

GEP

**gender
equality
plan**

**gender
equality
plan**

2025 - 2028



unimc
UNIVERSITÀ DI MACERATA

GEP TEAM

Lucrezia Cinella, Isabella Crespi, Angela Giuseppina Cossiri, Jessica Forò, Natascia Mattucci, Alessio Panaggio, Tatiana Petrivich Njegosh, Valentina Vipera, Alberto Zanutto



INDICE

Introduzione	4
Analisi contesto	8
AREA I	18
AREA II	24
AREA III	28
AREA IV	31
AREA V	35
Monitoraggio	43
Risorse	47

INTRODUZIONE

Il secondo Gender equality plan (GEP) dell'Università degli Studi di Macerata si inserisce in un ciclo consolidato di piani programmatici e politiche tra di loro fortemente interconnessi: Piano strategico d'Ateneo, Piano della Performance, Piao, Strategia Excellence in Research, Bilancio di Genere. Nella cornice di una programmazione strutturale delle attività di un ateneo, il primo GEP ha rappresentato una strategia di politiche trasformative che ha consentito di rendere visibili istanze, malesseri, disagi e di adottare alcune misure di contrasto e riduzione a forme di disuguaglianze. Gli strumenti di diagnosi e prognosi di stereotipi, bias, discriminazioni acquistano maggiore profondità e precisione grazie ai saperi e alle pratiche offerti dagli studi di genere e intersezionali.

L'effetto trasformativo di un piano di uguaglianza di genere ha come obiettivo il miglioramento della qualità della vita e dell'ambiente organizzativo di un luogo di studio e lavoro abitato da soggetti differenti e plurali. Cambiamenti che hanno effetti sulla soddisfazione, sullo stato di salute, sull'equilibrio tra diversi ambiti di vita delle persone.

L'esperienza degli ultimi anni dell'università maceratese, a seguito dell'introduzione del primo GEP, si è strutturata su tre livelli in materia di politiche di uguaglianza di genere, welfare e benessere:

1. Politiche e programmazioni strutturali (**cosa**)
 2. Creazioni di figure/ruoli istituzionali (**chi**)
 3. Attivazione e accoglimento di buone prassi (**come**)
-
1. Il Welfare d'Ateneo ha rappresentato uno dei sei pilastri del Piano Strategico 2023-2025, voluto in un ateneo che considera la tutela della dignità e il rispetto della persona, la valorizzazione delle differenze, la garanzia di uguaglianza di genere e la cultura inclusiva, obiettivi irrinunciabili per la diffusione del benessere psico-fisico della singola persona e dell'intera comunità. In questa linea, l'ateneo ha realizzato una serie di iniziative e attività mediante l'adozione di documenti di pianificazione delle **politiche** di uguaglianza di genere (GEP e Primo Bilancio di Genere). Si tratta di documenti di programmazione tra di loro profondamente integrati e strutturati. A questi si aggiungono la sezione presente nel PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027) dedicata a "Uguaglianza di genere e pari opportunità", le azioni su "genere" e "benessere" realizzate all'interno della strategia Excellence in research.
 2. Nel corso del tempo sono state istituite e valorizzate varie **figure** deputate alla tutela e alla promozione delle politiche di genere all'interno dell'ente e, nello specifico:
 - il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Università degli Studi di Macerata (CUG), quale organo di garanzia, valutazione e controllo istituito in ottemperanza alla legge n. 183/2010 e in ossequio a quanto stabilito dall'articolo 17 dello Statuto di Ateneo e dall'articolo 30 del Regolamento generale di organizzazione, con compiti propositivi, consultivi e di verifica per lo sviluppo della cultura delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere lavorativo e contro le discriminazioni;
 - il Pro Rettorato al Welfare e alle Politiche di uguaglianza di genere, che esercita poteri di indirizzo e controllo nell'ambito della funzione delegata coordinando le politiche in

materia di genere e pari opportunità adottate dall'Ateneo, anche in qualità di Presidente del CUG;

- i/le Delegati/e e i/le Referenti nominati/e dal Rettore che curano particolari progetti e obiettivi a loro specificamente assegnati in materia di antirazzismo, salute psico-fisica, sport e attività culturali;
- le/i Delegate/i dipartimentali per il Welfare e le questioni di genere, istituiti allo scopo di favorire un maggior raccordo nelle politiche di genere tra i Dipartimenti e il Comitato unico di garanzia dell'Ateneo.
- Istituzione della Consigliera di fiducia: 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 e che contribuisce alla promozione delle pari opportunità in ambito accademico e amministrativo ed al contrasto ai bias di genere.

3. L'ultimo passaggio cruciale per le politiche di genere dell'Ateneo è consistito nell'istituzione di un'apposita area amministrativa denominata "**Benessere e welfare**", a supporto del Prorettorato al welfare con delega per le politiche di uguaglianza di genere, che vede le sue funzioni organizzate in vari uffici: diritto allo studio, servizi di counseling, sport, salute, servizi per l'inclusione degli studenti con disabilità e DSA, politiche di uguaglianze di genere. Questa area amministrativa è la traduzione di una visione integrata di politiche sociali all'insegna dell'uguaglianza di genere, accessibilità, tutela della salute. Si tratta di un primo esempio nel panorama italiano di politiche sociali universitarie strutturate per stare bene dove si studia e lavora.

In questa prospettiva, alcuni obiettivi che lavorano a contrastare le radici delle disuguaglianze sono stati realizzati nell'ultimo triennio:

- approvata una *Carta dei diritti e doveri della comunità studentesca*;
- istituita la *Carriera Alias* per autodeterminazione di genere di studenti e studentesse;
- creato un Laboratorio di comunicazione sul contrasto alla violenza di genere tenuto da dottorandi/e a studenti/esse;
- approvate *Linee guida per il rispetto dell'uguaglianza di genere nella comunicazione istituzionale*;
- approvato il primo *Bilancio di genere* dell'ateneo;
- strutturato un Laboratorio in forma di *seminario permanente su razzismo e antirazzismo*.
- finanziato con fondi d'ateneo il corso di formazione "*Genere, politica, istituzioni*";
- rafforzato le iniziative in materia di *Inclusione* con una maggiore attenzione a una prospettiva di genere.

Occorre sottolineare, inoltre, come specificato nel "Manuale per l'attuazione dei Piani per l'Uguaglianza di genere negli Istituti di istruzione superiore", che i GEP non sono strumenti di promozione dell'accesso paritario e inclusivo per un solo sesso, ma strategie politiche trasformative dell'intera comunità nelle sue differenze. Di qui il suo ruolo sistematico nello stabilire priorità e obiettivi concreti, basati su un'analisi accurata del contesto di partenza, per raggiungere un'uguaglianza sostanziale negli istituti di istruzione superiore. Da ricordare che l'introduzione dei GEP come criterio di ammissibilità per accedere ai finanziamenti europei del programma Horizon è diretta conseguenza dell'individuazione dell'uguaglianza di genere come priorità trasversale della politica europea.

Da sottolineare che il programma Horizon Europe prevede che il GEP debba contenere i seguenti elementi:

QUATTRO REQUISITI OBBLIGATORI RELATIVI AL PROCESSO	CINQUE AREE TEMATICHE CONSIGLIATE RELATIVE AL CONTENUTO
<p>Documento pubblico Il GEP è un documento ufficiale pubblicato sul sito web dell'istituzione, approvato dai suoi organi decisionali e comunicato attivamente al suo interno.</p> <p>Risorse dedicate Il GEP dovrebbe prevedere l'impegno dell'istituzione a fornire risorse e competenze in materia di uguaglianza di genere adeguati alla sua attuazione.</p> <p>Raccolta e monitoraggio dei dati Il GEP si dovrebbe basare sulla raccolta e l'analisi di dati disaggregati per sesso sul personale (e sugli studenti/esse, se presenti nell'istituzione). Gli enti dovrebbero rendicontare annualmente i progressi compiuti sulla base di indicatori specifici.</p> <p>Formazione e sviluppo delle competenze Il GEP dovrebbe includere attività di sensibilizzazione e formazione sull'uguaglianza di genere per l'intera istituzione e una formazione sui pregiudizi di genere inconsapevoli per il personale e i decisori.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Equilibrio vita-lavoro e cultura istituzionale. 2. Equilibrio di genere nella leadership e negli organi decisionali 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nell'insegnamento. 5. Misure per prevenire la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Da ultimo, è necessario indicare la prospettiva adottata in questo piano rispetto al rapporto tra linguaggio e genere. Il tema appare sempre più centrale nel dibattito sulle politiche di genere in accademia, come emerso nel panel dedicato all'interno degli "Stati generali sulle politiche di genere" organizzato dalla Crui all'Università di Messina il 7-8 luglio 2025. Panel nel quale l'Università di Macerata ha presentato le linee guida adottate con il primo GEP, l'attenzione a una visibilità nella comunicazione delle politiche di genere, come risulta dalle sezioni dedicate nell'home page Unimc, la sperimentazione di un laboratorio comunicativo di contrasto ad abusi e violenza realizzato da dottorande/i con l'ausilio di studentesse/studenti. L'Università di Macerata ha adottato "Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio accademico e amministrativo" che delineano un vademecum per promuovere un linguaggio paritario tra generi, rispettoso delle differenze, nella consapevolezza del dibattito in corso sull'ingiustizia discorsiva e sull'autorappresentazione. Nel documento saranno seguite queste indicazioni, usando abbreviazioni laddove possibile per ragioni di economia grafica.

ANALISI DI CONTESTO

1. Monitoraggi GEP 2021-2024

Lo stato dell'arte del GEP 2021-24, prorogato fino al 30 giugno 2025, è stato monitorato nel corso degli anni attraverso due report: il primo, realizzato a novembre 2023, il secondo, a marzo 2025. Entrambi sono stati redatti da un gruppo di lavoro nominato con DR, incaricato di verificare l'attuazione del piano di uguaglianza di genere. Questi report offrono elementi utili per condurre un'analisi SWOT¹, mettendo in luce sia gli aspetti positivi che le sfide legate alla realizzazione degli obiettivi e delle azioni previsti nel GEP:

Punti di forza/ <i>Strengths</i>	Punti di debolezza/ <i>Weaknesses</i>
La promozione di una cultura organizzativa inclusiva, equa e <i>gender sensitive</i>	L'assenza di un'analisi dei dati periodica e comparativa
La promozione dell'uguaglianza di genere nelle istituzioni e negli organi	Pochi spazi <i>kids friendly</i> all'interno dell'ateneo
La comunicazione e la disseminazione del GEP di Ateneo	La promozione della <i>work life balance</i>
L'adozione di un approccio di genere nella ricerca e nella didattica	La promozione dell'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle carriere
La promozione di un ambiente di studio, ricerca e insegnamento non discriminatorio	Scarsa pubblicità delle iniziative
La sensibilizzazione al tema della violenza di genere, prevenzione e contrasto	
Opportunità/ <i>Opportunities</i>	Minacce/ <i>Threats</i>
Adozione Bilancio di genere	Resistenze al cambiamento culturale
Adozione Linee guida in materia di parità di genere nel linguaggio accademico e amministrativo	Mancanza di fondi sufficienti per realizzare le azioni
Creazione dell'Area Benessere e Welfare	Difficoltà nel monitoraggio degli indicatori
Carriera alias	Difficoltà nella realizzazione di analisi quantitative di dati
Consigliera di fiducia	Formazione di personale competente
Progetto Pro-Gendering	

¹ SWOT Analysis è uno strumento di analisi dei punti di forza, di debolezza, delle opportunità e delle possibili minacce.

Dall'analisi dei due report di monitoraggio si evincono alcuni suggerimenti utili per predisporre il secondo Gender equality plan Unimc:

AREA I – CULTURA ORGANIZZATIVA INCLUSIVA ED EQUILIBRIO VITA-LAVORO

- per l'analisi dei dati si suggerisce una comparazione con dati nazionali predisponendo report biennali.
- Si segnala la necessità di provvedere in futuro a una specifica riqualificazione delle spese, con attenzione a quelle che vanno ad incidere sull'uguaglianza di genere (con il supporto dell'Area risorse finanziarie).
- Si suggerisce di rafforzare e pubblicizzare spazi e servizi per la genitorialità: tra le proposte, borse di studio per neogenitori.
- Si suggerisce di adottare un vademecum per riunioni, anche in funzione del diritto alla disconnessione presente nel regolamento per il lavoro agile.
- Si raccomanda, per il prossimo GEP, di creare una sezione sullo stato di avanzamento del piano e di individuare un logo GEP Unimc per segnalare attività e iniziative.
- In ottica di equilibrio vita-lavoro, si suggerisce di predisporre un'analisi dei dati interna ad hoc, anche a supporto del questionario "good practice" sul benessere organizzativo.

AREA II – EQUILIBRIO DI GENERE NELLA GOVERNANCE: PROCESSI DECISIONALI E POSIZIONI APICALI

- nella nomina di delega dei dipartimenti si raccomanda di non invisibilizzare espressioni quali "uguaglianza di genere" o "pari opportunità" ricomprendendole entro "welfare" o simili;
- Si suggerisce di valutare l'attivazione di un centro di ricerca interdipartimentale sull'uguaglianza di genere;
- Si raccomanda, per il prossimo GEP, di organizzare momenti di presentazione del piano alla governance.

AREA III - UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE CARRIERE

- Si suggerisce nell'adozione del secondo bilancio di genere di ateneo di introdurre un'analisi dei dati ricavabili dalla distribuzione delle VTR dei docenti, ovvero fondi di ricerca annuali, e della distribuzione delle PEO per il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario che tenga conto delle differenze di genere, ruolo e, in aggiunta, guardi alle fasce di età.

AREA IV - APPROCCIO DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA DIDATTICA

- Per implementare l'approccio di genere nella ricerca si potrebbero promuovere bandi competitivi interni con una valorizzazione specifica del tema;
- Oltre al corso "Genere, politica, istituzioni", si potrebbero promuovere altre attività didattiche, come un master ad hoc;
- Si suggerisce di inserire attività di formazione docenti sul tema anche all'interno di obiettivi strutturati del Piano Strategico (vedi TLL per docenti).

AREA V - MISURE DI CONTRASTO A STEREOTIPI, MOLESTIE E VIOLENZA DI GENERE

- Muovendo dall'introduzione della carriera alias, si propone un'attività formativa per l'Area servizi per la comunità studentesca per far chiarezza su alcune espressioni, sulle differenze e sull'impiego di termini;

- Si raccomanda di creare una pagina ad hoc per la Consigliera di fiducia, distinta da quella del CUG;
- Si raccomanda di strutturare il laboratorio sperimentale “Lasciamo un segno contro la violenza”;
- Si suggerisce di introdurre una giornata d’ateneo per la promozione dell’uguaglianza di genere.

2. Analisi dati

Il report di monitoraggio conclusivo (2025) evidenzia delle differenze rispetto all’analisi dei dati del contesto iniziale (2021).

Le tabelle sottostanti presentano la suddivisione del personale docente per ruoli (professori ordinari, associati, ricercatore a tempo determinato L.240/210 e tenute track e tempo indeterminato) e per dipartimento di afferenza. In comparazione con i dati del 2021: si registra un incremento del numero di professoressa ordinarie (dati 2021: 28,36% donne e 71,64% uomini) e del numero di professoressa associate (dati 2021: 58,47% donne e 41,53% uomini) e un sostanziale equilibrio tra donne e uomini per quel che riguarda il numero dei ricercatori a tempo indeterminato e determinato. Nel complesso c’è stato un aumento significativo di circa 12 punti percentuali della presenza femminile nelle posizioni apicali (professori/esse ordinari).

Docenti universitari distinti per ruolo, dipartimento e genere	Professori Ordinari				
	DIPARTIMENTO	DONNE	UOMINI	TOTALE	% DONNE
Economia e diritto	5	7	12	41,7%	58,3%
Giurisprudenza	6	16	22	27,3%	72,7%
Scienze della formazione, dei beni culturali e del turismo	9	9	18	50,0%	50,0%
Scienze politiche, della comunicazione e delle relazioni internazionali	3	4	7	42,9%	57,1%
Studi umanistici - lingue, mediazione, storia, lettere, filosofia	9	10	19	47,4%	52,6%
ATENE0	32	46	78	41,0%	59,0%

Fonte: Elaborazione a cura dell’Ufficio Programmazione, controllo e performance su dati forniti dall’Ufficio Reclutamento e gestione giuridica dei professori e ricercatori in data 20.03.2025

Docenti universitari distinti per ruolo, dipartimento e genere	Professori Associati				
	DIPARTIMENTO	DONNE	UOMINI	TOTALE	% DONNE
Economia e diritto	11	7	18	61,1%	38,9%
Giurisprudenza	9	9	18	50,0%	50,0%
Scienze della formazione, dei beni culturali e del turismo	19	12	31	61,3%	38,7%
Scienze politiche, della comunicazione e delle relazioni internazionali	11	12	23	47,8%	52,2%
Studi umanistici - lingue, mediazione, storia, lettere, filosofia	33	11	44	75,0%	25,0%
ATENE0	83	51	134	61,9%	38,1%

Fonte: Elaborazione a cura dell’Ufficio Programmazione, controllo e performance su dati forniti dall’Ufficio Reclutamento e gestione giuridica dei professori e ricercatori in data 20.03.2025

Docenti universitari distinti per ruolo, dipartimento e genere		Ricercatori L. 240/10 t.det. e Tenure Track			
DIPARTIMENTO	DONNE	UOMINI	TOTALE	% DONNE	% UOMINI
Economia e diritto	1	9	10	10,0%	90,0%
Giurisprudenza	6	6	12	50,0%	50,0%
Scienze della formazione, dei beni culturali e del turismo	8	3	11	72,7%	27,3%
Scienze politiche, della comunicazione e delle relazioni internazionali	3	2	5	60,0%	40,0%
Studi umanistici - lingue, mediazione, storia, lettere, filosofia	7	5	12	58,3%	41,7%
ATENE0	25	25	50	50,0%	50,0%

Fonte: Elaborazione a cura dell'Ufficio Programmazione, controllo e performance su dati forniti dall'Ufficio Reclutamento e gestione giuridica dei professori e ricercatori in data 20.03.2025

Docenti universitari distinti per ruolo, dipartimento e genere		Ricercatori Tempo Indeterminato			
DIPARTIMENTO	DONNE	UOMINI	TOTALE	% DONNE	% UOMINI
Economia e diritto	2	3	5	40,0%	60,0%
Giurisprudenza	5	3	8	62,5%	37,5%
Scienze della formazione, dei beni culturali e del turismo	5	2	7	71,4%	28,6%
Scienze politiche, della comunicazione e delle relazioni internazionali	1	3	4	25,0%	75,0%
Studi umanistici - lingue, mediazione, storia, lettere, filosofia	3	3	6	50,0%	50,0%
ATENE0	16	14	30	53,3%	46,7%

Fonte: Elaborazione a cura dell'Ufficio Programmazione, controllo e performance su dati forniti dall'Ufficio Reclutamento e gestione giuridica dei professori e ricercatori in data 20.03.2025

Per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, si conferma una complessiva prevalenza femminile in continuità con i dati del 2021. Tuttavia, si osserva un aumento significativo della presenza femminile nelle posizioni apicali, come i ruoli di EP e Dirigente, evidenziando una progressiva evoluzione nella distribuzione di incarichi di maggiore responsabilità.

In sintesi, il gap di genere nelle posizioni apicali si è ridotto notevolmente.

Personale TAB e CEL tempo indeterminato e determinato

CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE	% DONNE	% UOMINI
Direttore Generale t. determinato	0	1	1	-	100,00
Dirigente di II fascia	1	2	3	33,33	66,67
Elevata professionalità	6	8	14	42,86	57,14
Funzionari	53	25	78	67,95	32,05
Collaboratori	136	46	182	74,73	25,27
Operatori	5	4	9	55,56	44,44
Collaboratori amm. tempo DETERMINATO	7	9	16	43,75	56,25
CEL	11	4	15	73,33	26,67
ATENE0	219	99	318	68,87	31,13

Fonte: Elaborazione a cura dell'Ufficio Reclutamento e gestione giuridica personale TAB e CEL in data 20.03.2025

In riferimento alla *governance* di Ateneo, si osserva un sostanziale equilibrio complessivo, con un incremento della presenza femminile rispetto al 2021 nel Consiglio di amministrazione. Tuttavia, nel Senato accademico si registra un significativo squilibrio a favore della componente maschile. Si conferma, invece, una forte rappresentanza femminile tra le delegate rettorali:

Governance di Ateneo

CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE	% DONNE	%UOMINI
Rettore	0	1	1	-	100,00
Prorettrice vicaria	1	0	1	100,00	-
Direttore Generale	0	1	1	-	100,00
Consiglio di amministrazione	4	5	9	44,44	55,56
Senato Accademico	5	13	18	27,78	72,22
Direttrici/Direttori Dipartimento	2	3	5	40,00	60,00
Delegate/Delegati del Rettore	26	8	34	76,47	23,53

Fonte: Elaborazione a cura dell'Ufficio Supporto Organi in data 21.03.2025

3. Progetti correlati al GEP

Il Piano di uguaglianza di genere o Gender Equality Plan (GEP) 2025-2028 si inserisce all'interno di un percorso dell'ateneo maceratese in cui sono presenti attività formative e di ricerca, progetti, strutture organizzative che testimoniano il valore trasformativo delle politiche di uguaglianza di genere. Di seguito un quadro prospettico del contesto in cui si inserisce il secondo GEP.

3.1. Creazione area Benessere e welfare

A fine 2024 Unimc si è impegnata nel creare l'area Benessere e welfare, con l'obiettivo di promuovere una cultura organizzativa del diversity e inclusion management attraverso una struttura amministrativa che tenesse insieme la promozione dell'uguaglianza di genere, i servizi di supporto psicologico, mindfulness e life coach, il diritto allo studio e l'accessibilità (inclusione per studenti con disabilità e DSA), la salute e lo sport. L'area rappresenta un primo esempio di un'organizzazione ampia di servizi e attività per il rispetto delle differenze, la tutela della salute, la presa in carico dei disagi nei luoghi di studio e lavoro.

3.2. Me.Mo – Menti in Movimento (PROBEN)

Dal 2024, Unimc è partner di un network progettuale chiamato Me.Mo – Menti in Movimento (PRO-BEN), finanziato dal MUR per rispondere alle crescenti esigenze di supporto psicologico e promozione del benessere delle studentesse e degli studenti universitari, combinando ricerca, prevenzione e tecnologie innovative. Il progetto si propone di migliorare il benessere psicofisico e contrastare il disagio emotivo e psicologico della comunità studentesca universitaria, attraverso un approccio integrato che combina ricerca epidemiologica, interventi mirati e un uso consapevole e sano della tecnologia, con attenzione all'approccio di genere. Il progetto ha coinvolto la comunità studentesca in un'ampia indagine sul disagio, ha promosso

lo sviluppo di ricerche interdisciplinari e attività seminari-formative sul benessere in ottica intersezionale.

3.3. Genere Politica e Istituzioni

Il corso di formazione “Genere, Politica e Istituzioni” da più di dieci offre in forma rinnovata e del tutto gratuita un insieme di saperi e competenze, di ordine teorico e pratico, nella sfera politico-istituzionale e sociale, giuridica (con attenzione all’antidiscriminazione), storico-filosofica, letteraria ed economica. L’obiettivo generale del corso è lavorare alla riduzione del divario di genere in senso ampio individuandone radici e supportando nella formazione di una cultura organizzativa non discriminatoria, in ambito pubblico e privato, guardando al benessere dei singoli. In particolare, il corso si impegna a favorire una riflessione generale sull’adozione di un approccio di sensibilizzazione alle questioni di genere per migliorare rapporti di lavoro, ambienti istituzionali e non istituzionali, arene pubbliche, con attenzione agli spazi di interazione digitale. Si tratta di un corso a forte impatto sociale, patrocinato dal CUG e dalla Conferenza nazionale degli organismi di parità universitaria, che negli anni ha coinvolto una platea sempre più vasta con ricadute importanti anche in termini di professionalità.

3.4. PRO-GENDERING e workshop "Promuovere la gender equality nell’università"

Per il periodo 01.09.2023 – 31.08.2026, l’Università di Macerata è leader del progetto finanziato dalla Commissione europea, denominato “PRO-GENDERING - PROMoting Gender mainstrEaming iN acaDemia through thE enhancement of gendeR equalLty and iNclusion in hiGher education” (n. 2023-1-IT02-KA220-HED-000154344, <https://www.unimc.it/it/ricerca/aree-strategiche-di-ricerca-1/progetti/progendering>).

Tra gli obiettivi principali del progetto da segnalare il rafforzamento della capacità delle università di costruire comunità educative inclusive attraverso know-how per l’implementazione dei GEP e la diffusione presso la comunità studentesca dei temi legati ai piani di uguaglianza di genere. Una delle iniziative nell’ambito del progetto è stato il workshop “Promuovere la gender equality nell’università” rivolto agli studenti e alle studentesse dell’Università di Macerata per analizzare l’uguaglianza di genere attraverso approcci partecipativi, mediante la realizzazione di small-scale projects (<https://www.unimc.it/it/unimc-comunica/news/workshop-promuovere-la-gender-equality-nell2019universita>).

3.5. Laboratori per le scuole secondarie

Unimc ha realizzato laboratori dedicati agli studenti e alle studentesse delle scuole superiori, con l’obiettivo di promuovere il contrasto agli stereotipi di genere attraverso giochi in aula, misurazioni di genere ed esercizi di riflessività, focalizzati su schemi cognitivi. In particolare, in occasione del Festival delle Humanities 2024, sono stati realizzati i seguenti laboratori:

- *Stereotipi di genere, lavoro e diseguaglianze: una cassetta degli attrezzi;*
- *Quando la rappresentazione diventa violenza?;*
- *Gli stereotipi fanno male alla salute;*

Inoltre, nell’ambito delle attività di orientamento della Scuola di Studi Superiori Giacomo Leopardi, è stato promosso il laboratorio dal titolo *GenerAzioni libere. Riconoscere, decostruire, trasformare gli stereotipi di genere* (<https://scuolastudisuperiori.unimc.it/it/laboratorio-generazioni-libere/>).

3.6. Report violenza Regione Marche

L'Università ha avviato una collaborazione con la Regione Marche nella redazione di rapporti sul tema della violenza di genere, mettendo a frutto i saperi acquisiti per favorire un raccordo tra conoscenze e politiche territoriali. In particolare, si segnalano i seguenti documenti:

- Rapporto sulla violenza di genere nelle Marche – Anno 2022, a cura della Regione Marche, Direzione Politiche Sociali – Settore Inclusione Sociale, RUNTS e Sistema Informativo, approvato con Deliberazione della Giunta Regionale n. 1580 del 6 novembre 2023;
- Rapporto sulla violenza di genere nelle Marche – Anno 2021, a cura della Regione Marche, Direzione Politiche Sociali – Settore Inclusione Sociale, RUNTS e Sistema Informativo, approvato con Deliberazione della Giunta Regionale n. 1428 del 7 novembre 2022.

3.7. Partecipazione alla Presidenza della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane (COUNIPAR)

L'Università di Macerata aderisce alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, con una rappresentanza significativa anche all'interno del Consiglio di presidenza. La Conferenza riunisce in una Rete le/i rappresentanti (in carica) dei Comitati universitari che operano con riferimento alle tematiche delle Pari Opportunità, al fine di costruire rapporti di collaborazione interateneo sulle aree di competenza CUG.

3.8. Laboratorio “Lasciamo il segno contro la violenza sulle donne”

Il Laboratorio “Lasciamo il segno contro la violenza sulle donne” è stato attivato nel novembre 2024, sotto la supervisione di docenti esperte, da parte di dottorande e dottorandi che hanno lavorato insieme a studentesse e studenti ad alcune campagne di informazione contro la violenza sulle donne. Il laboratorio ha avuto il duplice obiettivo di formare i/le partecipanti e di realizzare output pubblicati in tutte le piattaforme dell'ateneo.

4. Per un'analisi di contesto qualitativa: i focus group come laboratorio di ascolto

Quest'ultima sezione ha visto l'introduzione di momenti di ascolto nei confronti di alcune componenti dell'ateneo, in forma di focus group, in vista di possibili obiettivi e azioni da accogliere nel GEP 25-28. I report dei focus group sono stati messi a disposizione tra i materiali di lavoro impiegati per la costruzione del piano. Gli incontri si sono tenuti nel giugno 2025 alla presenza della Coordinatrice del Gruppo di lavoro GEP, e delle componenti del GdL appartenenti all'area Benessere e welfare, competente per le politiche di uguaglianza di genere. Scopo dei focus group e di alcuni elementi analitici emersi nei report annuali del servizio di consulenza psicologica d'ateneo e della Consigliera di fiducia è quello di avere una contezza più profonda delle problematiche che il secondo GEP può affrontare con azioni mirate e risorse dedicate.

Focus group: Associazione dottorandi italiani

- Si propone la promozione di un questionario ad hoc, da realizzarsi ogni 2-3 anni, con il supporto della rappresentanza e con l'eventuale consulto dell'associazione nazionale di categoria. Il questionario includerà sezioni su: stress, solitudine, esperienze con tutor/docenti, percezione del precariato e dell'ambiente accademico. Inserire anche domande su eventuali comportamenti inappropriati, episodi di mobbing o discriminazione e qualche domanda su conciliazione vita privata/lavorativa.
- Proposta di inserire attività formative accreditabili nel percorso dottorale su: gestione del tempo e della tesi, relazione con il tutor, critiche, ansia, rifiuti accademici, salute mentale, burnout, tecno-stress. Valutare l'introduzione di moduli di mindfulness e life coaching con figure esperte (progetto da integrare con PROBEN 2026). Tra le figure di confronto anche la Consigliera di fiducia.
- Si suggerisce l'istituzione di un modulo formativo "gender awareness" e "implicit bias in real estate" come laboratorio valido per il monte crediti trasversali.
- Estensione di misure a tutela della genitorialità anche ai dottorandi/e e altre figure pre-ruolo (assegnisti, borsisti...).
- Attenzione alla garanzia degli spazi di ricerca e incontro dei dottorandi/e presso i dipartimenti.

Focus group: Consiglio degli studenti

- Incontri e attività sullo stigma nei confronti del disagio mentale, con attenzione alle differenze di genere (studenti/esse+dottorande/i), con il supporto di specialisti e dei servizi territoriali;
- Interventi a supporto di studenti/esse neogenitori e studentesse in gravidanza: Senior tutor per neo-genitori; Didattica a distanza agevolata, anche con forte scontistica. Richiesta di procedure chiare di supporto didattico e organizzativo in caso di gravidanza/maternità/paternità; valutare esperienze di altre università e adattare le buone pratiche (es. appelli straordinari, didattica flessibile, misure di welfare); Proposta di punti allattamento nelle sedi (es. Formazione e Giurisprudenza); valutare l'uso del 5 per mille per sostenere la didattica a distanza per genitori;
- Didattica in ottica di genere: si suggerisce di esplicitare nelle denominazioni dei corsi tematiche e approcci riferiti all'uguaglianza di genere, di inserire bibliografia ad hoc ed esplicita in cui siano presenti autrici; proposta di laboratori su tematiche di genere; Discussione su come integrare studi sul maschile e approcci intersezionali.

Punti comuni ai 2 focus group:

- 1) Sportello anti violenza: è emersa dalla relazione delle psicologhe d'ateneo la difficoltà di indirizzare l'utenza verso i centri anti violenza, anche per casi emersi nei colloqui individuali e non legati alla vita accademica. Si propone l'inversione della logica di invio: portare lo sportello direttamente all'interno dell'ateneo attraverso una convenzione con un centro anti violenza (presenza in sede 1-2 volte al mese). L'attuale formazione anti violenza rivolta al personale tecnico-amministrativo dovrebbe essere estesa e resa più concreta.
- 2) Salute e benessere mestruale: a seguito di interlocuzione con la comunità studentesca, è in corso di implementazione un accordo per la fornitura di dispenser da mettere nelle

varie sedi dell'ateneo con annessa attività formative sul benessere mestruale (entro il 2025).

Focus group: Comitato unico di garanzia (CUG)

- Iniziative sulla salute sessuale e riproduttiva nell'ottica di una medicina di genere (screening su malattie sessualmente trasmissibili), formazione legata alla salute di genere – uomini e donne ma anche collegata all'età (prevenzione e screening);
- Iniziative sulla conciliazione vita-lavoro: azioni puntuali di monitoraggio, riflessione critica ed eventuale revisione del lavoro agile in ottica intersezionale e di genere entro il 2026;
- Individuare uno strumento efficace per misurare il benessere, a fronte di alcuni limiti di Good Practice – (COUNIPAR fa emergere perplessità sull'utilizzo esclusivo di questo strumento). Necessità di fare un'analisi biennale più qualitativa sul benessere organizzativo e sulla riduzione del gap di genere.
- all'interno delle 40 ore di formazione obbligatoria per il PTA pensare ad un numero di ore dedicate alla formazione su tematiche di genere e rilasciare un riconoscimento alla fine della formazione. Il riconoscimento può essere l'Open Badge oppure "adesivi Safe Zone" (esempio Università Sapienza di Roma).
- Cineforum e iniziative culturali su antidiscriminazione, pari opportunità e uguaglianza di genere.
- Promozione ad ampio raggio della tutela della salute con attenzione all'ottica di genere: iniziative o linee guida sulla disconnessione (tecno-stress), iniziative e campagne su corretti stili di vita e attività sportive (in collaborazione con il progetto Proben), iniziative su dipendenze patologiche.

Report annuale Consulenza psicologica

Le relazioni più recenti della consulenza psicologica d'ateneo segnalano un incremento dei casi di abusi di carattere verbale, psicologico e fisico. Questa tendenza è in parte da attribuirsi a una maggiore consapevolezza emersa grazie alle campagne di sensibilizzazione universitaria, che hanno favorito un primo accesso alla parola e al racconto di sé all'interno di uno spazio sicuro come quello terapeutico. Tuttavia, l'esperienza clinica rileva che, pur avendo contribuito all'emersione del disagio, questi momenti di ascolto risultano talvolta insufficienti ad accompagnare la persona in un percorso di presa in carico completa. Si suggerisce di

- Rafforzare i percorsi di ascolto e supporto con una rete integrata tra servizi psicologici e realtà esterne specializzate;
- Organizzare seminari, workshop e gruppi di parola su tematiche di genere, inclusione e autodeterminazione, coinvolgendo attivamente le studentesse e gli studenti nella co-progettazione di iniziative educative e culturali;
- Attivazione interna dello sportello antiviolenza.

Report annuale Consigliera di fiducia

Coprogettare iniziative di contrasto a microaggressioni, abusi, antidiscriminazioni, molestie con il coinvolgimento della Consigliera di fiducia.

AREA I

Benessere organizzativo ed equilibrio vita lavoro



Obiettivo	Promuovere la tutela della salute negli spazi di studio, didattica, ricerca, lavoro dell'università.
Azione	Realizzare un'analisi biennale quantitativa e qualitativa, ad integrazione del progetto "Good practice", sul benessere/malessere diviso per componenti presenti all'interno dell'ateneo (studenti/esse dottorandi/e; borsisti e ricercatori a tempo determinato; personale docente; personale tecnico-amministrativo e bibliotecario).
Sottoazioni	<ul style="list-style-type: none"> - Iniziativa formativa sui diversi modelli di analisi del benessere in accademia; - Predisposizione di un questionario differenziato per gruppi; - Somministrazione di questionari suddivisi per componenti; - Realizzazione di focus group.
Responsabili	Area Benessere e welfare - Ufficio statistica e banche dati - Area Risorse umane.
Target Diretto	Studenti/esse, dottorandi/e, borsisti, personale docente, personale tecnico-amministrativo e bibliotecario.
Target Indiretto	CUG-COUnipar-Rete MarCUG-Gruppo Genere Crui
Output	Report biennale su "Benessere in accademia" (BIA)
Outcome	Aumentare il dettaglio delle informazioni sul benessere/malessere in ottica di genere e intersezionale.
Timeline	2025 2026 2027 2028
KPI	1-2

Obiettivo	Promuovere il benessere psico-fisico della comunità accademica in ottica di genere e intersezionale.
Azione	Realizzare campagne di promozione della salute con azioni di prevenzione e screening con attenzione ai contributi offerti dalla medicina di genere. L'azione mira a sottolineare il rilievo delle specificità individuali, inclusi fattori come sesso, età, nazionalità e condizioni socioeconomiche, per garantire equità e appropriatezza nella tutela della salute.
Sottoazioni	<ul style="list-style-type: none"> – Iniziativa formativa su benessere mestruale e predisposizione di dispenser con prodotti igienici specifici per la salute mestruale; – Iniziative sulla salute sessuale e riproduttiva nell'ottica di una medicina di genere (screening su malattie sessualmente trasmissibili); – Iniziativa formativa/screening per patologie cardiovascolari e/o osteoporosi.
Responsabili	Area Benessere e welfare – Area Valorizzazione delle conoscenze e impatto sociale
Target Diretto	Studenti/esse, dottorandi/e, borsisti, personale docente, personale tecnico-amministrativo e bibliotecario
Target Indiretto	Comunità cittadina
Output	<ul style="list-style-type: none"> – Installazione dispenser tampon box in ateneo; – Iniziativa formativa su medicina di genere; – Campagna di screening per rischi cardiovascolari.
Outcome	Aumentare il dettaglio delle informazioni e la consapevolezza sul benessere psicofisico in ottica intersezionale
Timeline	2025 2026 2027 2028
KPI	3-4

Obiettivo	Promuovere una cultura organizzativa equa e gender-sensitive attraverso strumenti di programmazione pluriennali.
Azione	Adozione del secondo Bilancio di genere d'ateneo.
Sottoazioni	<ul style="list-style-type: none"> – Avvio del progetto: iniziativa e costituzione del gruppo di lavoro; – Rilevazione dati, con particolare riferimento alla: riqualificazione delle spese in ottica di genere e all'analisi dei dati ricavabili dalla distribuzione delle VTR dei docenti, ossia fondi di ricerca annuali, e della distribuzione delle PEO per il personale tecnico-amministrativo che tenga conto delle differenze di genere, ruolo e fasce di età; – Approvazione, pubblicazione e divulgazione; – Ciclo del bilancio di genere: programmazione strategica di ateneo, monitoraggio e divulgazione delle politiche adottate.
Responsabili	Organi di governo - ufficio statistica e banche dati.
Target Diretto	Tutte le componenti dell'ateneo.
Target Indiretto	Sistema universitario italiano e società.
Output	<ul style="list-style-type: none"> – Istituzione gruppo di lavoro (GdL) Bilancio di genere; – Redazione documento Bilancio di genere (BdG); – Sincronizzazione BdG con documenti di rendicontazione e programmazione.
Outcome	Accreditamento di Unimc come organizzazione per la promozione dell'uguaglianza di genere.
Timeline	2025 2026 2027 2028
KPI	5

Obiettivo	Supportare la genitorialità e promuovere una più equa conciliazione tra vita professionale e vita privata.
Azione	Promozione di servizi dedicati a figli/e del personale e degli studenti/studentesse, con attenzione alla flessibilità oraria e all'accessibilità economica.
Sottoazioni	<ul style="list-style-type: none"> – Mappatura dei bisogni attraverso survey interne a personale e a studenti/studentesse; – Definizione del modello organizzativo (interno o in convenzione con enti/strutture locali); – Predisposizione degli spazi e verifica dei requisiti di sicurezza e idoneità; – Comunicazione e lancio del servizio con apposito piano informativo.
Responsabili	CUG – Area Welfare e benessere – Ufficio tecnico.
Target Diretto	Studenti/studentesse, dottorandi/dottorande, borsisti/borsiste, personale docente, personale tecnico-amministrativo e bibliotecario.
Target Indiretto	<ul style="list-style-type: none"> – Conviventi/coniugi dei membri della comunità accademica; – Stakeholder territoriali (enti locali, associazioni, altri atenei).
Output	<ul style="list-style-type: none"> – Servizio attivo di accoglienza per bambini/e in almeno una sede universitaria; – Piano di comunicazione multicanale per la promozione del servizio; – Report sul grado di utilizzo del servizio.
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> – Miglior bilanciamento vita-lavoro/studio per le persone con carichi di cura; – Maggiore benessere nella comunità universitaria; – Maggiore attrattività dell'università per neo-genitori.
Timeline	2025 2026 2027 2028
KPI	6

Obiettivo	Rimuovere gli ostacoli che incidono sulla piena partecipazione alla vita accademica di studentesse/i neogenitori, attraverso misure di sostegno organizzativo e/o economico.
Azione	Sviluppo e implementazione di un pacchetto di misure di welfare dedicate ai neogenitori nella comunità universitaria, volte a garantire inclusività, equità e continuità del percorso professionale e formativo.
Sottoazioni	<ul style="list-style-type: none"> – Accesso prioritario (salta-fila) a sportelli e segreterie per neogenitori con figli/e al seguito; – Facilitazioni d’esame: priorità nelle sessioni d’esame per studenti/esse con neonati; – Campagna informativa e produzione di materiali per la visibilità e la legittimazione sociale del ruolo genitoriale; – Definizione di possibili contributi economici straordinari per studenti/esse universitari neogenitori per ridurre abbandono/ritardo nella carriera (es. voucher per spese di cura, trasporti, materiali).
Responsabili	Ufficio comunicazione – CUG – Area Benessere e welfare.
Target Diretto	Studenti/studentesse, dottorandi/dottorande.
Target Indiretto	<ul style="list-style-type: none"> – Famiglie; – Personale docente e amministrativo coinvolto nella gestione della didattica e dei servizi; – Intera comunità accademica (per azioni di sensibilizzazione).
Output	<ul style="list-style-type: none"> – Strategie per le misure di agevolazione; – Voucher economici erogati; – Materiali informativi prodotti.
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> – Riduzione del rischio di abbandono o rallentamento dei percorsi universitari in caso di maternità/paternità; – Maggiore equità nell’accesso e nella partecipazione alla vita accademica; – Rafforzamento della cultura dell’inclusione e del riconoscimento del lavoro di cura.
Timeline	2025 2026 2027 2028
KPI	7-8

AREA II

Equilibrio di genere e leadership trasformativa nelle istituzioni



Obiettivo	Leadership responsabile e gestione sostenibile del tempo.
Azione	Definizione e diffusione di raccomandazioni per la gestione efficace delle riunioni. Nel caso di riunioni a distanza, particolare attenzione alla tutela del diritto alla disconnessione, come previsto nel regolamento sul lavoro agile.
Sottoazioni	<ul style="list-style-type: none"> – Raccolta delle buone pratiche esistenti all'interno e all'esterno dell'organizzazione; – Monitoraggio dell'andamento del lavoro agile e analisi da parte del CUG; – Redazione partecipata delle raccomandazioni con il coinvolgimento di personale rappresentativo dei diversi ruoli; – Diffusione del vademecum tramite canali ufficiali e incontri informativi; – Monitoraggio delle linee guida introdotte.
Responsabili	Direzione generale, Direttori/direttrici di dipartimento; EP delle strutture; area risorse umane.
Target Diretto	Personale docente e tecnico amministrativo e bibliotecario.
Target Indiretto	Società e reti familiari del personale Unimc.
Output	<ul style="list-style-type: none"> – Report monitoraggio lavoro agile; – Vademecum redatto, approvato e distribuito; – Incontri di presentazione/formazione svolti.
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> – Maggiore consapevolezza sull'uso del tempo nelle riunioni; – Rafforzamento della cultura del diritto alla disconnessione e riduzione del tecno-stress.
Timeline	2025 2026 2027 2028
KPI	9

Obiettivo	Promuovere una cultura organizzativa inclusiva e collaborativa attraverso lo sviluppo di competenze di leadership trasformativa tra docenti e personale tecnico-amministrativo e bibliotecario.
Azione	Attivazione di un laboratorio formativo sulla leadership trasformativa, rivolto a figure apicali dell'organizzazione.
Sottoazioni	<ul style="list-style-type: none"> – Analisi del fabbisogno formativo; – Progettazione del percorso; – Attivazione del laboratorio; – Monitoraggio della partecipazione e dell'impatto, con strumenti di autovalutazione e osservazione.
Responsabili	Ufficio Risorse Umane/Formazione - CUG.
Target Diretto	<ul style="list-style-type: none"> – Docenti (ruoli apicali e di coordinamento); – Dirigenti, EP, responsabili di struttura; – Personale tecnico-amministrativo e bibliotecario con responsabilità gestionale o organizzativa.
Target Indiretto	<ul style="list-style-type: none"> – Team e gruppi di lavoro coordinati; – L'intera comunità accademica e amministrativa.
Output	<ul style="list-style-type: none"> – Laboratorio avviato almeno con un ciclo annuale; – Materiali informativi e toolkit sulla leadership trasformativa.
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> – Maggiore diffusione di stili di leadership inclusiva e collaborativa; – Rafforzamento delle competenze relazionali e di gestione del cambiamento; – Supporto alla crescita professionale e alla motivazione del personale.
Timeline	2025 2026 2027 2028
KPI	8-10

Obiettivo	Promuovere una comunicazione efficace delle politiche di uguaglianze di genere a livello apicale.
Azione	Adottare una road map comunicativa per l'attuazione del GEP.
Sottoazioni	<ul style="list-style-type: none"> – Creare una sezione nell'home page Unimc per lo stato di avanzamento del piano; – Creare un logo GEP Unimc per segnalare attività e iniziative; – Organizzare momenti di presentazione del GEP alla governance; – Nelle deleghe dipartimentali riferite a politiche di genere, si raccomanda di non invisibilizzare espressioni quali "uguaglianza di genere" o "pari opportunità".
Responsabili	Direzione generale – Dipartimenti - Area Benessere e welfare – Ufficio comunicazione.
Target Diretto	Figure apicali dell'ateneo per personale docente e personale tecnico-amministrativo e bibliotecario.
Target Indiretto	L'intera comunità accademica e amministrativa.
Output	<ul style="list-style-type: none"> – Sezione avanzamento GEP creata (infografica); – Presentazioni GEP effettuate; – Logo GEP realizzato.
Outcome	Aumentare la consapevolezza da parte della leadership dell'ateneo delle politiche di uguaglianza di genere messe in campo
Timeline	2025 2026 2027 2028
KPI	8-11

AREA III

Uguaglianza di genere nel reclutamento: accesso e carriere



Obiettivo	Monitorare in modo sistematico il benessere psicologico, la qualità relazionale e le condizioni di equità percepita nei percorsi di dottorato, al fine di prevenire situazioni di isolamento, discriminazione, abusi di potere e disuguaglianze di genere.
Azione	Promozione e somministrazione periodica di un questionario anonimo rivolto ai/alle dottorandi/e, realizzato con il coinvolgimento della rappresentanza studentesca e, ove possibile, in collaborazione con l'Associazione Nazionale Dottorandi. Lo strumento includerà aspetti legati a benessere psicologico, relazioni con i/le tutor, precarietà percepita, clima accademico e comportamenti inappropriati.
Sottoazioni	<ul style="list-style-type: none"> – Costituzione di un gruppo di lavoro misto (dottorandi/e, referenti del GEP); – Definizione e validazione del questionario in collaborazione con esperti/e e, se possibile, con l'ADI o associazioni di categoria; – Somministrazione online biennale, con campagna informativa per favorire partecipazione e fiducia; – Analisi dei dati, redazione di report pubblici e condivisione con le strutture responsabili dei percorsi dottorali; – Eventuale attivazione di azioni correttive o preventive a partire dai risultati.
Responsabili	Ufficio Ricerca - Area Benessere e Welfare- Scuola di dottorato.
Target Diretto	<ul style="list-style-type: none"> – Dottorandi e dottorande di tutte le scuole di dottorato; – Coordinatori/trici dei corsi di dottorato.
Target Indiretto	<ul style="list-style-type: none"> – Tutor e supervisor accademici; – Governance dell'Ateneo (Rettorato, Direzioni, CUG, Ufficio Dottorato); – Intera comunità accademica.
Output	<ul style="list-style-type: none"> – Questionario realizzato e pubblicato; – Tasso di risposta soddisfacente e rappresentativo; – Report pubblico con dati aggregati e raccomandazioni; – Condivisione strutturata dei risultati con gli organi accademici.
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> – Maggiore visibilità delle difficoltà e criticità nei percorsi dottorali; – Rafforzamento degli strumenti di tutela e benessere per i/le dottorandi/e; – Prevenzione di dinamiche di isolamento o discriminazioni; – Cultura organizzativa orientata all'ascolto e alla cura.
Timeline	2025 2026 2027 2028
KPI	12-13

Obiettivo	Promuovere una cultura della ricerca “gender awareness”, favorendo l’integrazione sistematica della dimensione di genere nei contenuti, nei processi valutativi della ricerca, anche attraverso percorsi formativi su bias impliciti e discriminazioni inconsapevoli.
Azione	Realizzazione di un’azione congiunta volta a: <ul style="list-style-type: none"> – Formare il personale accademico (docenti, ricercatori/trici, dottorandi/e) sui bias impliciti nei processi di valutazione, selezione e orientamento della ricerca; – Promuovere la progettazione e la valutazione di ricerca gender-sensitive.
Sottoazioni	<ul style="list-style-type: none"> – Realizzazione di corsi e workshop su implicit bias applicati a: peer review, grant writing, assegnazione fondi, gestione di gruppi di ricerca; – Mappatura e promozione di linee guida per l’integrazione della dimensione di genere nella progettazione della ricerca; – Incentivi alla progettazione “gender awareness” nei bandi interni e nei programmi di ricerca d’ateneo; – Creazione di un modulo formativo online (anche in formato breve) per neodocenti e membri di commissioni; – Attività di sensibilizzazione su casi studio e buone pratiche internazionali.
Responsabili	Ufficio Ricerca
Target Diretto	<ul style="list-style-type: none"> – Docenti, ricercatori/trici; – Dottorandi e dottorande di tutti i corsi di dottorato; – Coordinatori/trici dei corsi di dottorato.
Target Indiretto	<ul style="list-style-type: none"> – Governance dell’ateneo; – Intera comunità accademica.
Output	<ul style="list-style-type: none"> – Attivazione di percorsi formativi su bias impliciti; – Toolkit operativo per la progettazione gender-sensitive; – Numero di progetti interni/esterni con integrazione della dimensione di genere; – Inserimento di criteri di genere in almeno un bando interno.
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> – Aumento della consapevolezza rispetto ai bias impliciti nei processi accademici; – Miglioramento dell’equità nella valutazione e nella selezione della ricerca; – Maggiore qualità e rilevanza in ottica di genere dei contenuti di ricerca sul piano dell’impatto sociale; – Favorire un accesso alla carriera più equo e paritario.
Timeline	2025 2026 2027 2028
KPI	14-15

AREA IV

Uguaglianza di genere: ricerca, didattica e impatto sociale nelle conoscenze



Obiettivo	Sostenere l'approccio di genere nella ricerca.
Azione	Promozione di bandi competitivi interni che valorizzino l'approccio di genere nei progetti di ricerca.
Sottoazioni	<ul style="list-style-type: none"> – Progettazione di criteri di valutazione che premino l'analisi di genere; – Pubblicazione di bandi/call con temi dedicati; – Attività di sensibilizzazione e supporto alla progettazione inclusiva; – Monitoraggio e valutazione dell'impatto dei progetti finanziati.
Responsabili	Ufficio Ricerca.
Target Diretto	Personale docente e ricercatore Unimc.
Target Indiretto	Componente studentesca, comunità scientifica, stakeholder dei progetti di ricerca.
Output	<ul style="list-style-type: none"> – Numero di bandi pubblicati con focus di genere; – Eventi formativi/informativi realizzati.
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> – Maggiore consapevolezza e competenza su approcci di genere nella ricerca; – Aumento dei progetti di ricerca che integrino la dimensione di genere; – Rafforzamento del posizionamento dell'ente su tematiche di ricerca inclusiva.
Timeline	2025 2026 2027 2028
KPI	8-16

Obiettivo	Rafforzare la formazione su genere e politiche di uguaglianza nei percorsi didattici.
Azione	Promozione di nuove iniziative didattiche ad hoc su studi di genere, in aggiunta ai corsi già attivati.
Sottoazioni	<ul style="list-style-type: none"> – Supporto e rafforzamento dei percorsi già esistenti (“Genere, Politica, Istituzioni” e “Seminario Razzismo e antirazzismo in Italia); – Moduli formativi obbligatori su uguaglianza per PTA coinvolti nella ricerca e nella didattica; – Attivazione di corsi minor e/o insegnamenti che integrino la prospettiva di genere; – Seminari specifici sul genere all’interno dei laboratori per docenti di ateneo (vedi TLL ad esempio).
Responsabili	CUG - Ufficio risorse umane – Area per la didattica, orientamento e servizi agli studenti.
Target Diretto	Studenti, Dottorande/i, Borsisti ricercatrici/ricercatori, PTA.
Target Indiretto	Comunità universitaria.
Output	<ul style="list-style-type: none"> – Offerta formativa integrata con moduli su tematiche di genere; – Moduli formativi per PTA; – Materiali didattici e campagne di comunicazione.
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> – Aumento della conoscenza e consapevolezza sulle questioni di genere; – Maggiore attrattività dell’offerta formativa dell’ente; – Promozione di una comunità studentesca e PTA consapevole.
Timeline	2025 2026 2027 2028
KPI	8-17

Obiettivo	Individuare opportunità di finanziamento europee (fondi diretti e fondi indiretti) per progetti riferibili a salute mentale e parità di genere, rafforzando le capacità di progettazione dell'ateneo su temi intersezionali e prioritari per il benessere della comunità universitaria.
Azione	Attivazione di un'azione sistematica di scouting, analisi e disseminazione di bandi europei (Horizon Europe, CERV – Citizens, Equality, Rights and Values, Erasmus+, ecc.) che promuovano interventi congiunti su salute mentale e uguaglianza di genere.
Sottoazioni	<ul style="list-style-type: none"> – Monitoraggio delle call aperte e in apertura (dashboard interna, alert periodici); – Attività di formazione e accompagnamento alla progettazione per gruppi di ricerca, con focus su approccio intersezionale; – Favorire lo sviluppo di progetti su salute mentale e genere all'interno di insegnamenti dedicati (es. Laboratorio Progettazione europea); – Costituzione di un gruppo di interesse interno (task force) su salute mentale e genere, anche in ottica di partenariati nazionali e/o europei (es. Proben).
Responsabili	Ufficio Ricerca – Area Welfare e Benessere – Area internazionalizzazione ed Erua
Target Diretto	<ul style="list-style-type: none"> – Ricercatori e ricercatrici; – Uffici progettazione e ricerca di ateneo.
Target Indiretto	<ul style="list-style-type: none"> – Studenti/esse e personale; – Partner europei e territoriali; – Policy maker universitari e stakeholder istituzionali.
Output	<ul style="list-style-type: none"> – Report periodico sulle opportunità di finanziamento individuate; – Dashboard aggiornata e mailing list tematica; – Attività di formazione specifica (laboratori, webinar, workshop); – Proposte progettuali sottomesse e/o in fase di costruzione.
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> – Rafforzamento della capacità competitiva dell'ateneo sui temi della salute mentale e della parità; – Attivazione di progetti pilota innovativi finanziati da fondi europei; – Integrazione strutturale della dimensione intersezionale nei progetti e nelle politiche universitarie.
Timeline	2025 2026 2027 2028
KPI	8-18

AREA V

Prevenzione e contrasto a bias e stereotipi di genere, molestie e violenze di genere



Obiettivo	Contrastare la violenza di genere e decostruire stereotipi sessisti promuovendo una cultura del rispetto, della parità e del consenso attraverso un'attività formativa per studenti e studentesse.
Azione	Attivazione di una formazione di base rivolta a tutta la popolazione studentesca sui temi della violenza di genere, degli stereotipi sessisti, del consenso e delle molestie nei contesti accademici e quotidiani, con un linguaggio accessibile, multidisciplinare e inclusivo.
Sottoazione	Laboratorio "Lasciamo il segno contro la violenza sulle donne".
Responsabili	Docenti esperti/e promotori-Presidenti corsi di studio.
Target Diretto	Studentesse/studenti, dottorande/dottorandi.
Target Indiretto	Intera comunità universitaria come contesto di prevenzione e responsabilità diffusa.
Output	Campagne comunicazione su misure di contrasto alla violenza di genere.
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> – Approccio formativo gender-sensitive; – Aumento della consapevolezza tra studenti/esse su stereotipi e violenza di genere; – Riduzione di comportamenti discriminatori o molesti nei contesti universitari; – Rafforzamento del senso di responsabilità individuale e collettivo nella prevenzione.
Timeline	2025 2026 2027 2028
KPI	8-19

Obiettivo	Consolidare la cultura dell'inclusione, prevenire molestie e discriminazioni di genere attraverso un'iniziativa di comunicazione strutturata e partecipata.
Azione	Adattare e implementare internamente la campagna “#finiscequi”, con personalizzazione grafica e contenutistica per la comunità Unimc.
Sottoazioni	<ul style="list-style-type: none"> – Revisione e contestualizzazione dei materiali originali – manifesti, segnalibri, volantini, pillole social – per adattarli al contesto Unimc; – Coinvolgimento attivo di stakeholder interni; – Produzione dei materiali personalizzati e definizione del piano di diffusione con lancio sincronizzato in occasione di date simboliche.
Responsabili	Ufficio comunicazione – CUG.
Target Diretto	<ul style="list-style-type: none"> – Personale (docente, tecnico-amministrativo e bibliotecario); – Studenti e studentesse; – Utenti dei servizi interni.
Target Indiretto	Partner istituzionali, reti locali, community social.
Output	<ul style="list-style-type: none"> – Set grafico localizzato di manifesti, volantini, segnalibri, formati digitali; – Piano di comunicazione definito (calendario, canali, formati); – Webinar / workshop di sensibilizzazione; – Materiali informativi aggiornati nei punti di ascolto.
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> – Miglioramento della percezione di spazi sicuri, inclusivi e rispettosi; – Miglior fruibilità dei servizi di supporto e consapevolezza del loro ruolo.
Timeline	2025 2026 2027 2028
KPI	8

Obiettivo	Valorizzare la figura della Consigliera di Fiducia e promuoverne la conoscenza all'interno della comunità universitaria, potenziando la formazione nel contrasto a microaggressioni, abusi e comportamenti non rispettosi.
Azione	Attivazione di un percorso formativo rivolto a personale docente, tecnico-amministrativo e studenti/studentesse per diffondere la conoscenza della Consigliera di Fiducia, chiarirne ruolo e funzioni, e promuovere una cultura di prevenzione e contrasto a microaggressioni e abusi nei contesti universitari.
Sottoazioni	<ul style="list-style-type: none"> – Co-progettazione di un ciclo formativo con il coinvolgimento della Consigliera di Fiducia, esperti/e e associazioni competenti; – Realizzazione di moduli specifici su: riconoscimento delle microaggressioni, differenza tra conflitto e abuso, strumenti di segnalazione e supporto; – Iniziative di sensibilizzazione (eventi, pillole video, poster) per diffondere ruolo, visibilità e accessibilità alla Consigliera; – Produzione di un vademecum chiaro e multicanale sulle procedure di ascolto e segnalazione, in accordo con Gruppo genere CRUI.
Responsabili	Ufficio comunicazione – CUG – Area Risorse umane
Target Diretto	<ul style="list-style-type: none"> – Personale docente; – Personale tecnico-amministrativo; – Studenti e studentesse.
Target Indiretto	<ul style="list-style-type: none"> – Referenti e responsabili di area; – Responsabili uffici e tutor accademici; – Comunità universitaria estesa.
Output	<ul style="list-style-type: none"> – Percorso formativo attivato con calendario e materiali didattici; – Campagna di comunicazione sul ruolo della Consigliera di Fiducia; – Report sulle attività formative svolte.
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> – Aumento della conoscenza e dell'accesso al servizio della Consigliera di Fiducia; – Miglioramento del clima relazionale e della capacità di riconoscere e gestire comportamenti inappropriati; – Rafforzamento della fiducia nelle istituzioni universitarie come contesto sicuro e accogliente.
Timeline	2025 2026 2027 2028
KPI	8-20

Obiettivo	Promuovere la consapevolezza e le competenze interdisciplinari sulla violenza di genere, attraverso un percorso formativo intensivo rivolto a popolazione studentesca, dottorande/i, docenti e operatori/trici dei servizi.
Azione	Attivazione di una Summer/Winter School sulla violenza di genere, intesa come spazio formativo avanzato, interdisciplinare e dialogico per approfondire le cause, le forme e le strategie di contrasto alla violenza di genere in contesti accademici, sociali e professionali.
Sottoazioni	<ul style="list-style-type: none"> – Costituzione del comitato scientifico e organizzativo; – Definizione dei contenuti e del programma; – Selezione dei/delle relatori/trici; – Apertura call per partecipanti; – Realizzazione della scuola (circa 15 ore in totale); – Valutazione dell’impatto formativo e raccolta materiali per pubblicazione/report finale.
Responsabili	Dipartimento promotore – CUG.
Target Diretto	<ul style="list-style-type: none"> – Studenti e studentesse; – Operatori e operatrici dei servizi sociali, sanitari, legali; – Personale educativo.
Target Indiretto	<ul style="list-style-type: none"> – Istituzioni educative e culturali del territorio; – Reti di contrasto alla violenza.
Output	<ul style="list-style-type: none"> – Una edizione attiva della Summer/Winter School; – Programma formativo completo e materiali didattici; – Ampliamento delle reti interistituzionali e interuniversitarie.
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> – Maggiore consapevolezza dei fenomeni di violenza e discriminazione di genere; – Sensibilizzazione e formazione avanzata per future professioni educative, giuridiche e sociali; – Rafforzamento del ruolo dell’ente nella promozione culturale della parità; – Stimolo a nuove ricerche, tesi, progetti partecipati.
Timeline	2025 2026 2027 2028
KPI	8-21

Obiettivo	Garantire uno spazio sicuro e qualificato per la prevenzione e il contrasto della violenza di genere, rafforzando le reti di supporto e la presa in carico all'interno dell'università.
Azione	Attivazione sportello anti violenza in collaborazione con il Centro Anti Violenza del Territorio (CAV).
Sottoazioni	<ul style="list-style-type: none"> – Definizione della convenzione di collaborazione con il Centro Anti Violenza territoriale; – Individuazione e allestimento dello spazio fisico e/o virtuale dello sportello; – Attività di formazione per il personale coinvolto; – Comunicazione e promozione del servizio all'interno dell'ateneo.
Responsabili	Area Benessere e welfare.
Target Diretto	<ul style="list-style-type: none"> – Studenti e studentesse; – Personale docente e tecnico-amministrativo e bibliotecario; – Dottorandi/e, assegnisti/e; – Utenti dei servizi interni.
Target Indiretto	Comunità e reti territoriali.
Output	<ul style="list-style-type: none"> – Protocollo operativo e procedura di accesso al servizio; – Attivazione dello sportello e calendario aperture; – Materiali informativi e comunicazione sul servizio; – Report di monitoraggio.
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> – Potenziamento della capacità del sistema universitario di presa in carico delle situazioni di violenza; – Aumento della fiducia delle persone nella possibilità di chiedere supporto per attivare procedure legali; – Riduzione della sotto-denuncia di episodi di violenza e molestia; – Potenziamento della rete tra università e servizi territoriali.
Timeline	2025 2026 2027 2028
KPI	8-22

Obiettivo	Migliorare la conoscenza e la consapevolezza del fenomeno delle molestie nei contesti universitari attraverso la raccolta sistematica e comparabile di dati, al fine di orientare politiche efficaci di prevenzione e contrasto a livello di ateneo e di sistema universitario.
Azione	Partecipazione alla campagna nazionale di somministrazione del questionario sulle molestie nei contesti accademici, promossa dalla CRUI (Conferenza dei Rettori delle Università Italiane).
Sottoazioni	<ul style="list-style-type: none"> – Adesione all’iniziativa nazionale promossa dalla CRUI – Gruppo Genere; – Pianificazione operativa locale: definizione del piano di comunicazione per la diffusione; – Somministrazione del questionario alla comunità accademica, con garanzia di anonimato e protezione dei dati; – Collaborazione all’analisi dei risultati con CRUI e altri atenei aderenti; – Restituzione dei risultati all’interno dell’ateneo e individuazione di linee di azione prioritarie.
Responsabili	CUG – Ufficio comunicazione.
Target Diretto	<ul style="list-style-type: none"> – Studenti e studentesse; – Dottorandi/e.
Target Indiretto	<ul style="list-style-type: none"> – Organi di governo e pianificazione strategica; – Intera comunità accademica (per azioni future basate sui risultati).
Output	<ul style="list-style-type: none"> – Questionario somministrato in forma anonima; – Dati raccolti e analizzati (livello locale e nazionale); – Report ufficiale con evidenze e raccomandazioni; – Eventi o momenti di restituzione e dibattito; – Potenziale aggiornamento di policy o protocolli interni.
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> – Maggiore consapevolezza istituzionale sul fenomeno delle molestie e delle discriminazioni; – Disponibilità di dati comparabili tra atenei per interventi più efficaci; – Rafforzamento dell’impegno dell’ateneo per un ambiente sicuro, equo e rispettoso; – Integrazione dell’approccio evidence-based nella strategia GEP.
Timeline	2025 2026 2027 2028
KPI	8-23

Obiettivo	Integrare la promozione dell'uguaglianza di genere e il contrasto alle discriminazioni nelle attività culturali e di terza missione, attraverso iniziative con valore formativo, impatto sociale e capacità di generare consapevolezza critica all'interno e all'esterno dell'ateneo.
Azione	Avvio di un cineforum "antidiscriminazione" promosso dal CUG, integrandolo in un piano di iniziative con ricaduta formativa, valore scientifico-divulgativo e forte impatto sulla comunità universitaria e territoriale.
Sottoazioni	<ul style="list-style-type: none"> – Pianificazione con cadenza periodica di una rassegna tematica; – Eventi accompagnati da discussioni interdisciplinari con studiosi/e, attivisti/e, operatori/trici culturali; – Co-progettazione con docenti, biblioteche e studenti/esse in caso di nessi con la didattica;
Responsabili	CUG- Ufficio comunicazione-Area Benessere e welfare.
Target Diretto	<ul style="list-style-type: none"> – Studenti e studentesse; – Docenti e personale tecnico-amministrativo e bibliotecario.
Target Indiretto	Comunità territoriale.
Output	<ul style="list-style-type: none"> – Rassegna culturale strutturata; – Collaborazioni didattiche attive; – Partecipazione documentata e contenuti prodotti (video, podcast, booklet); – Materiali open access (pagine web, toolkit).
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> – Rafforzamento dell'impatto sociale delle attività culturali su genere e inclusione; – Integrazione tra cultura, didattica e terza missione; – Ampliamento della partecipazione studentesca a percorsi educativi non formali; – Sviluppo di saperi critici, accessibili e interdisciplinari; – Riconoscimento del ruolo dell'ateneo come spazio pubblico culturale.
Timeline	2025 2026 2027 2028
KPI	8-24

MONITORAGGIO

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 flessibilità per tenere conto di possibili modifiche che intervengano rispetto al contesto di partenza. 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 report annuali saranno prodotti da un Gruppo di Lavoro (GdL) appositamente nominato, supportato dall'Area Benessere e welfare. I dati saranno oggetto di analisi da parte del CUG e degli organi di governo dell'ateneo.

Il monitoraggio prevede:

- Entro il 1° settembre di ogni anno, a partire dal 01.09.2026 e fino al 1.09.2028 (data conclusiva di realizzazione del presente GEP) il GdL verificherà l'attuazione del GEP Unimc inviando un report a (CUG, Senato accademico, Consiglio di amministrazione).
- Verifica del raggiungimento degli obiettivi e delle azioni, secondo
 1. la timeline indicata per ogni azione;
 2. la/il responsabile di ogni azione/sotto-azione;
 3. gli indicatori (KPI) previsti per ogni azione.

AREA MONITORAGGIO	Benessere organizzativo ed equilibrio vita lavoro	
Indicatore	Descrizione	Output atteso
KPI 1	Report biennale benessere in accademica (BIA) con dati disaggregati per componente e genere.	Pubblicazione di n. 1 report BIA entro la fine del ciclo GEP.
KPI 2	Coinvolgimento dei gruppi target in attività partecipative (questionari e focus group).	Realizzazione del questionario e di almeno un focus group per componente.
KPI 3	Installazione di dispenser per la salute mestruale nelle sedi universitarie.	Installazione di almeno 3 dispenser nell'Ateneo.
KPI 4	Realizzazione di iniziative formative e screening nell'ambito della medicina di genere.	Organizzazione di almeno 2 iniziative entro timeline obiettivo GEP.
KPI 5	Incremento strumenti di analisi e programmazione per politiche inclusive.	Realizzazione del secondo Bilancio di genere entro timeline obiettivo GEP.
KPI 6	Attivazione spazi di accoglienza per bambini/e.	Realizzazione del servizio e report finale sul suo utilizzo da parte dei gruppi target.
KPI 7	Attivazione misure di welfare a studenti/esse neogenitori.	Almeno 3 misure di welfare attivate entro timeline obiettivo GEP.
KPI 8	Produzione e diffusione di materiali informativi a supporto delle azioni previste.	Realizzazione di almeno 1 campagna informativa multicanale per ciascuna azione che preveda attività di sensibilizzazione.

AREA MONITORAGGIO	Equilibrio di genere e leadership trasformativa nelle istituzioni	
Indicatore	Descrizione	Output atteso
KPI 9	Redazione di un vademecum sulla gestione del tempo delle riunioni e del diritto alla disconnessione.	Vademecum adottato e diffuso a tutti i dipartimenti e le strutture. Scrittura di un report di monitoraggio entro la fine del ciclo GEP.
KPI 10	Realizzazione del laboratorio sulla leadership trasformativa.	Organizzazione di almeno 1 ciclo di laboratorio a partire dal 2027 e partecipazione almeno del 50% delle figure apicali.

KPI 11	Comunicazione sullo stato di avanzamento del GEP	Almeno 1 aggiornamento annuale, creazione e utilizzo sistematico del Logo GEP in tutte le attività.
---------------	--	---

AREA MONITORAGGIO	Uguaglianza di genere nel reclutamento: accesso e carriere	
Indicatore	Descrizione	Output atteso
KPI 12	Questionario per il monitoraggio sul benessere e sulle condizioni di equità nei dottorati.	Almeno 1 somministrazione ogni 2 anni e partecipazione pari almeno al 40% dei/lle dottorandi/e iscritti/e a ciascun ciclo.
KPI 13	Report aggregati e restituzione alle strutture coinvolte nei dottorati.	Redazione di almeno 1 report entro la fine del ciclo GEP.
KPI 14	Attivazione percorsi formativi annuali su bias impliciti e progettazione gender-sensitive.	Realizzazione di almeno 2 percorsi formativi entro il ciclo GEP.
KPI 15	Inserimento criteri legati alla dimensione di genere in bandi interni.	Almeno 1 bando interno che includa criteri o tematiche di genere.

AREA MONITORAGGIO	Uguaglianza di genere: ricerca, didattica e impatto sociale nelle conoscenze	
Indicatore	Descrizione	Output atteso
KPI 16	Bandi interni pubblicati con criteri premiali per l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca.	Pubblicazione di almeno 1 bando con focus di genere entro la fine ciclo GEP.
KPI 17	Attivazione di nuovi insegnamenti, moduli formativi e percorsi dedicati o integrati con contenuti riferibili a gap di genere.	Organizzazione di almeno 3 insegnamenti/percorsi attivati entro la fine ciclo GEP.
KPI 18	Monitoraggio e presentazione proposte progettuali europee con focus su tematiche di genere.	Avvio e/o presentazione di almeno 1 proposta progettuale.

AREA MONITORAGGIO	Prevenzione e contrasto a bias e stereotipi di genere, molestie e violenze di genere	
Indicatore	Descrizione	Output atteso
KPI 19	Attivazione annuale di percorsi formativi su violenza di genere e stereotipi sessisti.	Almeno 1 percorso formativo attivato ogni anno.

KPI 20	Attivazione di un ciclo formativo sul ruolo della Consigliera di fiducia.	Almeno 1 ciclo formativo attivato e produzione di un report sulle attività svolte.
KPI 21	Organizzazione Summer/Winter School sulla violenza di genere.	Almeno 1 edizione della scuola attivata entro il 2027, con la partecipazione di almeno 25 iscritti/e.
KPI 22	Attivazione sportello antiviolenza in collaborazione con il CAV.	Sportello attivo entro il 2027 e report annuale di monitoraggio.
KPI 23	Partecipazione al questionario CRUI- gruppo genere sul fenomeno delle molestie nei contesti universitari.	Somministrazione del questionario al target di riferimento entro la timeline dell'obiettivo GEP.
KPI 24	Realizzazione annuale o biennale del cineforum antidiscriminazione come iniziativa strutturata di terza missione.	Almeno 1 rassegna biennale a partire dal 2026 e produzione di almeno 2 contenuti open access entro il termine del ciclo GEP.

RISORSE

Alla realizzazione del GEP saranno destinate risorse umane, finanziarie e infrastrutturali. Molte delle azioni previste prevedono una combinazione delle tre risorse, una parte più ridotta invece prevede un impegno delle sole risorse umane.

Risorse umane e infrastrutturali

Il D.D.G. n. 153 del 28.10.2024 ha previsto una riorganizzazione dei servizi amministrativi, tecnici e bibliotecari dell'Università degli Studi di Macerata. In accordo con la rilevanza della linea strategica per il Welfare di Ateneo delineata nel [Piano Strategico 2023-25](#), è stata realizzata un'Area dedicata al Benessere e al welfare, con particolare attenzione alle politiche di uguaglianza di genere.

L'Area Benessere e welfare è stata creata per rispondere a un bisogno crescente e trasversale all'intera comunità accademica e sociale: agire consapevolmente e concretamente sulla cultura delle pari opportunità, accessibilità e antidiscriminazione per promuovere un benessere organizzativo diffuso realizzando azioni mirate e strutturate. L'ateneo vuole consolidare un ambiente accogliente e di qualità, sostenuto da politiche di welfare e da strumenti come il Gender Equality Plan e il Progetto Inclusione 3.0. A tal fine, dal 2022 è stato istituito un Prorettorato dedicato al welfare e alle politiche di uguaglianza di genere, che coordina interventi in ambiti quali uguaglianza, inclusione, sport, interculturalità e formazione penitenziaria. L'Area è suddivisa in due uffici: Ufficio Diritto allo studio e servizi per l'inclusione e l'Ufficio Sport, salute e reti associative. L'area comprende una UOS (Unità Operative Semplici) Sostenibilità e politiche per l'uguaglianza di genere.

Risorse finanziarie

Il piano finanziario prevede un'allocazione di risorse dedicate destinate alla formazione in ottica di genere, alle misure di conciliazione vita-lavoro, all'aumento della consapevolezza di genere nella ricerca e al contrasto alla violenza di genere e agli abusi. Il budget previsto per ogni area di intervento attinge a:

- Risorse dell'area Benessere e welfare dedicati al GEP;
- Alcune risorse previste nel progetto benessere psicofisico Proben Memo I e II;
- Risorse dedicate per promuovere una didattica gender-sensitive.

I dettagli del piano finanziario saranno allegati alla delibera di approvazione del GEP.



unimc
UNIVERSITÀ DI MACERATA