

**GENDER EQUALITY PLAN**  
**2021-2024**  
**UNIVERSITÀ DI MACERATA**

# **GENDER EQUALITY PLAN**

## **2021-2024**

**Università di Macerata**

### **GEP TEAM**

Francesca Chiusaroli, Ines Corti, Isabella Crespi, Luca De Benedictis, Erica Feliziani, Alessandra Fermani, Fabrizio Marongiu Buonaiuti, Natascia Mattucci, Lucia Monachesi, Donatella Pagliacci, Michela Soverchia, Francesca Spigarelli

## **Indice**

**Introduzione**

**Analisi di contesto**

**AREA I.** Cultura organizzativa inclusiva ed equilibrio vita lavoro

**AREA II.** Equilibrio di genere nella *governance*: processi decisionali e posizioni apicali

**AREA III.** Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle carriere

**AREA IV.** Approccio di genere nella ricerca e nella didattica

**AREA V.** Misure di contrasto a stereotipi di genere, molestie e violenza di genere

**Monitoraggio**

**Risorse**

## Introduzione

Il piano di uguaglianza di genere (**GEP**, *Gender equality plan*) dell'Università di Macerata prende le mosse da un'esperienza da tempo avviata all'interno dell'Ateneo in materia di politiche di uguaglianza attraverso i Piani triennali di azioni positive (**PAP**), il lavoro formativo e di sensibilizzazione promosso dal CUG (Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni), la presenza di una Delega rettorale in materia di uguaglianza di genere, pari opportunità e politiche di equità, l'attivazione da più di un decennio di corsi formativi in materia di uguaglianza di genere ("Donne, politica, istituzioni", "Genere, politica, istituzioni") e *summer school* dedicati ai *gender studies*, cui si aggiungono insegnamenti che da tempo adottano un approccio *gender-sensitive*.

A queste premesse si aggiunge il lavoro compiuto attraverso la **HRS4R** - *Human Resources Strategy for Researchers* -, in particolare le azioni strategiche 2021-2024 previste all'interno dello *Human Resources Strategy for Researchers incorporating the Charter and Code and the OTM-R principles* che prevede l'organizzazione di attività formative in materia di "Gender Equality in Academia", declinate sia in termini di ricerca che di reclutamento, l'adozione di un bilancio di genere e di un piano di uguaglianza di genere, come previsto nell'area 3 del documento "Working conditions and security provisions"<sup>1</sup>.

A fronte di questa strategia condivisa, che tiene insieme ricerca, didattica, benessere organizzativo/lavorativo e politiche di reclutamento, l'adozione di un GEP rappresenta uno strumento di pianificazione strategica chiave per produrre cambiamenti ulteriori nelle strutture formative d'eccellenza in un'ottica *gender-sensitive*, con il chiaro obiettivo di ridurre il divario esistente tra uomini e donne. Uno strumento che si colloca in un ciclo di programmazione strutturato e coordinato con altre direttrici di sviluppo del benessere organizzativo e dell'uguaglianza di genere, come raccomandato nel *Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani* licenziato dal Gruppo di Lavoro GEP della Commissione CRUI sulle Tematiche di genere<sup>2</sup>.

Questo percorso va nella direzione indicata dalla *Gender equality strategy 2020-2025* dell'Unione europea (UE), la quale, pur riconoscendo i significativi passi in avanti in materia di parità di trattamento nella legislazione, segnala come persista un significativo divario di genere in ambito lavorativo, sottolineando una vistosa sotto-rappresentazione delle donne nelle posizioni

<sup>1</sup> [https://www.unimc.it/it/ricerca/hrs4r/er\\_strategia-2021-2024\\_final-1.pdf](https://www.unimc.it/it/ricerca/hrs4r/er_strategia-2021-2024_final-1.pdf)

<sup>2</sup> <https://www.cruai.it/archivio-notizie/vademecum-per-l%E2%80%99elaborazione-del-gender-equality-plan-negli-atenei-italiani.html>

decisionali. Circostanza che chiama a un'adozione di un approccio di genere in tutte le politiche per realizzare un'unione nel segno dell'uguaglianza ("integrare la dimensione di genere e promuovere una prospettiva intersezionale nelle politiche dell'UE"<sup>3</sup>). Il processo di redazione del GEP è descritto dallo European Institute for Gender Equality (EIGE) al seguente link: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/involved-gender-equality-plan>. In questa sede occorre ricordare che la Commissione europea ha legato la possibilità di accedere ai finanziamenti previsti nel prossimo programma di ricerca Horizon Europe al fatto che enti di ricerca e istituti di formazione superiore proponenti siano dotati di un GEP redatto secondo alcune coordinate di massima<sup>4</sup> quali: *pubblicità del documento*<sup>5</sup>, *previsione di risorse umane e competenze dedicate*, *raccolta dati e monitoraggio*, *formazione dello staff dell'ente*. In definitiva, la richiesta del GEP è un'azione necessaria della Commissione europea all'interno della strategia UE per l'uguaglianza di genere 2020-2025.

Dal punto di vista delle comunità come quella universitaria, l'orizzonte prospettico è il miglioramento del sistema europeo della ricerca e dell'innovazione, creando ambienti di lavoro che garantiscano l'uguaglianza di genere in modo che tutti i talenti possano essere messi in condizioni di prosperare. Miglioramento perseguibile mediante l'integrazione di una dimensione di genere nei progetti di ricerca che, a cascata, avranno effetti rilevanti per la società della conoscenza, delle tecnologie e dell'innovazione.

Attraverso l'adozione di un GEP l'Università di Macerata intende promuovere attivamente la strategia europea di una "unione dell'uguaglianza", nella sua funzione di spazio di socializzazione di studentesse e studenti, studiose e studiosi, personale tecnico-amministrativo, nonché di ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto reciproco, dalla non discriminazione e dal contrasto alle disuguaglianze nella progressione professionale e nelle posizioni apicali. Gli obiettivi indicati, le azioni e sottoazioni promosse, le figure responsabili individuate per l'implementazione di ogni azione, in parte rispecchiano sentieri già intrapresi dagli organi di parità d'ateneo esistenti, in parte promuovono sfide inedite. In entrambi i casi si tratta di un piano pluriennale più ambizioso e strutturato, connesso ai documenti programmatici dell'ateneo (Piano strategico d'ateneo, Piano triennale della performance, PAP, Strategia HRS4R).

Le attività indicate nel GEP, secondo quanto raccomandato dalla Commissione europea, sono organizzate in base a cinque aree strategiche:

- equilibrio tra lavoro e vita privata;
- equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali;

<sup>3</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:52020DC0152>

<sup>4</sup> <https://www.cruui.it/archivio-notizie/vademecum-per-l%E2%80%99elaborazione-del-gender-equality-plan-negli-atenei-italiani.html>, in particolare p. 18.

<sup>5</sup> Il documento deve essere pubblicato sul sito dell'ente in conformità con la normativa sulla protezione dei dati (GDPR)

- parità di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera;
- integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici;
- misure contro la violenza di genere e le molestie sessuali

Rispetto alla situazione iniziale e ad alcuni valori di partenza, l'**analisi di contesto** dell'Università di Macerata fornirà elementi utili per una descrizione dell'Ateneo attraverso la prospettiva di genere, mettendo in luce il suo contesto organizzativo e ambientale, presupposto per l'individuazione delle aree-chiave e delle azioni esposte nella seconda parte del GEP.

A partire da questa analisi, la declinazione delle aree strategiche succitate saranno così predisposte nel GEP Unimc:

- 1) Cultura organizzativa inclusiva ed equilibrio vita-lavoro
- 2) Equilibrio di genere nella *governance*: processi decisionali e posizioni apicali
- 3) Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle carriere
- 4) Approccio di genere nella ricerca e nella didattica
- 5) Misure di contrasto a stereotipi di genere, molestie e violenza di genere

Ognuna delle 5 aree-chiave prevede la definizione di:

- **Obiettivi** da raggiungere e la previsione di **azioni** e **sottoazioni** per implementare gli obiettivi
- L'individuazione del **target** coinvolto nelle azioni/sottoazioni per via diretta e indiretta
- L'individuazione dei **soggetti responsabili** dell'adozione/promozione dell'azione in questione
- L'indicazione dei prodotti tangibili, derivanti dall'implementazione di ciascuna azione, in termini di **output**
- Risultati misurabili e impatto delle politiche intraprese attraverso azioni/sottoazioni in termini di **outcome**
- **Timeline**: Periodo previsto per il conseguimento dei risultati
- La fase di implementazione potrà essere misurata/valutata attraverso **indicatori** denominati **KPI** (*key performance indicators*) con i quali monitorare i miglioramenti nell'ateneo nel triennio di validità del GEP

Le azioni sono state organizzate in tre differenti tipologie:

**Politiche**

**Comunicazione**

**Formazione**

La redazione del GEP Unimc è stata affidata a un gruppo di lavoro dedicato (GEP Team) individuato dagli organi di vertice dell'Ateneo sulla base delle competenze specifiche rispetto alle tematiche di genere e con la finalità di garantire la partecipazione e rappresentazione di tutti gli *stakeholder*. Il presente documento è, inoltre, espressione di un processo di ascolto, confronto e partecipazione che negli ultimi anni ha potuto contare sul supporto della rete MarCUG, della Conferenza nazionale degli organismi di parità universitaria e del Gruppo "genere" CRUI.

L'iter di approvazione di questa strategia prevede:

- Redazione da parte del GEP Team (gruppo di lavoro per la redazione del GEP), nominato con DR il 14.04.2021.
- Discussione in seno al CUG d'Ateneo per consultazione della componente studentesca
- Approvazione da parte degli organi: Senato accademico, Consiglio di Amministrazione
- Firma da parte del Rettore (Rappresentante legale dell'Ateneo)
- Pubblicazione del GEP (sito e stampa) e presentazione ufficiale con incontro dedicato

Il monitoraggio prevede:

- Entro il 31 dicembre di ogni anno, a partire dal 31.12.2022 e fino al 31.12.2024 (data conclusiva di realizzazione del presente GEP) un apposito gruppo di lavoro interno all'Ateneo (GEP Revisione), nominato con DR, verificherà l'attuazione del GEP Unimc inviando un report agli organi (Senato accademico, Consiglio di amministrazione).
- Verifica del raggiungimento degli obiettivi e delle azioni, secondo la l. timeline indicata per ogni azione; 2. la/il responsabile di ogni azione/sottazione; 3. gli indicatori (KPI) previsti per ogni azione.

La parte dedicata alle risorse prevede una descrizione più analitica delle risorse umane, logistiche e finanziarie che l'Ateneo destinerà all'implementazione del GEP nel suo triennio di attività.

## Analisi di contesto

La Commissione europea considera il GEP un documento strategico finalizzato a promuovere una triplice azione:

- Identificare bias di genere attraverso procedure e strumenti di analisi e valutazione
- Individuare strategie innovative per contrastare e correggere le distorsioni
- Definire obiettivi da monitorare nel tempo attraverso indicatori

Nel caso dell'Università di Macerata, l'analisi del contesto di partenza e delle sue specificità per definire una strategia triennale per l'uguaglianza di genere prende le mosse da una situazione economico-sociale e ambientale che emerge da un esame dei *documenti di programmazione strategica dell'ateneo*:

- **Piano Strategico d'Ateneo<sup>6</sup>** (19-22, con addendum 21-22)<sup>7</sup>
- **Piano triennale di azioni positive 21-23 (PAP)<sup>8</sup>**
- **Piano triennale della Performance 21-23<sup>9</sup>**

A questa strategia composita si aggiungono:

- la *Human Resources Strategy for Researchers*, già richiamata nell'introduzione
- l'adesione al progetto *Good Practice* per valutare la performance dell'Ateneo in ottica comparata

Analisi di contesto e programmazione strategica: l'Università di Macerata (1290) rappresenta una delle più antiche accademie europee specializzata nel campo delle scienze umane e sociali. Il Piano Strategico dell'Ateneo pone l'obiettivo di coniugare la tradizione sociale e umanistica con le esigenze della contemporaneità e dell'innovazione, mettendo al centro la cura nella formazione di studentesse e studenti garantendo servizi culturali, sanitari e sportivi.

Accanto a una spiccata identità umanistica, l'Università di Macerata si connota per una significativa integrazione in un territorio animato da piccole e medie imprese, rispetto al quale opera come agente locale per l'innovazione e lo sviluppo economico, sociale e culturale. Questo radicamento territoriale si coniuga con una forte attitudine all'internazionalizzazione sia nel campo della ricerca che della didattica, attestato da molti percorsi avviati in tale prospettiva per studentesse, studenti e docenti, nonché dalla promozione di *staff mobility* per il personale tecnico-

<sup>6</sup> <https://www.unimc.it/it/sostenibilita/pianificazione-programmazione/piano-strategico-19-22>

<sup>7</sup> <https://www.unimc.it/it/sostenibilita/pianificazione-programmazione/documenti/addendum-per-il-biennio-2021-2022.pdf>

<sup>8</sup> <https://www.unimc.it/it/ateneo/organi-di-consultazione-garanzia-valutazione-e-controllo/cug/documenti>

<sup>9</sup> [https://www.unimc.it/it/quickinfo/amministrazione-trasparente/amministrazione-trasparente/performance-1/piano-della-performance-1/piano\\_triennale\\_performance\\_2021\\_23.pdf](https://www.unimc.it/it/quickinfo/amministrazione-trasparente/amministrazione-trasparente/performance-1/piano-della-performance-1/piano_triennale_performance_2021_23.pdf)

amministrativo. A questa radice umanistica si affianca un'apertura all'innovazione e alla ricerca applicata, anche attraverso i cambiamenti offerti dal digitale.

L'Ateneo, oltretutto, insistendo nella città, mira a valorizzare le proprie dimensioni contenute e la sua connotazione di un vero e proprio **campus urbano**, per assicurare a studentesse e studenti un'alta qualità ambientale e di vita oltre a particolari attenzioni e cure durante il corso degli studi e nell'ingresso nel mondo del lavoro.

Rispetto all'ambiente di studio, il Piano Strategico sottolinea la centralità delle studentesse e degli studenti attraverso la valorizzazione di *best practice* come il progetto "I care"<sup>10</sup> e "Inclusione 3.0"<sup>11</sup> che hanno fatto del tutorato permanente, nelle varie modalità previste, la caratteristica di un Ateneo a misura di studentesse/studenti con disabilità, nonché di tutta la comunità universitaria. Nella parte del Piano Strategico relativa ai servizi e alla comunicazione, l'obiettivo dell'individuazione dei bias di genere e di un loro contrasto è espresso inequivocabilmente, laddove si sottolinea la necessità di *"prendere sul serio il gap di genere: l'università non è solo il luogo in cui da anni si segnala attraverso studi, seminari, iniziative, la distorsione della realtà che questa dissimmetria produce; dev'essere luogo in cui il contrasto al gap di genere può essere preso sul serio interrogando i saperi che l'università diffonde e adottando una prospettiva più ampia e rinnovata"*<sup>12</sup>.

Questa istanza emerge con maggiore nitore dalle relazioni annuali del CUG e, più in dettaglio, dai Piani triennali di azioni positive (PAP) 2018-2021 e 2021-2023. Il quadro che emerge dai report e dai piani, soprattutto dall'ultimo (PAP 21-23), è quello di un Ateneo connotato da una prevalenza femminile in tutte le sue componenti, soprattutto quella studentesca.

#### Iscritti ai Corsi di Studio per Dipartimento - A.A. 2020/2021(\*)

Dipartimento	DONNE	UOMINI	Totale	%DONNE	%UOMINI
Economia e Diritto	324	386	710	45,63	54,37
Giurisprudenza	1.203	564	1.767	68,08	31,92
Scienze della formazione, dei beni culturali e del turismo	3.059	307	3.366	90,88	9,12
Scienze politiche, della comunicazione e delle relazioni internazionali	665	524	1.189	55,93	44,07
Studi umanistici - lingue, mediazione, storia, lettere, filosofia	2.299	887	3.186	72,16	27,84
<b>Ateneo</b>	<b>7.550</b>	<b>2.668</b>	<b>10.218</b>	<b>73,89</b>	<b>26,11</b>

Fonte: Ns. elaborazioni su dati ESSE3 al 7/07/2021

<sup>10</sup> <https://www.unimc.it/it/orientamento/studenti-unimc/progetto-icare>

<sup>11</sup> <https://www.unimc.it/it/servizi-agli-studenti/unimc-for-inclusion/progetto-inclusione-3-0.pdf>

<sup>12</sup> <https://www.unimc.it/it/sostenibilita/pianificazione-programmazione/documenti/addendum-per-il-biennio-2021-2022.pdf>, p. 36.

**Immatricolati ai Corsi di Studio per Dipartimento - A.A. 2020/2021(\*)**

<b>Dipartimento</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>Totale</b>	<b>%DONNE</b>	<b>%UOMINI</b>
Economia e Diritto	58	63	121	47,93	52,07
Giurisprudenza	180	82	262	68,70	31,30
Scienze della formazione, dei beni culturali e del turismo	441	47	488	90,37	9,63
Scienze politiche, della comunicazione e delle relazioni internazionali	126	95	221	57,01	42,99
Studi umanistici - lingue, mediazione, storia, lettere, filosofia	398	151	549	72,50	27,50
<b>Ateneo</b>	<b>1.203</b>	<b>438</b>	<b>1.641</b>	<b>73,31</b>	<b>26,69</b>

Fonte: Ns. elaborazioni su dati ESSE3 al 7/07/2021

**Numero Laureati per Dipartimento - Anno 2020**

<b>Dipartimento</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>Totale</b>	<b>%DONNE</b>	<b>%UOMINI</b>
Economia e Diritto	72	90	162	44,44	55,56
Giurisprudenza	177	70	247	71,66	28,34
Scienze della formazione, dei beni culturali e del turismo	568	59	627	90,59	9,41
Scienze politiche, della comunicazione e delle relazioni internazionali	150	108	258	58,14	41,86
Studi umanistici - lingue, mediazione, storia, lettere, filosofia	581	176	757	76,75	23,25
<b>Ateneo</b>	<b>1.548</b>	<b>503</b>	<b>2.051</b>	<b>75,48</b>	<b>24,52</b>

Fonte: Ns. elaborazioni su dati ESSE3 al 7/07/2021

Numero laureati per CdS e Dipartimento - Anno 2020

Dipartimento	Corso di Studi	DONNE	UOMINI	Totale	%DONNE	%UOMINI
Economia e Diritto	CONSULENZA E DIREZIONE AZIENDALE	8	15	23	34,78	65,22
	ECONOMIA E COMMERCIO INTERNAZIONALE	1		1	100,00	0,00
	ECONOMIA: BANCHE, AZIENDE E MERCATI	55	62	117	47,01	52,99
	MERCATI ED INTERMEDIARI FINANZIARI	8	13	21	38,10	61,90
	<b>Totale</b>	<b>72</b>	<b>90</b>	<b>162</b>	<b>44,44</b>	<b>55,56</b>
Giurisprudenza	GIURISPRUDENZA	78	39	117	66,67	33,33
	OPERATORE GIUDIZIARIO	1		1	100,00	0,00
	POLITICHE E PROGRAMMAZIONE DEI SERVIZI ALLA PERSONA	13		13	100,00	0,00
	SCIENZE DEL SERVIZIO SOCIALE	1		1	100,00	0,00
	SCIENZE DELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA E PRIVATA	8	6	14	57,14	42,86
	SCIENZE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI	1		1	100,00	0,00
	SCIENZE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI E DELLE ORGANIZZAZIONI COMPLESSE		1	1	0,00	100,00
	SCIENZE GIURIDICHE APPLICATE	40	20	60	66,67	33,33
	TEORIE, CULTURE E TECNICHE PER IL SERVIZIO SOCIALE	35	4	39	89,74	10,26
<b>Totale</b>	<b>177</b>	<b>70</b>	<b>247</b>	<b>71,66</b>	<b>28,34</b>	
Scienze della formazione, dei beni culturali e del turismo	BENI CULTURALI E TURISMO	46	17	63	73,02	26,98
	CONSERVAZIONE E GESTIONE DEI BENI CULTURALI	3		3	100,00	0,00
	INTERNATIONAL TOURISM AND DESTINATION MANAGEMENT	24	9	33	72,73	27,27
	MANAGEMENT DEI BENI CULTURALI	13	7	20	65,00	35,00
	SCIENZE DEL TURISMO	1		1	100,00	0,00
	SCIENZE DELLA FORMAZIONE PRIMARIA	110	3	113	97,35	2,65
	SCIENZE DELL'EDUCAZIONE E DELLA FORMAZIONE	187	18	205	91,22	8,78
	SCIENZE PEDAGOGICHE	183	5	188	97,34	2,66
	VALORIZZAZIONE DEI BENI CULTURALI	1		1	100,00	0,00
<b>Totale</b>	<b>568</b>	<b>59</b>	<b>627</b>	<b>90,59</b>	<b>9,41</b>	
Scienze politiche, della comunicazione e delle relazioni internazionali	COMUNICAZIONE E CULTURE DIGITALI	11	9	20	55,00	45,00
	COMUNICAZIONE MULTIMEDIALE	1		1	100,00	0,00
	COOPERAZIONE E SVILUPPO NELL'AREA EUROMEDITERRANEA	1		1	100,00	0,00
	DISCIPLINE DELL'UNIONE EUROPEA, RELAZIONI INTERNAZIONALI E COOPERAZIONE		1	1	0,00	100,00
	GLOBAL POLITICS AND INTERNATIONAL RELATIONS	39	21	60	65,00	35,00
	INTERNATIONAL POLITICS AND ECONOMIC RELATIONS	1		1	100,00	0,00
	POLITICHE EUROPEE E RELAZIONI EUROMEDITERRANEE	8	7	15	53,33	46,67
	SCIENZE DELLA COMUNICAZIONE	46	28	74	62,16	37,84
	SCIENZE DELLA COMUNICAZIONE PUBBLICA, D'IMPRESA E PUBBLICITA'	1		1	100,00	0,00
	SCIENZE POLITICHE		2	2	0,00	100,00
	SCIENZE POLITICHE E RELAZIONI INTERNAZIONALI	37	39	76	48,68	51,32
	SCIENZE SOCIALI PER LA COOPERAZIONE, LO SVILUPPO E LA PACE	1		1	100,00	0,00
STUDI POLITICI E INTERNAZIONALI	4	1	5	80,00	20,00	
<b>Totale</b>	<b>150</b>	<b>108</b>	<b>258</b>	<b>58,14</b>	<b>41,86</b>	
Studi umanistici - lingue, mediazione, storia, lettere, filosofia	DISCIPLINE DELLA MEDIAZIONE LINGUISTICA	231	53	284	81,34	18,66
	DISCIPLINE DELLA MEDIAZIONE LINGUISTICA (LINGUE PER IL COMMERCIO ESTERO)	1		1	100,00	0,00
	FILOLOGIA CLASSICA E MODERNA	29	7	36	80,56	19,44
	FILOSOFIA	18	22	40	45,00	55,00
	LETTERE	50	25	75	66,67	33,33
	LETTERE MODERNE	2		2	100,00	0,00
	LINGUE E CULTURE STRANIERE OCCIDENTALI E ORIENTALI	105	17	122	86,07	13,93
	LINGUE MODERNE PER LA COMUNICAZIONE E LA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE	64	13	77	83,12	16,88
	LINGUE, CULTURE E TRADUZIONE LETTERARIA	59	9	68	86,76	13,24
	RICERCA STORICA E RISORSE DELLA MEMORIA	9	16	25	36,00	64,00
	SCIENZE FILOSOFICHE	13	14	27	48,15	51,85
<b>Totale</b>	<b>581</b>	<b>176</b>	<b>757</b>	<b>76,75</b>	<b>23,25</b>	
<b>ATENEIO</b>		<b>1.548</b>	<b>503</b>	<b>2.051</b>	<b>75,48</b>	<b>24,52</b>

Fonte: Ns. elaborazioni su dati ESSE3 al 7/07/2021

Se i dipartimenti di Economia e diritto e Scienze politiche, della comunicazione e delle relazioni internazionali presentano, in linea di massima, una distribuzione per genere abbastanza equilibrata, le studentesse rappresentano la componente nettamente maggioritaria degli altri corsi di studi, anche a fronte dell'assenza di percorsi formativi classificabili come STEM all'interno dell'Ateneo<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> <https://www.unimc.it/quickinfo/amministrazione-trasparente/amministrazione-trasparente/performance-1/piano-della-performance-1/piano triennale performance 2021 23.pdf>, p. 7.

**Iscritti ai dottorati - A.A. 2020/2021**

<b>Denominazione Corsi di dottorato</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>Totale</b>	<b>%DONNE</b>	<b>%UOMINI</b>
DIRITTO E INNOVAZIONE	13	4	17	76,47	23,53
FORMAZIONE, PATRIMONIO CULTURALE E TERRITORI	10	6	16	62,50	37,50
GLOBAL STUDIES. JUSTICE, RIGHTS, POLITICS	8	7	15	53,33	46,67
HUMAN SCIENCES	8	1	9	88,89	11,11
METODI QUANTITATIVI PER LA POLITICA ECONOMICA	2	3	5	40,00	60,00
QUANTITATIVE METHODS FOR POLICY EVALUATION	4	8	12	33,33	66,67
SCIENZE GIURIDICHE	3	9	12	25,00	75,00
STUDI LINGUISTICI, FILOLOGICI, LETTERARI	2	5	7	28,57	71,43
UMANESIMO E TECNOLOGIE	8	6	14	57,14	42,86
<b>Totale</b>	<b>58</b>	<b>49</b>	<b>107</b>	<b>54,21</b>	<b>45,79</b>

Fonte: Ns. elaborazioni su dati ESSE3 al 7/07/2021

Anche le iscrizioni ai dottorati registrano una prevalenza della componente femminile, per quanto, rispetto alla rilevazione presente nel PAP 18-21 riferibile all'a.a. 2017-2018, il PAP 21-23 segnali una diminuzione delle iscritte ai dottorati a fronte di un dato quasi invariato della componente maschile (in un quadro che vede una leggera diminuzione complessiva delle iscritte e degli iscritti ai dottorati).

Quanto al personale tecnico-amministrativo, anche in questo caso si registra una complessiva prevalenza femminile, fatta eccezione per le posizioni apicali (EP, Dirigente). Nel PAP 21-23 si sottolinea come nell'ultimo triennio vi sia stato un leggero aumento della componente femminile nella posizione EP.

**Personale Tecnico-Amministrativo per categoria e genere**

<b>Categoria</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>Totale</b>	<b>%DONNE</b>	<b>%UOMINI</b>
B	4	4	8	50,00%	50,00%
C	118	47	165	71,52%	28,48%
C - tempo det	13	4	17	76,47%	23,53%
D	48	26	74	64,86%	35,14%
EP	4	9	13	30,77%	69,23%
Coll. Esp- ling	5	5	10	50,00%	50,00%
Dirigente a conti	0	1	1	0,00%	100,00%
<b>Totale</b>	<b>192</b>	<b>96</b>	<b>288</b>	<b>66,67%</b>	<b>33,33%</b>

Fonte: Ns. elaborazioni su dati CSA al 31/12/2020 - Estrazione il 7/7/2021

Dal PAP 21-23 ricaviamo una mappa aggiornata del personale docente suddivisa per ruoli (professori ordinari, associati, ricercatori a tempo indeterminato, ricercatori a tempo determinato legge 240/10) e per dipartimenti di appartenenza:

Docenti universitari distinti per ruolo, dipartimento e genere	Professori Ordinari				
	Dipartimento	DONNE	UOMINI	Totale	%DONNE %UOMINI
Economia e Diritto	3	8	11	27,27	72,73
Giurisprudenza	3	15	18	16,67	83,33
Scienze della formazione, dei beni culturali e del turismo	4	9	13	30,77	69,23
Scienze politiche, della comunicazione e delle relazioni internazionali	2	4	6	33,33	66,67
Studi umanistici - lingue, mediazione, storia, lettere, filosofia	7	12	19	36,84	63,16
<b>Ateneo</b>	<b>19</b>	<b>48</b>	<b>67</b>	<b>28,36</b>	<b>71,64</b>

Fonte: Ns. elaborazioni su dati CSA al 31/12/2020 - Estrazione il 7/7/2021

Docenti universitari distinti per ruolo, dipartimento e genere	Professori Associati				
	Dipartimento	DONNE	UOMINI	Totale	%DONNE %UOMINI
Economia e Diritto	10	5	15	66,67	33,33
Giurisprudenza	9	9	18	50,00	50,00
Scienze della formazione, dei beni culturali e del turismo	15	13	28	53,57	46,43
Scienze politiche, della comunicazione e delle relazioni internazionali	10	9	19	52,63	47,37
Studi umanistici - lingue, mediazione, storia, lettere, filosofia	25	13	38	65,79	34,21
<b>Ateneo</b>	<b>69</b>	<b>49</b>	<b>118</b>	<b>58,47</b>	<b>41,53</b>

Fonte: Ns. elaborazioni su dati CSA al 31/12/2020 - Estrazione il 7/7/2021

Docenti universitari distinti per ruolo, dipartimento e genere	Ricercatori Univeristari				
	Dipartimento	DONNE	UOMINI	Totale	%DONNE %UOMINI
Economia e Diritto	4	5	9	44,44	55,56
Giurisprudenza	7	6	13	53,85	46,15
Scienze della formazione, dei beni culturali e del turismo	8	6	14	57,14	42,86
Scienze politiche, della comunicazione e delle relazioni internazionali	7	5	12	58,33	41,67
Studi umanistici - lingue, mediazione, storia, lettere, filosofia	8	6	14	57,14	42,86
<b>Ateneo</b>	<b>34</b>	<b>28</b>	<b>62</b>	<b>54,84</b>	<b>45,16</b>

Fonte: Ns. elaborazioni su dati CSA al 31/12/2020 - Estrazione il 7/7/2021

Docenti universitari distinti per ruolo, dipartimento e genere	Ricercatori Legge 240/10 - t.det.				
	Dipartimento	DONNE	UOMINI	Totale	%DONNE %UOMINI
Economia e Diritto		1	1	0,00	100,00
Giurisprudenza	3	5	8	37,50	62,50
Scienze della formazione, dei beni culturali e del turismo	6	1	7	85,71	14,29
Scienze politiche, della comunicazione e delle relazioni internazionali	1	3	4	25,00	75,00
Studi umanistici - lingue, mediazione, storia, lettere, filosofia	8		8	100,00	0,00
<b>Ateneo</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>28</b>	<b>64,29</b>	<b>35,71</b>

Fonte: Ns. elaborazioni su dati CSA al 31/12/2020 - Estrazione il 7/7/2021

A fronte di un sostanziale equilibrio tra donne e uomini per quel che riguarda il numero delle/dei docenti associati e delle/dei ricercatori a tempo indeterminato, le donne rappresentano circa il 64% di quelli a tempo determinato. I dati 2021 registrano, come già nei precedenti PAP, una prevalenza maschile tra le/i docenti di prima fascia dell'ateneo, superiore al 70%, pur con qualche differenza nella distribuzione tra dipartimenti. A tre anni di distanza dal PAP 18-21, l'aumento della presenza femminile nelle posizioni apicali (professori ordinari) è di circa due punti percentuali, sebbene rimanga lontana da una distribuzione equilibrata.

In sintesi, alla significativa presenza femminile in tutte le componenti dell'Ateneo si accompagna, dunque, un gap di genere nelle posizioni apicali (sia per il personale docente che tecnico-amministrativo), anche se negli ultimi tre anni la distanza si è ridotta di qualche punto percentuale. Che la presenza delle donne tenda a rarefarsi ai vertici lo confermano anche i dati nazionali ricavabili dall'organico Miur.

In questa stessa direzione si colloca un quadro sintetico della *governance* dell'Ateneo (dato estratto il 01/9/2021), fatta eccezione per il sostanziale equilibrio nel Senato accademico e per la significativa presenza femminile tra le delegate rettorali:

GOVERNANCE DI ATENEO	M	F	TOT	M%	F%
RETTORE	1	0	1	100,00%	0,00%
DIRETTORE GENERALE	1	0	1	100,00%	0,00%
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	7	2	9	77,78%	22,22%
SENATO ACCADEMICO	10	9	19	52,63%	47,37%
DIRETTRICI/DIRETTORI DI DIPARTIMENTO	4	1	5	80,00%	20,00%
DELEGATE/I DEL RETTORE	4	11	15	26,67%	73,33%

Questa analisi della situazione dell'Ateneo guardando a tutte le sue componenti attraverso ruoli e generi, con l'aggiunta della *governance*, può essere ampliata guardando alla formazione e disseminazione dei saperi. In questa prospettiva, va sottolineato l'impegno profuso dall'Ateneo nel corso dell'ultimo decennio riguardo all'approccio *gender-sensitive* nella didattica, nella ricerca e in attività formative di pubblico interesse; l'attenzione a servizi inclusivi per la componente studentesca; il rafforzamento del ruolo del CUG e la creazione di figure di raccordo tra Delegata rettorale per le politiche in materia di equità, uguaglianza di genere e pari opportunità e i dipartimenti.

1) **Approccio di genere (didattica e ricerca):** l'Ateneo ha offerto per un decennio i corsi di formazione "Donne, politica, istituzioni", supportati dal Ministero pari opportunità e continua tutt'ora a proporre gratuitamente il corso di alta formazione "**Genere, politica, istituzioni**"(2019, 2020, 2021)<sup>14</sup> contribuendo a formare centinaia di partecipanti rispetto agli studi di genere. L'Ateneo ha promosso, sempre in forma gratuita e tra le prime in Italia, due *summer school* internazionali sul contrasto alla violenza di genere (2014) e sulle questioni LGBT+ (2016). Molte delle altre iniziative seminariali e convegnistiche dedicate alle questioni di genere degli ultimi 5 anni sono state segnalate nella sezione "news ed eventi" del CUG<sup>15</sup>. L'Ateneo ha inoltre aderito alla rete nazionale "Genere e religioni", organizzato iniziative e pubblicato un volume collettaneo in una collana editoriale tematica ("Studi e questioni di genere") che ha ospitato varie pubblicazioni

<sup>14</sup> <http://spocri.unimc.it/it/didattica/post-lauream/corsi-di-formazione-lhttp://spocri.unimc.it/it/didattica/post-lauream/corsi-di-formazione-l>

<sup>15</sup> <https://www.unimc.it/it/ateneo/organi-di-consultazione-garanzia-valutazione-e-controllo/cug/news-e-attivita>

Unimc su violenza di genere e questioni LGBT+. Da rimarcare inoltre le recenti pubblicazioni ad opera di studiose Unimc dedicate al rapporto tra *gender mainstreaming* e *gender equality*<sup>16</sup>. Nei corsi di studi dell'Ateneo sono inoltre presenti insegnamenti che espressamente si occupano di temi e approcci *gender-sensitive*, anche se un'ulteriore implementazione sarà prevista tra le azioni GEP. Da segnalare, in particolare, un seminario permanente che ospita studiose/i sul tema del razzismo e sessismo. Per la ricerca da ricordare inoltre un primo incontro tenutosi nel dicembre 2019 alla presenza di circa 25 colleghe/i – presieduto dalla delegata alle politiche in materia di equità, uguaglianza di genere e pari opportunità – per istituire un Centro interdipartimentale di studi di genere. Iniziativa che ha avuto una battuta d'arresto a seguito dell'emergenza pandemica ma sarà una delle azioni del GEP.

**2) Servizi benessere integrato e Carriera Alias:** l'Ateneo ha introdotto da un triennio il servizio di consulenza psicologica rivolto alla componente studentesca, servizio rafforzato e ampliato nel 2021, su segnalazione della componente studenti CUG, in forma di "Benessere integrato":

0. Sportello telefonico di ascolto 1. Consulenza orientativa 2. Life coach 3. Consulenza psicologica. L'Ateneo ha introdotto da anni la possibilità per studentesse e studenti di accedere alla Carriera Alias<sup>17</sup>, strumento indispensabile per promuovere un ambiente inclusivo e rispettoso delle differenze. Il CUG ha di recente approvato le linee guida licenziate dalla Conferenza nazionale degli organismi di parità universitaria per implementare la Carriera Alias, obiettivo da sviluppare con azioni apposite del GEP.

**3) CUG e Delega rettorale per le politiche in materia di equità, uguaglianza di genere e pari opportunità**

Nell'Ateneo è presente e attivo un CUG, Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, con una sezione nel sito web d'Ateneo che ospita un resoconto delle sedute, delle iniziative promosse e dei materiali disponibili. Oltre alle riunioni periodiche e alle azioni consultive e di sensibilizzazione, il CUG dell'Ateneo ha co-fondato nel 2020 la Rete dei CUG della Regione Marche (MarCUG) ed è tra i componenti del Comitato di Presidenza della Conferenza nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane (CPO Università) dal 2017<sup>18</sup>.

Nell'Ateneo, inoltre, è presente da anni una Delega rettorale per le politiche in materia di equità, uguaglianza di genere e pari opportunità che ha tra i suoi compiti quello di presiedere il CUG. Negli ultimi anni, su iniziativa del CUG e della Delegata rettorale, sono state istituite in via

<sup>16</sup> <https://policy.bristoluniversitypress.co.uk/gender-mainstreaming-and-gender-equality-in-europe>

<sup>17</sup> <https://www.unimc.it/it/ateneo/normativa/regolamenti-di-ateneo/regolamento-carriera-studenti-d-r-257-2019-pubblicato.pdf>, in particolare art. 18.

<sup>18</sup> [http://www.cpouniversita.it/?page\\_id=4](http://www.cpouniversita.it/?page_id=4)

sperimentale referenti dipartimentali alle questioni di genere come figure di raccordo tra centro e dipartimenti/corsi di studio. Questa azione sarà implementata e strutturata nel GEP:

Rispetto alla *Human Resources Strategy for Researchers*, già evocata, nel 2014 la Commissione europea ha approvato la "Strategia e Piano di azione per la valorizzazione dei ricercatori" dell'Università di Macerata e ha concesso all'Ateneo l'uso del logo "Excellence in Research" a fronte dell'impegno nell'implementare i principi della Carta e del Codice attraverso la concreta realizzazione del Piano di azione (2014-2020) succitato.

Al fine di mantenere l'utilizzo del logo "Excellence in Research", l'Ateneo ha elaborato nel 2021 una Strategia e un Piano di azione per la valorizzazione di ricercatori per il triennio 2021-2023 dopo aver predisposto un report sull'implementazione del precedente piano e identificato bisogni e aspettative della comunità accademica attraverso un'analisi interna (*gap analysis*). Quest'ultima è emersa dalla somministrazione – tra l e 23 dicembre 2020 – di un questionario on line rivolto a tutti coloro che conducono ricerca in Ateneo al fine di tradurre le istanze in azioni concrete della nuova Strategia per la valorizzazione dei ricercatori e, non ultimo, del GEP<sup>19</sup>. Da segnalare che il questionario ha visto una partecipazione significativa di studiosi/i che hanno rimarcato l'importanza di politiche di conciliazione vita-lavoro, di ambienti rispettosi e collaborativi, lamentando l'aumento della conflittualità e della competizione e auspicando meccanismi mediativi e/o risolutivi. Oltre alla neo-istituzione del Comitato etico della ricerca, tra le azioni GEP, già inserite nel PAP, sono previste iniziative per dare visibilità a organi contro le discriminazioni e per il rispetto del codice etico (Comitato di garanzia) e l'istituzione del/la Consigliere/a di Fiducia.

Da menzionare anche il progetto *Good practice*, ampia indagine per misurare le prestazioni delle attività amministrative delle Università e delle Suole superiori sugli assi efficienza ed efficacia al fine di individuare "buone pratiche" da diffondere tra gli atenei partecipanti. Il progetto prevede periodiche indagini di *customer satisfaction* rivolte a studenti, docenti, assegnisti, dottorandi e personale tecnico-amministrativo, tramite questionari in forma del tutto anonima, per misurare e studiare l'efficacia dei servizi<sup>20</sup>. Gli esiti sono in fase di elaborazione e forniranno elementi ulteriori per monitorare/implementare il GEP.

Un'ultima osservazione riguarda l'attribuzione della quota di fondi di ricerca individuali per le/i docenti strutturate/i dell'Ateneo (VTR), dato che contribuisce alla maturazione della quota dei fondi attribuiti a ciascun dipartimento, nonché alla ripartizione (per una percentuale) dei punti organico tra questi. Attualmente il sistema di valutazione interna dell'attività delle/dei docenti misura e attribuisce un peso a pubblicazioni e progetti di ricerca, mentre il "lavoro di cura accademico" (es. attività di tutorato e orientamento) non ha ancora efficaci strumenti di analisi,

<sup>19</sup> <https://www.unimc.it/it/ricerca/hrs4r>

<sup>20</sup> <https://www.unimc.it/it/sostenibilita/progetto-good-practice#che-cos---il-progetto-good-practice>

misurazione e valutazione. Si tratta di una circostanza emersa in un workshop sull'avvio del Bilancio di genere, organizzato nel 2019 dal CUG<sup>21</sup>, nel corso del quale si è discusso di come la mancata rappresentazione di attività di cura accademica (svolte in prevalenza dalla componente femminile), in termini di lavoro valutabile ai fini della carriera, possa rafforzare nel tempo un gap di genere, in particolare in termini di perdita percentuale di donne nelle progressioni.

---

<sup>21</sup> <https://www.unimc.it/it/ateneo/organi-di-consultazione-garanzia-valutazione-e-controllo/cug/tuselli-10sett2019-2.pdf>

## **AREA I**

---

### **Cultura organizzativa inclusiva ed equilibrio vita-lavoro**

## POLITICHE

---

Obiettivo

**Promozione di Unimc come ambiente di studio, formazione e lavoro *gender-sensitive***

### **1. Azione**

Raccolta e sistematizzazione di **dati quantitativi e qualitativi** a fini statistici disaggregati per genere

### **Sottoazioni**

- Raccolta e pubblicazione di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere rispetto a: personale, componente studentesca
- Individuazione di indicatori di uguaglianza di genere per il monitoraggio
- Analisi periodica e comparazione con dati nazionali/internazionali

### **Responsabili**

CUG, Ufficio statistica e banche dati

### **Target diretto**

Docenti, ricercatrici/ricercatori, personale tecnico-amministrativo, dottorande/i, assegniste/i, borsiste/i, studentesse/studenti

### **Target indiretto**

Società

### **Output Outcome**

1. Report annuale 2. Banca dati  
Incremento informazioni per un contesto di lavoro inclusivo e gender-sensitive

### **Timeline**

**2021**  
**2022**  
**2023**  
**2024**

### **KPI**

**1**

## POLITICHE

---

Obiettivo

**Promuovere una cultura organizzativa inclusiva**

### **2. Azione**

Adozione da parte degli organi competenti delle **linee guida in materia di parità di genere negli eventi scientifici**; attenzione alla parità di genere nelle attività organizzative

### **Sottoazioni**

- Trasmissione delle linee guida in materia di parità negli eventi scientifici – licenziate dalla Conferenza nazionale organismi parità universitaria e adottate dal CUG Unimc – a dipartimenti e centri di ricerca Unimc
- Attività formativa sull’impatto, anche simbolico, della pari visibilità nella disseminazione della ricerca

### **Responsabili**

Organi di governo, Dipartimenti, Scuola di dottorato, Centri di ricerca, delegate/i d’ateneo e referenti e/o delegate/i dei dipartimenti

### **Target diretto**

Docenti, ricercatrici/ricercatori, personale tecnico-amministrativo, dottorande/i, assegniste/i, borsiste/i, studentesse/studenti

### **Target indiretto**

Società

### **Output**

1. Trasmissione/disseminazione linee guida 2. Report periodico su parità eventi scientifici ad opera del monitoraggio GEP

### **Outcome**

Incremento eventi scientifici inclusivi e paritari

### **Timeline**

**2021**  
**2022**  
2023  
2024

### **KPI**

**2**

Obiettivo

Promuovere una cultura organizzativa equa e *gender-sensitive* attraverso strumenti di programmazione pluriennali

**3. Azione**

**Sottoazioni**

Adozione di un **bilancio di genere** d'ateneo biennale/triennale seguendo le 4 fasi sottoindicate



**Responsabili**

Organi di governo, CUG, dipartimenti, docenti esperti, ufficio statistica e banche dati

**Target diretto**

Ateneo

**Target indiretto**

Sistema universitario italiano e società

**Output**

1. Istituzione gruppo/osservatorio Bilancio di Genere 2. Redazione documento Bilancio di genere (BdG) 3. Sincronizzazione BdG con documenti di rendicontazione e programmazione

**Outcome**

Accreditamento di Unimc come organizzazione per la promozione dell'uguaglianza di genere

**Timeline**

2021  
**2022**  
2023  
2024

**KPI**

**3**

## POLITICHE

---

Obiettivo

**Rimuovere barriere linguistiche per la promozione di un ambiente inclusivo**

### **4. Azione**

Adozione da parte degli organi competenti delle **linee guida in materia di parità di genere nel linguaggio amministrativo**

### **Sottoazioni**

- Istituzione di un team di lavoro
- Avviare un processo per la redazione delle linee guida
- Monitorare l'applicazione e il rispetto delle linee guida

### **Responsabili**

Direzione generale, CUG, docenti esperti

### **Target diretto**

Docenti, ricercatrici/ricercatori, personale tecnico-amministrativo, dottorande/i, assegniste/i, borsiste/i, studentesse/studenti

### **Target indiretto**

Società

### **Output**

1. Gruppo lavoro/ricerca "Genere e comunicazione" 2. Linee guida 3. Gruppo "Genere e comunicazione" per monitoraggio informazioni/comunicazioni ateneo

### **Outcome**

Incentivare un linguaggio corretto dal punto di vista del genere all'interno e all'esterno dell'Ateneo

### **Timeline**

2021  
**2022**  
2023  
2024

### **KPI**

**4**

## POLITICHE

---

Obiettivo

**Sostenere la conciliazione tra lavoro e lavoro di cura familiare attraverso un ambiente inclusivo**

### **5. Azione**

Prevedere all'interno delle strutture universitarie alcuni **spazi *kids friendly***

### **Sottoazioni**

- Istituire un team di lavoro e/o ufficio per il *welfare* d'ateneo
- Individuare e predisporre spazi *kids friendly* a favore della comunità universitaria

### **Responsabili**

Delegata/o rettorale inclusione, CUG, Ufficio tecnico

### **Target diretto**

Docenti, ricercatrici/ricercatori, personale tecnico-amministrativo, dottorande/i, assegniste/i, borsiste/i, studentesse/studenti

### **Target indiretto**

Società

### **Output Outcome**

1. Istituzione team/ufficio welfare 2. Allestimento spazi *kids friendly*  
Incremento progressione carriere della componente femminile dell'Ateneo

### **Timeline**

2021  
2022  
**2023**  
2024

### **KPI**

**5**

## COMUNICAZIONE

---

Obiettivo

**Promuovere integrazione tra lavoro, famiglia e vita personale**

### **6. Azione**

Creazione di **linee guida per la pianificazione dei meeting lavorativi** in una prospettiva di *work life balance* (*management and communication of the meeting-schedule*)

### **Sottoazioni**

- Iniziativa organizzativa di bilancio e valutazione degli strumenti di digitalizzazione e flessibilità oraria già adottati in emergenza
- Predisposizione di un vademecum

### **Responsabili**

#### **Target diretto**

Direttori /direttrici di dipartimento; EP delle strutture; Direzione generale  
Personale docente e tecnico amministrativo

#### **Target indiretto**

Società e famiglie del personale Unimc

### **Output**

#### **Outcome**

1. Vademecum 2. Iniziative formative  
Incremento progressione carriere della componente femminile dell'Ateneo

### **Timeline**

2021  
2022  
**2023**  
2024

### **KPI**

**5**

## COMUNICAZIONE

---

Obiettivo

**Genere e comunicazione:** comunicazione e disseminazione del GEP Unimc

### 7. Azione

Creare una **sezione dedicata nel sito Unimc** con dati, report e iniziative su obiettivi GEP

#### Sottoazioni

- Formare le/i responsabili dell'azione all'individuazione e rimozione degli stereotipi sessisti e/o omotransfobici
- Organizzare evento annuale di sensibilizzazione alla strategia GEP rivolto a tutta la comunità universitaria
- Revisione/monitoraggio dei contenuti e delle immagini del sito Unimc in ottica inclusiva e *gender-sensitive*

#### Responsabili

Delegata/o rettorale alla comunicazione; delegata/o uguaglianza di genere; ufficio comunicazione

#### Target diretto

Comunità universitaria

#### Target indiretto

Società

#### Output

1. Evento formativo annuale (strategia GEP) 2. Creazione sezione apposita nel sito 3. Report su monitoraggio di locandine/pagine/materiali comunicativi e informativi

#### Outcome

Contrasto a stereotipi di genere

#### Timeline

2021  
**2022**  
**2023**  
2024

#### KPI

**4**

## FORMAZIONE

---

Obiettivo

**Promuovere equilibrio tra dimensione lavorativa e vita familiare**

### **8. Azione**

Prevedere iniziative formative per **incoraggiare il congedo parentale per uomini**

### **Sottoazioni**

- Iniziativa a carattere formativo sugli strumenti di conciliazione già previsti per legge
- Organizzazione biennale di iniziative di sensibilizzazione e formazione per il personale in una prospettiva innovativa e comparata

### **Responsabili Target diretto**

CUG, Area risorse umane (personale docente e tecnico amministrativo)  
Personale docente e tecnico amministrativo

### **Target indiretto**

Società

### **Output Outcome**

1. Eventi formativi biennali 2. Report dati congedo  
Incremento progressione carriere della componente femminile dell'Ateneo

### **Timeline**

2021  
2022  
**2023**  
**2024**

### **KPI**

**5**

## AREA II

---

**Equilibrio di genere nella *governance*: processi decisionali e posizioni apicali**

## POLITICHE

---

Obiettivo

**Promuovere uguaglianza di genere nelle istituzioni e negli organi**

### **1. Azione**

Istituzione di **delegate/i dipartimentali** all'uguaglianza e alle questioni di genere

### **Sottoazioni**

- Istituzione di un tavolo di lavoro CUG, Delegate/i dipartimentali alle questioni di genere sui temi inclusione/ricerca/didattica

### **Responsabili**

Direttori/direttrici dipartimenti

### **Target diretto**

Docenti, ricercatrici/ricercatori

### **Target indiretto**

Comunità universitaria

### **Output**

1. Nomina delegate/i dipartimentali 2. Formalizzazione tavolo CUG-Delegate/i

### **Outcome**

Incrementare la presenza femminile nella *governance*

### **Timeline**

2021  
**2022**  
2023  
2024

### **KPI**

**6**

## POLITICHE

---

Obiettivo

### Promuovere uguaglianza di genere nei processi e nella cultura

#### 2. Azione

Istituzione di un **Centro interdipartimentale per gli studi e le questioni di genere**

#### Sottoazioni

- Mappatura dell'interesse tra studiosi/i esperti in ambito di studi di genere mediante incontri istitutivi e definizione obiettivi (coordina delegata/o rettoriale a uguaglianza di genere e pari opportunità)
- Formalizzazione del centro e creazione di uno spazio web
- Iniziativa seminariale di presentazione

#### Responsabili

Dipartimenti, personale docente, Delegata rettore politiche di uguaglianza di genere e pari opportunità

#### Target diretto

Docenti, ricercatrici/ricercatori

#### Target indiretto

Comunità scientifiche, società

#### Output

1. Formalizzazione centro 2. Creazione pagina web 3. Almeno 3 iniziative annuali entro ciclo GEP

#### Outcome

Incrementare presenza femminile nella *governance* e nelle posizioni apicali

#### Timeline

2021  
**2022**  
2023  
2024

#### KPI

**6**

## POLITICHE

---

Obiettivo

**Promuovere approccio e consapevolezza di genere nei processi decisionali e nella leadership**

**3. Azione**

Integrare il **GEP con il Piano Strategico d'Ateneo e il Piano della performance**

**Responsabili**

*Governance* dell'Ateneo (Direzione Generale, Delegate/i rettorali, Rettorato)

**Target diretto**

Personale docente e tecnico-amministrativo

**Target indiretto**

Comunità universitaria

**Output**

1. Connessione del GEP con il prossimo Piano Strategico d'Ateneo 2. Connessione del GEP con il prossimo Piano delle performance

**Outcome**

Incrementare l'approccio di genere nella leadership attraverso piani strategici/documenti programmatori più *gender-sensitive*

**Timeline**

2021  
2022  
**2023**  
**2024**

**KPI**

**7**

## FORMAZIONE

---

### Obiettivo

Equità di genere nei processi decisionali attraverso una crescita del genere sottorappresentato nelle **posizioni apicali e nei ruoli di leadership**

### 4. Azione

Organizzazione periodica di **workshop e seminari su processi decisionali inclusivi** e sull'*empowerment* delle donne

### Responsabili Target diretto

Rettore, Delegata/a rettorale all'uguaglianza di genere, CUG  
*Governance*

### Target indiretto

Personale docente e tecnico-amministrativo

### Output

1. Workshop biennale per personale docente su *glass ceiling* 2. Workshop biennale per personale tecnico-amministrativo su *glass ceiling*

### Outcome

Incremento della presenza femminile nella *governance* dell'Ateneo

### Timeline

2021  
**2022**  
2023  
**2024**

### KPI

**6**

## **AREA III**

---

### **Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle carriere**

## POLITICHE

---

### Obiettivo

**Promuovere un incremento dell'uguaglianza di genere delle carriere mediante valutazione del "lavoro di cura in accademia"**

### 1. Azione

Revisione della valutazione dell'attività di ricerca e della conseguente attribuzione dei fondi di ricerca individuali (VTR) ai docenti strutturate/i Unimc includendo una voce sul "**lavoro di cura in accademia**", quali attività di tutorato per tesi (laurea, dottorato), *mentorship* e orientamento nei confronti di studentesse, studenti nell'ambito dei vari livelli formativi

### Sottoazioni

- Fornire un'analisi periodica dei dati sul lavoro di cura accademico attraverso la lente offerta dal bilancio di genere
- Revisione dell'attuale sistema di attribuzione dei fondi di ricerca individuale (VTR) includendo, tra i prodotti/attività valutabili, una voce sul lavoro di cura in accademia

### Responsabili

Governance, Area ricerca

### Target diretto

Docenti, ricercatrici/ricercatori

### Target indiretto

Studentesse, studenti, dottorande/i

### Output Outcome

1. Report triennale lavoro di cura in accademia 2. Revisione VTR  
Equilibrio di genere nella progressione di carriera del personale docente

### Timeline

2021  
2022  
**2023**  
2024

### KPI

**8 +9**

## POLITICHE

---

Obiettivo

**Promuovere un reclutamento/progressione ispirato a inclusione ed equilibrio di genere**

### 2. Azione

Promuovere **un'analisi periodica e dettagliata del reclutamento/progressioni** tenendo conto di genere e fasce d'età sia per il personale docente che tecnico amministrativo dell'Ateneo

### Sottoazioni

- Report triennale reclutamento/progressioni (da dottorato a docenti di prima fascia)
- Report triennale reclutamento/progressioni personale tecnico amministrativo
- Analisi incrociata dei report con mappatura VTR (per genere e fascia d'età) e con Peo (progressione economica orizzontale) PTA

### Responsabili

Ufficio statistica e banche dati, *Governance* Ateneo

### Target diretto

Personale docente e tecnico amministrativo

### Target indiretto

comunità universitaria

### Output Outcome

1. Due report triennali (Personale docente e PTA)  
Incremento equilibrio di genere reclutamento/progressione

### Timeline

2021  
2022  
**2023**  
2024

### KPI

**9**

## **AREA IV**

---

### **Approccio di genere nella ricerca e nella didattica**

## POLITICHE

---

Obiettivo

### Favorire l'adozione di un approccio di genere nella ricerca

#### 1. Azione

Supportare mediante risorse **l'integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca**

#### Sottoazioni

- Finanziare bandi competitivi interni all'Ateneo per progetti di ricerca con approccio *gender-sensitive*
- Finanziare borse post-doc e/o assegni di ricerca che prevedano l'impiego di un approccio di genere e/o intersezionale

#### Responsabili

*Governance*, Delegata/o rettorale ricerca

#### Target diretto

Docenti, ricercatrici/ricercatori

#### Target indiretto

Comunità universitaria

#### Output

#### Outcome

1. Bando competitivo interno 2. Bando post-doc e/o assegno di ricerca  
Previsione di una quota risorse destinata a ricerca con approccio *gender-sensitive*

#### Timeline

2021  
2022  
2023  
**2024**

#### KPI

**10**

## COMUNICAZIONE

---

Obiettivo

**Favorire adozione/visibilità di un approccio *gender-sensitive* nella didattica**

### 2. Azione

Prevedere un'apposita sezione all'interno della **scheda descrittiva dei corsi di studio e all'interno dei programmi degli insegnamenti** (allegato C) nella quale specificare l'impiego dell'approccio di genere come metodologia e/o contenuti riferibili all'uguaglianza di genere

### Sottoazioni

- Indicazioni generali di profilo *gender-sensitive* nella scheda Sua-Cds
- Inserimento di sezione specifica su profilo di genere nel programma degli insegnamenti

### Responsabili

Delegata/a rettorale didattica, Presidenti corsi di studio, Delegate/i dipartimentali didattica

### Target diretto

personale docente

### Target indiretto

Studentesse/studenti

### Output

1. Integrazioni schede Sua-Cds dei corsi di studio Unimc 2. Integrazione scheda insegnamenti

### Outcome

Approccio formativo *gender-sensitive*

### Timeline

2021  
2022  
**2023**  
2024

### KPI

11

## FORMAZIONE

---

Obiettivo

**Promuovere una formazione sull'uguaglianza di genere destinata alle varie componenti dell'ateneo**

### **3. Azione**

Formazione specifica sull'integrazione della **dimensione di genere nella ricerca/didattica/lavoro**, con alcune specifiche metodologiche

#### **Sottoazioni**

- Moduli formativi per dottorande/i, assegniste/i, ricercatrici e ricercatori su integrazione della dimensione di genere nella ricerca
- Moduli formativi su uguaglianza di genere per PTA coinvolti nella ricerca e nella didattica all'interno del corso "Genere, politica, istituzioni" (formazione su Bilancio di genere, linguaggio *gender-sensitive*)

#### **Responsabili Target diretto**

CUG, Delegata/o rettorale all'uguaglianza di genere, Ufficio risorse umane  
Dottorande/i, Assegnisti, ricercatrici/ricercatori, PTA

#### **Target indiretto**

Comunità universitaria

#### **Output Outcome**

1. Moduli formativi annuali per studiose/i 2. Moduli formativi annuali PTA  
Incrementare consapevolezza nell'approccio di genere nella dimensione del lavoro (ricerca, didattica, organizzazione)

#### **Timeline**

2021  
2022  
2023  
2024

#### **KPI**

10+11

## **AREA V**

---

### **Misure di contrasto a stereotipi di genere, molestie e violenza di genere**

## POLITICHE

---

Obiettivo

### Promozione di un ambiente di studio, ricerca e insegnamento non discriminatorio

#### 1. Azione

Revisione, implementazione e disseminazione dell'**identità/carriera "alias"** prevista per studentesse/studenti e introduzione per lavoratrici/lavoratori dell'Ateneo

#### Sottoazioni

- Istituzione tavolo per revisione/implementazione carriera Alias studentesse/studenti secondo linee guida Conferenza nazionale organismi di parità università italiane (approvate dal CUG Unimc)
- Introduzione carriera Alias per lavoratrici/lavoratori Unimc
- Organizzazione di giornata di presentazione

#### Responsabili

*Governance, Delegata/o rettorale didattica, CUG, Adoss*

#### Target diretto

Docenti, ricercatrici/ricercatori, personale tecnico-amministrativo, studentesse/studenti

#### Target indiretto

Comunità universitaria

#### Output Outcome

1. Team lavoro; 2. Modifica regolamenti 3. Evento per disseminazione  
Aumentare/sviluppare consapevolezza sulle questioni di genere

#### Timeline

2021  
2022  
2023  
2024

#### KPI

12

## POLITICHE

---

Obiettivo

**Favorire un ambiente di studio, lavoro e ricerca inclusivo**

**2. Azione**

Adozione di procedure per la **gestione di molestie e mobbing**

**Sottoazioni**

- Istituzione Consigliera/e di fiducia (CdF). Si tratta di una figura chiamata a prevenire, gestire e aiutare a risolvere i casi di mobbing, molestie sessuali, discriminazione e disagio lavorativo che hanno luogo nell'ambiente di studio, ricerca e lavoro, portati alla sua attenzione

**Responsabili**

*Governance, CUG*

**Target diretto**

Docenti, PTA, studentesse/studenti

**Target indiretto**

Comunità universitaria

**Output**

**Outcome**

1. Regolamento CdF 2. Bando CdF 3. Presentazione del servizio  
Incrementare contrasto ai bias di genere mediante prevenzione/individuazione/gestione di molestie e mobbing

**Timeline**

2021  
2022  
**2023**  
2024

**KPI**

**12**

## COMUNICAZIONE

---

Obiettivo

### Prevenire e contrastare la violenza di genere

#### 3. Azione

Prevedere una **pagina web/app dedicata** a contatti e servizi presenti nel territorio per prevenire e contrastare violenza di genere

#### Sottoazioni

- Creazione e implementazione della pagina, individuazione dei contenuti
- Realizzazione di una app per la consultazione dei servizi

#### Responsabili Target diretto

CUG, Ufficio comunicazione, Delegata/o alla comunicazione  
Studentesse/studenti

#### Target indiretto

Società

#### Output Outcome

1. Pagina web dedicata 2. App servizi dedicata  
Incrementare la sensibilizzazione al tema del contrasto a molestie e violenza di genere

#### Timeline

2021  
2022  
**2023**  
2024

#### KPI

12

## COMUNICAZIONE

---

Obiettivo

### Sensibilizzare al tema della violenza di genere

#### 4. Azione

Creazione di video/podcast per sensibilizzare al contrasto della violenza di genere da parte di studentesse/studenti (laboratorio multimediale)

#### Sottoazioni

- Creazione di un team di lavoro attraverso un bando per selezionare studentesse/i
- Formazione con esperte/i sia per contenuti che per aspetti tecnici

#### Responsabili Target diretto

CUG, Ufficio comunicazione, Delegata/o rettorale alla comunicazione, Studentesse/studenti

#### Target indiretto

Società

#### Output

1. Bando per integrare studentesse/studenti nel team di lavoro 2. Realizzazione di almeno 1 video e 2 podcast per anno GEP

#### Outcome

Incrementare la sensibilizzazione al tema del contrasto a molestie e violenza di genere

#### Timeline

2021  
**2022**  
**2023**  
**2024**

#### KPI

**12**

## FORMAZIONE

---

Obiettivo

**Contrastare la violenza di genere, decostruire stereotipi sessisti attraverso un'attività formativa di base per studentesse/studenti**

### **5. Azione**

**Formazione base per studentesse/studenti** su tematiche legate a stereotipi, molestie e violenza di genere

### **Sottoazioni**

- Istituzione di un team didattico di esperte/i per l'individuazione e la disseminazione dell'attività formativa di base (rivolta a tutte/i)
- Riconoscimento di alcuni CFU, attraverso il coinvolgimento dei Corsi di Studio, per l'attività formativa di base su stereotipi di genere

### **Responsabili**

CUG, Delegata/o rettorale all'uguaglianza di genere, delegate/i dipartimentali alle questioni di genere

### **Target diretto**

studentesse/i

### **Target indiretto**

Comunità universitaria

### **Output**

1. Individuazione team didattico esperto 2. Organizzazione di attività formativa di base per tutti i corsi su temi di genere (5-10 ore)

### **Outcome**

Riduzione stereotipi che strutturano bias di genere

### **Timeline**

2021  
2022  
**2023**  
**2024**

### **KPI**

**13**

## FORMAZIONE

---

### Obiettivo

Promuovere ambiente inclusivo attraverso il **contrasto agli stereotipi sessisti, all'omotransfobia, alle discriminazioni alterofobiche**

### 6. Azione

**Iniziative formative d'ateneo** in occasione di alcune giornate simbolicamente rilevanti

### Sottoazioni

- Iniziativa per giornata internazionale della donna (8 marzo)
- Adesione a LGBT+ *History Month* (2022) con una iniziativa
- Iniziativa per la giornata internazionale contro omofobia, bifobia e transfobia (17 maggio)
- Iniziativa per giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre)

### Responsabili

CUG, Delegata/o rettorale all'uguaglianza di genere, delegate/i dipartimentali alle questioni di genere

### Target diretto

studentesse/i

### Target indiretto

Comunità universitaria

### Output Outcome

1. Organizzazione di almeno 3 iniziative annuali  
Riduzione stereotipi che strutturano bias di genere

### Timeline

2021  
2022  
2023  
2024

### KPI

13

## MONITORAGGIO

### Indicatori di monitoraggio in fase di implementazione del Gender Equality Plan

Gli indicatori di monitoraggio del Gep Unimc, segnalati con la sigla KPI (key performance indicators), sono strumenti che permettono di valutare l'implementazione del piano di uguaglianza di genere nel suo triennio di validità, introducendo altresì un *follow up* annuale secondo la linea temporale indicata per ciascuna delle azioni previste. Gli indicatori mostrano lo stato di avanzamento del piano, considerando in questo processo una certa inevitabile flessibilità per tenere conto delle modifiche del contesto. Tali indicatori in alcuni casi potranno essere associati a soglie quantitative precise, in altri casi indicheranno tendenze migliorative rispetto a un dato di partenza, laddove sia disponibile o ricavabile.

I dati e i report annuali saranno oggetto di pubblicazione nel sito Unimc. Nel dettaglio, il monitoraggio prevede:

- Entro il 31 dicembre di ogni anno, a partire dal 31.12.2022 e fino al 31.12.2024 (data conclusiva di realizzazione del presente GEP) un apposito gruppo di lavoro interno all'Ateneo (GEP Revisione), nominato con DR, verificherà l'attuazione del GEP Unimc inviando un report agli organi (Senato accademico, Consiglio di amministrazione).
- Verifica del raggiungimento degli obiettivi e delle azioni, secondo la l. timeline indicata per ogni azione; 2. la/il responsabile di ogni azione/sottazione; 3. gli indicatori (KPI) previsti per ogni azione.

AREA MONITORAGGIO	PROMUOVERE EQUILIBRIO VITA-LAVORO/CULTURA ORGANIZZATIVA INCLUSIVA	
KPI 1	Presenza di servizi di elaborazione di dati disaggregati per genere o <i>gender-sensitive</i>	Almeno 1 azione di implementazione del servizio
KPI 2	Incremento eventi scientifici inclusivi e dedicati all'uguaglianza di genere	Soglia non inferiore al 40% di presenza femminile (eventi scientifici) per annualità GEP. 40% femminile, 40% maschile e 20% a scelta o similare

KPI 3	Incremento strumenti di analisi e programmazione per politiche inclusive e <i>gender-sensitive</i>	Almeno 1 Bilancio di genere realizzato entro ciclo GEP
KPI 4	Presenza di un team di monitoraggio del linguaggio e comunicazione (interno/esterno) in ottica di genere	Almeno 1 report biennale sul linguaggio/comunicazione inclusiva
KPI 5	Aumentare la progressione di carriera della componente femminile del personale dell'Ateneo	Incremento del 2-3% rispetto ai valori di partenza entro ciclo GEP

<b>AREA MONITORAGGIO</b>	<b>FAVORIRE EQUILIBRIO DI GENERE NELLA GOVERNANCE E NEI PROCESSI DECISIONALI</b>	
KPI 6	Aumentare numero di donne in posizioni apicali ( <i>governance</i> )	Incremento del 10% rispetto ai valori dell'analisi di contesto (2021) entro ciclo GEP
KPI 7	Incrementare contenuti e analisi di genere nei documenti strategici	Almeno una sezione dedicata a GEP e uguaglianza di genere nel Piano strategico d'Ateneo e nel Piano della performance (prossimi)

<b>AREA MONITORAGGIO</b>	<b>FAVORIRE UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE CARRIERE</b>	
KPI 8	Aumentare equilibrio di genere nelle progressioni di carriera	Riduzione del gap di genere nel numero di professori ordinari del 10% rispetto al dato di partenza (entro ciclo GEP)
KPI 9	Promuovere equilibrio di genere nel reclutamento e progressioni personale docente e PTA	Incremento complessivo equilibrio di genere per nuove posizioni e per progressioni (personale docente e PTA)

<b>AREA MONITORAGGIO</b>	<b>FAVORIRE APPROCCIO DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA DIDATTICA</b>	
KPI 10	Integrare contenuti e approccio di genere nella ricerca	Finanziare almeno 1 assegno di ricerca +1 progetto d'ateneo con approccio/contenuti di genere
KPI 11	Rafforzare un approccio formativo <i>gender-sensitive</i>	Rilevare annualmente, mediante questionari e/o interviste incremento di consapevolezza/conoscenza

<b>AREA MONITORAGGIO</b>	<b>CONTRASTARE STEREOTIPI, MOLESTIE E VIOLENZA DI GENERE</b>	
KPI 12	Aumentare sensibilizzazione alle questioni di genere e contrasto ai bias di genere	Almeno 4 campagne/iniziative istituzionali di contrasto ai bias di genere entro ciclo GEP
KPI 13	Ridurre stereotipi che contribuiscono ai bias di genere	Incrementare iniziative formative annuali su <i>Gender Studies</i> , in particolare questioni <i>LGBT+</i>

## RISORSE

L'implementazione del GEP Unimc e il raggiungimento degli obiettivi prefissati mediante azioni e sottoazioni esige la previsione di risorse dedicate:

- **risorse finanziarie**
- **risorse umane (personale)**
- **risorse logistiche (spazi e ambienti)**
- **attrezzature (ICT).**

<b>Obiettivo</b>	<b>Risorsa</b>	<b>Responsabile</b>	<b>Timeline</b>
Redazione GEP Unimc	<b>Personale</b> GEP Team: gruppo di lavoro per la redazione del Gender equality plan	Rettore. Gruppo nominato con DR del 14.04.21.	31.12.2021
Monitoraggio/Implementazione GEP	<b>Personale</b> GEP revisori	Rettore	31.12.2024
Monitoraggio/Implementazione GEP	<b>Personale</b> Unità GEP, Pta a supporto dei revisori	Direzione generale	A partire dal 01.01.2022
Bilancio di genere (BdG)	<b>Personale</b> Gruppo lavoro (BdG)	Rettore	31.12.2022
Disseminazione GEP	<b>Personale</b> Gruppo lavoro Genere e comunicazione	Rettore	31.12.2022
Spazi <i>kids friendly</i>	<b>Risorse logistiche</b> Individuazione e allestimento spazi	Ufficio tecnico	31.12.2023
Campagne disseminative GEP	<b>ICT+Risorse finanziarie</b>	Rettore, CDA	A partire dal 1.1.2022 5000 euro annuali
Centro interdipartimentale Studi di genere	<b>Risorse logistiche</b> Individuazione e allestimento spazio	Rettore	31.12.2022
Formazione	<b>Risorse finanziarie</b>	Rettore+delegata/o rettorale uguaglianza di genere	A partire dal 1.1.2022 Almeno 5000 euro annuali

	Workshop, seminari, campagne anti- violenza		
Bando competitivo interno+borsa post-doc (o assegno ricerca)	<b>Risorse finanziarie</b>	Senato/Cda	Almeno 13.000 euro entro fine GEP
Consigliere/a di fiducia	<b>Risorse finanziarie</b>	Senato/Cda	3000 euro circa, contratto annuale