



unimc
UNIVERSITÀ DI MACERATA

GENDER EQUALITY PLAN

2021-2024

Prolungato fino al 30.06.2025

(Delibera n.13 del 28.01.2025 Senato Accademico)

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.

SOMMARIO

Introduzione	3
Analisi di contesto	8
AREA I	18
AREA II	27
AREA III	32
AREA IV	35
AREA V	39
MONITORAGGIO.....	45
RISORSE	48

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"¹.

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 genere².

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

¹ https://www.unimc.it/it/ricerca/hrs4r/er_strategia-2021-2024_final-l.pdf

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

genere in ambito lavorativo, sottolineando una vistosa sotto-rappresentazione delle donne nelle posizioni 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"³). 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 massima⁴ quali: *pubblicità del documento*⁵, *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

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

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

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

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;
- 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 1. 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**⁶ (19-22, con addendum 21-22)⁷
- **Piano triennale di azioni positive 21-23** (PAP)⁸
- **Piano triennale della Performance 21-23**⁹

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-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

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

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

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

⁹ https://www.unimc.it/it/quickinfo/amministrazione-trasparente/amministrazione-trasparente/performance-1/piano-della-performance-1/piano_triennale_performance_2021_23.pdf

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"¹⁰ e "Inclusione 3.0"¹¹ 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"*¹².

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
Ateneo	7.550	2.668	10.218	73,89	26,11

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

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

Dipartimento	DONNE	UOMINI	Totale	%DONNE	%UOMINI
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
Ateneo	1.203	438	1.641	73,31	26,69

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

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

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

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

Numero Laureati per Dipartimento - Anno 2020

Dipartimento	DONNE	UOMINI	Totale	%DONNE	%UOMINI
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
Ateneo	1.548	503	2.051	75,48	24,52

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	2	50,00	50,00
	ECONOMIA: BANCHE, AZIENDE E MERCATI	55	62	117	47,01	52,99
	MERCATI ED INTERMEDIARI FINANZIARI	8	13	21	38,10	61,90
	Totale	72	90	162	44,44	55,56
Giurisprudenza	GIURISPRUDENZA	78	39	117	66,67	33,33
	OPERATORE GIUDIZIARIO	1	1	2	50,00	50,00
	POLITICHE E PROGRAMMAZIONE DEI SERVIZI ALLA PERSONA	13	13	26	50,00	50,00
	SCIENZE DEL SERVIZIO SOCIALE	1	1	2	50,00	50,00
	SCIENZE DELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA E PRIVATA	8	6	14	57,14	42,86
	SCIENZE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI	1	1	2	50,00	50,00
	SCIENZE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI E DELLE ORGANIZZAZIONI COMPLESSE	1	1	2	50,00	50,00
	Totale	177	70	247	71,66	28,34
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	6	50,00	50,00
	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	2	50,00	50,00
	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
	Totale	568	59	627	90,59	9,41
Scienze politiche, della comunicazione e delle relazioni internazionali	COMUNICAZIONE E CULTURE DIGITALI	11	9	20	55,00	45,00
	COMUNICAZIONE MULTIMEDIALE	1	1	2	50,00	50,00
	COOPERAZIONE E SVILUPPO NELL'AREA EUROMEDITERRANEA	1	1	2	50,00	50,00
	DISCIPLINE DELL'UNIONE EUROPEA, RELAZIONI INTERNAZIONALI E COOPERAZIONE	1	1	2	50,00	50,00
	GLOBAL POLITICS AND INTERNATIONAL RELATIONS	39	21	60	65,00	35,00
	INTERNATIONAL POLITICS AND ECONOMIC RELATIONS	1	1	2	50,00	50,00
	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	2	50,00	50,00
	SCIENZE POLITICHE	1	2	3	33,33	66,67
	Totale	150	108	258	58,14	41,86
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	2	50,00	50,00
	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	4	50,00	50,00
	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
	Totale	581	176	757	76,75	23,25
ATENE0	1.548	503	2.051	75,48	24,52	

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'Ateneo¹³.

Iscritti ai dottorati - A.A. 2020/2021

Denominazione Corsi di dottorato	DONNE	UOMINI	Totale	%DONNE	%UOMINI
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
Totale	58	49	107	54,21	45,79

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.

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

Personale Tecnico-Amministrativo per categoria e genere

Categoria	DONNE	UOMINI	Totale	%DONNE	%UOMINI
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%
Totale	192	96	288	66,67%	33,33%

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 afferenza:

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
Ateneo	19	48	67	28,36	71,64

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
Ateneo	69	49	118	58,47	41,53

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
Ateneo	34	28	62	54,84	45,16

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
Ateneo	18	10	28	64,29	35,71

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)¹⁴ 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 CUG¹⁵. 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 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*¹⁶. 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.

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

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

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

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 Alias¹⁷, 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 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 Orgasmi di Parità delle Università italiane (CPO Università) dal 2017¹⁸.

Nell'Ateneo, inoltre, è presente da anni una Delega rettorale per le 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 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

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

¹⁸ http://www.cpouniversita.it/?page_id=4

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 1 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 GEP¹⁹. Da segnalare che il questionario ha visto una partecipazione significativa di studiosi/e 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 ²⁰. 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, misurazione e valutazione. Si tratta di una circostanza emersa in un workshop sull'avvio del Bilancio di genere, organizzato nel 2019 dal CUG²¹, 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.

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

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

²¹ <https://www.unimc.it/it/ateneo/organi-di-consultazione-garanzia-valutazione-e-controllo/cug/tuselli-l0sett2019-2.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	1. Report annuale 2. Banca dati
Outcome	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

POLITICHE

Obiettivo

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

3. Azione

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

Sottoazioni



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

<u>4.</u> Azione	Adozione da parte degli organi competenti delle linee guida in materia di parità di genere nel linguaggio amministrativo
Sottoazioni	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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

<u>5.</u> Azione	Prevedere all’interno delle strutture universitarie alcuni spazi <i>kids friendly</i>
Sottoazioni	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Istituire un team di lavoro e/o ufficio per il <i>welfare</i> d’ateneo ▪ Individuare e predisporre spazi <i>kids friendly</i> a favore della comunità universitaria
Responsabili	Delegata/o rettoriale inclusione, CUG, Ufficio tecnico
Target diretto	Docenti, ricercatrici/ricercatori, personale tecnico-amministrativo, dottorande/i, assegniste/i, borsiste/i, studentesse/studenti
Target indiretto	Società
Output	1. Istituzione team/ufficio welfare 2. Allestimento spazi <i>kids friendly</i>
Outcome	Incremento progressione carriera 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

Direttori /direttrici di dipartimento; EP delle strutture; Direzione generale

Target diretto

Personale docente e tecnico amministrativo

Target indiretto

Società e famiglie del personale Unimc

Output

1. Vademecum 2. Iniziative formative

Outcome

Incremento progressione carriera 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

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

Target diretto

Personale docente e tecnico amministrativo

Target indiretto

Società

Output

1. Eventi formativi biennali 2. Report dati congedo

Outcome

Incremento progressione carriera 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 rettore 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

<u>3.</u> Azione	Integrare il GEP con il Piano Strategico d'Ateneo e il Piano della performance
Responsabili	<i>Governance</i> 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 <i>gender-sensitive</i>
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 Rettore, Delegata/a rettorale all'uguaglianza di genere, CUG

Target diretto *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

1. Report triennale lavoro di cura in accademia 2. Revisione VTR

Outcome

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

1. Due report triennali (Personale docente e PTA)

Outcome

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

1. Bando competitivo interno 2. Bando post-doc e/o assegno di ricerca

Outcome

 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

CUG, Delegata/o rettorale all'uguaglianza di genere, Ufficio risorse umane

Target diretto

Dottorande/i, Assegnisti, ricercatrici/ricercatori, PTA

Target indiretto

Comunità universitaria

Output

1. Moduli formativi annuali per studiose/i 2. Moduli formativi annuali PTA

Outcome

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	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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	<i>Governance</i> , Delegata/o rettorale didattica, CUG, Adoss
Target diretto	Docenti, ricercatrici/ricercatori, personale tecnico-amministrativo, studentesse/studenti
Target indiretto	Comunità universitaria
Output	1. Team lavoro; 2. Modifica regolamenti 3. Evento per disseminazione
Outcome	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 Consiglieria/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

1. Regolamento CdF 2. Bando CdF 3. Presentazione del servizio

Outcome

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

CUG, Ufficio comunicazione, Delegata/o alla comunicazione

Target diretto

Studentesse/studenti

Target indiretto

Società

Output

1. Pagina web dedicata 2. App servizi dedicata

Outcome

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

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

Target diretto

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

1. Organizzazione di almeno 3 iniziative annuali

Outcome

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

AREA MONITORAGGIO	FAVORIRE EQUILIBRIO DI GENERE NELLA GOVERNANCE E NEI PROCESSI DECISIONALI	
KPI 6	Aumentare numero di donne in posizioni apicali (governance)	Incremento del 10% rispetto ai valori dell'analisi di contesto (2021) entro ciclo
KPI 7	Incrementare contenuti e analisi di genere nei documenti strategici	Almeno una sezione dedicata a GEP e uguaglianza di genere nel Piano strategico
AREA MONITORAGGIO	FAVORIRE UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE CARRIERE	
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
KPI 9	Promuovere equilibrio di genere nel reclutamento e progressioni personale	Incremento complessivo equilibrio di genere per nuove posizioni e per progressioni
AREA MONITORAGGIO	FAVORIRE APPROCCIO DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA DIDATTICA	
KPI 10	Integrare contenuti e approccio di genere nella ricerca	Finanziare almeno 1 assegno di ricerca +1 progetto d'ateneo con approccio/contenuti di
KPI 11	Rafforzare un approccio formativo gender-sensitive	Rilevare annualmente, mediante questionari e/o interviste incremento di
AREA MONITORAGGIO	CONTRASTARE STEREOTIPI, MOLESTIE E VIOLENZA DI GENERE	
KPI 12	Aumentare sensibilizzazione alle questioni di genere e contrasto ai bias di genere	Almeno 4 campagne/iniziativa 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 Gender Studies, in particolare questioni

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)

Obiettivo	Risorsa	Responsabile	Timeline
Redazione GEP Unimc	Personale 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	Personale GEP revisori	Rettore	31.12.2024
Monitoraggio/Implementazione GEP	Personale Unità GEP, Pta a supporto dei revisori	Direzione generale	A partire dal 01.01.2022
Bilancio di genere (BdG)	Personale Gruppo lavoro (BdG)	Rettore	31.12.2022
Disseminazione GEP	Personale Gruppo lavoro Genere e comunicazione	Rettore	31.12.2022
Spazi <i>kids friendly</i>	Risorse logistiche Individuazione e allestimento spazi	Ufficio tecnico	31.12.2023
Campagne disseminative GEP	ICT+Risorse finanziarie	Rettore, CDA	A partire dal 1.1.2022 5000 euro annuali
Centro interdipartimentale Studi di genere	Risorse logistiche Individuazione e allestimento spazio	Rettore	31.12.2022

Formazione	Risorse finanziarie Workshop, seminari, campagne anti-violenza	Rettore+delegata/o rettorale uguaglianza di genere	A partire dal 1.1.2022 Almeno 5000 euro annuali
Bando competitivo interno+borsa post-doc (o assegno ricerca)	Risorse finanziarie	Senato/Cda	Almeno 13.000 euro entro fine GEP
Consigliere/a di fiducia	Risorse finanziarie	Senato/Cda	3000 euro circa, contratto annuale