



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI MILANO

GENDER EQUALITY PLAN

2025-
2027



Indice

Uno sguardo alle strategie sulla parità di genere	3
Il <i>Gender Equality Plan</i> : requisiti e aree di intervento	6
Aree di intervento.....	7
Il GEP 2025-2027 della Statale.....	8
AREA 1- L'EQUILIBRIO VITA - LAVORO E LA CULTURA ORGANIZZATIVA.....	8
AREA 2 - L'EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI.....	11
AREA 3 - L'UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA.....	12
AREA 4 – INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA DIDATTICA.....	13
AREA 5 – MISURE DI CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI	15
AREA 6 - TERZA MISSIONE.....	17
AREA 7 – POTENZIARE IL COORDINAMENTO DELLE ATTIVITA' E DELLE COMPETENZE <i>GENDER RELATED</i>	18

Uno sguardo alle strategie sulla parità di genere

Il tema della parità di genere si ritrova nelle agende politiche e nei programmi di diversi Paesi e il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e l'*empowerment* di tutte le donne e le ragazze rappresenta uno dei 17 **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030** che gli Stati membri dell'ONU si sono impegnati a raggiungere ([Obiettivo 5](#)).

L'uguaglianza di genere è un valore fondamentale anche dell'**Unione Europea**, una leva per aumentare l'equità nella società, incrementare le performance di innovazione delle organizzazioni e innescare la crescita economica. Tuttavia, nonostante i numerosi progressi e gli interventi normativi, le differenze di genere – seppure diverse nel quadro delle specificità dei singoli ordinamenti giuridici – persistono in gran parte degli Stati Membri.

Nella Comunicazione della Commissione Europea del 30 aprile 2020 "[Un nuovo spazio europeo per la ricerca e l'innovazione](#)" viene rilevato che, malgrado l'attenzione politica alla parità di genere nel settore ricerca e innovazione, i risultati raggiunti sono modesti e insufficienti. Infatti, la relazione "[She Figures 2021](#)" pubblicata dalla CE evidenzia che ricerca e innovazione sono segregate per genere e caratterizzate dalla permanenza di disuguaglianze di genere: concentrazione di uomini e donne in determinati settori scientifici (segregazione orizzontale), sottorappresentazione delle ricercatrici nelle cosiddette aree STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*), sotto rappresentazione delle donne nelle posizioni apicali.

Nel documento [ERA policy agenda for 2022–2024](#) pubblicato nel novembre 2021 tra le varie aree prioritarie di intervento la Commissione Europea (CE) sottolinea la necessità di promuovere cambiamenti istituzionali nelle organizzazioni di ricerca attraverso i *Gender Equality Plan* ai fini di un miglioramento sostenibile e a lungo termine dell'uguaglianza di genere nella R&I. Inoltre, la CE ritiene necessario che venga affrontato il tema della violenza di genere in ambito accademico, implementate politiche di inclusione e intersezioni con altre diversità e con altri potenziali motivi di discriminazione, come l'etnia, la disabilità o l'orientamento sessuale.

Muovendo dal presupposto che la parità di genere è un valore cardine dell'Unione Europea, il documento "[Gender Equality Strategy 2020-2025](#)" definisce obiettivi e azioni che possano condurre, entro il 2025, a un'Unione nella quale uomini e donne abbiano pari opportunità per potersi realizzare e possano partecipare alla società in maniera equa, superando i persistenti divari di genere presenti in tutti gli Stati membri.

Obiettivi principali della strategia sono

"porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica. La strategia persegue il duplice approccio dell'integrazione della dimensione di genere combinata con azioni mirate, la cui attuazione si basa sul principio trasversale dell'intersezionalità. Seppur incentrata su azioni condotte all'interno dell'UE, la strategia è coerente con la politica estera dell'UE in materia di pari opportunità e di emancipazione femminile".

In linea con i sopramenzionati documenti "ERA Policy agenda for 2022-2024" e "Gender Equality Strategy 2020-2025" al fine di rafforzare l'uguaglianza di genere quale priorità trasversale, il nuovo programma **Horizon Europe** ha introdotto quale criterio di ammissibilità al programma il *Gender Equality Plan* a partire dal 2022.

Tutte le misure a favore dell'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione nell'ambito di Horizon Europe contribuiranno all'Obiettivo di Sviluppo Sostenibile (**SDG5**) delle Nazioni Unite sull'uguaglianza di genere e l'emancipazione femminile, e a tutti gli SDG, dato che l'uguaglianza di genere costituisce elemento fondamentale e trasversale a tutti gli obiettivi.

L'esigenza di realizzare attraverso misure concrete un'effettiva parità di genere in tutti i contesti organizzativi, tanto più di una Pubblica Amministrazione, trova ancoraggio anzitutto nei **principi della Costituzione Italiana**. L'art. 3 non solo vieta ogni forma di discriminazione, ma impone anche di contrastarle e di scardinare gli effetti che le stesse hanno inevitabilmente prodotto nel corso del tempo, anche attraverso l'adozione di specifiche azioni a supporto dell'uguaglianza. In questa prospettiva, gli artt. 37 e 51 della Costituzione assicurano alle

donne e agli uomini pari condizioni sul lavoro e nell'accesso agli uffici pubblici, ma allo stesso tempo affiancano a questa pretesa di uguaglianza formale l'obbligo di realizzare un'eguaglianza sostanziale, attraverso misure promozionali.

Nel 2006 il **Codice nazionale delle pari opportunità tra uomo e donna** (D.lgs. 198/2006) ha ricondotto ad unità le leggi precedentemente in vigore contenenti le disposizioni in materia di pari opportunità, nonché le disposizioni vigenti per la prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione basata sul genere.

Successivamente la **Legge 5 novembre 2021, n. 162** ha modificato il Codice e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo.

Nello specifico ambito della **Pubblica Amministrazione**, con la **Direttiva 23 maggio 2007**, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", il Ministero per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e quello per i diritti e le pari opportunità si rivolgevano alle pubbliche amministrazioni affinché svolgessero

"un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori".

Un ulteriore riferimento alla promozione delle pari opportunità si ritrova nel **D.lgs. 17 ottobre 2009, n. 150**, recante Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Infatti, l'art. 8 esplicita che il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne anche "*il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità*" al fine di migliorare l'efficienza organizzativa e la qualità dei servizi erogati.

Inoltre, la **Legge 183/2010** ha previsto l'istituzione, all'interno di ogni Amministrazione pubblica, di un "Comitato unitario di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" per garantire parità di genere e pari opportunità, eliminando ogni forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione diretta e indiretta in relazione al genere e all'età, contrastando le discriminazioni e garantendo il benessere di uomini e donne.

Infine, a livello di **legislazione universitaria**, la **Legge 240/2010** ribadisce le pari opportunità e fa riferimento all'autonomia di ogni singola istituzione per disciplinare e attuare questo principio attraverso regolamentazioni interne.

La promozione della parità di genere rappresenta una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le missioni che compongono il **Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)** che dovrà essere valutato in un'ottica di *gender mainstreaming*. In particolare, sono state introdotte una serie di norme per favorire l'eguaglianza in numerosi contesti, quali l'imposizione del requisito della parità negli appalti pubblici, la previsione della certificazione di genere per le aziende virtuose, l'implementazione delle misure di conciliazione vita-lavoro in ambito pubblico e privato, la previsione per via legislativa della parità retributiva (cfr. D.lg. n. 77 del 2021; l. 162 del 2021; D.lg. 36 del 2022).

All'interno del PNRR, il precedente Governo ha previsto l'adozione di una **Strategia nazionale per la parità di genere** (agosto 2021), un documento programmatico redatto dal Ministero delle pari opportunità a seguito di un processo di consultazione che ha coinvolto Amministrazioni centrali, Regioni, Enti territoriali, parti sociali e principali realtà associative attive nella promozione della parità di genere.

Il documento, in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 adottata dalla Commissione Europea, si pone l'obiettivo di produrre cambiamenti di natura strutturale e duratura, adottando misure concrete, definite e misurabili, attraverso 5 priorità strategiche (Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo e Potere). Obiettivo generale è l'incremento di 5 punti del punteggio del **Gender Equality Index** (GEI) calcolato da *European Institute for Gender Equality* (EIGE) entro il 2026, al fine di rientrare tra le prime 10 posizioni rispetto alla 14^a attualmente occupata dall'Italia.

Per dare attuazione alla Strategia sopra menzionata, la Legge di Bilancio 2022 ha previsto l'adozione di un **“Piano strategico nazionale per la parità di genere”** che delinea un sistema di *governance* articolato in un livello di indirizzo politico e in uno di approfondimento tecnico-scientifico.

In attuazione dell'art. 5 del DL n. 36/2022 il 6 ottobre 2022 sono state firmate dai Ministri per le Pari opportunità e per la Funzione Pubblica le **Linee guida sulla “parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni”** con l'obiettivo di

declinare gli obiettivi prioritari che le Amministrazioni devono perseguire nell'individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi dell'Unione europea in merito, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico.

Il documento, oltre a una disamina delle strategie globali, europee e nazionali, individua delle linee di azione in tema di violenza, promozione delle STEM, cultura del rispetto, rafforzamento dell'equilibrio di genere nella riforma del pubblico impiego e promozione della pari opportunità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del Piano Nazionale investimenti Complementari (PNC).

Il Gender Equality Plan: requisiti e aree di intervento

Il *Gender Equality Plan* (GEP) è dunque lo strumento strategico, operativo e su misura voluto dalla Commissione Europea finalizzato a implementare nella pratica il *gender mainstreaming* attraverso azioni che mirano ad attuare cambiamenti duraturi e di natura strutturale. Costituisce, inoltre, requisito imprescindibile per l'accesso ai finanziamenti di Horizon Europe.

Il GEP prevede i seguenti **requisiti minimi**: pubblicazione del Piano sul sito web istituzionale; presenza di esperti/e di politiche di eguaglianza per la realizzazione delle azioni previste; monitoraggio attraverso la raccolta e l'analisi di dati disaggregati e la formazione sui temi di eguaglianza e *unconscious gender biases*.

La Commissione Europea indica anche **cinque aree minime** prioritarie di intervento cui dedicare misure specifiche che verranno di seguito esplicitate nell'illustrazione del GEP di Ateneo.

Per ciascuna area gli obiettivi vanno declinati in più azioni e per ciascuna azione devono essere individuati indicatori, target, timeline, suddivisione delle responsabilità e risorse dedicate.

Ai fini di rendere il processo di monitoraggio, autovalutazione e valutazione maggiormente significativo il documento deve prevedere una serie di **indicatori quantitativi** (per la misurazione p.e. del numero di donne e uomini nelle posizioni apicali, del *gender pay gap* etc.) e di **indicatori qualitativi** (per la misurazione dell'impatto strategico del Piano, cioè della valutazione dei cambiamenti strategici dell'organizzazione). Il GEP può includere anche azioni rivolte a specifiche aree di intervento, per esempio sulla cultura organizzativa e conciliazione, bilanciamento di genere negli OO.GG., violenza di genere, discriminazioni, dimensione di genere nella ricerca e nella didattica.

Tipicamente il ciclo di vita di un GEP prevede:

- **una fase di analisi del contesto**: raccolta di dati disaggregati per genere e analisi delle pratiche per identificare eventuali disuguaglianze di genere e le loro cause. In questa fase è necessario operare una rassegna delle normative rilevanti nazionali e regionali, dei regolamenti e dei requisiti per i finanziamenti
- **una fase di pianificazione**: sulla base dell'analisi precedentemente svolta il Gruppo di Lavoro ha identificato gli obiettivi perseguibili, le azioni da attuare, le responsabilità istituzionali e operative e individuato le risorse umane e finanziarie necessarie
- **una fase di implementazione**: avvio azioni (didattica, ricerca, terza missione) e l'attività amministrativa necessaria per realizzare gli obiettivi istituzionali secondo un'ottica di sviluppo sostenibile e di eguaglianza di genere
- **una fase di monitoraggio e valutazione**: strumenti per raccogliere informazioni per orientare e sostenere le decisioni e migliorare la qualità del progetto in termini di rilevanza, fattibilità ed efficacia



Aree di intervento

AREA 1

L'equilibrio vita - lavoro e la cultura organizzativa

AREA 2

L'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

AREA 3

L'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

AREA 4

Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica

AREA 5

Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

AREA 6

Terza Missione

AREA 7

Potenziare il coordinamento delle attività e delle competenze *gender related*

Il GEP 2025-2027 della Statale



La Commissione Europea ha individuato cinque aree tematiche nelle quali il GEP dovrebbe articolarsi, alle quali l'Ateneo ha aggiunto una sesta e una settima. All'interno delle singole aree, sono stati individuati specifici obiettivi da raggiungere attraverso azioni concrete da attuare in un arco temporale annuale o triennale.



AREA 1- L'EQUILIBRIO VITA - LAVORO E LA CULTURA ORGANIZZATIVA

Al fine di combattere gli stereotipi di genere, prodotto e insieme la causa di atteggiamenti, valori, norme e pregiudizi radicati profondamente, è necessario mettere in atto progetti e iniziative al fine di diffondere il valore di una cultura organizzativa condivisa, improntata all'equità, alla rimozione delle diseguaglianze, al rispetto delle molteplici diversità.



In questa area le linee riguardano: l'adozione di un linguaggio che crei una comunità rispettosa e inclusiva; l'inserimento di diversi provvedimenti volti a migliorare il benessere organizzativo e, infine, un'importante strategia di comunicazione sui servizi offerti dall'Ateneo in tema di diritti, discriminazione e inclusione, e sulle figure di garanzia esistenti, come il Garante degli Studenti e la Consigliera di Fiducia, per darne conoscenza alla Comunità accademica, in particolare a quella studentesca.

OBIETTIVO 1.1 - Sensibilizzazione all'utilizzo di un linguaggio rispettoso dell'identità di genere, non discriminatorio e inclusivo



Azione	1.1.1 Promozione dell'utilizzo del "Vademecum sul linguaggio di genere"
Target diretto	Personale docente e ricercatore; personale TAB
Target indiretto	Comunità accademica
Responsabili	Prorettrice delegata alla Terza Missione e alle Pari Opportunità; Rete Referenti dipartimentali per le politiche di genere; Direzione Comunicazione ed Eventi Istituzionali; CUG
Risorse umane	Personale dell'Ateneo
Output	Attività di sensibilizzazione
Outcome	Contrasto agli stereotipi di genere nell'utilizzo della lingua
Timing	2025-2026-2027
Indicatori di valutazione	Si/No
	Parità di Genere
	Ridurre le Diseguaglianze

Azione	1.1.2 Revisione graduale dei testi amministrativi e della modulistica diretta alle utenti e agli utenti dei servizi dell'Ateneo
Target diretto	Personale TAB
Target indiretto	Comunità accademica
Responsabili	Tutte le Direzioni e i Dipartimenti (Direzione Affari Istituzionali per i Regolamenti)
Risorse umane	Personale dell'Ateneo
Output	Revisione testi amministrativi
Outcome	Sensibilizzazione all'utilizzo di un linguaggio rispettoso e inclusivo
Timing	2025-2026-2027
Indicatori di valutazione	Si/No
	Parità di Genere
	

OBIETTIVO 1.2. - Promuovere iniziative volte a migliorare il benessere organizzativo

Azione	1.2.1 Promuovere la conciliazione vita-lavoro e il benessere organizzativo attraverso misure specifiche (<i>time management</i> , formazione, <i>tutoring</i> , misure per <i>aging workers</i>) integrato con le attività del Piano di Azioni Positive (PAP)
Target diretto	Personale TAB
Responsabili	CUG; Direzione Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane
Risorse umane	Personale dell'Ateneo
Output	Adozione delle misure
Outcome	Miglioramento del benessere organizzativo ed equilibrio tra vita lavorativa e personale
Timing	2025-2026-2027
Indicatori di valutazione	Si/No
	Parità di Genere
	



OBIETTIVO 1.3 - Potenziare le strategie di comunicazione volte a informare, orientare e coinvolgere studentesse e studenti sui servizi offerti dall'Ateneo e sulle figure di garanzia per gli studenti e le studentesse

Azione	1.3.1 Predisporre una pagina dedicata sul sito istituzionale con rimandi ai <i>social</i> e individuare strategie di diffusione delle informazioni su tutte le figure di garanzia degli studenti e delle studentesse e su tutti i servizi offerti dall'Ateneo in tema di diritti, discriminazione e inclusione
Target diretto	Comunità accademica
Responsabili	Prorettore delegato ai Servizi agli studenti e Diritto allo studio; Direzione Comunicazione ed Eventi Istituzionali; COSP - Centro per l'Orientamento allo Studio e alle Professioni
Risorse umane	Personale dell'Ateneo
Output	Realizzazione Infografica
Outcome	Potenziamento della visibilità dei servizi di Ateneo rivolti alla comunità accademica
Timing	2026-2027
Indicatori di valutazione	Si/No
	Parità di Genere
	Ridurre le Diseguaglianze

AREA 2 - L'EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

Malgrado l'elezione della prima Rettrice donna nell'ottobre 2024 e l'esistenza di un buon equilibrio di genere negli Organi decisionali, l'Ateneo intende dare maggiore visibilità alle donne negli ambiti della Ricerca e della Terza Missione attraverso delle misure volte ad incentivare l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice.



OBIETTIVO 2.1. – Promozione della *leadership* femminile nelle strutture decisionali

Azione	2.1.1 Adozione di misure volte a garantire equità nella partecipazione a <i>panel</i> , comitati di Ateneo, eventi, gruppi di lavoro
Target diretto	Personale docente e ricercatore
Responsabili	Prorettrice delegata alla Terza Missione e alle Pari opportunità; CUG
Risorse umane	Personale dell'Ateneo
Output	Realizzazione di linee guida
Outcome	Riduzione dell'asimmetria di genere
Timing	2026-2027
Indicatori di valutazione	Si/No
	Parità di Genere
	Ridurre le Diseguaglianze



AREA 3 - L'UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

Al fine di incrementare l'uguaglianza di genere in fase di reclutamento, l'Ateneo intende erogare un corso sui *bias* di genere e ideare un meccanismo premiale per l'assegnazione di punti organico, per ridurre la segregazione verticale di genere.

OBIETTIVO 3.1. – Progettazione di un corso sugli *unconscious bias* nel processo di reclutamento

Azione	3.1.1 Erogazione di un corso per Commissioni di concorso sui <i>bias</i> di genere
Target diretto	Personale docente e ricercatore; personale TAB
Responsabili	Prorettrice delegata alla Ricerca, Prorettrice delegata alla Terza Missione e alle Pari opportunità, Direzione Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane; CTU - Centro per l'Innovazione Didattica e le Tecnologie Multimediali
Risorse umane	Personale dell'Ateneo
Output	Realizzazione corso
Outcome	Riduzione della segregazione verticale
Timing	2026-2027
Indicatori di valutazione	Si/No
	Parità di Genere
	Ridurre le Diseguaglianze



OBIETTIVO 3.2. – Interventi sulla segregazione di genere

Azione	3.2.1 Studio di fattibilità per l'introduzione della premialità ai dipartimenti, al fine di ridurre la segregazione verticale di genere
Target diretto	Personale docente e ricercatore
Responsabili	Prorettore Vicario, Prorettrice alla Terza Missione e alle Pari opportunità; Direzione Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane
Risorse umane	Personale dell'Ateneo
Output	Report
Outcome	Riduzione della segregazione verticale di genere
Timing	2025-2026-2027
Indicatori di valutazione	Si/No
	Parità di Genere
	Ridurre le Diseguaglianze


AREA 4 – INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA DIDATTICA


L'Ateneo si impegna ad adottare una strategia ampia che include azioni nella **didattica**, attraverso il potenziamento di corsi trasversali sulle tematiche di genere, nonché l'adozione di una *Declaration* dedicata alla Ricerca e alla Terza Missione.

OBIETTIVO 4.1. – Definizione di una “*Declaration for Diversity and Inclusion*” nella ricerca e nella Terza Missione dell'Ateneo



Azione	4.1.1 Realizzazione di una <i>Declaration for Diversity and Inclusion</i> di Ateneo
Target diretto	Personale docente e ricercatore
Target indiretto	Comunità Accademica; enti pubblici e privati; cittadinanza attiva
Responsabili	Preretrice delegata alla Ricerca; Preretrice delegata alla Terza Missione e alle Pari Opportunità; Direzione Servizi per la Ricerca; Direzione Innovazione e Valorizzazione delle Conoscenze
Risorse umane	Personale dell'Ateneo
Output	Realizzazione di una <i>Declaration for Diversity and Inclusion</i>
Outcome	Promozione dell'equità e dell'inclusione nella ricerca e nella Terza Missione
Timing	2026-2027
Indicatori di valutazione	Si/No
	Parità di Genere
	Ridurre le Diseguaglianze

OBIETTIVO 4.2. Pubblicizzazione dell'offerta formativa esistente ed estensione dell'offerta formativa sulla parità di genere e gli strumenti di parità

Azione	4.2.1 Studio di fattibilità per l'introduzione di nuovi corsi trasversali sull'identità di genere, con particolare riferimento alle “carriere alias” integrato con le attività del Piano di Azioni Positive (PAP)
Target diretto	Componente studentesca; personale TAB; CUG
Responsabili	Preretrice delegata alla Didattica; CTU - Centro per l'Innovazione Didattica e le Tecnologie Multimediali
Risorse umane	Personale dell'Ateneo
Output	Realizzazione corsi
Outcome	Incremento offerta formativa sulle pari opportunità
Timing	2025-2026-2027
Indicatori di valutazione	Si/No
	Parità di Genere

Azione	4.2.2 Progettare, implementare e pubblicare nei percorsi di formazione dedicati alla didattica innovativa un modulo sulle tematiche di genere, attraverso la realizzazione di un <i>Massive Open Online Courses</i> (MOOC)
Target diretto	Componente studentesca
Responsabili	Prerettore delegata alla Didattica; Prerettore delegata alla Terza Missione e alle Pari Opportunità; CTU - Centro per l'Innovazione Didattica e le Tecnologie Multimediali
Risorse umane	Personale dell'Ateneo
Output	Progettazione, produzione e pubblicazione del corso
Outcome	Potenziamento dell'offerta formativa sulle pari opportunità
Timing	2026-2027
Indicatori di valutazione	Si/No
	Parità di Genere

OBIETTIVO 4.3. - Misure di contrasto alla segregazione di genere nei corsi di studio


Azione	4.3.1 Analisi dell'offerta formativa dell'Ateneo e degli indicatori di prevalenza di genere utilizzati nel criterio di ripartizione del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO)
Target diretto	Componente studentesca
Responsabili	Prerettore Vicario; Prerettore delegata alla Didattica; Prerettore delegato alle Politiche di sostenibilità di bilancio
Risorse umane	Personale dell'Ateneo
Output	Report
Outcome	De-segregazione di genere nell'offerta formativa; miglioramento nel posizionamento nazionale
Timing	2025-2026-2027
Indicatori di valutazione	Si/No
	Parità di Genere
	Ridurre le Diseguaglianze



AREA 5 – MISURE DI CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI



L'Università degli Studi di Milano da anni sostiene e promuove attività di natura scientifica, didattica, di *public engagement* e di formazione per sensibilizzare gli *stakeholder* interni ed esterni sul tema della violenza contro le donne. La consapevolezza della necessità di combattere stereotipi radicati sui ruoli di genere e sulla violenza ha portato a stringere alleanze con enti, centri antiviolenza, operatrici e operatori che lavorano sul territorio, a partecipare a reti, a promuovere azioni a carattere divulgativo all'interno delle scuole medie e superiori e a indagare il fenomeno all'interno della Statale.

L'Ateneo intende perseguire le politiche e le attività avviate per prevenire e contrastare le molestie e la violenza di genere in tutte le sue forme implementando lo sportello "Ad alta voce" richiesto dalle studentesse, avviando una campagna di sensibilizzazione su queste tematiche ed erogando un corso di formazione sulle molestie nei luoghi di lavoro.

OBIETTIVO 5.1. – Adottare politiche e misure per prevenire e contrastare le molestie e la violenza di genere in tutte le sue forme

Azione	5.1.1 Implementazione dello Sportello "Ad alta voce" attraverso l'adozione di un modello a rete interna ed esterna di servizi
Target diretto	Componente studentesca
Responsabili	Prerettrice delegata alla Terza Missione e alle Pari Opportunità; Delegata alla prevenzione del fenomeno della violenza di genere; COSP - Centro per l'Orientamento allo Studio e alle Professioni; Direzione Comunicazione ed Eventi Istituzionali
Risorse umane	Personale dell'Ateneo
Output	Sportello "Ad alta voce"
Outcome	Contrasto alla violenza di genere
Timing	2025-2026-2027
Indicatori di valutazione	N. 1 comunicato stampa
	Parità di Genere



Azione	5.1.2 Campagna di sensibilizzazione sulle molestie e sulla violenza di genere e di informazione sui servizi dedicati alle molestie fisiche, morali, psicologiche e alla violenza di genere presenti a livello nazionale, territoriale e di Ateneo
Target diretto	Comunità accademica
Responsabili	Preretrice delegata alla Terza Missione e alle Pari Opportunità; Delegata alla prevenzione del fenomeno della violenza di genere; COSP - Centro per l'Orientamento allo Studio e alle Professioni; Direzione Comunicazione ed Eventi Istituzionali
Risorse umane	Personale dell'Ateneo
Output	Campagna di comunicazione istituzionale
Outcome	Diffusione di una cultura che contrasti le molestie e la violenza di genere
Timing	2025-2026-2027
Indicatori di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> - N. di persone raggiunte dai messaggi della campagna e dall'hashtag ufficiale: (n. persone che consultano pagina web e canali social dedicati) - N. di menzioni: n. di messaggi che menzionano la campagna suddivisi per canale social - Tasso di interazione: livello di coinvolgimento dei messaggi più visti - Grado di viralità: post e articoli più condivisi
	Parità di Genere
	Ridurre le Diseguaglianze



Azione	5.1.3 Promozione ed erogazione corso di formazione contro le molestie sul lavoro
Target diretto	Personale TAB
Responsabili	Preretrice delegata alla Terza Missione e alle Pari Opportunità; Direzione Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane; Direzione Comunicazione ed Eventi Istituzionali; CUG
Risorse umane	Personale dell'Ateneo
Output	Erogazione corso
Outcome	Diffusione di una cultura che contrasti le molestie e la violenza di genere
Timing	2025
Indicatori di valutazione	Si/No
	Parità di Genere
	Ridurre le Diseguaglianze

AREA 6 - TERZA MISSIONE

Considerando l'importante missione dell'Ateneo nella trasmissione di conoscenze al territorio e alla cittadinanza, si è voluto dedicare una sesta area alla Terza Missione, con il fine di implementare e valorizzare le attività di *public engagement* sulle tematiche di genere, *Diversity & Inclusion*, nonché sulla pervasività dell'intelligenza artificiale, tema che impegnerà l'Ateneo nei prossimi anni.

OBIETTIVO 6.1. – Promozione della dimensione di genere e della *Diversity & Inclusion* nelle attività di Terza Missione



Azione	6.1.1 Incrementare la visibilità delle attività di Terza Missione sulle tematiche di genere e sulle tematiche della diversità e dell'inclusione, attraverso le reti interne ed esterne all'Ateneo
Target diretto	Enti Pubblici e Privati; Cittadinanza Attiva
Responsabili	Prorettrice delegata alla Terza Missione e alle Pari Opportunità; CUG; Direzione Comunicazione ed Eventi Istituzionali; Direzione Innovazione e Valorizzazione delle Conoscenze
Risorse umane	Personale dell'Ateneo
Output	Promozione delle attività di Terza Missione e <i>Diversity & Inclusion</i>
Outcome	Diffusione di una cultura inclusiva rispettosa del genere e delle diversità
Timing	2025-2026-2027
Indicatori di valutazione	Sì/No
	Parità di Genere
	Ridurre le Diseguaglianze

Azione	6.1.2 Diffusione dei risultati degli studi condotti sull'intelligenza artificiale inclusiva e dei possibili effetti dell'A.I. sugli stereotipi di genere
Target diretto	Enti Pubblici e Privati; Cittadinanza Attiva
Responsabili	Prorettrice delegata alla Terza Missione e alle Pari Opportunità; Prorettrice delegata alla Transizione digitale e Intelligenza Artificiale, CUG; Direzione Comunicazione ed Eventi Istituzionali; Direzione Innovazione e Valorizzazione delle Conoscenze
Risorse umane	Personale dell'Ateneo
Output	Report
Outcome	Aumentare la consapevolezza in merito al rapporto tra intelligenza artificiale e dimensione di genere
Timing	2026
Indicatori di valutazione	N. comunicati stampa (almeno due)
	Parità di Genere
	Ridurre le Diseguaglianze

AREA 7 – POTENZIARE IL COORDINAMENTO DELLE ATTIVITA' E DELLE COMPETENZE *GENDER RELATED*

Allo scopo di rendere ancora più incisivo l'impegno dell'Ateneo nel promuovere le pari opportunità e a contrastare ogni discriminazione di genere nella vita universitaria, saranno ulteriormente potenziate le attività e il lavoro della Rete referenti dipartimentali per le politiche di genere – nata allo scopo di rendere più incisiva l'azione dell'Ateneo in tema di parità dei diritti, studi di genere, diversità e inclusione attraverso il coinvolgimento dei 31 dipartimenti.

OBIETTIVO 7.1. - Potenziare il coordinamento e il lavoro della “Rete referenti dipartimentali per le politiche di genere”, incrementare la visibilità e valorizzare le attività

Azione	7.1.1 Rafforzare il raccordo con i dipartimenti e le altre figure istituzionali coinvolte per migliorare la gestione dei processi e il coordinamento delle azioni
Target diretto	Dipartimenti; Rete referenti dipartimentali per le politiche di genere
Target indiretto	Comunità Accademica; CUG; Consigliera di fiducia
Responsabili	Prorettori/trici; Direttori/trici di Dipartimento; Rete referenti dipartimentali per le politiche di genere; Ufficio Politiche di genere
Risorse umane	Componenti della rete referenti dipartimentali per le politiche di genere; personale docente, ricercatore e TAB dipartimentale; studenti/esse; Ufficio Politiche di genere
Output	- Raccolta dati, suggerimenti e proposte dei dipartimenti - Aggiornamento da parte dei/delle referenti durante i Consigli di dipartimento
Outcome	Valorizzazione della dimensione di genere e promozione della parità
Timing	2025-2026-2027
Indicatori di valutazione	N. eventi/iniziative dipartimentali in tema di genere
	Parità di Genere
	Ridurre le Diseguaglianze