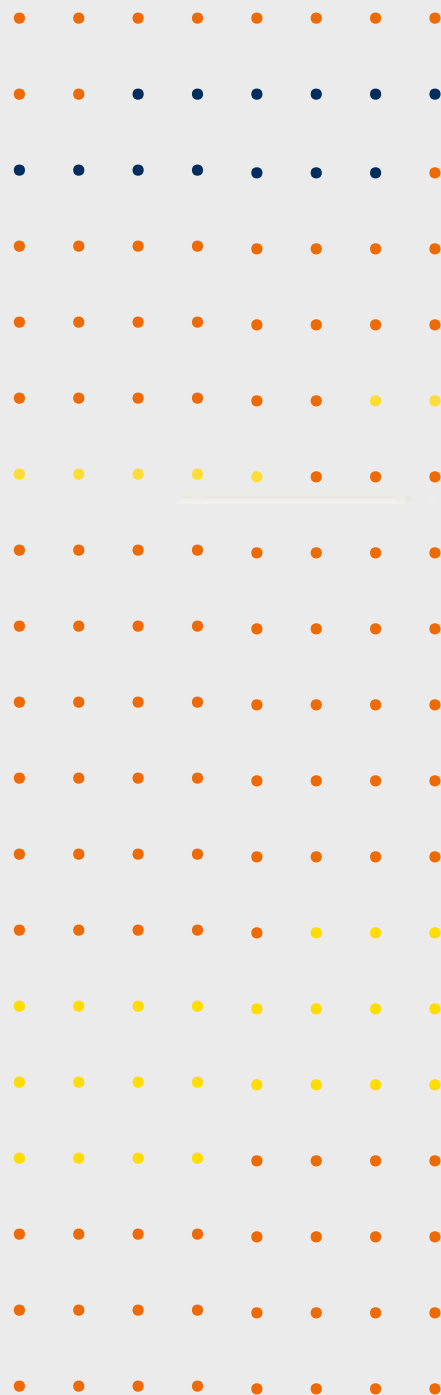
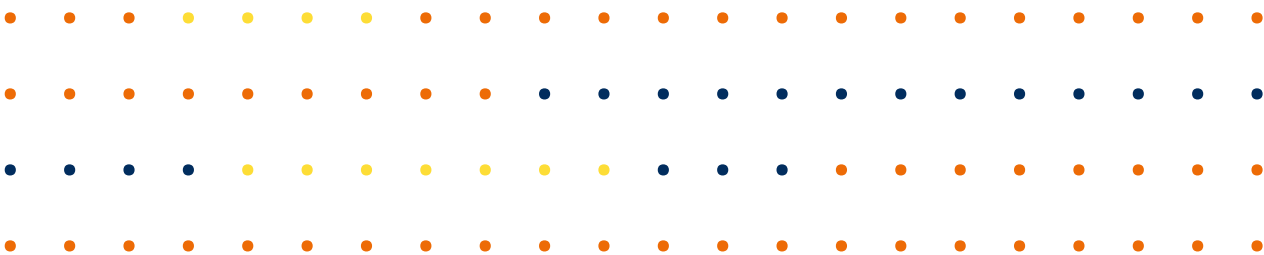


2019-2024

# IO1 RAPPORTO FINALE

La versione riferimento del  
rapporto è il [documento in  
lingua inglese](#)





*Questa pubblicazione riflette esclusivamente il punto di vista dell'autore e la Commissione non può esserlo si ritiene responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in esso contenute.*  
*Magdalena Póltorak (a cura di)*

*[Il rapporto finale è stato sviluppato nell'ambito del progetto  
GEPARD: Gender Equality Program in Academia – Raising  
Diversity. Progetto n.:*

*2021-1-PL01-KA220-HED-000027532]*

## **Sommario**

### **1. Osservazioni introduttive**

- 1.1 Piani per l'uguaglianza di genere: quadro giuridico dell'UE e presupposti generali
- 1.2 Metodologia per lo sviluppo e l'attuazione di un piano per l'uguaglianza di genere – breve panoramica
- 1.3 Politica GEP all'interno di un consorzio internazionale del Progetto GEPARD
  - 1.3.1 Il Piano per l'uguaglianza di genere presso l'Università della Slesia a Katowice
  - 1.3.2 Il Piano per la Parità di Genere alla L- Università ta' Malta
  - 1.3.3 Il Piano per l'uguaglianza di genere presso l'Università di Miskolc
  - 1.3.4 Il Piano per l'uguaglianza di genere presso l'Università di Cipro
  - 1.3.5 Le attività sull'uguaglianza di genere nell'Università degli Studi di Salerno
  - 1.3.6 Il Piano per l'uguaglianza di genere all'Università Paris Lodron di Salisburgo

### **2. Motivazione, metodologia e risultati dell'IO1**

- 2.1 Dalla matrice al kit di strumenti - metodologia, logica e procedura UGEP
- 2.2 Raccomandazioni per i partner

### **3. Risultati delle interviste agli esperti (panoramica generale)**

### **4. Aree chiave: giustificazione e benefici**

- 4.1 Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa
- 4.2 Equilibrio di genere nella leadership e pari partecipazione di donne e uomini al processo decisionale
- 4.3 Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera
- 4.4 Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento
- 4.5 Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali
- 4.6 Intersezionalità e diversità

### **Appendice 1: Raccomandazioni per i partner – modello**

### **Appendice 2: Questionario di colloquio con esperti**

## 1. Osservazioni introduttive<sup>1</sup>

### 1.1 Piani per l'uguaglianza di genere: quadro giuridico dell'UE e presupposti generali

L'Unione Europea si è sempre posta l'obiettivo di raggiungere le pari opportunità di genere a livello globale. L'attuazione delle diverse misure non è ancora completata, negli ultimi anni e decenni sono stati compiuti molti passi che hanno contribuito alla completa eliminazione delle differenze tra i sessi. Le misure e il quadro giuridico predisposto cercano di regolamentare la questione in un contesto generale.

L'Unione Europea cerca di garantire l'uguaglianza di genere attraverso diverse soluzioni principali:

- 1) Da un lato, si cerca di creare il quadro normativo adeguato attraverso lo sviluppo le norme giuridiche pertinenti.
- 2) D'altro canto, ha integrato la dimensione di genere in tutte le sue politiche e iniziative è un requisito universale.
- 3) Terziario, ha introdotto una serie di misure mirate per migliorare la situazione del donne.

In termini di contesto giuridico, l'UE ha stabilito per prima il principio della “parità di retribuzione per lo stesso lavoro” nel 1957, che si ritrova ancora nell'articolo 157 del Trattato sul funzionamento dell'Unione

Unione europea (di seguito: TFUE) come pietra angolare delle pari opportunità per gli uomini e donne. Ciascuno Stato membro è tenuto a garantire l'attuazione di questo principio. Esso

Si precisa inoltre che il Parlamento europeo e il Consiglio, deliberando ai sensi dell'art procedura legislativa ordinaria e previa consultazione del Comitato economico e sociale adottare misure atte a garantire l'applicazione del principio delle pari opportunità e dell'uguaglianza trattamento degli uomini e delle donne in materia di lavoro, compreso il principio della parità di retribuzione a parità di lavoro. Per quanto riguarda l'attuazione delle misure, troviamo in questa sezione che, in al fine di garantire la piena uguaglianza tra uomini e donne nella vita lavorativa, il principio di parità trattamento non impedisce agli Stati membri di mantenere o adottare misure che prevedano alcuni vantaggi per agevolare il perseguimento del sesso sottorappresentato attività professionali, o per prevenire o compensare svantaggi nella loro carriera sviluppo. Tali requisiti sono stati successivamente inseriti nell'articolo 21 della Carta dell'Unione Diritti fondamentali dell'Unione europea. L'articolo 8 del TFUE attribuisce inoltre all'UE il compito di eliminare le disuguaglianze e promuovere la parità tra donne e

---

<sup>1</sup>Questa parte del rapporto è stata sviluppata in gran parte sulla base di: E. Kriston , *Legal background of gender equality*, [Handbook-GEPARD-DEF---ING\\_042024.pdf \(gepard-project.eu\)](https://gepard-project.eu/handbook-gepard-def---ing_042024.pdf), pp. 12-17 e Torbus U, Pótorak M., *Piano per l'uguaglianza di genere per la ricerca e l'innovazione. Osservazioni basate sulle prime esperienze dell'Università della Slesia a Katowice* , Roczniki Amministrazione io Prawa 2022; 4 (XXII): 51-69, <https://doi.org/10.5604/01.3001.0016.3315> pp. 52-62 ed esperienza individuale dei partner dei Progetti GEPARD.

uomini in tutte le sue attività. Si vede quindi che il mondo del lavoro è stato il primo a sviluppare la questione del genere uguaglianza, ma nel corso degli anni l'Unione Europea ha adottato molti altri atti giuridici per garantirla uguaglianza non solo nei rapporti di lavoro ma anche, per quanto possibile, in tutti gli ambiti della vita.

Tra i principali documenti giuridici rilevanti la prima menzione merita la Direttiva 79/7/CEE<sup>2</sup>, che per prima si è posta l'obiettivo di eliminare le differenze tra uomini e donne nel campo della previdenza sociale. In particolare, tutela dal rischio di malattia, invalidità, la vecchiaia, gli infortuni sul lavoro, le malattie professionali e la disoccupazione, le norme e il sociale assistenza destinata ad integrare o sostituire tali regimi. Il documento prevede pari trattamento nei seguenti ambiti – indipendentemente dallo stato civile o di famiglia:

- la portata dei regimi e le condizioni per accedervi,
- per quanto riguarda l'obbligo di contribuzione e il calcolo dei contributi,
- il calcolo delle prestazioni, comprese le indennità per coniugi e persone a carico, e il condizioni che disciplinano la durata e il mantenimento del diritto alle prestazioni.

La tappa successiva nella legislazione è stata la Direttiva 92/85/CEE<sup>3</sup> sull'introduzione di misure volte a incoraggiare il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti e dei lavoratori che hanno partorito da poco. In questo caso, la legislazione si avvicina ad un approccio molto più specializzato gruppo di persone in una situazione unica, dove la differenziazione è necessaria per dare loro, pari opportunità rispetto ai lavoratori comuni.

L'espansione delle questioni relative alle pari opportunità è iniziata all'inizio degli anni 2000, quando l'Unione Europea Il sindacato ha cercato di trovare una soluzione generale alla questione abbandonando il mondo del lavoro. È stato il primo momento in cui la direttiva 2000/43/CE del Consiglio<sup>4</sup> ha attuato il principio della parità di trattamento indipendentemente dalla razza o dall'origine etnica è stato pubblicato, vietando la discriminazione per motivi di origine razziale o etnica in diverse aree. Il preambolo del documento prevede che, in al fine di garantire lo sviluppo di società democratiche e tolleranti in cui tutte le persone possano farlo partecipare, indipendentemente dalla razza o dall'origine etnica, all'azione nel campo della discriminazione basata su L'origine razziale o etnica dovrebbe andare oltre l'accesso ai lavoratori autonomi e non autonomi occupazione e coprire settori quali l'istruzione, la

---

<sup>2</sup>DIRETTIVA DEL CONSIGLIO del 19 dicembre 1978 relativa all'attuazione progressiva del principio di uguaglianza trattamento degli uomini e delle donne in materia di sicurezza sociale (79/7/CEE) <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/IT/TUTTI/?uri=celex%3A31979L0007>.

<sup>3</sup>Direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, sull'introduzione di misure di incentivazione miglioramenti nella sicurezza e nella salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti e delle lavoratrici che hanno partorito di recente nascita o allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva). 89/391/CEE) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31992L0085>.

<sup>4</sup>Direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento tra persone indipendentemente dalla razza o dall'origine etnica.

protezione sociale, compresa la sicurezza sociale e assistenza sanitaria, vantaggi sociali, accesso e fornitura di beni e servizi.

In questo contesto, nel 2004 è stata pubblicata la Direttiva 2004/113/CE del Consiglio.<sup>5</sup> Essa è incentrata sulla promozione della parità di accesso e fornitura di beni e servizi in situazioni rilevanti. Lo scopo di questa La direttiva ha inoltre dimostrato la volontà di andare oltre i settori dell'occupazione e della politica sociale ottenere un più ampio riconoscimento delle questioni di genere.

Dal 2006, l'Unione Europea ha rivisto una serie di questioni riguardanti l'esistente Sono state pubblicate una serie di norme e nuove direttive che hanno cercato di regolamentare il possibile prospettive di uguaglianza di genere in modo ancora più ampio e in linea con le mutevoli esigenze della società<sup>6</sup>. Dal 2010 in poi, in linea con la strategia per la parità dell'Unione europea, l'ambito delle aree in questione è stata estesa ed è stata pubblicata la Direttiva 2011/36/UE<sup>7</sup> del Parlamento Europeo e del Consiglio<sup>8</sup>, aprendo la strada come dimensione nella lotta alla tratta di esseri umani. Questa direttiva riconosce la specificità di genere della tratta di esseri umani e il fatto che uomini e donne siano trafficati per scopi diversi, sollevando così consapevolezza della necessità che le differenze di genere siano prese in considerazione nell'assistenza e nel sostegno misure, se del caso. Infine, tra le azioni intraprese per ampliare gli ambiti delle regole, l'Unione Europea si è attivata anche per riconoscere le pari opportunità nella vita privata dei cittadini, sfociando nell'adozione di un direttiva sulle misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata per genitori e prestatori di assistenza<sup>9</sup>. Questo documento afferma esplicitamente che le politiche di conciliazione tra lavoro e vita privata dovrebbero contribuire a raggiungere l'uguaglianza di genere promuovendo la

---

<sup>5</sup>DIRETTIVA 2004/113/CE DEL CONSIGLIO del 13 dicembre 2004 che attua il principio della parità di trattamento

tra uomini e donne nell'accesso e nella fornitura di beni e servizi <https://eurlex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A32004L0113>.

<sup>6</sup>Le modifiche importanti: DIRETTIVA 2006/54/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 5 luglio 2006 sull'attuazione del principio delle pari opportunità e dell'uguaglianza trattamento degli uomini e delle donne in materia di occupazione e impiego (rifusione) <https://eurlex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32010L0018>.

Direttiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 7 luglio 2010 sull'applicazione della il principio della parità di trattamento tra uomini e donne che esercitano un'attività di lavoro autonomo capacità e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/IT/TXT/?uri=celex%3A32010L0041>.

<sup>7</sup>Direttiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 5 aprile 2011, sulla prevenzione e lotta alla tratta degli esseri umani e protezione delle vittime e sostituzione del quadro quadro del Consiglio Decisione 2002/629/GAI <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32011L0036>.

<sup>8</sup>Direttiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 5 aprile 2011, sulla prevenzione e lotta alla tratta degli esseri umani e protezione delle vittime e sostituzione del quadro quadro del Consiglio Decisione 2002/629/GAI <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32011L0036>.

<sup>9</sup>Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 sulla vita lavorativa equilibrio per genitori e tutori e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio <https://eurlex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>.

partecipazione delle donne al mercato del lavoro , l'equa condivisione delle responsabilità di cura tra

uomini e donne e l'eliminazione dei divari di genere nel reddito e nella retribuzione. Il problema principale dentro questo aspetto è la sottorappresentanza delle donne nel mercato del lavoro , il che è difficile da risolvere conciliare lavoro e responsabilità familiari. In molti casi, dopo aver avuto figli, le donne lo sono probabilmente lavoreranno meno ore in un impiego retribuito e dedicheranno più tempo all'assistenza non retribuita responsabilità.

L'equilibrio tra lavoro e vita privata rimane quindi una sfida importante per molti genitori e lavoratori responsabilità assistenziali, in particolare, a causa dell'allungamento dell'orario di lavoro e della modifica dell'orario di lavoro modelli che influiscono negativamente sull'occupazione femminile. Pertanto, i primi aspetti hanno cercato di illustrare le principali aree e questioni in cui si trova l'Unione europea ha già provato a costruire la possibilità delle pari opportunità, ma lo si vede anche dal hanno descritto ed elencato i testi giuridici che sono stati tutti attuati sotto forma di direttive. Come un Di conseguenza, era necessario attuarle negli Stati membri, cosa che in molti casi è avvenuta successo, ma l'effettiva attuazione si è concretizzata in diverse soluzioni <sup>10</sup>.

Tuttavia, l'attuazione della strategia per le pari opportunità dell'Unione europea non è solo integrati nella vita quotidiana degli Stati membri attraverso le norme giuridiche sopra menzionate strumenti, ma possiamo riscontrare risultati significativi anche dal lato del lavoro della Corte. La Corte di Giustizia dell'Unione Europea (di seguito: CGUE) ha interpretato le disposizioni dell'acquis in una serie di casi a causa di controversie e difficoltà di interpretazione negli Stati membri Stati. Potrebbe quindi anche essere importante presentare alcuni casi correlati rilevanti al fine di farlo garantire un'analisi completa.

La questione principale nel caso <sup>11</sup>Marschall era se una norma nazionale che discriminasse positivamente le lavoratrici in determinati settori in cui tipicamente sono presenti più uomini che donne è contrario al diritto dell'UE. Nel caso di specie, la CGUE non ha riscontrato la posizione dello Stato membro soluzione illegittima, prevedendo che candidati uomini e donne aventi i medesimi titoli presenti sul base della loro competenza, competenza e prestazione professionale non precludono il livello nazionale legislazione che dà priorità alle lavoratrici dipendenti in tali situazioni, a condizione che lo sia concesso in ogni caso ai candidati uomini con le stesse qualifiche delle donne richiedenti, che la proposta sia valutata in modo obiettivo, tenendo conto di tutti i criteri relativi all'identità dei candidati ed esclude qualsiasi vantaggio per le candidate donne, a condizione che uno o più criteri facciano pendere la bilancia a favore del candidato uomo e che quelli i criteri non sono discriminatori nei confronti delle candidate

---

<sup>10</sup>Naturalmente, l'Unione europea controlla i processi di attuazione negli Stati membri, il i cui risultati si possono trovare anche nelle fonti indicate per tutte le direttive sopra citate.

<sup>11</sup>Causa C-409/95. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61995CJ0409>.





attività sviluppate nell'ambito del Il programma dovrebbe mirare a eliminare i pregiudizi e le disuguaglianze di genere, migliorando l'equilibrio tra lavoro e vita privata e promuovendo la parità tra donne e uomini nella ricerca e nell'innovazione (R&I), compreso il principio della parità di retribuzione senza discriminazioni basate sul sesso, in conformità con gli articoli 2 e 3 del il trattato sull'Unione europea (TUE) e gli articoli 8 e 157 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE). La dimensione di genere dovrebbe essere inclusa nei contenuti di ricerca e innovazione e seguita in tutte le fasi dei cicli di ricerca. Inoltre, le attività del programma dovrebbero mirare a eliminare le disuguaglianze e a promuovere l'uguaglianza e la diversità in tutti gli aspetti della ricerca e dell'innovazione per quanto riguarda età, disabilità, razza e origine etnica, religione o convinzioni personali e orientamento sessuale. Uno dei principi di Orizzonte Europa stabiliti all'articolo 7 indica che il programma garantisce l'effettiva promozione delle pari opportunità per tutti e l'attuazione della dimensione di genere, compreso l'integrazione della dimensione di genere nei contenuti di ricerca e innovazione. Il suo scopo è quello di affrontare le cause dello squilibrio di genere. Particolare attenzione sarà prestata a garantire, per quanto possibile, l'equilibrio di genere nei comitati di valutazione e in altri organi consultivi pertinenti quali comitati e gruppi di esperti (paragrafo 6).

Analogamente, la Decisione (UE) 2021/764 del Consiglio, del 10 maggio 2021, che istituisce il Programma specifico di attuazione di Orizzonte Europa – Programma quadro per la ricerca e l'innovazione,<sup>16</sup> considera il rafforzamento della dimensione di genere come obiettivi operativi del Programma specifico (Articolo 2, par. 2). , al.e). L'attuazione del Programma Specifico attraverso il Piano Strategico dovrà contenere, tra gli altri, questioni specifiche, come l'uguaglianza di genere, e includere l'integrazione della dimensione di genere nel contenuto di ricerca e innovazione (Articolo 6, par. 3, al. e).

Infine, l'Allegato 1 della Decisione di Esecuzione C (2022)2975 della Commissione Europea del 10 maggio 2022 sull'adozione del programma di lavoro per il periodo 2021-2022 nel quadro del Programma Specifico di attuazione di Orizzonte Europa – Programma Quadro per la Ricerca e l'Innovazione e la sua Il finanziamento per quanto riguarda il bilancio 2022 prevede esplicitamente che l'introduzione di un piano per l'uguaglianza di genere (GEP) come criterio di ammissibilità miri a sostenere l'attuazione di un cambiamento istituzionale sostenibile per i candidati. La Commissione sottolinea inoltre che i finanziatori e i fornitori di ricerca svolgono un ruolo essenziale nel sensibilizzare l'opinione pubblica e nell'integrare l'uguaglianza di genere nei loro contenuti di ricerca e insegnamento.<sup>17</sup>

Come accennato, il principio di parità di genere è uno dei principi e valori fondamentali, e al tempo stesso considerati 'fondanti', dell'Unione Europea, espressi nel diritto primario dell'organizzazione . Mentre, nel corso degli anni, la legislazione, la giurisprudenza e le

---

<sup>16</sup>Decisione (UE) 2021/764 del Consiglio, del 10 maggio 2021, che istituisce il programma specifico per l'attuazione di Orizzonte Europa – Programma quadro di ricerca e innovazione e che abroga la decisione 2013/743/UE.

<sup>17</sup>Orientamenti di Orizzonte Europa sui piani per l'uguaglianza di genere..., pag. 6.

modifiche ai Trattati hanno contribuito a un evidente rafforzamento sia del principio stesso che della sua attuazione nell'UE, il cambiamento sostenibile richiede azioni di natura permanente e proattiva. Non dovrebbe quindi sorprendere che l'uguaglianza di genere sia ora una delle aree d'azione prioritarie per la Commissione europea per il periodo 2019-2024, come confermato dalla Strategia per l'uguaglianza di genere 2020-2025.<sup>18</sup>

Il GEP va quindi considerato come parte della Strategia Europea per l'Occupazione, volta a rafforzare l'uguaglianza di genere nel contesto universitario. È inoltre del tutto coerente con le misure specifiche temporanee volte a livellare le condizioni di gioco tra i due sessi e ad apportare cambiamenti strutturali, sociali e culturali per correggere le forme passate e presenti e gli effetti della discriminazione contro le donne.<sup>19</sup>

Anche se solo ora il possesso di un GEP è diventato un prerequisito per poter beneficiare dei finanziamenti del programma Orizzonte Europa, la necessità di includere politiche *di mainstreaming di genere* nel campo della ricerca era già stata segnalata più di dieci anni fa. Nel luglio 2012, la Commissione ha pubblicato una comunicazione in cui sosteneva la necessità di agire per stabilire e attuare principi volti a garantire l'uguaglianza di genere in tutti gli ambiti della vita accademica al fine di "porre fine allo spreco di talenti che non possiamo permetterci, alla diversità di opinioni e atteggiamenti nella ricerca e l'implementazione della qualità."<sup>20</sup> La comunicazione evidenzia la notevole perdita e l'uso inefficiente di donne altamente qualificate nello Spazio europeo della ricerca (compreso il processo decisionale e la progettazione, valutazione e attuazione della ricerca). Ciò che è particolarmente degno di nota è che la Commissione non si è limitata a formulare le aspettative giuridiche e politiche per gli Stati membri (compresa l'adozione di piani per l'uguaglianza di genere), ma si è impegnata a garantire che il 40% del sesso sottorappresentato in tutti i suoi gruppi di esperti, gruppi e comitati e ad applicarlo in particolare nell'ambito di Orizzonte 2020. Infine, Orizzonte 2020 è stato il primo programma quadro a riconoscere il genere come una *priorità trasversale*,<sup>21</sup> mentre l'integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'innovazione (R&I) era intesa a garantire che le caratteristiche biologiche e socio-culturali sia delle donne

---

<sup>18</sup>Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni su *Un'Unione di uguaglianza: strategia per l'uguaglianza di genere 2020-2025*. COM/2020/152 definitivo.

<sup>19</sup>Comitato CEDAW (2004). *Raccomandazione generale n. 25 sull'articolo 4, paragrafo 1 - Misure speciali temporanee*, disponibile all'indirizzo: <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CEDAW/Pages/Recommendations.aspx> (accesso: 12.11.2022) e K. Sękowska -Kozłowska, *Między obowiązkiem a przyzwoleniem. Środki wyró wnawcze na rzecz kobiet jako instrument realizacji praw człowieka [ Tra dovere e consenso. Misure compensative per le donne come strumento per il raggiungimento dei diritti umani ]*, Warszawa 2021, passim.

<sup>20</sup> *Un partenariato rafforzato per lo Spazio europeo della ricerca per l'eccellenza e la crescita*, Bruxelles, 17.7.2012, COM( 2012) 392 final.

<sup>21</sup>Commissione europea, Direzione generale della Ricerca e dell'innovazione, *Innovazioni di genere: come l'analisi inclusiva contribuisce alla ricerca e all'innovazione*, Ufficio delle pubblicazioni, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/619077> (accesso: 3.10.2022).

che degli uomini, nonché gli obiettivi di uguaglianza di genere, siano inclusi come rilevanti nel contesto dei progetti di ricerca e innovazione.

**Un piano per l'uguaglianza di genere (GEP) può essere definito come un insieme di impegni e azioni che mirano a promuovere l'uguaglianza di genere in un'organizzazione attraverso il cambiamento istituzionale e culturale .<sup>22</sup>**

Tipicamente, un piano di genere implica stabilire e rendere effettivo un insieme di principi di base per salvaguardare l'uguaglianza di genere in tutte le sfere della vita accademica <sup>23</sup>. Un piano per l'uguaglianza di genere non ha un modello universale, <sup>24</sup>poiché l'insieme delle azioni dipenderà dal tipo di organizzazione , dal settore di attività, dalle misure antidiscriminatorie adottate fino ad oggi e dal tipo di pregiudizio e disuguaglianza di genere identificati nella diagnosi all'interno l' organizzazione . Tuttavia, nell'ambito delle linee guida pubblicate nel settembre 2021, **la Commissione ha individuato quattro requisiti obbligatori relativi al processo che un GEP deve soddisfare.** <sup>25</sup>Si applicano al criterio di ammissibilità di Orizzonte Europa, ma possono essere percepiti come universali, poiché possono applicarsi sia alla ricerca e all'innovazione che ad altri soggetti (non-ricerca e innovazione) che mirano a istituire tale piano.

In primo luogo, **il piano per la parità di genere deve soddisfare requisiti formali.** Deve trattarsi di un documento formale pubblicato sul sito web dell'istituzione, firmato dal vertice aziendale e attivamente diffuso all'interno dell'istituzione. Il piano dovrebbe dimostrare un impegno per l'uguaglianza di genere, stabilire obiettivi chiari e azioni e misure dettagliate per raggiungerli. Spetta all'istituzione stessa definire gli obiettivi e le azioni particolari.

**Il piano per l'uguaglianza di genere richiede l'identificazione delle persone responsabili della sua attuazione (risorse dedicate e competenze in materia di uguaglianza di genere).** La creazione di un GEP richiede la creazione di un quadro specifico (organizzativo e finanziario) e spetta all'organizzazione decidere cosa è necessario e all'interno di quali strutture sosterrà un processo permanente di cambiamento organizzativo sostenibile per rafforzare il principio di uguaglianza di genere.

**L'attuazione di un piano per l'uguaglianza di genere richiede anche la raccolta e il monitoraggio dei dati.** L'organizzazione deve raccogliere dati disaggregati per sesso/genere sul personale e sugli studenti e preparare il rapporto annuale sulla base di questi indicatori. Poiché il GEP è “tagliato su misura” per le esigenze specifiche dell'organizzazione , ciascuna

---

<sup>22</sup>Orientamenti di Orizzonte Europa sui piani per l'uguaglianza di genere..., pag. 5.

<sup>23</sup>VFA Barros, RM Vasconcelos, E. Araújo, L. Amaral e I. Ramos , *A Positive Perspective to Implementation of a Gender Equality Plan: una questione di progettazione, tempo e partecipazione* , 2018 IEEE Frontiers in Education Conference (FIE), San Jose , CA, USA, 2018, pp. 1-5, doi : 10.1109/FIE.2018.8659112.

<sup>24</sup>Tuttavia, nel quadro del progetto GEPARD, che viene portato avanti da un consorzio di diverse università europee, è previsto lo sviluppo di un Piano universale per l'uguaglianza di genere (come uno dei risultati del progetto), sebbene questa non sia tanto una soluzione applicabile ovunque per la riproducibilità delle soluzioni adottate, come un ventaglio di possibilità che consentono di costruire un piano di uguaglianza di genere in linea con le esigenze e le aspettative di una specifica istituzione (per maggiori dettagli si veda il punto IV ).

<sup>25</sup>Orientamenti di Orizzonte Europa sui piani per l'uguaglianza di genere..., pag. 5.

organizzazione decide autonomamente come selezionare gli indicatori più rilevanti, come raccogliere e analizzare i dati, comprese le risorse per farlo, e garantire che i dati siano pubblicati e monitorato su base annuale. I dati raccolti dovrebbero supportare gli obiettivi e i traguardi del piano e la valutazione del processo di attuazione dell'uguaglianza di genere.

**Il quarto elemento essenziale di un piano per la parità di genere è la formazione.** Il GEP deve includere azioni di sensibilizzazione e formazione sulla parità di genere. Queste attività dovrebbero coinvolgere l'intera organizzazione ed essere un processo basato sull'evidenza, continuo e a lungo termine. La formazione dovrebbe coprire anche i pregiudizi di genere inconsci rivolti al personale e ai decisori. Dovrebbe inoltre affrontare le attività di comunicazione all'interno dell'organizzazione e includere una formazione sull'uguaglianza di genere incentrata su argomenti specifici rivolti a tutti o a gruppi selezionati.

Oltre a questi quattro requisiti obbligatori, **la Commissione**, seguendo i presupposti della Strategia per l'uguaglianza di genere 2020-2025, **identifica anche cinque aree tematiche suggerite che gli istituti di ricerca e innovazione devono considerare nei loro GEP. Coprono le seguenti questioni:**

1. **equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa ,**
2. **equilibrio di genere nella leadership e pari partecipazione di donne e uomini al processo decisionale,**
3. **parità di genere nelle assunzioni e nell'avanzamento di carriera,**
4. **integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento,**
5. **misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.**

La Commissione lo ha sottolineato anche nelle linee guida di settembre 2021 citate in precedenza, indicando che un GEP efficace dovrebbe basarsi su un modello di cambiamento che identifichi i problemi da affrontare e ne definisca le cause e i risultati desiderati, compresi gli obiettivi. Dovrebbe inoltre dettagliare le azioni necessarie per raggiungere gli obiettivi e gli indicatori per monitorare i progressi. Il GEP dovrebbe coinvolgere l'intera organizzazione, sia l'alta dirigenza, tutto il personale, gli studenti e i dottorandi (nel caso di un organismo di insegnamento ), o altre parti interessate. Dovrebbe inoltre dare forma a un processo continuo che incoraggi l'autoriflessione e una revisione delle azioni intraprese e delle pratiche adottate.

Gli orientamenti della Commissione sono universali e, quindi, anche generali. L'impostazione di un piano per l'uguaglianza di genere per un'organizzazione , inclusa un'università, dipenderà quindi dai problemi identificati e dalle aree che richiedono supporto, al fine di costruire le proposte di soluzioni più appropriate (e allo stesso tempo fattibili).

## **1.2 Metodologia per lo sviluppo e l'attuazione di un piano per l'uguaglianza di genere (GEP) – breve panoramica**

Una caratteristica dell'UE come organizzazione è – oltre alla creazione di impegni – una sorta di “suggerimento” ai destinatari su quali azioni devono essere intraprese affinché standard

specifici siano effettivamente implementati. Per quanto riguarda la parità di genere nella ricerca e innovazione, lo strumento GEAR è un esempio di questo approccio. È operativo dal 2015 e si basa principalmente sull'esperienza di progetti specifici di genere finanziati nell'ambito di Orizzonte 2020.<sup>26</sup>

La creazione di un piano per l'uguaglianza di genere in un'università è, in molti casi, una questione senza precedenti, essendo la conseguenza dell'introduzione di un nuovo criterio di ammissibilità in Orizzonte Europa nel 2022. Ciò significa che anche lo strumento stesso ha dovuto essere aggiornato e adattato alle esigenze standard attuali. Di conseguenza, oggi, lo strumento GEAR è un compendio di conoscenze su cosa sono i piani per la parità di genere e chi dovrebbe essere coinvolto nella loro creazione, perché la creazione di un GEP è necessaria per ottenere un cambiamento sostenibile, come creare "passo dopo passo" tale piano e, infine, dove cercare norme giuridiche in questo settore, nonché esempi di buone pratiche.

Per quanto riguarda le università, <sup>27</sup>lo strumento GEAR suggerisce di adottare le seguenti misure:<sup>28</sup>

1. Comprendere il contesto dell'istituzione per la quale deve essere creato il piano per l'uguaglianza di genere, <sup>29</sup>identificare le persone e le capacità (sia all'interno che all'esterno dell'università) che possono supportare la creazione del piano e capire come funziona il processo di cambiamento secondo la logica del ciclo di *mainstreaming di genere* ;<sup>30</sup>

2. Analizzare e valutare lo *status quo* nell'istituto: una diagnosi iniziale del personale, delle competenze, delle risorse finanziarie e tecniche, quindi definire: il contesto, il quadro giuridico e politico in cui operano gli istituti di istruzione superiore (HEI), l'uguaglianza di genere misure e attività attuate finora nell'istituto di istruzione superiore (se presenti) e infine una diagnosi approfondita e un confronto dei risultati con la situazione in altri istituti di istruzione superiore nel paese e all'estero; questa fase mira a identificare sfide e obiettivi, cioè identificare le aree chiave di impatto per il GEP, <sup>31</sup>al fine di poter valutare anche i cambiamenti raggiunti su questa base in futuro (strategia di monitoraggio e valutazione);

---

<sup>26</sup>Parità di genere nel mondo accademico e nella ricerca – strumento GEAR: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear> (accesso: 10.11.2022).

<sup>27</sup>Sono state preparate linee guida separate per le organizzazioni che finanziano la ricerca .

<sup>28</sup>Guida passo passo sull'uguaglianza di genere nel mondo accademico e nella ricerca per organismi di ricerca , università ed enti pubblici: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/step-step-guide> (accesso: 10.11.2022 ).

<sup>29</sup>Questi includono l'ubicazione, la storia, la situazione economica, gli obiettivi e le priorità di gestione, la struttura, le politiche, la cultura organizzativa , le dimensioni e il quadro giuridico in cui opera l'istituzione.

<sup>30</sup>Le fasi sono quattro: definire, pianificare, agire e verificare.

<sup>31</sup>Questa fase richiede innanzitutto una decisione su chi dovrebbe essere coinvolto nello svolgimento dell'analisi ( un'unità/organismi specializzati o un gruppo dedicato e formalmente incaricato), quindi un esame del quadro giuridico e delle strategie nazionali (comprese le strategie finanziarie) per l'integrazione dell'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'istruzione superiore (se presente), una sorta di "audit interno" dell'istituzione (qui, ad esempio, può essere utilizzato un questionario sviluppato nell'ambito del progetto SAGE), infine, la definizione della indicatori da prendere in considerazione nella diagnosi, la metodologia per condurre ricerche quantitative e qualitative e la valutazione dei loro risultati sulla base di studi comparabili. Il questionario sviluppato nell'ambito del progetto SAGE [https://www.sage-growingequality.eu/web/assets/media/tools/audit\\_guidelines.pdf](https://www.sage-growingequality.eu/web/assets/media/tools/audit_guidelines.pdf) (accesso:

3. **La creazione di un piano per l'uguaglianza di genere** – pianificando azioni specifiche sulla base dei risultati della diagnosi effettuata, delle risorse disponibili e delle linee guida della Commissione relative ai criteri di ammissibilità, tenendo sempre presente che il piano dovrebbe essere olistico e integrato (sia a livello interno che con documenti e processi critici nell'Ateneo);<sup>32</sup> si sottolinea inoltre che in questa fase è fondamentale il coinvolgimento del top management e la definizione razionale delle priorità ;

4. Attuazione del piano – l'attuazione da parte del team<sup>33</sup> creato a questo scopo e secondo il calendario concordato delle attività previste, che – al fine di garantire la sostenibilità del cambiamento all'Università – dovrebbero essere istituzionalizzate al massimo grado possibile e ampiamente diffuso; si raccomanda inoltre di non abbandonare le attività di formazione e sensibilizzazione nella fase di attuazione del piano e di continuare a fare affidamento sulle risorse (conoscenze e competenze) di soggetti esterni al team direttamente responsabile dell'attuazione del piano;

5. Monitoraggio dell'avanzamento e valutazione del piano – verificare, sulla base della strategia di monitoraggio e valutazione predisposta in fase di diagnosi, l'efficacia delle azioni intraprese e la portata dell'impatto del piano sul raggiungimento dei cambiamenti proposti (sottolineando la necessità di distinguere tra gli obiettivi di monitoraggio e quelli di valutazione). Va inoltre sottolineato che Horizon Europe richiede report di monitoraggio

---

10.11.2022) e, infine, la definizione degli indicatori da prendere in considerazione nella diagnosi, la metodologia per condurre ricerche quantitative e qualitative e la valutazione dei loro risultati rispetto a organizzazioni comparabili .

<sup>32</sup>È importante ricordare che il piano deve affrontare questioni rilevanti per l'intera comunità affinché il cambiamento abbia la possibilità di essere sostenibile. Pertanto, diversi elementi essenziali dovrebbero essere presi in considerazione quando si imposta il GEP: obiettivi, misure, indicatori, traguardi, tempistiche e responsabilità. A tal fine si raccomanda, tra l'altro, che il lavoro sul piano sia partecipativo, che obiettivi e azioni siano definiti utilizzando il metodo SMART, che le buone pratiche altrui siano prese come ispirazione e che le risorse esistenti siano essere razionalizzate per il GEP (cambiamento significativo a un costo relativamente contenuto), che il piano dovrebbe essere un documento evolutivo e dinamico, che le responsabilità dei vari attori per l'attuazione dei vari elementi del piano dovrebbero essere chiaramente indicate entro un arco temporale specifico , che la cerchia dei soggetti interessati a sostegno del piano venga permanentemente ampliata e, infine, che le azioni e i processi siano pianificati a lungo termine nell'ottica di un uso sostenibile delle risorse esistenti. I risultati del progetto PLOTINA possono essere utili nello sviluppo del piano: <https://www.plotina.eu/plotina-formative-toolkit/> (accesso: 10.11.2022).

<sup>33</sup>Il team dovrebbe essere informato su: guidare il cambiamento organizzativo , gestire la resistenza, costruire reti di supporto, l'aspetto di genere delle carriere di ricerca, il processo decisionale e il contenuto della ricerca e dell'insegnamento, l'autovalutazione, il monitoraggio, la raccolta e l'analisi dei dati, le specifiche e il funzionamento della propria istituzione. Il team dovrebbe inoltre incontrarsi regolarmente con i responsabili delle funzioni decisionali, al fine sia di discutere i progressi su base continuativa, le situazioni di resistenza ai cambiamenti proposti, sia di identificare le aree in cui saranno necessari aggiustamenti al piano a causa di varie circostanze.

Lo scopo del monitoraggio è la raccolta continua e sistematica di dati (principalmente quantitativi) in modo che il management abbia una conoscenza continua dei progressi concreti nell'attuazione del piano ("output"). Lo scopo della valutazione, d'altro canto, è quello di valutare oggettivamente l'efficacia del piano sulla base dei dati di monitoraggio (principalmente qualitativi), in modo da poter trarre lezioni per pianificare le attività future. Le soluzioni sviluppate dal progetto TARGET possono essere utili in questa fase: [http://www.gendertarget.eu/wp-content/uploads/2018/12/741672\\_TARGET\\_Monitoring\\_Tool\\_D4.pdf](http://www.gendertarget.eu/wp-content/uploads/2018/12/741672_TARGET_Monitoring_Tool_D4.pdf) (accesso: 10.11.2022).



annuali, mentre i risultati di questa fase, al fine di rafforzare la posizione del piano stesso e garantire la ciclicità del cambiamento, dovrebbero essere ampiamente diffusi;

6. Promozione dell'uguaglianza di genere nell'Università dopo l'attuazione del piano – sforzi continui per mantenere gli standard sviluppati nel piano (per evitare regressioni e un ritorno a precedenti pratiche indesiderabili), identificando nuove aree (ad esempio intersezionalità) e strategie (ad esempio bilancio di genere), nonché identificare le migliori pratiche e i vincoli per migliorare il piano successivo.

Lo strumento suggerisce inoltre quali fattori favoriscono lo sviluppo e l'attuazione di un piano e come superare gli ostacoli e le sfide più comuni nell'attuazione delle strategie di uguaglianza di genere nelle università.

Ispirandoci alla logica e alla chiarezza dello strumento GEAR, abbiamo deciso di aggiungervi alcuni elementi che possano rendere più semplice il superamento dei vari passaggi sopra consigliati. Tra questi va segnalato anzitutto l' [UGEPE](#), in quanto strumento che facilita notevolmente la creazione (o la revisione) del GEP. Un secondo elemento sono anche le raccomandazioni per i partner del progetto, che possono specificamente migliorare la comprensione del contesto in cui si trova l'istituzione, valutare lo stato delle cose e facilitare la valutazione delle politiche di uguaglianza e diversità attuate fino ad oggi. Infine, affrontare direttamente le questioni metodologiche è il secondo risultato del progetto GEPARD, la [guida metodologica](#).

### 1.3 Politica GEP all'interno di un consorzio internazionale del progetto GEPARD

#### 1.3.1 Il Piano per l'uguaglianza di genere presso l'Università della Slesia a Katowice<sup>34</sup>

L'Università della Slesia è stata una delle prime università in Polonia (e la prima nel Voivodato della Slesia) a sviluppare e attuare un piano per l'uguaglianza di genere nel 2021.<sup>35</sup> Non c'è dubbio che il nuovo criterio di ammissibilità in Orizzonte Europa abbia contribuito all'intensificazione dei lavori sul documento. Al tempo stesso, va sottolineato che la politica di parità attuata nell'Ateneo presuppone un'azione strategica in questo ambito (risultante, tra l'altro, dalla normativa statutaria vigente in quanto datore di lavoro dell'Ateneo, dai valori indicati al comma 4 dello statuto<sup>36</sup> e dalla dichiarazione sull'essere una comunità uguale e diversificata<sup>37</sup>).

---

<sup>34</sup> Torbus U, Póltorak M., PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE PER LA R&I. OSSERVAZIONI BASATE SULLE ESPERIENZE INIZIALI DELL'UNIVERSITÀ DELLA SLESIA A KATOWICE, Roczniki Amministracji i Prawa 2022; 4(XXII): 51-69, <https://doi.org/10.5604/01.3001.0016.3315> pp. 62-65.

<sup>35</sup> <https://naukawpolsce.pl/aktualnosci/news%2C91165%2Cuniwersytet-slaski-wdraza-plan-rownosci-plci.html> (accesso: 10.11.2022).

<sup>36</sup> *Lo Statuto dell'Università della Slesia a Katowice*, adottato dal Senato dell'Università della Slesia a Katowice il 28 maggio 2019 (il testo consolidato costituisce un'appendice all'annuncio del Rettore dell'Università della Slesia a Katowice del 1° luglio 2021).

<sup>37</sup> *Dichiarazione dell'Università della Slesia – sull'essere una comunità uguale e diversificata*, disponibile all'indirizzo: <https://us.edu.pl/en/uczelnia/rowne-traktowanie/#read-more> (accesso: 10.11.2022).

Il lavoro concettuale iniziale è iniziato nell'ottobre 2020. Si è concentrato principalmente sull'analisi del contesto giuridico ampiamente compreso e sulle disposizioni GEP in vigore presso altre università (nazionali e straniere) e sull'identificazione delle sfide e degli obiettivi specifici che l'Università della Slesia deve affrontare. In questa fase, la partecipazione volontaria dei suoi membri a corsi di formazione su come preparare piani per la parità che soddisfino i requisiti della Commissione ha svolto un ruolo particolare. Molto tempo è stato dedicato anche all'analisi dei risultati della ricerca qualitativa sulla discriminazione e la disparità di trattamento presso l'Università della Slesia <sup>38</sup>insieme ai dati quantitativi sviluppati e messi a disposizione dal Dipartimento dell'Istruzione, dalla Scuola di Dottorato e dal Dipartimento delle Risorse Umane.

Nell'aprile 2021, per ordine del Rettore dell'Università della Slesia, è stato ufficialmente nominato un team per lo sviluppo del Piano per l'uguaglianza di genere per l'Università della Slesia. Comprende quasi venti persone ed era composto da accademici e personale di supporto, nonché da studenti e dottorandi, rappresentanti varie discipline e campi accademici e situati a diversi livelli della gerarchia universitaria. Significativamente, i lavori sul piano sono stati presieduti dal vicerettore per lo sviluppo del personale (una donna). Sulla base dei risultati della diagnosi e dell'identificazione delle migliori pratiche in altre università più avanzate, sono stati identificati gli obiettivi e le sfide chiave per l'Università della Slesia, che dovevano essere affrontati dal primo GEP dell'università. Di conseguenza, nel settembre 2021 è stata proposta la prima versione del piano, che è stata sottoposta ad ampie consultazioni con diversi gruppi di riferimento: lavorare e studiare all'università e due sindacati attivi all'università (ZNP e Solidarność). Sulla base dei commenti e dei suggerimenti è stata elaborata una seconda versione del piano, che è stata nuovamente consultata e migliorata. La terza (ultima) versione del piano è stata sottoposta per parere al Senato dell'Università il 30 novembre 2021. A seguito del parere favorevole del Senato del 7 dicembre 2021, il Rettore dell'Università della Slesia ha emanato un decreto (n. 212/2021), applicare il piano con forza legale.

Il [Piano per l'uguaglianza di genere dell'Università della Slesia a Katowice](#) soddisfa tutti i requisiti della Commissione Europea: è un documento formale, firmato dai vertici dell'università (il Rettore), ed è stato attivamente comunicato alla comunità accademica. <sup>39</sup>Il piano contiene un impegno per l'uguaglianza di genere e stabilisce obiettivi chiari e azioni e misure dettagliate per raggiungerli.

Il Piano per l'uguaglianza di genere presso l'Università della Slesia a Katowice ha un carattere evolutivo e partecipativo, il che significa che l'intera comunità universitaria può

---

<sup>38</sup> *Rapporto su un sondaggio tra dipendenti e dottorandi sulla discriminazione e la disparità di trattamento presso l'Università della Slesia e Rapporto su un sondaggio tra studenti e studentesse presso l'Università della Slesia sulla discriminazione e la disparità di trattamento*. Il contenuto di entrambi i rapporti è disponibile all'indirizzo: <https://us.edu.pl/en/uczelnia/rowne-traktowanie/raporty-z-badan-opinii-wspolnoty-us> (accesso: 28.11.2022).

<sup>39</sup> Oltre a pubblicare il documento sul sito web sulla parità di trattamento: <https://us.edu.pl/en/uczelnia/rowne-traktowanie/plan-rownosci-plci/> (accesso: 18.11.2022), informazioni sull'adozione e attuazione del GEP dell'US viene comunicato attraverso la newsletter di Ateneo e tramite i social media.



contribuire alla sua forma e attuazione. Per migliorare il GEP saranno essenziali anche ulteriori diagnosi e analisi delle condizioni di sviluppo di tutte le persone che compongono la comunità universitaria. Il piano formula obiettivi e azioni nei seguenti ambiti (suggeriti dalla Commissione): scienza e istruzione, reclutamento e sviluppo della carriera, cultura organizzativa e conciliazione lavoro-vita-apprendimento, gestione e processo decisionale e sicurezza. Per ciascuna area sono stati formulati obiettivi strategici, obiettivi operativi, gruppi target, esempi di azioni specifiche e di monitoraggio e fonti di verifica.

Per quanto riguarda la tempistica, per il 2022 si prevede di valutare la situazione, le condizioni e le esigenze in materia di uguaglianza e equivalenza di genere e di sviluppare un'agenda per azioni e procedure per l'uguaglianza o di rivedere quelle esistenti. Nel 2023, l'intenzione era quella di implementare le azioni pianificate e condurre una valutazione interna delle azioni pianificate e implementate, insieme a una revisione del piano dettagliato sviluppato. Infine, nel 2024, verrà portata avanti l'attuazione delle attività pianificate e verrà effettuata la valutazione e la validazione del Piano per l'uguaglianza di genere dell'Università della Slesia a Katowice per il periodo 2022-2024.

Tuttavia, considerati gli obiettivi ambiziosi del Piano, la moltitudine di compiti che prevede e il desiderio di essere meglio preparati per l'adozione del nuovo piano, la Commissione universitaria per l'uguaglianza e la diversità ha raccomandato al Rettore dell'Università della Slesia di estendere l'attuazione del piano attuale fino alla fine del 2025.

### **1.3.2 Il Piano per l'Uguaglianza di Genere all'Università L- Ta ' Malta**

Il Piano Gender+ Equity dell'Università di Malta (UM) è stato formalmente approvato dal Senato dell'UM il 20 gennaio 2022 e dal Consiglio dell'UM il 17 febbraio dello stesso anno. L'Università di Malta ha adottato un approccio gender-plus al fine di incorporare i principi principali menzionati nella sezione intitolata Fattori e impatti sociali elencati nel Piano strategico UM 2020-2025 <sup>40</sup>. Per questo motivo è stato adottato un quadro di uguaglianza, diversità e inclusione, prendendo in considerazione sesso, genere, razza, etnia, orientamento sessuale e caratteristiche non tradizionali.

I principi principali adottati nel Piano azionario UM erano in linea con la legislazione nazionale di Malta, tra cui:

- Capitolo 413 - Legge (modifica) sulle pari opportunità (persone con disabilità).<sup>41</sup>
- Capitolo 452 - Legge sull'occupazione e sulle relazioni<sup>42</sup>
- Legislazione sussidiaria 460.15 - Ordinanza sulla parità di trattamento delle persone<sup>43</sup>

---

<sup>40</sup>L- Università ' ta ' Malta (2020). Piano strategico 2020-2025.

<https://www.um.edu.mt/media/um/docs/about/strategy/UMStrategicPlan2020-2025.pdf>, pagina 5.

<sup>41</sup>Governo di Malta (2000). <https://legislation.mt/eli/cap/413/eng/pdf>

<sup>42</sup>Governo di Malta (2002). <https://legislation.mt/eli/cap/452/eng/pdf>

<sup>43</sup>Governo di Malta (2007). <https://legislation.mt/eli/sl/460.15/eng/pdf>

- Capitolo 456 Legge sull'uguaglianza per uomini e donne del 2015<sup>44</sup>

Ci sono voluti circa due anni per elaborare il progetto del primo piano azionario di messaggistica unificata prima di assumere la forma attuale. Il primo piano è stato proposto dal Comitato per l'uguaglianza di genere e la diversità sessuale (GESDC) nel 2021. In precedenza, il comitato aveva valutato alcune delle politiche e delle misure in uso presso l'Università di Malta. Sono stati analizzati anche i dati statistici disponibili per individuare gli aspetti su cui concentrarsi all'interno del piano. I risultati emersi da questo esercizio sono stati raccolti nel Gender Audit Report 2018-2020.<sup>45</sup> Le principali questioni emerse da questo studio sono state condivise con le parti interessate della messaggistica unificata. Eventuali suggerimenti e raccomandazioni emersi da tali incontri sono stati recepiti all'interno del Piano Equity. Altre raccomandazioni sono arrivate dai membri del GESDC che hanno consultato una serie di piani internazionali sull'uguaglianza di genere per aiutarli nel loro sforzo.

Il piano Equity ha contribuito a riunire i comitati UM che si sono concentrati separatamente sulla discriminazione e su altre questioni relative al sesso, al genere, all'orientamento sessuale, alla disabilità, alla razza e all'etnia. In precedenza, questi avevano la tendenza a lavorare in silos. La formulazione del piano azionario ha contribuito a integrare il lavoro di tutti questi comitati che si sono resi conto che lavorare insieme e allo stesso tempo separatamente, avrebbe aiutato a promuovere l'uguaglianza, la diversità e l'inclusione sia tra gli studenti che tra il personale se avessero adottato un approccio intersezionale. Si è inoltre convenuto di adottare, ove possibile, un approccio intersezionale nei settori chiave raccomandati da Orizzonte Europa.<sup>46</sup>

Il Piano Gender+ Equity dell'UM è rivolto al personale accademico: residente, in visita e occasionale; staff amministrativo; ex studenti; appaltatori; altro personale di supporto come operai immobiliari, fattorini, addetti alla manutenzione, ecc.; ricercatori; studenti; staff tecnico e visitatori. Affinché il piano funzionasse, era necessario istituire una serie di strutture come il Comitato Equità e l'Ufficio Equità. Il passo più importante è stata la decisione di assumere qualcuno che supervisionasse l'attuazione del piano; un Equity Officer è stato assunto nel 2022. All'Equity Officer è stato assegnato personale amministrativo aggiuntivo nel 2023. L'Equity Officer ha il ruolo di istituire un team di implementazione dell'equità con una chiara definizione di ruoli e responsabilità per l'attuazione del Gender+ Equity Plan (G +EP). L'Equity Working Group (EQWG) comprende rappresentanti dei diversi settori che studiano o lavorano all'università. I membri del gruppo di lavoro, nominati dal Rettore, comprendono rappresentanti dei diversi gruppi del personale (docenti, amministratori, ricercatori, personale tecnico, ecc.) e degli studenti. I gruppi di lavoro per il personale sono composti da Presidi o loro equivalenti, dirigenti di facoltà, direttori amministrativi e altri rappresentanti. Il gruppo di lavoro

---

<sup>44</sup>Governo di Malta (2003). <https://legislation.mt/eli/cap/456/eng/pdf>

<sup>45</sup>GESDC (2022). <https://www.um.edu.mt/media/um/docs/about/equity/genderauditreport2018-2020.pdf>

<sup>46</sup>GESDC. (2022). Presentazione del Piano Gender+ Equity.  
<https://www.um.edu.mt/media/um/docs/about/equity/EquityPlanpresentation.pdf>

studentesco è composto da rappresentanti degli studenti provenienti da diverse facoltà, centri, istituti o scuole accademiche, rappresentanti del Kunsill Studenti Universitarji (studenti; sindacato) e altre parti interessate. L'Equity Committee, a sua volta, monitora l'attuazione del piano.

Nel 2022, GESDC ha condiviso il piano per l'equità dell'UM con rappresentanti di altri istituti di istruzione superiore a Malta. Durante questo incontro, è diventato chiaro che il piano UM Gender+ Equity era l'unico piano stabilito da un'istituzione maltese che aveva incorporato l'uguaglianza, la diversità e l'inclusione all'interno del suo piano. È diventato inoltre chiaro che gli istituti di istruzione superiore e i centri di ricerca con sede a Malta hanno progettato piani per l'uguaglianza di genere in risposta ai "dettami" di Orizzonte Europa, piuttosto che in risposta alle direttive della legislazione nazionale. Ciò è avvenuto più tardi, quando l'Unità per il Mainstreaming di genere, nella sua prima Strategia di Mainstreaming per l'uguaglianza di genere e Piano d'azione per l'uguaglianza,<sup>47</sup> pubblicato alla fine del 2022, ha stabilito che gli istituti scolastici dovevano disporre di un proprio piano per l'uguaglianza di genere.

### **1.3.3 Il Piano per l'uguaglianza di genere presso l'Università di Miskolc**

L'Università di Miskolc applica diverse misure per garantire l'uguaglianza di genere in conformità con gli obiettivi dell'Unione Europea e per soddisfare i requisiti della legislazione ungherese. L'obiettivo fondamentale è prevenire o eliminare la discriminazione diretta o indiretta contro i cittadini universitari basata sul genere. Durante lo sviluppo del GEP, l'Università di Miskolc si è impegnata a garantire che le misure colpiscano la cerchia più ampia possibile di persone legate al funzionamento dell'università. Ciò significa che l'ambito personale delle misure comprende i dipendenti dell'università, indipendentemente dai settori di lavoro, docenti, ricercatori e studenti dell'università. Nell'attuazione del GEP, la Commissione Europea ha stabilito quattro criteri obbligatori e cinque facoltativi. I criteri obbligatori sono la disponibilità di misure per le pari opportunità, la raccolta dei dati e le attività di monitoraggio, l'assegnazione di risorse adeguate e l'offerta di formazione. Gli elementi opzionali includono lo sviluppo di una cultura organizzativa che supporti l'equilibrio tra lavoro e vita privata, garantendo l'uguaglianza di genere nelle posizioni decisionali e gestionali, garantendo l'uguaglianza di genere nelle assunzioni e nelle promozioni, studi di genere nell'istruzione e nella ricerca e misure contro le molestie sessuali. Nello sviluppare il suo piano per l'uguaglianza, l'Università di Miskolc si è impegnata a soddisfare i quattro criteri obbligatori e ha anche assunto diversi impegni per garantire elementi facoltativi. In linea con il suo piano di sviluppo istituzionale, l'università si pone come obiettivo strategico l'aumento del numero di insegnanti e ricercatrici donne, principalmente in settori sottorappresentati e posizioni di leadership. Mira inoltre a promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e un buon equilibrio tra lavoro e vita privata, modalità di lavoro flessibili e lo sviluppo di un contesto

---

<sup>47</sup>Direzione per i diritti umani (2022). <https://humanrights.gov.mt/en/Documents/Gender%20Equality.pdf>

infrastrutturale per un'istruzione superiore a misura di famiglia. Durante l'ultima revisione, le misure sono state estese per includere lo sviluppo e il monitoraggio delle norme sull'occupazione legate alla salute delle donne e sono state adottate misure per aderire ai programmi del Mese della salute degli uomini. Le misure mirano a garantire un più elevato livello di parità di genere nell'Ateneo.

Per garantire il contesto organizzativo, contemporaneamente alla creazione del piano per l'uguaglianza è stato istituito il Comitato per le Pari Opportunità dell'Università di Miskolc, il cui compito è complesso. In particolare esprime parere sulle misure, formula proposte, avvia le misure necessarie e svolge compiti di sorveglianza e controllo. Tuttavia, l'attuazione del GEP ha un contesto istituzionale complesso. Oltre al Comitato per le Pari Opportunità, partecipano anche un coordinatore per la disabilità e un responsabile per le pari opportunità, nonché i dirigenti dei datori di lavoro dell'università e il Dipartimento Risorse Umane che assistono nello sviluppo e nell'attuazione del piano.

La raccolta regolare dei dati è una condizione essenziale per il raggiungimento degli obiettivi. L'Università di Miskolc ha reso obbligatoria la revisione del piano per l'uguaglianza di genere ogni due anni. Dall'ultima verifica (2023) è emerso che il 52% dei dipendenti dell'Università di Miskolc sono donne, tuttavia si possono ancora osservare notevoli sproporzioni tra le scienze tecniche e altre e le altre unità organizzative. Dall'audit è inoltre emerso che, rispetto ai dati precedenti, si osserva un miglioramento per le posizioni dirigenziali di livello superiore, mentre, analizzando i dati a livello di facoltà, si osserva un peggioramento della percentuale di formatrici donne. In aree sottorappresentate, tipicamente nelle facoltà tecniche. Pertanto, alla luce dei dati, l'Ateneo resta impegnato a introdurre e applicare misure che favoriscano il miglioramento delle aree con andamenti peggiori.

Il gruppo di ricerca dell'Università di Miskolc ha aderito fin dall'inizio alla ricerca del programma GEPARD. I membri del gruppo di ricerca rappresentano il mondo accademico principalmente del settore delle scienze sociali e uno di loro è membro del comitato per le pari opportunità dell'università ed è anche responsabile delle pari opportunità dell'università. La propria ricerca svolta nell'ambito del programma, così come i risultati presentati dai ricercatori di altre istituzioni partecipanti, aiuteranno l'ulteriore sviluppo del GEP dell'università.

### **1.3.4 Il Piano per l'uguaglianza di genere presso l'Università di Cipro**

L'Università Europea di Cipro (EUC) ha adottato il suo primo Piano per l'uguaglianza di genere (EUC-GEP) nel dicembre 2021, dopo l'approvazione da parte del Senato universitario e la ratifica da parte del Consiglio universitario. [Il presente piano](#)<sup>48</sup> dettaglia gli obiettivi di parità di genere dell'Ateneo per il periodo gennaio 2022 - dicembre 2024, che si concentrano sulle seguenti aree correlate: a. Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa, b. Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale, c. Parità di genere nelle assunzioni e nella

---

<sup>48</sup>Il testo completo dell'EUC-GEP è disponibile nell'area Intranet dell'Ateneo "Ufficio del Rettorato: Regolamenti interni".

progressione di carriera, d. Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento, ed e. Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali. Per ciascuna delle cinque aree tematiche, l'EUC-GEP include una breve descrizione e scopo, una valutazione della situazione attuale attraverso dati di riferimento quantitativi e qualitativi e il corso dell'azione con obiettivi, azioni e indicatori. Il Piano è rivolto principalmente al personale universitario – sia accademico che amministrativo – a tutti i livelli.

L'EUC ha sempre considerato l'adozione di pratiche che promuovono la diversità, l'inclusione, l'uguaglianza e la cooperazione come un prerequisito necessario per il successo nell'istruzione e nella ricerca. L'impegno dell'Università verso questi valori era già evidente durante la fase di valutazione dello sviluppo dell'EUC-GEP. L'uguaglianza era già considerata un valore fondamentale non negoziabile del nostro Ateneo, mentre la tolleranza zero verso ogni forma di discriminazione era, e continua ad essere, in prima linea nell'operato dell'Istituzione, come testimonia lo Statuto dell'Ateneo <sup>49</sup>. Tuttavia, il mandato della Commissione Europea per lo sviluppo di piani istituzionali per l'uguaglianza di genere come criterio di ammissibilità per la partecipazione al programma Horizon Europe è stato decisivo nello sviluppo di un piano più formale e strutturato.

L'incarico di redigere l'EUC-GEP è stato assegnato dal Rettore nella primavera del 2021 all'Ufficio del Prorettore alla Ricerca e alle Relazioni Internazionali. A sua volta l'incarico è stato assegnato al Responsabile dell'Ufficio Ricerca dell'EUC che ha una formazione accademica negli studi di genere. Dopo lo sviluppo della bozza iniziale, un gruppo di esperti di genere all'interno dell'Università ha formato un team informale sotto la guida del responsabile dell'Ufficio ricerca, che ha valutato, ampliato e rivisto di conseguenza il piano. Nel dicembre 2021 è stata istituita una commissione ad hoc del Senato per l'uguaglianza di genere su raccomandazione del vicerettore alla ricerca e agli affari esterni. L'attuazione, il monitoraggio e la valutazione dell'EUC-GEP ricade sotto la responsabilità del suddetto Comitato. La composizione del Comitato per l'uguaglianza di genere è la seguente:

- Vicerettore alla Ricerca e agli Affari Esteri (Presidente)
- Membri del corpo docente: un rappresentante di ciascuna scuola (preferibilmente con competenze di genere)
  - Rappresentante dell'Ufficio Studi
  - Rappresentante delle Risorse Umane
  - Rappresentante della Commissione per l'Assicurazione della Qualità Interna del Senato
  - Rappresentante dell'Unione studentesca

Le responsabilità del Comitato includono: sensibilizzazione e facilitazione per la promozione dell'EUC-GEP all'interno della comunità universitaria, compresi docenti, ricercatori, amministratori e studenti; lo sviluppo e l'esecuzione di un Piano di Comunicazione; monitoraggio dell'attuazione; individuazione degli ostacoli e fornitura di suggerimenti per

---

<sup>49</sup> [https://euc.ac.cy/wp-content/uploads/2023/02/EUC.Charter\\_18.10.2018.pdf](https://euc.ac.cy/wp-content/uploads/2023/02/EUC.Charter_18.10.2018.pdf)

superarli; valutazione dei risultati finali e fornitura di raccomandazioni per azioni future che potrebbero contribuire ulteriormente alla parità di genere.

Lo sviluppo di un GEP è stato accolto favorevolmente dai massimi decisori politici per diversi altri motivi. Innanzitutto, l'Università Europea di Cipro pone grande enfasi sull'investimento nelle sue persone, come dimostrato dai suoi numerosi premi e accreditamenti<sup>50</sup>. In effetti, l'attuale GEP dimostra l'impegno dell'Università, non solo per l'uguaglianza di genere, ma anche per il continuo miglioramento di una cultura organizzativa in cui tutti possono realizzare il proprio vero potenziale e raggiungere un sano equilibrio tra lavoro e vita privata. Allo stesso tempo, poiché la ricerca e l'innovazione (R&I) rappresentano una delle attuali priorità strategiche dell'Università, il miglioramento delle politiche e delle pratiche verso l'uguaglianza di genere può contribuire in modo sostanziale al successo dell'EUC e alla sua trasformazione in un importante polo regionale di eccellenza accademica. Ultimo ma non meno importante, si prevede che le Azioni GEP avranno un effetto significativo sugli studenti a tutti i livelli, sia attraverso il miglioramento della progettazione e dell'insegnamento del curriculum, sia attraverso il “servizio alla comunità”, considerato il terzo pilastro del programma. L'eccellenza dell'Università, insieme alla didattica e alla ricerca.

### **1.3.5 Le attività sull'uguaglianza di genere nell'Università degli Studi di Salerno**

A livello nazionale, Ministero dell'Istruzione e del Merito (MIUR) ha recentemente prodotto un documento dal titolo “Indicazioni per azioni positive del Ministero dell'Istruzione sulle questioni di genere nell'università e nella ricerca”, contenente una serie di raccomandazioni specifiche per le università. In questa prospettiva, l'Università è chiamata in causa come ente di formazione e ricerca per attuare una serie di azioni e comportamenti volti a garantire l'uguaglianza tra uomini e donne e a farsi promotrice più in generale di una cultura inclusiva e rispettosa di tutte le differenze identitarie.

Un'università inclusiva è attenta ai bisogni identitari e alle differenze valoriali, e promuove il benessere individuale, sociale e organizzativo; è un luogo dove nessuno (studenti, personale docente, personale tecnico-amministrativo), per le caratteristiche della propria identità, deve sentirsi non valorizzato, sostenuto o discriminato. Ciò passa inevitabilmente attraverso percorsi di conoscenza dei costrutti scientificamente corretti alla base dell'uguaglianza di genere e dell'uguaglianza di genere, attraverso la decostruzione di quegli stereotipi e pregiudizi che sono alla base di manifestazioni e fenomeni di discriminazione e prevaricazione, e attraverso l'individuazione degli ostacoli che prevenire la parità di genere tra gli individui e l'individuazione di azioni adeguate volte al superamento delle stesse.

Nel corso degli anni, l'Università degli Studi di Salerno (Campania, Italia) ha approvato e promosso una serie di azioni e obiettivi, in linea con la pianificazione strategica dell'Ateneo,

---

<sup>50</sup>Vedere <https://euc.ac.cy/en/about-us/our-people/>, certificazione “A Great Place to Work” (<https://euc.ac.cy/en/euc-is-a-great-place-to-work/>) e il logo “HR Excellence in Research” (<https://euc.ac.cy/en/research/the-human-resources-strategy-for-researchers-hrs4r/>)



per superare le barriere e i divari di genere nel contesto della comunità accademica e territoriale, in ogni territorio e ad ogni livello. Gli interventi previsti, dalle misure di conciliazione vita-lavoro all'analisi dei processi decisionali e di leadership, alla dimensione di genere nella ricerca, nella didattica, alla terza missione, mirano sia a proseguire e dare coerenza alle politiche già intraprese sia a ripensare il cultura organizzativa e strategie innovative per favorire il cambiamento strutturale e promuovere le pari opportunità e la valorizzazione delle diversità.

1. Il “Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità” ( Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità , la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni - CUG) <sup>51</sup>è un nuovo istituto istituito dalla Legge 183/2010 (art. 21) e si propone come istituto di garanzia che estende il proprio funzionamento a qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta che deriva dai diversi fattori di rischio previsti dalla normativa europea: genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, disabilità e lingua, e che si esprime negli ambiti del lavoro, della formazione, della progressione di carriera e della sicurezza.

Ha composizione paritaria e assume, unificandole, tutte le funzioni che la legge, i contratti collettivi e le altre disposizioni attribuiscono ai Comitati Pari Opportunità e Mobbing.

Il Comitato promuove la creazione di un ambiente di lavoro improntato al rispetto, alla valorizzazione delle differenze, all'attuazione dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo, e al contrasto di ogni forma di discriminazione e violenza morale o psicologica nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori . Opera con azione propositiva, consultiva e di verifica su tutte le materie di competenza.

A tal fine:

- promuove iniziative volte all'attuazione e alla diffusione della cultura delle Pari Opportunità;
- predispone piani di azioni, interventi e progetti positivi per promuovere la sostanziale parità nel lavoro tra uomini e donne;
- organizza indagini conoscitive sul clima di lavoro, analisi di genere sui bisogni di donne e uomini ( es. equilibrio di genere), e adozione di codici etici e di condotta volti a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione, violenza o mobbing, con particolare riguardo ai discriminazione di genere;
- propone azioni volte a promuovere politiche di conciliazione vita-lavoro;
- propone iniziative volte a dare attuazione alle direttive comunitarie e alla normativa nazionale per l'affermazione della pari dignità delle persone sul lavoro;
- favorisce lo scambio di buone pratiche, conoscenze o esperienze, su possibili tematiche nel contesto delle Pari Opportunità;
- propone interventi formativi rivolti al personale sulle tematiche di competenza;
- propone interventi per l'adozione di un linguaggio gender-friendly;
- propone azioni utili a promuovere condizioni di benessere lavorativo.

---

<sup>51</sup><https://www.cug.unisa.it/home/mission>

2. L'“Osservatorio per la diffusione degli studi di genere e della cultura delle pari opportunità”<sup>52</sup> (Osservatorio per la diffusione degli studi di genere e la cultura delle Pari Opportunità (OGEPO)) è stato istituito nel 2011, in linea con il Piano di azioni positive, attuato fin dal 2006 dalla Commissione Pari Opportunità di Ateneo. Dal 2014 (con DR Prot. 71928 del 18/12/2014; Rep. N. 4109/2014) è riconosciuto a tutti gli effetti come Centro Interdipartimentale ed ha per oggetto:

- promuovere la ricerca e il dibattito sugli studi e le statistiche di genere, sull'uguaglianza e le pari opportunità, sulla presenza delle donne nella storia, sulla loro rappresentazione nella società, nonché sulle questioni giuridiche, storiche, sociali, economiche, politiche e culturali, inerenti a tali questioni. A tal fine realizza collaborazioni interdisciplinari tra docenti ed esperti, articolando confronti nei diversi ambiti scientifici e umanistici;

- potenziare le attività di documentazione e informazione del Centro di Documentazione sul Genere e le Pari Opportunità – le cui competenze acquisite sono messe a disposizione di soggetti e istituzioni – inserito nell'Osservatorio, di cui è parte integrante, per le seguenti finalità:

1. un catalogo generale dei materiali documentari e bibliografici, relativi alla Cultura di Genere e alle Pari Opportunità o ad esse correlati, esistenti nelle biblioteche e nei vari enti dell'Università degli Studi di Salerno, nonché sparsi nel territorio di Salerno e provincia;

2. uno sportello di informazione, consulenza e orientamento su temi relativi alla conciliazione tra lavoro e vita, diritti, servizi, salute, lavoro, carriera, formazione, famiglia, legislazione, cultura, tempo libero, ecc.

- attivare un FORUM online che colleghi l'Università degli Studi di Salerno sul territorio provinciale, regionale, nazionale e internazionale, attraverso reti di rapporti, regolati da accordi e convenzioni con associazioni, enti pubblici e privati, finalizzati allo scambio e alla circolazione delle informazioni, nonché la pianificazione di interventi su tali tematiche. Questo Forum è inserito nell'Osservatorio, di cui è parte integrante, al fine di offrire chiavi di lettura e strumenti operativi utili per interventi specifici sulle questioni di genere e pari opportunità, nonché per promuovere una maggiore consapevolezza degli attori sociali del territorio e favorire il dialogo tra i generi e le generazioni;

- organizzare, promuovere e patrocinare corsi di formazione e iniziative educative per diffondere, sia sul piano formativo che lavorativo, la sensibilità contro ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, religione o lingua;

- partecipare a progetti di ricerca nazionali, europei e internazionali specificatamente finalizzati alla formazione aperta, continua e online su tematiche relative al genere, all'orientamento sessuale, alla cultura della tolleranza e all'integrazione;

---

<sup>52</sup> <https://www.unisa.it/areavii/cpo/osservatorio#english>



- realizzare collaborazioni interdisciplinari tra docenti ed esperti, italiani e stranieri, al fine di promuovere la discussione sul ruolo delle donne nella società odierna, nonché favorire l'integrazione della prospettiva di genere nei diversi percorsi di studio e di approfondimento;
- pubblicare periodicamente, in formato elettronico, studi sui temi trattati dagli Studi di Genere.

3. GenderLab -GEP ( [Piano di Ateneo per la Parità di Genere](#) )<sup>53</sup>. L'adozione del Piano per la Parità di Genere rappresenta un'importante testimonianza dell'impegno istituzionale dell'Università degli Studi di Salerno nella prevenzione e nel contrasto delle discriminazioni, degli stereotipi e delle disuguaglianze, e nella costruzione di politiche attive per la promozione della parità di genere, una sfida globale dell'Agenda 2030 dell'ONU e obiettivo chiave dell'Unione Europea promosso anche dal Programma Quadro per la ricerca e l'innovazione Horizon Europe. Dal 2013 il laboratorio è riservato prevalentemente agli studi di genere, e ha come obiettivo principale la concreta applicazione dei prodotti degli studi a fini didattici, strettamente legati alla formazione professionale, con particolare attenzione al rapporto con il territorio.

È dotato di un proprio agile regolamento interno, conforme alle linee guida dell'“OGEPO” e del “CUG”; dispone di una piccola ma qualificata biblioteca i cui volumi sono catalogati secondo i criteri degli studi di genere; dispone di un proprio archivio storico dei materiali relativi alle Pari Opportunità in UniSa (anni 2000-2011) di cui è in corso un progetto di inventariazione, nonché di un archivio corrente. Oltre al sito web del DIPSUM, il GenderLab è ospitato all'interno del sito web “OGEPO” con una propria pagina web. Tra le attività promosse:

- supporto all'organizzazione di seminari su temi di attualità degli studi di genere ( es : violenza di genere, imprenditoria femminile, letteratura femminista, linguaggio sessista, storia delle donne, storia familiare e sociologia, studi LGBTQI, ecc.);
- sostegno a ricerche bibliografiche e tesi di laurea in discipline storiche, con particolare riferimento alla storia delle donne e agli studi di genere.

### **1.3.6 Il Piano per l'Uguaglianza di Genere all'Università Paris Lodron di Salisburgo**

I principi guida del GEP derivano dalle disposizioni della legge federale sulle pari opportunità. Questa legge si applica alle università pubbliche e agli istituti di istruzione superiore gestiti dallo Stato, non alle università private. Questi sono disciplinati da una base giuridica diversa. Il GEP, più precisamente il Piano per la promozione della donna, applicabile all'Università di Salisburgo fa parte dello statuto dell'Università. È pubblicato sul sito web dell'Ateneo ed è quindi accessibile a tutti. Secondo il § 19 University Act del 2002, ogni università deve adottare uno statuto. All'Università di Salisburgo il Senato decide a maggioranza semplice su proposta del Rettore.

---

<sup>53</sup><https://www.dipsum.unisa.it/dipartimento/strutture?id=271>

La Parte IV dello Statuto contiene disposizioni per la promozione delle donne e misure contro la discriminazione. Si rivolge a tutti gli organi e forum universitari e copre tutte le persone che lavorano e studiano all'Università di Salisburgo anche se non sono formalmente impiegate.

Vengono istituite diverse unità e forum con compiti legati alla promozione delle donne e alla garanzia della non discriminazione, e ad essi vengono assegnati compiti e poteri diversi.

Esiste un'unità amministrativa ( Gendup - Centro per gli studi di genere e il progresso delle donne) responsabile della gestione degli studi di genere e di altre funzioni amministrative. Questa unità ha la sua base giuridica nel § 84 dello Statuto. Lì sono elencati i compiti. Includono la concezione curriculare, l'organizzazione del programma di insegnamento e la valutazione del programma di studi di genere in conformità con le proposte avanzate dal consiglio interdisciplinare di esperti. Come spiegato di seguito, anche il curriculum degli studi di genere è stabilito dal docente di genere. I compiti includono anche suggerimenti sul personale per la supervisione specifica dell'insegnamento, la consulenza a studenti e docenti esterni sugli studi di genere e il collegamento in rete dell'insegnamento di genere all'interno dell'università, nonché il collegamento in rete con istituzioni non universitarie. Altri compiti sono la partecipazione all'istruzione, alla formazione e alla pianificazione della carriera del personale universitario, la promozione e il sostegno di progetti scientifici nel campo della ricerca sulle donne e sul genere e le misure per promuovere le scienziate e i giovani scienziati, in particolare nei progetti dell'UE.

Gendup deve attuare le proposte avanzate dal consiglio di esperti indipendenti. Ciò ha portato a interpretazioni diverse sui compiti che dovranno essere svolti dal Gendup e sulla divisione dei poteri tra le due istituzioni. Ciò non ha aiutato a promuovere l'uguaglianza di genere. È necessario strutturare la cooperazione tra i vari forum che svolgono funzioni in materia di uguaglianza di genere, diversità e inclusione.

Secondo il GEP, un consiglio di esperti indipendente (IER) è responsabile del lavoro accademico. Si tratta , ad esempio , della decisione su quali corsi includere nel curriculum degli studi di genere e della selezione e decisione sui premi legati al genere.

Per quanto riguarda lo sviluppo dei curricula, va detto che solo di recente il professore per l'uguaglianza di genere ha istituito un nuovo programma che comprende moduli GDE. Questi moduli sono coordinati dal professore e supportati dal consiglio interdisciplinare di esperti (IER). Dal 2020 lo Statuto prevede una cattedra di genere. I poteri e i compiti tuttavia non sono pienamente allineati con le istituzioni per la parità di genere. È prevista la creazione di un Centro studi di genere (termine specifico nello statuto). Occorre stanziare risorse sufficienti al centro .

Un forum speciale ( Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ) è responsabile della partecipazione a tutte le commissioni in cui vengono prese le decisioni sulle risorse umane (HR). Ciò è particolarmente vero per le commissioni di abilitazione, commissioni istituite per la selezione e l'elenco dei candidati per i professori o per alcune altre posizioni di qualifica

superiore . Il ruolo dei membri dell'AKG in tali commissioni come osservatori senza diritto di voto è talvolta difficile. Anche la partecipazione dei membri dell'AKG a tutte le riunioni delle commissioni e alle audizioni dei candidati richiede molto tempo. Era ed è difficile trovare donne disposte a diventare membri dell'AKG, nella maggior parte dei casi le donne altamente qualificate non vogliono diventarne membri.

Il GEP contiene disposizioni dettagliate sull'equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale e sull'uguaglianza di genere nelle assunzioni e nell'avanzamento di carriera. Sono inoltre previste disposizioni sull'equilibrio tra lavoro e vita privata e sulla cultura organizzativa , misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali, e misure per rispettare l'intersezionalità e la diversità, l'equità e l'inclusione.

L'Università di Salisburgo e altre università austriache di solito modificano i loro statuti abbastanza frequentemente e mirano a tenere conto dei nuovi requisiti. Inoltre, i GEP vengono spesso modificati. I problemi includono la struttura alquanto poco chiara della cooperazione tra i vari forum che svolgono funzioni in materia di uguaglianza di genere, diversità e inclusione. Le donne devono essere rappresentate in tutte le sedi. Nelle posizioni più elevate (professori ordinari, professori) la percentuale è ancora bassa e quindi le donne devono lavorare molto con la rappresentanza nei forum. Questo dovrebbe essere accreditato nella carriera accademica. La struttura delle disposizioni del GEP è buona, vi sono tuttavia diversi ostacoli pratici. Come accennato, le donne qualificate devono assumere un numero sproporzionato di funzioni nelle commissioni e come revisori. Ciò richiede molto tempo e non viene conteggiato in modo appropriato per le valutazioni e in generale. Le donne svolgono la maggior parte del lavoro amministrativo nelle commissioni.

L'Università di Salisburgo non pratica il bilancio di genere, il che è uno svantaggio. Tutti gli organi universitari – anche quelli responsabili del bilancio – devono rispettare le regole del cosiddetto mainstreaming di genere e di bilancio. Esistono risorse speciali per l'attuazione del GEP, ma anche risorse per l'insegnamento degli studi di genere, supporto accademico e molte altre questioni. I rapporti sulle dimensioni di genere, sulle percentuali e sulle misure per attuare il piano per il progresso delle donne vengono pubblicati regolarmente, i dati raccolti tuttavia non sono sufficientemente aggregati. Anche l'approccio basato sulla diversità, l'equità e l'inclusione svolge un ruolo cruciale nello statuto.

## 2. IO1 - motivazione, metodologia e risultati

L'IO1 mirava a costruire un modello di applicazione universale della politica sull'uguaglianza di genere nello spazio accademico. In altre parole, l'IO1 è stato interamente dedicato all'esame e alla ricostruzione dei presupposti teorici che hanno accompagnato la realizzazione dei Piani per l'Uguaglianza di Genere. Su questa base sono state individuate soluzioni caratterizzate da un elevato grado di universalità, che possono essere applicate nel quadro della politica di uguaglianza di genere sia nel mondo accademico che al di fuori di esso (ad esempio, imprese e autorità locali o regionali).

**Nell'ambito dell'IO1 si prevedeva di:**

- **creare un Piano Universale per l'Uguaglianza di Genere (di seguito: UGEP)**
- **preparare raccomandazioni “su misura” per i partner**
- **elaborare un (minore) Rapporto Finale arricchito dei cosiddetti commenti generali**

<sup>54</sup>.

Ciascuno degli elementi di cui sopra è interconnesso in una certa misura. "Il prodotto principale" è l' [UGEP](#), un kit di strumenti gratuiti che renderà più semplice la preparazione di un piano per l'uguaglianza di genere (GEP) su misura per le istituzioni interessate.

Le raccomandazioni sono state costruite sulla base della ricerca dei piani per l'uguaglianza operanti nei siti dei partner, giustapposti allo UGEP “standard” creato e all'autovalutazione.

Infine, un ruolo chiave in questo Rapporto, però, sarà giocato dai risultati delle interviste agli esperti e dai commenti sulle aree chiave, che suggeriranno direttamente alle istituzioni interessate ad adottare l'UGEP come (si possono) comprendere (e quindi anche applicare) le soluzioni ivi indicato.

### 2.1 Dalla matrice al toolkit – metodologia, logica e procedura UGEP

Il punto di partenza per lo sviluppo finale dell'UGEP è stato, innanzitutto, la creazione di una MATRIX per esaminare il contenuto dei piani esistenti sull'uguaglianza di genere. I partner hanno pienamente sostenuto questa soluzione durante la riunione di avvio del progetto nel febbraio 2022.

Il team dell'Università della Slesia, sulla base dell'analisi di diverse soluzioni nazionali e dei risultati di progetti internazionali (tra cui SAGE e PLOTINA), nel febbraio 2022, ha preparato una matrice prototipo insieme a un esempio del suo completamento basato sul Piano per l'uguaglianza di genere al Università della Slesia a Katowice. All'inizio di marzo 2022 questi documenti sono stati inviati ai partner per aggiungere commenti alla matrice e apportare le prime correzioni. Le discussioni sulla correzione della matrice (principalmente riguardo

---

<sup>54</sup> Si tratta di una soluzione modellata sui meccanismi del sistema internazionale di protezione dei diritti umani, volta a spiegare gli standard (teorici) accettati e mostrare esempi di soluzioni pratiche che servono alla loro attuazione.

all'interpretazione delle categorie in essa contenute) si sono svolte principalmente durante due incontri a distanza dei partner (a marzo e aprile 2022). Alcuni commenti sono stati inviati anche via e-mail. Allo stesso tempo, ai partner è stato chiesto di analizzare i piani di uguaglianza esistenti nelle loro università (o, in loro assenza, le politiche di uguaglianza) e di restituire i risultati di questi studi (matrici completate) al leader del consorzio.

Le matrici completate dai partner sono state discusse durante l'incontro a Cipro (maggio 2022). Sono stati identificati i problemi associati alla ricerca condotta (compreso l'accesso a dati dettagliati e discrepanze interpretative riguardo all'esame pratico di categorie particolari). Allo stesso tempo, è stato possibile identificare inizialmente le somiglianze e le differenze di base nella portata delle soluzioni funzionanti. I risultati sono stati anche la base per stabilire con i partner il concetto di ciò che intendiamo come "universale" e l'idea del futuro UGEP. Nella riunione di giugno 2022 si è convenuto che esso assumerà la forma di uno strumento elettronico orientato ai gruppi target. Il passo successivo è stato che ciascun partner indicasse almeno tre piani nazionali per la parità, che saranno esaminati utilizzando la matrice entro la fine di settembre 2022. Ulteriori accordi sono stati inoltre presi per specificare la forma e il contenuto dell'UGEP target.

Nella seconda metà del 2022, l'attenzione principale si è concentrata sull'analisi dei tre piani nazionali per la parità di ciascun partner. Allo stesso tempo, il team dell'Università della Slesia a Katowice ha analizzato le matrici precedentemente inviate relative ai piani per l'uguaglianza di genere alle università partner per identificare e spiegare ripetizioni/lacune ingiustificate (a nostro avviso). Sono stati inoltre presentati ai partner durante l'incontro di Salerno. Per quanto sopra, nel corso del confronto diretto sull'IO1, si è convenuto che per chiarire il contesto del GEP (e raccogliere su questa base materiali per la preparazione dell'UGEP e del Rapporto Finale con 'commenti generali'), è necessario condurre interviste agli esperti (almeno tre interviste condotte da ciascuno dei partner).

Inoltre, per la preparazione dell'UGEP, durante l'incontro di Salerno (ottobre 2022) abbiamo discusso come sintetizzare i GEP esaminati da ciascun partner. La soluzione in questo caso è stata una matrice riassuntiva semplificata che, sulla base delle categorie AREA, OBIETTIVO, AZIONE e GRUPPO TARGET, ti consentirà (molto probabilmente) di creare uno strumento elettronico che ti consentirà di costruire facilmente un Piano per l'uguaglianza per i bisogni di una determinata entità. La definizione delle modalità relative alla forma dell'UGEP (e-tool) è stata discussa a Salisburgo (aprile 2023), dove si è convenuto che fosse necessario (al più presto possibile) sintetizzare tutte le analisi in un unico file Excel.

Nel frattempo, il team polacco ha lavorato sulla visualizzazione dello strumento e sui meccanismi del suo funzionamento, da cui è nato il concetto di un negozio online. Durante l'incontro di Miskolc (luglio 2023), è stata finalmente definita la forma dello strumento (in questa fase, il team italiano ha giocato un ruolo chiave), ed è stato deciso che le aree sarebbero state il punto di partenza per la creazione di UGEP. Allo stesso tempo si è concordato di offrire

agli utenti dello strumento fino a nove categorie (le analisi effettuate nell'ambito del progetto hanno consentito tale dettaglio).

Infine, UGEP è un toolkit gratuito che renderà più semplice la preparazione di un Piano per l'Uguaglianza di Genere (GEP) su misura per le istituzioni interessate. Lo abbiamo creato combinando, da un lato, ipotesi comunemente accettate sugli obiettivi e sulle aree di cui ciascun GEP dovrebbe tenere conto e, dall'altro, soluzioni che si sono già dimostrate nella pratica di più di 40 università europee.

Il toolkit funziona secondo il principio di un negozio online, dove qualcuno può "gettare" esattamente ciò che desidera nel carrello. È possibile mescolare aree, obiettivi e compiti. Se necessario, è anche possibile "filtrarli" indicando un gruppo target specifico. Il risultato è un insieme di soluzioni personalizzate, che possono essere utilizzate per creare il primo (o il successivo) GEP dell'istituto.

## **1.2. Raccomandazioni per i partner**

Il secondo prodotto dell'IO1, sebbene interno, sono le raccomandazioni per i partner. Questa soluzione è modellata sulle procedure di controllo previste dal diritto internazionale dei diritti umani, che consentono una valutazione individuale del rispetto di standard specifici e l'identificazione dei problemi o delle sfide più importanti.

L'autovalutazione è stata un elemento chiave nella preparazione delle raccomandazioni. Nell'ambito di esso, a ciascun partner è stato innanzitutto chiesto di fare riferimento agli elementi obbligatori e facoltativi della creazione di un GEP (domande chiuse) e di descrivere le proprie esperienze. Il secondo passo è stato quello di condurre (insieme agli altri partner) un'analisi SWOT delle condizioni per la creazione e l'attuazione del GEP in ciascun caso. Quindi, sulla base di quanto sopra, ciascun partner ha preparato raccomandazioni per sé e per gli altri partner (nell'ultimo caso è stata suggerita la loro priorità, che è anche una soluzione presa dai meccanismi di controllo internazionali).

Questo prodotto è un altro meccanismo che supporta l'analisi dello status quo raccomandata nella fase 2 dello strumento GEAR e facilita la preparazione o la revisione del GEP.

Un modello di raccomandazioni per i partner è allegato come Appendice 1 al presente rapporto.

### 3. Risultati delle interviste agli esperti (panoramica generale)

**Innanzitutto è opportuno sottolineare che la ricerca qualitativa è un ulteriore prodotto sviluppato nell'ambito dell'IO1 e che è stata svolta nel rispetto di standard etici al riguardo (parere del Comitato Etico)**

L'indagine, preparata e condotta nel 2023, affronta le esperienze di preparazione, istituzione e attuazione del Piano per l'uguaglianza di genere nelle università europee. L'indagine mirava a raccogliere le possibilità che emergono durante l'attuazione del GEP sulla base di esempi concreti. I risultati aiutano a presentare l'insieme delle possibilità, che costituiscono un buon esempio del significato/posizione del GEP nelle università, anche se non possono essere rappresentativi del sistema di istruzione superiore.

Il sondaggio è stato inviato a persone ritenute esperte su questioni di genere e diversità nelle università europee. Il piano era di ricevere risposte da 18 persone. Abbiamo ricevuto 18 risposte, che sono state analizzate e presentate di seguito. L'indagine conteneva 30 domande aperte e chiuse sulla costruzione e l'implementazione del GEP.

L'indagine consente la raccolta di informazioni sulla preparazione e l'attuazione del GEP. Chiedevamo:

- Quali fattori hanno portato le università a progettare e implementare un GEP?
- Chi è stato responsabile della preparazione del GEP e quanto tempo potrebbe richiedere?
- Quali sono stati i fattori, gli ostacoli e le sfide nella progettazione del GEP e nell'averlo approvato al più alto livello all'interno delle università?
- A quali fonti e analisi si è fatto riferimento come base di conoscenze e suggerimenti (esterni e interni)?
- Come sono state preparate le persone responsabili della creazione del GEP?
- Come si è svolto il processo di consultazione?
- Qual è la portata sostanziale del GEP?
- Come è stato il processo di costituzione?
- Come è stato implementato il GEP?

#### ***Contesti per introdurre piani per la parità di genere nelle università***

Il fattore più popolare che ha portato le università a progettare e implementare il Piano per l'uguaglianza di genere sono i requisiti formali esterni (ad esempio, Orizzonte Europa). Possiamo parlare di due principali possibili fattori che hanno portato le università a progettare e implementare il GEP: interni ed esterni. Il primo è legato ai bisogni interni e alla pressione dei gruppi sottorappresentati. Non è molto popolare nel nostro sondaggio. Abbiamo solo 7 risposte che l'esigenza interna ha portato al GEP. Altre risposte mostrano che il fattore più importante sono i requisiti esterni formali. Tali requisiti sono legati alle fonti di finanziamento



europee. Si può prevedere che questa sia la motivazione popolare e più frequente per le università e altri enti di ricerca e formazione.

### ***Processo di preparazione del Piano per l'uguaglianza di genere***

La maggior parte delle persone ha dichiarato che il piano per la parità di genere attualmente in vigore nelle università è il primo piano di questo tipo. Solo in 4 casi si può parlare della seconda versione del GEP. Il GEP più vecchio è stato implementato nel 2010. I restanti GEP menzionati dagli intervistati sono stati adottati nel 2021 e nel 2022. Quindi, al momento, si tratta di piani validi presso le università oggetto della ricerca per almeno un anno. In media, la preparazione del piano per la parità di genere ha richiesto diversi mesi. In due casi ci è voluto più di un anno.

I gruppi che preparavano i piani per l'uguaglianza di genere erano diversi per numero e natura. Si trattava di team e singole persone che svolgevano funzioni legate all'uguaglianza all'università. Ciò è visibile anche nelle specializzazioni di coloro che sono stati coinvolti nella preparazione del GEP. I team erano composti dalla maggior parte di persone specializzate in questioni legate alle risorse umane e all'uguaglianza. Le risposte ottenute nel sondaggio mostrano che, oltre allo spazio sull'uguaglianza e la diversità, in cui sono stati preparati i piani per l'uguaglianza di genere, c'erano anche spazi relativi alle risorse umane e ai progetti di ricerca. Considerando il numero di persone impegnate nella preparazione del GEP, possiamo trovare soluzioni per 40 persone. In risposta alla domanda su quante donne e quanti uomini hanno partecipato alla preparazione dei GEP, abbiamo ricevuto risposte che includevano sia la proporzione di donne e uomini sia dati numerici. Quasi tutte le risposte hanno mostrato che le donne costituivano la maggioranza delle persone che hanno preparato il GEP. In due casi non c'erano uomini, ma vale la pena ricordare che in due casi c'erano tante donne quanto uomini. Inoltre, alla domanda se tra queste persone vi fossero persone non binarie, in un caso abbiamo ricevuto una risposta confermativa.

Abbiamo anche chiesto come sono state selezionate queste persone e abbiamo ricevuto risposte che dimostrano che la selezione delle persone coinvolte nella preparazione del GEP è stata abbastanza simile. Nella maggior parte delle università analizzate nel nostro studio, la decisione su chi dovesse lavorare al GEP riguardava principalmente le persone che si occupavano di questioni di uguaglianza e diversità. Le persone sono state scelte in base alla loro esperienza (organizzativa e di ricerca) in materia di uguaglianza e diversità. Solo in un caso è stato utilizzato l'invito interno. Dalle risposte ottenute emerge che in diversi casi sono stati utilizzati anche servizi di soggetti esterni. Tuttavia, la soluzione dominante è stata quella di coinvolgere specialisti in questo argomento tra i dipendenti di una determinata istituzione, sia tra il personale amministrativo che in quello di ricerca.

È stato interessante vedere come questi team sono stati preparati a lavorare al GEP. Considerando gli ostacoli legati alle risorse umane, alla mancanza di conoscenza e alla mancanza di accesso ai dati, vorremmo sapere se ci sono state attività di formazione o altre



attività educative che potrebbero supportare queste persone e che tipo di fonti e ispirazioni hanno utilizzato.

Le fonti di ispirazione più popolari sono le Linee guida Orizzonte Europa (indicate da 14 persone) e lo strumento GEAR dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (indicato da 10 persone). Solo una persona ha risposto che nella creazione del piano non sono state utilizzate fonti esterne. Vale la pena sottolineare che i GEP di altre università hanno ispirato la metà dei nostri intervistati. Ciò dimostra che rendere pubblici i piani per l'uguaglianza di genere è importante non solo per informare la comunità accademica, ma anche per condividerli con altre università.

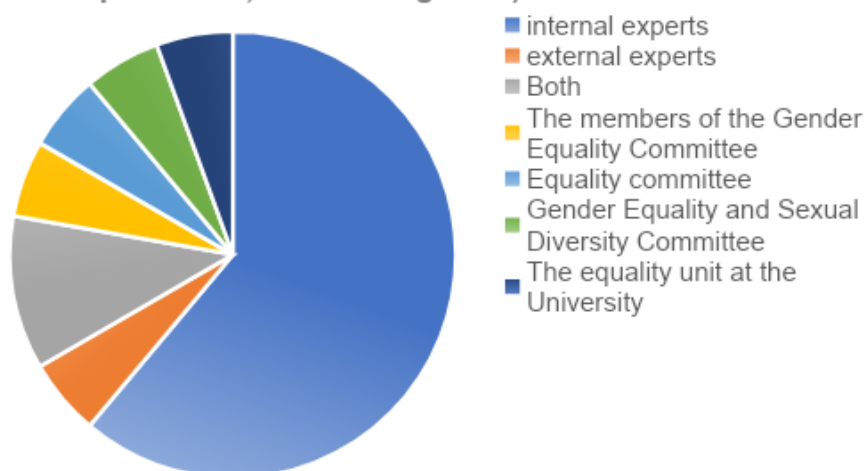
Riferendosi a come sono stati i preparativi per lavorare sul piano per l'uguaglianza di genere, i nostri intervistati hanno indicato, nella maggior parte dei casi, studio individuale, networking e consultazioni (in ciascuno di questi casi, più di 10 indicatori). Importante è stata anche la partecipazione a corsi di formazione e workshop specialistici (8 indicazioni ciascuno). Considerando le caratteristiche della formazione a cui hanno partecipato gli intervistati, questi corsi erano a livello nazionale ed europeo.

### ***Fattori, ostacoli e sfide nella progettazione del Piano per l'uguaglianza di genere***

Una questione importante legata alla preparazione e alla successiva attuazione di un piano per l'uguaglianza di genere fattibile riguarda i problemi e le sfide affrontate dalle persone coinvolte nella preparazione del piano. Osservando la risposta, notiamo due gruppi principali di problemi, che potrebbero essere trattati come sfide: dati e persone. Il primo gruppo di problemi riguarda l'accesso ai dati raccolti presso l'università. Gli intervistati hanno sottolineato che nelle statistiche universitarie mancano indicatori legati al genere e che vi sono difficoltà nella raccolta di dati su varie iniziative legate alle attività sull'uguaglianza. Il secondo gruppo di problemi riguarda le risorse umane, che si riferisce alla carenza di personale (troppo poche persone possono contribuire a creare piani), alla conoscenza insufficiente e alla scarsa consapevolezza dell'uguaglianza di genere. Diverse persone hanno anche attirato l'attenzione sul problema del finanziamento delle attività legate alla preparazione del GEP e alla sua attuazione.

Dato che un elemento essenziale nella preparazione di un piano per l'uguaglianza di genere è la diagnosi della situazione delle donne e degli uomini nell'università, abbiamo chiesto chi ha condotto l'analisi organizzativa per le esigenze del GEP, compreso, ad esempio, l'audit di genere/genere valutazione dell'impatto, analisi quantitativa dei dati, bilancio in termini di genere. Le risposte mostrano che le diagnosi sono state effettuate principalmente da esperti interni, compresi quelli di vari enti coinvolti in questioni di uguaglianza e diversità. Tre persone hanno segnalato il coinvolgimento di esperti esterni.

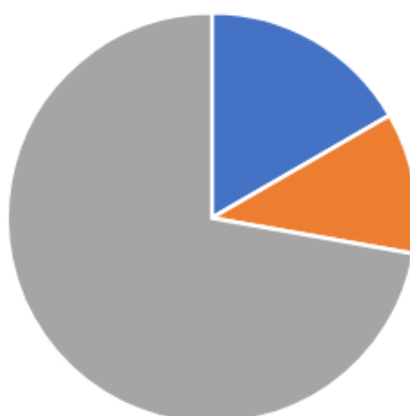
**20. Chi ha effettuato l'analisi organizzativa ai fini del GEP  
(\*audit di genere/valutazione dell'impatto di genere, analisi  
dei dati quantitativi, bilancio di genere)?**



***Processo di consultazione e presentazione del Piano per la Parità di Genere***

Nel tentativo di ricreare il processo di adozione dei piani per l'uguaglianza di genere nelle università, abbiamo chiesto ai nostri intervistati informazioni sul processo di consultazione per il piano preparato. In ciascun caso, una bozza del GEP è stata condivisa con varie persone, gruppi interni ed entità interne. Quando guardiamo l'elenco di queste persone e gruppi, possiamo trovare una rappresentanza del livello dirigenziale (senato, consiglio del rettore, vicerettori), un gruppo di esperti coinvolti in uguaglianza e diversità (commissione, osservatorio, dipartimento risorse umane). In un caso, la bozza finale è stata revisionata da 3 esperti interni (professori esperti in materia di antidiscriminazione e uguaglianza) e 1 esperto esterno (in materia di antidiscriminazione e uguaglianza). Nei restanti casi non è stato utilizzato il processo di peer review. Solo in tre casi il piano preparato per la parità di genere è stato consultato con esperti esterni, di cui due in modo informale. Eravamo curiosi di sapere se il piano è stato consultato e se ha influenzato la forma finale del piano. Abbiamo ricevuto la conferma di una tale influenza in sei casi.

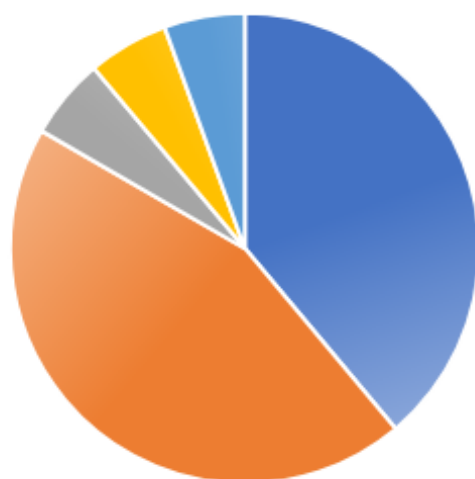
22. Se c'è stato un processo decisionale formale, sono stati consultati esperti esterni?



■ a. yes, officially ■ b. yes, informally ■ c. no

Abbiamo anche chiesto se il GEP si sia consultato con altri enti nazionali e internazionali esterni all'università. Nella metà dei casi si sono svolte consultazioni con altri enti nazionali (in particolare con la rete nazionale delle unità per la parità). Solo in tre casi GEP è stata consultata con enti internazionali (in un caso, durante una visita di studio presso un'altra università). Tutte le risposte ottenute mostrano che il processo di consultazione è stato principalmente interno.

24a. Ti sei consultato con altri enti nazionali esterni all'organizzazione durante la progettazione del GEP?



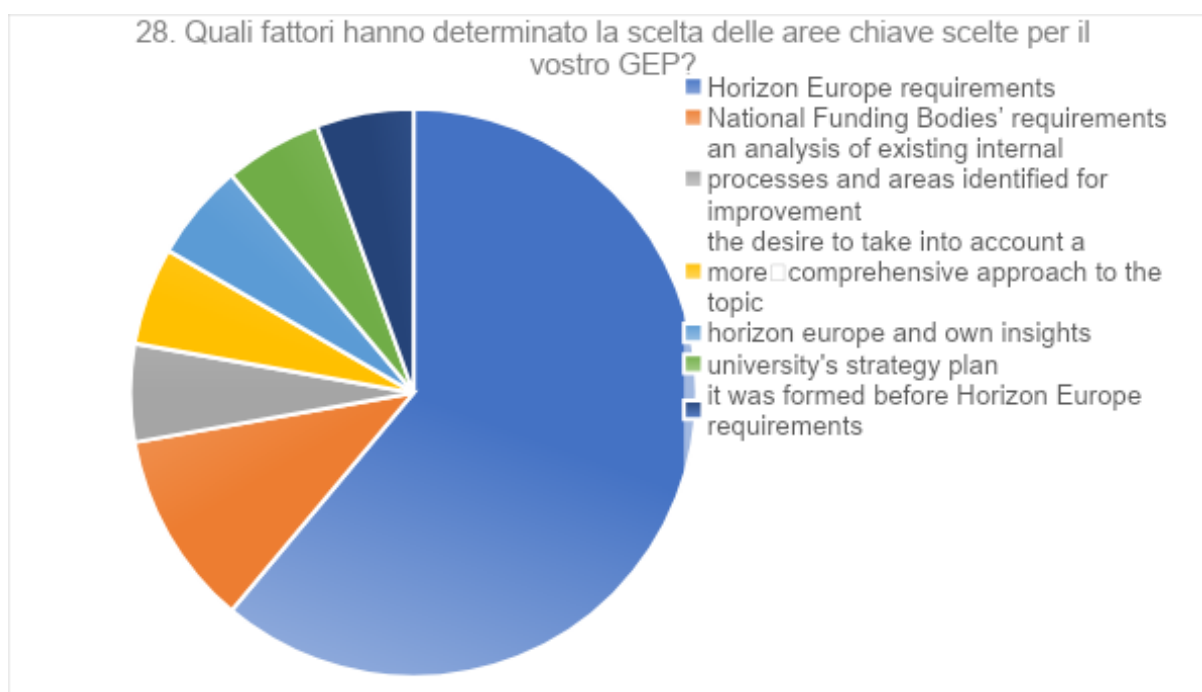
■ yes  
No because we were the first university in Poland that prepared GEP.  
■ We have largely benefited from our participation in the very active (informal) Network  
■ other universities  
No because we were the first university in Poland that prepared GEP.

Quando guardiamo la persona all'interno della quale funzione ha finalmente approvato/adottato il GEP, possiamo trovare il top management della struttura universitaria, come il Senato, il Consiglio, il Rettore e i gruppi esecutivi. Ognuna delle diciotto risposte si riferiva a persone o gruppi che svolgevano funzioni manageriali nell'università. Si può sospettare che ciò sia correlato alle procedure interne per l'adozione di documenti strategici.

### ***Campo di applicazione sostanziale del Piano per l'uguaglianza di genere***

Cinque aree principali dovrebbero essere esplorate e descritte nel GEP: a. Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa, b. Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale, c. Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera, d. Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento, e. Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali. Abbiamo chiesto ai nostri intervistati quali aree chiave sono coperte dal loro GEP. La maggior parte delle risposte si riferisce alle aree indicate. Sulla base delle risposte ottenute, si può concludere che le aree più importanti sono: "Conciliazione vita-lavoro e cultura organizzativa" e "Parità di genere nelle assunzioni e nell'avanzamento di carriera". Vale la pena notare che in molti casi i piani per l'uguaglianza di genere hanno fornito anche uno spazio per evidenziare altre questioni importanti, come la diversità, il linguaggio di genere e la sensibilizzazione sull'uguaglianza, la diversità e l'antidiscriminazione.

È importante esplorare quali fattori hanno determinato la scelta delle aree chiave. In tredici casi, la scelta dei settori è stata dettata da esigenze esterne, in primis quelle legate alle linee guida del programma quadro Orizzonte Europa. Sono fondamentali per le istituzioni che vogliono richiedere borse di ricerca basate su finanziamenti europei.



### ***Implementazione di il Piano per la Parità di Genere***

La preparazione di un piano per l'uguaglianza di genere è solo l'inizio del cambiamento. Quindi eravamo curiosi di sapere come è stato implementato il piano preparato, da chi è stato

implementato e quali sfide e problemi comportava. I nostri intervistati hanno sottolineato che esiste un problema con l'integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento. In alcuni casi abbiamo ricevuto risposte riguardanti le misure contro la violenza di genere legate alla conciliazione tra lavoro e vita privata. In tre casi, l'area della leadership e del processo decisionale era difficile da implementare.

I nostri intervistati hanno anche descritto il tipo di difficoltà incontrate. Abbiamo ricevuto l'elenco dei singoli problemi, come di seguito:

- le modalità ed i criteri di reclutamento/avanzamento del personale accademico/ricercatore di ruolo sono definiti dalla legge e/o sulla base di pubblicazioni e atti didattici.
- difficoltà con gli insegnanti uomini e donne perché non davano importanza a questa asimmetria di genere
- trovare un budget per l'attuazione, attuare l'equilibrio di genere in discipline specifiche , ad esempio STEM
- mancanza di comprensione del problema, riluttanza, mancanza di preparazione per quella prospettiva
- convincere la leadership a prenderlo in carico e ad implementarlo.

Conoscendo i principali problemi e ostacoli, è interessante chi è responsabile dell'attuazione del Piano per l'uguaglianza di genere. È importante considerare come è situato il GEP nell'università. Lo abbiamo chiesto ai nostri intervistati e abbiamo ottenuto diverse soluzioni, ma possiamo descriverlo in un'unica regola. Nella maggior parte dei casi sono stati creati enti speciali, incaricati di coordinare le diverse attività legate alle diverse aree del GEP. Potrebbe essere il comitato per l'equità, il comitato per l'uguaglianza di genere o il comitato per l'uguaglianza di genere. Dipende quindi dai compiti individuali (entità diverse, persone diverse) e l'intera implementazione è supervisionata da una speciale istituzione interna.

Guardando al futuro dei GEP , abbiamo chiesto anche modifiche e procedure di monitoraggio. I nostri intervistati hanno risposto che il GEP potrebbe essere modificato *ad hoc* o per il prossimo periodo di implementazione. In alcuni casi, abbiamo informazioni secondo cui le modifiche proposte dovrebbero essere accettate da alcune entità interne.

Tutti i GEP dovrebbero essere monitorati. La risposta dominante tra i nostri intervistati è che il piano viene monitorato periodicamente. Potrebbero essere svolte da persone e istituzioni che si occupano di uguaglianza e diversità a livello gestionale. Non esiste una regola connessa al monitoraggio esterno. Nella maggior parte dei casi, abbiamo ricevuto risposte secondo cui il GEP non è monitorato esternamente. In due casi abbiamo informazioni che il GEP è un elemento di valutazione dell'eccellenza delle risorse umane.

Come abbiamo accennato all'inizio del rapporto, i GEP sono piuttosto giovani. È difficile verificare se tutto sta andando come previsto. Abbiamo chiesto ai nostri intervistati, e abbiamo ricevuto entrambe le risposte, che non è ancora possibile determinare se qualcosa abbia avuto

successo o meno e che i presupposti di tutte le aree del Piano per l'uguaglianza di genere vengono implementati. È troppo complicato descriverlo con una o due domande. Tuttavia, è importante rendersi conto dei problemi legati all'attuazione del GEP nell'università. Abbiamo notato che sono simili a problemi legati alla preparazione del GEP. Ci sono troppo poche persone e risorse e occorre fare maggiore consapevolezza. Due di essi meritano di essere presentati:

- “mancanza di sostegno centrale alla sua attuazione, lunghi ritardi dovuti alla burocrazia o all'indifferenza, la sensazione generale che l'uguaglianza di genere sia una questione secondaria/non importante per l'università”,
- “Soprattutto c'è resistenza a introdurre misure adeguate per aumentare la presenza delle donne negli organi decisionali e l'avanzamento di carriera. In generale si incontrano notevoli difficoltà a causa della struttura burocratica dell'amministrazione universitaria”.

### ***Riepilogo***

L'attuazione dei piani per l'uguaglianza di genere è strettamente legata ai requisiti esterni che le università e gli istituti di istruzione superiore devono affrontare. L'aspetto di questo processo dipende da molti fattori e, come mostra la nostra ricerca, è fortemente correlato alle risorse interne dell'università in materia di uguaglianza e diversità. Il successo del GEP dipende dalla qualità e dal volume di queste risorse. Gli esempi raccolti nello studio mostrano come potrebbe essere l'attuazione del Piano per l'uguaglianza di genere e quali problemi e sfide devono affrontare le università.

L'obiettivo dell'indagine era quello di raccogliere informazioni su come diversi enti hanno progettato e implementato il loro piano per l'uguaglianza di genere. I risultati che abbiamo ottenuto ci hanno aiutato a presentare l'insieme di possibilità, che è un buon esempio del significato/posizione del GEP nelle università, anche se non possono rappresentare il sistema di istruzione superiore. Sebbene il breve periodo di validità dei Piani per l'Uguaglianza di Genere non consenta una valutazione approfondita dell'efficacia e della validità dei loro presupposti, vale la pena osservarne il processo di attuazione. Questo rapporto mira a fornire informazioni che possano diventare un punto di partenza per ulteriori ricerche sui piani per l'uguaglianza di genere.

Un questionario di intervista è allegato come Appendice 2 al presente rapporto.

#### **4. AREE CHIAVE DEL GEP – giustificazione e benefici<sup>55</sup>**

Come accennato, oltre ai quattro requisiti obbligatori, la Commissione, seguendo i presupposti della Strategia per l'uguaglianza di genere 2020-2025, identifica anche cinque aree tematiche suggerite che gli istituti di ricerca e innovazione devono considerare nei loro GEP. Coprono le seguenti questioni:

- 1. equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa,**
- 2. equilibrio di genere nella leadership e pari partecipazione di donne e uomini al processo decisionale,**
- 3. parità di genere nelle assunzioni e nell'avanzamento di carriera,**
- 4. integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento,**
- 5. misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.**

La prima area raccomandata per l'inclusione nel GEP è l'equilibrio tra lavoro e vita privata (WLB). Vale la pena notare che l'UE ha recentemente dato priorità a questo problema. Entro il 2 agosto 2022, ciascuno Stato membro dovrebbe aver attuato la direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio del 2019 (direttiva WLB).<sup>56</sup> L'identificazione dell'area dell'equilibrio tra lavoro e vita privata come prima area raccomandata nel piano per la parità di genere è coerente con altre misure dell'UE. L'obiettivo dell'attuazione della direttiva WLB e della promozione dell'equilibrio tra lavoro e vita privata è principalmente quello di migliorare la situazione occupazionale delle donne e aumentare la loro partecipazione al mercato del lavoro (considerando 6 e 10). Per questo motivo, il GEP dovrebbe promuovere il cambiamento organizzativo e attuare le politiche necessarie per garantire un ambiente di lavoro aperto e inclusivo. Il piano dovrebbe contribuire ad aumentare la “visibilità” delle donne all'interno e all'esterno dell'organizzazione e garantire che il contributo delle donne all'organizzazione sia adeguatamente riconosciuto. Il GEP può fare riferimento a politiche e pratiche di equilibrio tra

---

<sup>55</sup> Questa parte del rapporto è stata sviluppata in gran parte sulla base di: Torbus U, Póltorak M., *Gender Equality Plan for R&I. Osservazioni basate sulle prime esperienze dell'Università della Slesia a Katowice*, Roczniki Amministrazione i Prawa 2022; 4 (XXII): 51-69 e Verso l'uguaglianza di genere, la diversità e l'inclusione. Una guida metodologica, E. Jarosz, J. Klimczak, M. Margiel (a cura di), Edizioni AVANGUARDIA 2, 2024, [https://gepard-project.eu/file/risorse/Handbook-GEPARD-DEF---ING\\_042024.pdf](https://gepard-project.eu/file/risorse/Handbook-GEPARD-DEF---ING_042024.pdf) pp. 74-226.

<sup>56</sup> Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, sull'equilibrio tra attività professionale e vita privata dei genitori e dei prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio. PE/20/2019/REV/1, GU L 188 del 12.7.2019. Cfr. anche U. Torbus, *Facilitare il lavoro delle madri: come diminuire la vulnerabilità femminile nel mercato del lavoro?* [in:] *Donne, bambini e (altri) gruppi vulnerabili: standard di protezione e sfide per il diritto internazionale*, M. Póltorak, I. Topa (a cura di), Peter Lang, Berlino 2021. e M. Póltorak, *Progetto di direttiva WLB - un nuovo approccio alla parità di genere nel mondo del lavoro?* Studi in diritto del lavoro e politica sociale, vol. 26 (2019), n. 4, pp. 317-339, doi 10.4467/25444654SPP.19.022.10912, E. Chieragato, *Un equilibrio tra lavoro e vita privata per tutti? Valutare l'inclusività della direttiva UE 2019/1158*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, vol. 36, numero I (2020).



lavoro e vita privata, comprese le politiche sul congedo parentale, le modalità di lavoro flessibili e il sostegno ai dipendenti con responsabilità di assistenza (sia accademici che personale di supporto). Nelle realtà dell'istruzione superiore, le misure del WLB dovrebbero includere anche studenti e dottorandi.

Anche l'equilibrio di genere nella leadership e nella partecipazione al processo decisionale non è una questione nuova nell'UE. Già nel 1984 il Consiglio ha incoraggiato gli Stati membri a rafforzare la partecipazione attiva delle donne negli organi decisionali attraverso azioni positive.<sup>57</sup> Inoltre, la Raccomandazione 96/694/CE del Consiglio chiede esplicitamente agli Stati membri di incoraggiare il settore privato ad aumentare la presenza delle donne a tutti i livelli decisionali, in particolare attraverso l'adozione di piani per la parità.<sup>58</sup> L'appello ad adottare una legislazione adeguata, compreso un sistema di quote nella gestione aziendale, è apparso tre volte anche nelle risoluzioni del Parlamento europeo.<sup>59</sup> Di conseguenza, nel 2012 si è tentato di “rompere” il soffitto di cristallo nei processi decisionali economici.<sup>60</sup> Sebbene la proposta legislativa della Commissione europea volta a migliorare l'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione delle società non abbia ottenuto un sostegno sufficiente da parte dei parlamenti nazionali (principio di sussidiarietà), è tornata all'ordine del giorno politico e alla fine ha portato all'adozione della direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio (UE) 2022/2381 nel novembre 2022.<sup>61</sup> Gli Stati membri hanno due anni di tempo per recepire le proprie disposizioni nell'ordinamento nazionale e, entro il 30 giugno 2026, dovranno garantire che esponenti del genere sottorappresentato ricoprano una certa percentuale di amministratori nelle società quotate. Inoltre, il considerando 15 della direttiva evidenzia esplicitamente il ruolo delle università nell'educare le imprese sui vantaggi competitivi derivanti dall'uguaglianza di genere.

Un piano per l'uguaglianza di genere dovrebbe consentire un aumento del numero e della percentuale di donne nelle posizioni dirigenziali e decisionali in un'organizzazione, che è collegato a tutti gli elementi del piano. Le misure per garantire che le donne siano in grado di occupare e rimanere in posizioni di leadership possono includere la formazione dei decisori in materia di parità di genere, l'adattamento dei processi di selezione e nomina del personale nei comitati, la garanzia dell'equilibrio di genere attraverso la parità o le quote e l'aumento della

---

<sup>57</sup>84/635/CEE: Raccomandazione del Consiglio del 13 dicembre 1984 sulla promozione di azioni positive a favore delle donne. GU L 331 del 19.12.1984.

<sup>58</sup>96/694/CE: Raccomandazione del Consiglio del 2 dicembre 1996 sulla partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale, GU L 319 del 10.12.1996.

<sup>59</sup>Risoluzioni del Parlamento europeo del 6 luglio 2011, 13 marzo 2012 e 21 gennaio 2021 sulle donne e la leadership imprenditoriale.

<sup>60</sup>COM(2012)614 definitivo.

<sup>61</sup>Direttiva (UE) 2022/2381 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 novembre 2022, sul miglioramento dell'equilibrio di genere tra gli amministratori delle società quotate e misure correlate (Testo rilevante ai fini del SEE) PE/59/2022/INIT. GU L 315 del 7.12.2022.



trasparenza nella composizione dei comitati. Queste misure mirano anche a garantire una maggiore diversità di prospettive all'interno del processo decisionale.

Un obiettivo simile è garantire la parità di genere nelle assunzioni e nello sviluppo della carriera. Il GEP dovrebbe garantire che le procedure di selezione siano riviste criticamente e che ogni pregiudizio venga rimosso, il che introduce pari opportunità di sviluppo di carriera per uomini e donne. La definizione di codici di condotta durante il reclutamento, il coinvolgimento dei funzionari per la parità di genere nei comitati di reclutamento e promozione, l'identificazione proattiva delle donne nei settori sottorappresentati e l'introduzione di modelli di pianificazione del carico di lavoro a livello di organizzazione dovrebbero essere considerati essenziali nel GEP.

Una quarta area suggerita per le università da includere in un piano per l'uguaglianza di genere è l'integrazione del genere nella ricerca continua e nei contenuti dell'insegnamento. Il GEP dovrebbe includere l'impegno a integrare sesso e genere nelle aree di ricerca prioritarie, identificare percorsi per integrare l'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'insegnamento e sostenere i ricercatori nello sviluppo di metodi che incorporino l'analisi di sesso e genere. La Commissione sottolinea che i finanziatori e gli organismi che effettuano la ricerca svolgono un ruolo importante nel garantire ciò. Inoltre, quest'area può anche essere considerata un'area critica per le attività di sensibilizzazione e per l'eliminazione dei pregiudizi di genere (anche inconsci).

Un'ultima questione raccomandata per l'inclusione in un piano per l'uguaglianza di genere è quella di definire percorsi per contrastare la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.<sup>62</sup> Le organizzazioni che istituiscono GEP dovrebbero avere una politica chiara contro le molestie sessuali e altre forme di violenza di genere. Questa politica dovrebbe codificare il comportamento atteso dei dipendenti, specificare i percorsi per denunciare episodi di violenza di genere, i metodi di indagine su tali incidenti e le sanzioni applicabili. Vale anche la pena considerare come vengono fornite informazioni e sostegno alle vittime o ai testimoni e come l'intera organizzazione può essere mobilitata per stabilire una cultura di tolleranza zero nei confronti delle molestie e della violenza sessuale.

Quest'ultima area rafforza anche le normative esistenti dell'Unione Europea. Ai sensi della direttiva 2006/54/CE,<sup>63</sup> le molestie e le molestie sessuali sono contrarie al principio della parità di trattamento tra donne e uomini e costituiscono una discriminazione basata sul sesso (considerando 6). Articolo 2 par. 2 della direttiva chiarisce inoltre che costituisce

---

<sup>62</sup>Ciò rappresenta, da un lato, la conseguenza della firma da parte dell'UE della Convenzione di Istanbul nel 2017 e, dall'altro, un tentativo di incoraggiare l'attuazione negli Stati membri dell'UE delle più recenti norme dell'ILO in questo settore (Convenzione ILO sulla violenza e le molestie (n. 190) e la raccomandazione (n. 206). Tuttavia, il rapporto "Molestie nelle università pubbliche polacche", pubblicato nel luglio 2019 dall'HFHR, mostra che si tratta di un fenomeno che colpisce anche i settori dell'istruzione superiore.

<sup>63</sup>Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, sull'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione). GU L 204 del 26.7.2006.

discriminazione anche ogni trattamento meno favorevole fondato sul rifiuto o sulla sottomissione a tali comportamenti da parte di una persona.

Tuttavia, le analisi dei piani per l'uguaglianza operanti nelle università europee condotte per la costruzione dell'UGEP hanno dimostrato che **un elemento assolutamente essenziale dei piani realizzati nel prossimo futuro è l'inclusione dell'intersezionalità e della diversità. Pertanto abbiamo deciso di separare anche quest'area.**

#### **4.1 Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa**

L'Unione Europea si è resa conto che la creazione della sicurezza sociale era una priorità per le nazioni. Tuttavia, in questo lavoro ha dovuto affrontare diversi fattori, tra cui l'emergere della crisi demografica, l'impatto dell'invecchiamento delle società e la diminuzione del tasso di natalità. Tutto ciò ha reso l'Unione Europea interessata ad aumentare la forza lavoro femminile nel mondo del lavoro. Tuttavia, i ruoli sociali hanno causato un ulteriore ostacolo in questo processo, poiché per le donne, oltre al lavoro, la gestione della casa e le attività legate all'educazione dei figli sono diventati elementi su cui focalizzarsi per gestire la situazione. Inoltre, un ulteriore problema è stata la diversa valutazione delle lavoratrici e dei lavoratori nel mercato del lavoro, che in molti casi ha portato a un'inutile differenziazione tra le parti.

Su questa base, l'Unione Europea ha posto grande enfasi sulle misure di conciliazione tra lavoro e vita privata e sulle pari opportunità nel processo decisionale nello sviluppo del suo Piano per l'uguaglianza di genere. Il primo passo importante è stato quello di stabilire il principio della parità retributiva, che consentirebbe di eliminare le tensioni salariali e le differenze tra donne e uomini. Sono seguite varie misure volte a regolamentare le condizioni di lavoro, concentrandosi sulle forme di lavoro atipiche, sul lavoro più flessibile e sulla gestione e considerazione delle situazioni della vita familiare. Un aspetto fondamentale in questo ambito è che si cerca di realizzare pari opportunità per uomini e donne valorizzando e tenendo conto dei diversi ruoli nella società.

Tuttavia, questo ambito riveste particolare importanza anche in ambito accademico. In molti ambiti del mondo accademico, donne e uomini vengono ancora trattati in modo diverso. Si può anche osservare che in molti casi alcuni campi scientifici operano ancora in modo specifico per genere, ma le misure introdotte possono trattare efficacemente questo tipo di separazione. L'altra situazione di squilibrio si riscontra nei meccanismi decisionali, dove la dominanza maschile è ancora spesso percepibile. Tuttavia, è già possibile individuare una serie di buone pratiche per affrontare questi problemi.

#### **Benefici dell'equilibrio tra lavoro e vita privata e uguaglianza di genere nella cultura organizzativa**

- trattamento dei dipendenti neutrale rispetto al genere (eliminazione o riduzione dei pregiudizi di genere)
- ridurre le percezioni stereotipate dei ruoli sociali di uomini e donne
- valutazione delle qualità e delle capacità individuali indipendentemente dal genere

- maggiore accesso per le donne alla partecipazione al processo decisionale
- garantire la salute fisica e mentale degli individui attraverso l'uso di misure e soluzioni per l'equilibrio tra lavoro e vita privata
- aumentare le opportunità di carriera per genitori e caregiver
- ridurre il burnout dei dipendenti, che può aumentare la produttività nel lungo periodo

### **Parole chiave**

Equilibrio vita-lavoro, parità di trattamento, parità di retribuzione, uguaglianza nei processi decisionali, uguaglianza in ambito accademico, pari condizioni di lavoro, pari opportunità, condizioni di lavoro flessibili, ruoli familiari, badanti, genitori

## **4.2 Equilibrio di genere nella leadership e pari partecipazione di donne e uomini al processo decisionale**

La discriminazione di genere nel mondo accademico limita il potenziale e le opportunità degli individui in base alla loro identità di genere. Migliorare le azioni per l'uguaglianza di genere nel mondo accademico aiuta ad affrontare questo problema lavorando attivamente per aumentare la rappresentanza e la visibilità dei gruppi sottorappresentati. Il mondo accademico svolge un ruolo cruciale nel plasmare valori, norme e politiche sociali. Lavorando attivamente per l'uguaglianza di genere, il mondo accademico può contribuire a un più ampio progresso sociale e all'avanzamento dell'uguaglianza di genere in altri settori. Invia un messaggio potente alla società sull'importanza della parità di diritti, opportunità e rappresentanza per tutti gli individui, contribuendo in definitiva a una società più giusta ed equa.

L'uguaglianza di genere nel mondo accademico promuove un ambiente di ricerca più inclusivo, portando a una gamma più ampia di domande, metodologie e prospettive di ricerca. Quando vengono incluse voci diverse, la ricerca diventa più completa, pertinente e innovativa.

La disuguaglianza di genere nella leadership accademica e nel processo decisionale è una questione pervasiva. Le donne sono spesso sottorappresentate nelle posizioni di vertice e si trovano ad affrontare barriere come pregiudizi impliciti e ostacoli sistemici. Gli sforzi per rompere gli stereotipi di genere e promuovere le pari opportunità sono cruciali per raggiungere un panorama più equilibrato ed equo nel mondo accademico.

Le iniziative sull'uguaglianza di genere nel mondo accademico promuovono una cultura di rispetto, inclusività e sostegno. Ciò avvantaggia non solo le persone direttamente colpite dalle disparità di genere, ma crea anche un ambiente in cui tutti i membri della comunità accademica possono prosperare. Promuovendo una cultura che valorizza la diversità e l'uguaglianza di genere, il mondo accademico può attrarre e trattenere individui di talento provenienti da ogni contesto, creando una comunità accademica più vivace e produttiva.

In conclusione, migliorare le azioni per l'uguaglianza di genere nel mondo accademico è socialmente importante in quanto riduce la discriminazione, promuove la parità di accesso

all'istruzione, affronta la sottorappresentanza, migliora la ricerca e l'innovazione, coltiva una cultura accademica solidale e contribuisce a un più ampio progresso sociale. È un passo necessario verso la creazione di una comunità accademica e della società nel suo insieme più eque e inclusive.

### **Vantaggi dell'equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale (specialmente nel mondo accademico)**

- **Pari opportunità:** l'uguaglianza di genere garantisce che tutti, indipendentemente dalla propria identità di genere, abbiano pari accesso alle opportunità educative e professionali
- **Affrontare la discriminazione:** un programma per l'uguaglianza di genere aiuta a sfidare e correggere queste disparità promuovendo pratiche inclusive e combattendo i pregiudizi sistemici che ostacolano il progresso dei gruppi sottorappresentati
- **prospettive diverse:** l'uguaglianza di genere (nel mondo accademico) non è solo una questione di equità; arricchisce anche l'ambiente di apprendimento
- **modellizzazione dei ruoli e tutoraggio:** un programma sull'uguaglianza di genere può facilitare la creazione di iniziative di tutoraggio e sponsorizzazione
- **migliorare la qualità della ricerca:** la parità di genere è vitale per il progresso della conoscenza e della ricerca
- **progresso sociale e uguaglianza:** l'attuazione di un programma sull'uguaglianza di genere (nel mondo accademico) è in linea con obiettivi sociali più ampi di uguaglianza di genere e progresso sociale

### **Parole chiave**

sottorappresentanza; disparità di genere; leadership inclusiva; pregiudizio decisionale; iniziative azionarie; soffitto di vetro; donne nel mondo accademico; diversità nella leadership; pari opportunità; barriere sistemiche

### **4.3 Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera (per le cariche accademiche)**

La disuguaglianza di genere nell'istruzione superiore è ampiamente documentata in molti paesi. Ricerche effettuate in vari paesi indicano che le donne sono spesso impiegate in posizioni accademiche inferiori, e un numero significativamente inferiore in posizioni più elevate (Silander, 2023). La metafora del “soffitto di vetro” è comunemente usata per descrivere la significativa disparità nelle opportunità di avanzamento di carriera per uomini e donne. I pregiudizi di genere sono ostacoli passivi che impediscono alle donne di raggiungere posizioni di vertice nelle organizzazioni. La ricerca rivela che i sistemi di reclutamento e promozione mancano di neutralità di genere e di piena apertura alla concorrenza (Powell, 2016). Inoltre, gli

studi suggeriscono che reti inadeguate e sottili pregiudizi di genere tra i comitati di selezione creano ostacoli nel processo di reclutamento accademico per le ricercatrici (Nielsen, 2016).

La valutazione del merito e le scelte di reclutamento hanno implicazioni più ampie che vanno oltre i singoli partecipanti. Questi processi hanno un impatto più ampio sulla struttura demografica della facoltà e della disciplina, influenzando così l'immagine dell'“accademico ideale” (Rivera, 2017). La disparità occupazionale delle donne nel mondo accademico può essere attribuita all'esistenza di un "soffitto di vetro", che non solo ostacola il loro avanzamento di carriera ma impedisce anche lo sviluppo del loro potenziale (Farina et al., 2023). Inoltre, la disuguaglianza di genere può dissuadere le giovani donne dal perseguire una carriera accademica e rafforzare gli stereotipi di genere.

Sono state avanzate varie raccomandazioni per affrontare questo problema. La Strategia HR per i Ricercatori, emanata dalla Commissione Europea, ha un impatto significativo sullo Spazio Europeo della Ricerca. Finora, 708 organizzazioni hanno ottenuto il premio HR Excellence in Research, indicando il loro impegno ufficiale nell'attuazione del Codice di condotta per il reclutamento dei ricercatori. Inoltre, impone l'equilibrio di genere all'interno della struttura del personale dell'istituzione. Ciò comprende l'obbligo di combattere la discriminazione, garantire condizioni di lavoro soddisfacenti e promuovere un sano equilibrio tra lavoro e vita privata. Le istituzioni universitarie a cui è stato assegnato il premio hanno inoltre il compito di fornire condizioni di lavoro ottimali per consentire ai ricercatori, sia uomini che donne, di affrontare con garbo i propri obblighi familiari e allo stesso tempo perseguire le proprie ambizioni di carriera.

L'implementazione dei Piani per l'Uguaglianza di Genere (GEP) svolge un ruolo significativo nel raggiungimento del cambiamento strutturale nelle organizzazioni. Ampiamente raccomandati dall'Unione Europea dal 2015, i GEP sono fondamentali per adempiere all'obbligo degli Stati membri di garantire pari opportunità e trattamento a tutti i sessi e combattere la discriminazione di genere.

I piani per l'uguaglianza di genere presentati nei progetti finanziati dall'UE hanno stabilito tre obiettivi. Questi includono (1) l'eliminazione degli ostacoli al reclutamento, al mantenimento e alla promozione delle ricercatrici, (2) la garanzia dell'uguaglianza di genere nei processi decisionali e (3) l'implementazione di un approccio alla ricerca più inclusivo di genere (Consiglio dell'Unione Europea, 2015). . Tenendo conto di quanto sopra, sono più che mai necessarie politiche inclusive del capitale umano nel settore accademico per creare un ambiente di lavoro giusto e favorevole per tutti, indipendentemente dal genere. Sembra che un processo di reclutamento e selezione orientato all'equità e obiettivo sia uno dei fattori più significativi per raggiungere questo obiettivo.

#### **Benefici della parità di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera (per incarichi accademici)**

L'implementazione del reclutamento e della selezione nei processi di diagnosi, monitoraggio e valutazione del GEP presenta vantaggi specifici, in particolare in relazione a:

- basare le soluzioni di diversità, equità e inclusione (DEI) su un approccio basato sull'evidenza nel campo delle risorse umane, considerando le esigenze distinte di una determinata comunità accademica,
- identificare e neutralizzare i pregiudizi inconsci che influenzano sia le decisioni di reclutamento che quelle di assunzione come elemento critico della cultura organizzativa,
- stabilire un approccio veramente aperto, trasparente e basato sul merito (OTM-R) per la selezione dei candidati per i posti accademici vacanti,
- formazione regolare per i membri della commissione giudicatrice sulla politica OTM-R, sui pregiudizi inconsci e sugli atteggiamenti psicologici nascosti,
- cercare di equilibrare la struttura demografica del personale della facoltà, dell'istituto, dei gruppi di ricerca, ecc.
- sviluppo della percezione del mondo accademico come datore di lavoro di prima scelta, autenticamente in linea con i valori del DEI,
- prevenire il turnover dei dipendenti a causa di barriere organizzative e psicologiche alla parità di trattamento.

**Parole chiave:** parità di genere nel reclutamento per incarichi accademici, reclutamento del personale accademico che paritichi le opportunità di genere, reclutamento del personale accademico

#### **4.4 Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento**

Il requisito della Commissione Europea per lo sviluppo di piani istituzionali per l'uguaglianza di genere come requisito di ammissibilità per la partecipazione a Orizzonte Europa ha portato a una maggiore attenzione alla ricerca e all'insegnamento sensibili al genere. Man mano che è ormai accertato che la conoscenza non può essere separata da coloro che la producono e la trasferiscono o dalle norme sociali dominanti di ciascun contesto socio-culturale, le università e altre istituzioni di ricerca e di istruzione hanno un ruolo fondamentale da svolgere nell'integrazione della dimensione di genere e nel garantire che i bisogni di persone di tutti i sessi vengono considerati e affrontati. Ciò diventa particolarmente rilevante per le aree in cui la dimensione di genere è stata tradizionalmente trascurata, come le materie STEM.

Un approccio alla ricerca sensibile al genere significa che qualsiasi tipo di differenza di genere/sexo – sociale o biologica – viene presa in considerazione nell'intero processo di ricerca, compreso il disegno della ricerca, la formulazione delle domande e delle ipotesi di ricerca, la selezione e lo sviluppo di metodologie, raccolta e analisi dei dati, nonché comunicazione, diffusione e sfruttamento dei risultati della ricerca. D'altro canto, un approccio all'insegnamento sensibile al genere significa che, innanzitutto, gli educatori a tutti i livelli comprendono gli effetti pervasivi che stereotipi e pregiudizi hanno nella trasmissione di

conoscenze e competenze attraverso la progettazione del curriculum, l'insegnamento e la sensibilizzazione del pubblico. Inoltre, significa che ci si aspetta che gli educatori identifichino i propri pregiudizi, riflettano sulle proprie idee e pratiche e, infine, agiscano per ridurre al minimo potenziali pregiudizi e discriminazioni e, infine, promuovano l'uguaglianza di genere e il rispetto per la diversità. Infine, sia la ricerca sensibile al genere che l'insegnamento sensibile al genere richiedono l'uso di un linguaggio sensibile al genere, cioè un linguaggio inclusivo e libero da stereotipi e pregiudizi. Diversi metodi di ricerca possono essere utilizzati per valutare, monitorare o valutare l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nell'insegnamento, i più comuni sono sondaggi, interviste approfondite semi-strutturate, focus group, studi di casi, ricerche documentali/analisi dei contenuti e ricerca-azione.

### **Benefici dell'integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento**

- Generazione e trasferimento di conoscenza senza pregiudizi di genere
- Miglioramento del rigore scientifico attraverso l'integrazione della dimensione della ricerca in tutte le fasi del ciclo di ricerca
- Garantire la rilevanza dei risultati della ricerca per popolazioni diverse con esigenze e caratteristiche diverse
- Adattamento ai bisogni di tutti nel quadro della progettazione del curriculum, dell'insegnamento e della sensibilizzazione del pubblico
- Sfidare i pregiudizi, le idee e le pratiche degli insegnanti e degli studenti e agire per ridurre al minimo i pregiudizi e la discriminazione
- Promozione dell'uguaglianza di genere e rispetto della diversità

#### **Parole chiave:**

sensibilità al genere, ricerca, insegnamento, progettazione del curriculum, conoscenza, pregiudizi, università, metodologia, metodi di ricerca, integrazione, pregiudizio, discriminazione, linguaggio inclusivo, rappresentazione, STEM

### **4.5 Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali**

La necessità di combattere le molestie sessuali e la violenza contro le donne negli ambienti accademici e di istruzione superiore è urgente e deriva da varie ragioni interconnesse. In questi contesti vengono segnalate frequentemente molestie e violenze sessuali, poiché le molestie e le pressioni sulle donne sono spesso presenti in ambiti in cui gli uomini hanno un'influenza decisiva e sproporzionata sulla copertura di posti di rilievo (professore) e sull'assegnazione di finanziamenti e borse di ricerca. La natura gerarchica delle strutture accademiche e l'instabilità dell'occupazione sono ragioni forti sia per le molestie che per la violenza.

Nel febbraio 2024 è stato raggiunto un accordo politico tra il Parlamento europeo e il Consiglio sulla proposta della Commissione di direttiva sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica. La Direttiva criminalizza la violenza fisica, nonché la violenza



psicologica, economica e sessuale contro le donne in tutta l'UE, sia offline che online. È tuttavia un arretrato il fatto che non sia stato trovato un accordo sulla criminalizzazione dello stupro.

Vengono spesso denunciate varie forme di violenza, singole o combinate. Si tratta di violenza verbale, abuso emotivo, violenza fisica, violenza psicologica e violenza sessuale.

La lotta alla violenza di genere è anche un obiettivo centrale nel sistema dei diritti umani delle Nazioni Unite e del Consiglio d'Europa. La Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica, la Convenzione di Istanbul, è uno strumento fondamentale nella lotta contro la violenza. Il 1° ottobre 2023 l'UE è diventata parte della Convenzione di Istanbul. L'adesione dell'UE alla Convenzione di Istanbul è vista come una pietra miliare negli sforzi dell'UE per realizzare l'uguaglianza di genere. Va menzionato, tuttavia, che l'UE è vincolata solo da standard ambiziosi e globali per prevenire e combattere la violenza contro le donne quando agisce nello spazio di libertà, sicurezza e giustizia e per quanto riguarda la sua pubblica amministrazione.

La strategia dell'UE per l'uguaglianza di genere 2020-2025 ha aperto la strada alla direttiva. La Direttiva prevede misure per prevenire tutti i tipi di violenza contro le donne, compresa la violenza domestica, e stabilisce nuovi standard per la protezione delle vittime. La Direttiva impone agli Stati membri di garantire la denuncia dei reati di violenza contro le donne e violenza domestica. Nell'autunno del 2023 la Commissione ha istituito una rete dell'UE sulla prevenzione della violenza di genere e della violenza domestica.

Le università e gli istituti di istruzione superiore fungono da microcosmi della società, riflettendo atteggiamenti e dinamiche sociali più ampi. Affrontando le molestie sessuali e la violenza all'interno di queste istituzioni, è possibile raggiungere un cambiamento culturale più ampio.

In conclusione, la necessità di combattere le molestie sessuali e la violenza contro le donne negli ambienti accademici e di istruzione superiore è innegabile. È un imperativo morale, una necessità accademica e un catalizzatore per il cambiamento sociale.

### **Benefici della lotta alla violenza di genere e alle molestie sessuali**

- L'eliminazione delle molestie sessuali e della violenza sostiene la dignità di tutti i membri della comunità accademica
  - È necessario per la promozione dell'uguaglianza e dell'inclusione
  - Porta a un miglioramento del rendimento scolastico
  - La reputazione di contrastare le molestie sessuali e la violenza ha un impatto positivo sulla capacità di un'istituzione di attrarre e trattenere personale e talenti altamente qualificati
  - È una responsabilità legale ed etica
  - È un contributo al cambiamento sociale
  - È un imperativo etico: in definitiva, porre fine alle molestie sessuali e alla violenza nel mondo accademico non è solo una questione di politica o praticità; è un imperativo morale.

### **Parole chiave**

Equità, violenza di genere, identità di molestie sessuali, genere, sessismo, divisione sociale, giustizia, espressione di genere, identità di genere, cultura, comprensione, appartenenza, equità, giustizia, protezione delle vittime, ordine gerarchico, dipendenza.

#### **4.6 Intersezionalità e diversità**

Gli istituti di istruzione superiore e altri luoghi di lavoro si rivolgono a clienti e personale che provengono da diversi percorsi di vita. Ciò significa spesso che progettare politiche pensando a un particolare gruppo avrà di conseguenza un impatto differenziale su coloro che non appartengono a quel gruppo. Le istituzioni che valorizzano la diversità perché è la chiave della creatività e dell'innovazione, cercano di trovare modi per consentire e facilitare l'incontro di gruppi diversi, assicurando che prosperino in un contesto particolare, prestando particolare attenzione ai loro diversi bisogni e incorporando le loro prospettive nelle politiche e nei servizi forniti. In tal modo, per quanto riguarda gli istituti di istruzione superiore, ciò faciliterà il reclutamento e il mantenimento sia degli studenti che del personale provenienti da diversi percorsi di vita. I luoghi di lavoro e le aule non sono mai stati di natura omogenea, ma in passato si tendeva a far sì che le persone si adattassero a un contesto, piuttosto che adattare il contesto per soddisfare le esigenze di gruppi e individui diversi. Non tenendo conto della diversità, sopprimendo le prospettive e le esperienze dei gruppi sociali e degli individui, stavamo ostacolando la maggior parte delle voci, controllando le idee e le competenze di coloro che erano considerati "desiderosi" e, nel processo, ostacolando l'innovazione. L'istruzione e la ricerca non prospereranno in un ambiente esclusivo che non si adatta ai bisogni e agli interessi dei suoi diversi gruppi. Riunendo questi gruppi si creerà una sinergia, che si realizzerà se la comunicazione tra diversi gruppi sarà facilitata e incoraggiata. Questa sinergia può verificarsi solo in contesti che promuovono l'equità, in contesti in cui questi gruppi e interessi possono apprendere, lavorare e prosperare. Questo processo può essere raggiunto solo attraverso la formazione – formazione per comunicare al di là delle differenze culturali, attraverso età, sesso, abilità, classe sociale, divisioni razziali e/o etniche, tra gli altri. I pregiudizi, consci e inconsci, possono essere affrontati anche attraverso la formazione.

È necessario prendere in considerazione anche un approccio intersezionale. Le persone non hanno solo genere, razza, età, ecc., ma queste identità interagiscono e si intersecano sul posto di lavoro e nel luogo di studio. Le politiche che tentano di aiutare le persone ad affrontare la propria razza, disabilità e orientamento sessuale devono prendere in considerazione le diverse mutazioni all'interno di questi gruppi. Pertanto, anche l'integrazione della diversità deve adottare un approccio intersezionale. Integrare la diversità e adottare un approccio intersezionale significa prendersi cura del benessere sociale degli studenti e del personale garantendo che le politiche e le misure rispondano alle diverse esigenze.

#### **Vantaggi della diversità nel mondo accademico**

1. **Incoraggia la creatività e l'innovazione:** la diversità favorisce un mix di prospettive, alimentando la creatività e la risoluzione innovativa dei problemi. Un corpo studentesco diversificato migliora l'esperienza accademica fornendo esposizione a prospettive e background diversi.
2. **Migliora il successo degli studenti:** ambienti diversi nel campo dell'istruzione hanno un impatto positivo sulla fidelizzazione degli studenti e sui tassi di conseguimento del diploma.
3. **Prepara per la forza lavoro globale:** l'esposizione a background diversi prepara gli studenti a collaborare in una forza lavoro globale e interconnessa.
4. **Promuove la comprensione interculturale:** l'interazione con culture diverse nell'istruzione superiore promuove la comprensione interculturale e abbatte gli stereotipi.
5. **Aumenta la rappresentanza dei gruppi sottorappresentati:** la diversità garantisce parità di accesso, aumentando la rappresentanza dei gruppi sottorappresentati nell'istruzione superiore.
6. **Supporta un clima positivo nel campus:** l'inclusione favorisce un clima positivo nel campus, riducendo gli episodi di discriminazione, pregiudizio e molestie.
7. **Promuove la consapevolezza sociale e culturale:** la diversità aumenta la consapevolezza e la comprensione delle diverse culture, riducendo i pregiudizi e promuovendo l'armonia.
8. **Contribuisce a una società più giusta :** la diversità nell'istruzione contribuisce a creare una società più giusta ed equa garantendo pari accesso alle opportunità educative. La creazione di un ambiente inclusivo valorizza le qualità uniche, promuovendo l'equità per tutti gli individui.

**Parole chiave:**

equità, uguaglianza, diversità, inclusione, discriminazione, discriminazione diretta, discriminazione indiretta, pregiudizio, pregiudizio implicito, pregiudizio inconscio, genere, sesso, orientamento sessuale, divario retributivo di genere, età, disabilità, origini sociali, stato socioeconomico, etnia, razza, convinzione , religione, intersezionalità, mainstreaming, linguaggio inclusivo, quote di genere, molestie, violenza di genere, identità, genere+, razzismo, sessismo, divisione sociale, giustizia, classe sociale, espressione di genere, identità di genere, giustizia, cultura, comprensione, equità.

**Appendice:**

Appendice 1: Raccomandazioni per i partner – modello

Appendice 2: Questionario di colloquio con esperti

.

# Appendix 1: Recommendations for partners – template

## Recommendations for GEPARD Partner [internal document]

### 1. SELF-ASSESSMENT

Each GEPARD team will complete the “checklist” for the own university (referring to GEPs creation and implementation), consulting as necessary with relevant stakeholders in their university.

#### 1a. (EC) mandatory process-related GEP building blocks

- Is your GEP a public document, officially published? yes/no
- Is a university organ/forum responsible for creating and amending the GEP? yes/no
- Do you have special organ/forum responsible for the implementation of your GEP? yes/no
- Do you have special financial resources for the implementation of your GEP? yes/no
- Do you practise gender budgeting? yes/no
- Do you collect gender disaggregated data for the purpose of monitoring? yes/no
- Do you provide training for the students/academics/staff? yes/no
- Do you have dedicated business software which helps you collect the necessary data? yes/no
- Do you use the cascade method when it comes to promotion? yes/no
- Do you adopt an intersectional or diversity, equity and inclusion approach? yes/no

#### 1b. (EC) recommended content-related (thematic) GEP building blocks

Which thematic blocks does your GEP contain?

- Work-life balance and organisational culture yes/no
- Gender balance in leadership and decision-making yes/no
- Gender equality in recruitment and career progression yes/no
- Integration of the gender dimension into research and teaching content yes/no
- Measures against gender-based violence including sexual harassment yes/no
- Intersectionality and/or diversity, equity and inclusionv yes/no

### 1c. GEPs experiences

#### 1. Lessons learnt from the previous experience(s) (if applicable)

1	Lessons learnt from the previous experience(s) (if applicable)	
2	Results of the baseline assessment (relevant legislation and policies in your country, existing measures promoting gender equality, key indicators, data collection, data analysis) Which issues were identified but not addressed in the GEP because other issues were more important? Is it relevant to include them in the next GEP?	
3	Results of the monitoring and evaluation (if applicable). What further need for action do they indicate? Does the evaluation cover all possible fields of action or should further data be collected?	
4	Results of the benchmark. What other organisations have done or are currently doing (in the framework of GEPs development)? What do you want to adapt to your own context?	
5	Results of the discussion with the management and the implementation team. Whether the legal framework conditions or organisational structure in your organisation have changed and whether there is a need for new action?	
6	Results from the consultation with external stakeholders (if applicable). What policy changes and relevant issues may need to be addressed?	
7	What new stakeholders would you like to engage with?	
8	How can you make your measures more sustainable?	
9	How can you make your work and progress visible throughout your organisation?	
10	What new topics would you like to include in the next GEP?	

#### 2. SWOT analysis (prepared individually + updated during transnational project meeting)

Strengths

Weakness

Opportunities

Threats

#### 3. Self-recommendations

#### 4. Specific recommendations FROM partners

Partner	Recommendation (1 – strongly encourage, 2- encourage, 3 – invite)
AUSTRIA	1. 2. 3.
CYPRUS	1. 2. 3.
HUNGARY	1. 2. 3.
ITALY	1. 2. 3.
MALTA	1. 2. 3.
POLAND	1. 2. 3.





Co-funded by  
the European Union

## Appendix 2: Questionnaire of expert interview

Kind Respondent

We are reaching out to the individuals involved in creating/designing a Gender Equality Plan (GEP)/EDI (Equity, Diversity, and Inclusivity) plan or who are involved in implementing one at universities/research institutions.

**This study is being conducted by the international project entitled Gender Equality Programme in Academia - Raising Diversity [GEPARD], which is being carried out by a consortium of partners from Poland, Malta, Italy, Cyprus, Austria and Hungary and funded by the European Union under (2021-1-PL01-KA220-HED- 000027532).** The project aims to develop a system of measures that can be used by higher education or research institutions at an organisational level to help eliminate gender discrimination. A detailed description of the project is available at: <https://us.edu.pl/uczelnia/rowne-traktowanie/gepard/> [PL] and <https://us.edu.pl/en/uczelnia/rowne-traktowanie/gepard/> [EN].

**We would appreciate your participation in this questionnaire.** The focus of the questionnaire will be to gather information on how different entities went about designing their gender equality plan, how decision-makers were involved in its promotion as well as the lessons learnt on the nature of its design while it was being implemented.

We would also appreciate you giving us some contextual details as to how the GEP came into being in your entity. The information will be valuable and even necessary for us to present how particular GEPS were designed in contexts which differ in organisational, cultural and social settings. The results of the study will therefore help us, on the one hand, to understand the 'situatedness' of the GEP in place in your institution and, on the other hand, to develop a multidimensional map of the problems, challenges and solutions that may arise when designing/implementing GEPS, which is one of the specific aims of the GEPARD project.

The results elicited by this project will be disseminated by various means, both face-to-face and through public presentations on a dedicated website. We believe that both the results of the research and the findings of the GEPARD project will be helpful to academic and non-academic communities and organisations interested in promoting equality and diversity policies that foster the development of individuals and universities as a whole. Therefore, we warmly invite you to participate in the questionnaire since the information you provide will help us achieve this goal.

The open-ended questionnaire is formulated in such a way that it will not collect any sensitive data or personal details of those engaged in developing/implementing gender equality plans. If you request, the name of those who participate in this questionnaire and their institutional affiliation will be anonymised.

For any additional information, do not hesitate to contact Dr Magdalena Póttorak, from the University of Silesia in Katowice [[magdalena.poltorak@us.edu.pl](mailto:magdalena.poltorak@us.edu.pl)], who is the leader of the GEPARD project consortium.



### CONSENT FORM

I have read and understood the information sheet. I understand that taking part is voluntary, and I am free to withdraw from the study at any time. I understand that all responses received in the study will be kept confidential. My identity/ institution will not be revealed unless I give my explicit permission. I understand that data will be held in accordance with regulations and will be stored for a minimum of 3 years.

I agree to take part in the study \_\_\_\_\_  
(signature)

I would like to keep my identity/ institution confidential

YES/NO



Co-funded by  
the European Union

**This survey concerns the GEP/EDI plan currently in force at your institution.**

1. What factors led your institution to design and implement a GEP?

(Please choose from the following options. You can choose more than one option).

- a. internal need
- b. decision taken by the national authorities/legal obligation
- c. pressure from underrepresented groups/activists/lobbying groups
- d. formal external requirements (e.g. Horizon Europe)
- e. pressure from groups/entities within the higher educational/research institution
- f. other (Please indicate) \_\_\_\_\_

2. How long did the development of GEP last? (Please choose from the options)

- a. a few weeks
- b. several months
- c. about half a year
- d. almost a year
- e. more than a year

3. When was the GEP finally approved /adopted? \_\_\_\_\_

4. By whom? \_\_\_\_\_

5. Was this the first GEP even enacted by your university /research institute?

- a. Yes
- b. No (please indicate when the first GEP was adopted) \_\_\_\_\_

6. What were the factors/obstacles you had to deal with when it came to designing the GEP you worked upon and having it endorsed at the highest level within your institution? What were the biggest challenges?

\_\_\_\_\_



7. Who created/developed the most recent GEP in your institution? \_\_\_\_\_

8. How many people were involved in the creation/development of the GEP in your institution? (Please choose from the options below)

- a. 2
- b. 3
- c. 5
- d. 10
- e. Other \_\_\_\_\_

9. What were their professional specialisations? (Select all the factors that apply)

- a. human resources expert b. gender equality expert
- c. legal expert
- d. academic registrar expert e. diversity expert
- f. Other \_\_\_\_\_

10. What was their gender?

- a. female (indicate number) \_\_\_\_
- b. male (indicate number) \_\_\_\_
- c. non-binary (indicate number) \_\_\_\_

11. How were the aforementioned people recruited/selected?

\_\_\_\_\_

12. Was that decision prescribed by the legal basis or the statute of the University?

- a. yes
- b. no

13. When it came to individuals who developed the GEP were these (choose all the relevant options)





Co-funded by  
the European Union

- a. appointed specifically by the institution
- b. voluntary participation
- c. on a specifically paid contract
- d. external experts
- e. Other (please stipulate) \_\_\_\_\_

14. Did you refer to particular sources when you were developing the GEP?

- a. yes
- b. no (skip question 15)

15. Which sources did you refer to? (You can choose more than one option)

- a. Horizon Europe Guidelines
- b. GEAR Tool by European Institute for Gender Equality (EIGE)
- c. EU Projects focusing on Gender Equality (e.g. GE Academy, Gender-Net, TARGET)
- d. Athena Swan
- e. International Initiatives (e.g. Guidelines by UNICEF)
- f. other GEPs (Please stipulate) \_\_\_\_\_
- g. other \_\_\_\_\_

16. How did the people responsible for the creation of the GEP prepare for their work (You can tick as many as necessary)

- a. participated in specialised training
- b. self-study
- c. workshops
- d. networking
- e. consultation
- f. other (Please stipulate) \_\_\_\_\_

17. If the people involved in the GEP design took part in any training (you can refer to multiple training sessions)

- a. which training did they undertake \_\_\_\_\_ which were the entities which provided the training



Co-funded by  
the European Union

i. nationally \_\_\_\_\_

ii. EU \_\_\_\_\_

iii. Non-EU \_\_\_\_\_

b. which training did they undertake \_\_\_\_\_ which were the entities which provided the training

i. nationally \_\_\_\_\_

ii. EU \_\_\_\_\_

iii. Non-EU \_\_\_\_\_

c. which training did they undertake \_\_\_\_\_ which were the entities which provided the training

i. nationally \_\_\_\_\_

ii. EU \_\_\_\_\_

iii. Non-EU \_\_\_\_\_

18. Who carried out the organisational analysis for the purposes of the GEP (\*gender audit/gender impact assessment, quantitative data analysis, gender budgeting)?

a. internal experts

b. external experts

c. both

d. other (Please stipulate) \_\_\_\_\_

19. When the draft of the GEP was drawn, with whom was it shared within the organisation for feedback? (please state the designation of the individuals, groups or committees consulted)

a. \_\_\_\_\_

b. \_\_\_\_\_

c. \_\_\_\_\_

d. \_\_\_\_\_

20. If there was a formal decision making process were external experts consulted?

a. yes, officially



b. yes, informally

c. no

21. Did this consultation lead to changes? If yes, please stipulate what type of changes were enacted? \_\_\_\_\_

22. Did you consult with other entities outside the organisation while designing the GEP?

a. National entities (please stipulate) \_\_\_\_\_

b. International entities (please stipulate) \_\_\_\_\_

23. Did this lead to changes? If yes, please stipulate. \_\_\_\_\_

24. Which key areas does your GEP cover? (Please choose all that apply)

a. Work-life balance and organisational culture

b. Gender balance in leadership and decision-making

c. Gender equality in recruitment and career progression

d. Integration of the gender dimension into research and teaching content

e. Measures against gender-based violence, including sexual harassment

f. Other (please stipulate) \_\_\_\_\_

25. What factors determined the choice of the key areas chosen for your GEP?

a. Horizon Europe requirements

b. National Funding Bodies' requirements

c. other (please stipulate) \_\_\_\_\_

26. Which key areas did you find it difficult to include in your organisation's GEP?

\_\_\_\_\_

27. Which were the difficulties you encountered? \_\_\_\_\_





28. What procedures were used for officially establishing the GEP as a university/research institute document?

29. If the GEP in your organisation has existed for a long time, what is the amendment procedure?

\_\_\_\_\_

30. Who is responsible for the implementation of the GEP? \_\_\_\_\_

31. How is the implementation of the GEP monitored internally? \_\_\_\_\_

32. How is the implementation of the GEP monitored externally? \_\_\_\_\_

33. From the GEP, which actions have already been implemented?

\_\_\_\_\_

34. What difficulties are encountered in implementing the plan in the entity in question? \_\_\_\_\_

35. Is any modification of the GEP being anticipated, and why, and under what conditions?

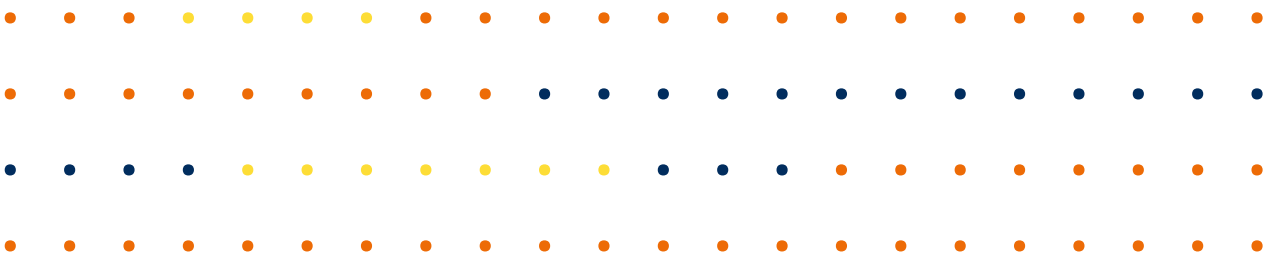
\*\*\*

General Information: study participating entity

36. The organisation you work for is:

- a. University
- b. technical college
- c. medical college
- d. art college
- e. research institution
- f. research funder
- g. Other? (Please stipulate) \_\_\_\_\_





*Questo progetto è stato fondato con il supporto della Commissione Europea. Questa pubblicazione riflette unicamente il punto di vista dei suoi autori e la Commissione non può essere considerata responsabile per qualunque uso che venga fatto delle informazioni contenute al suo interno. I contenuti di questo report sono disponibili ai sensi della Licenza Internazionale Creative Commons Attribution 4.0 (CC BY-SA 4.0).*

