



e-CAMPUS
UNIVERSITÀ



GENDER EQUALITY PLAN

2026 | 2028

Premessa

La promozione della parità di genere rappresenta per l'Università Telematica eCampus un obiettivo strategico e trasversale, pienamente inserito nel quadro delle priorità europee e nazionali in materia di equità, inclusione e sostenibilità.

In questo contesto, il Gender Equality Plan (GEP) dell'Università eCampus costituisce lo strumento strategico e operativo che orienta le politiche dell'Ateneo verso la piena partecipazione di tutte le persone alla vita universitaria. Il GEP mira a promuovere l'uguaglianza di genere, l'inclusione ed il benessere della persona, attraverso la diffusione di una cultura del rispetto e il contrasto a ogni forma di discriminazione.

In quanto Università privata a prevalente erogazione telematica, eCampus riconosce che la dimensione digitale, il lavoro da remoto e la flessibilità organizzativa rappresentano al tempo stesso opportunità e ambiti critici nei quali prevenire nuove forme di disuguaglianza. Data questa natura dell'Ateneo, proporre una "Cultura della Fiducia" invece di una "Cultura della Presenza" è la chiave. Il rischio del lavoro da remoto è l'isolamento; promuovere momenti di socialità (anche virtuali) focalizzati sulla parità aiuta a costruire una comunità solida.

Il GEP costituisce uno strumento essenziale per promuovere un cambiamento culturale profondo, finalizzato alla creazione di un ambiente di apprendimento, ricerca e lavoro aperto, flessibile, inclusivo e fondato sull'equità. L'obiettivo è assicurare l'assenza di discriminazioni e favorire la condivisione degli obiettivi e reali opportunità di crescita per tutti i componenti dell'ampia popolazione studentesca che caratterizza eCampus.

Il GEP si colloca in linea con la Strategia dell'Unione Europea per la parità di genere 2020–2025 e con le indicazioni dell'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere. A livello nazionale, s'inserisce nel quadro definito dalla Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021–2026, che riconosce la necessità di agire in modo sistemico — dalla formazione all'ambito lavorativo — per rimuovere gli ostacoli strutturali che ancora limitano le pari opportunità.

Il Piano evidenzia inoltre il collegamento tra le aree tematiche e le azioni del Gender Equality Plan dell'Ateneo ed i Sustainable Development Goals (SDGs) dell'Agenda ONU 2030. In particolare, il GEP risponde direttamente agli obiettivi SDG 3 (Good health and well-being), SDG 5 (Gender Equality) SDG10 (Reduced Inequalities), SDG 16 (Peace, Justice and Strong Institutions).

Un piano dotato di tale rilevanza strategica deve necessariamente integrarsi nella programmazione e nella strategia complessiva dell'Ateneo, contribuendo a rafforzare la responsabilità sociale, l'attrattività internazionale e la capacità di competere nei programmi di ricerca e innovazione. La sua collocazione trasversale discende dalla natura stessa del GEP: un piano che, per definizione, richiede un approccio trasversale, poiché trasversali sono le politiche e le sfide che riguardano le questioni di genere e che coinvolgono l'intera organizzazione, in tutte le sue componenti.

Infatti, in accordo con il Piano Strategico d'Ateneo 2025-2028 (PSA), il GEP si propone di definire un insieme di azioni coerenti e concrete, pensate con particolare attenzione alla democratizzazione dei saperi. Il fine è quello di generare un cambiamento strutturale e duraturo, capace di rendere l'Ateneo un ambiente sempre più equo, inclusivo e attento alla valorizzazione delle diversità.

Il gruppo di lavoro GEP opera in coerenza con le cinque aree minime indicate dalla Commissione Europea:

- Area1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
- Area2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
- Area3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

- Area4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
- Area5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Queste cinque aree sono declinate in un insieme articolato di azioni che l'Ateneo s'impegna a realizzare nel triennio 2026–2028. In linea con i contenuti richiesti dalla Commissione Europea, per ciascuna azione sono stati indicati i seguenti elementi: obiettivi, tipologia di azione, target diretto, responsabili istituzionali e operativi, risorse umane e finanziarie, risultato previsto, timeline e indicatori di valutazione. A questi si aggiunge una descrizione delle sotto-azioni che l'Ateneo intende intraprendere, così da rendere più chiaro e monitorabile il percorso attuativo.

Il GEP viene formalmente adottato dal vertice dell'Ateneo, è reso pubblicamente disponibile e prevede risorse dedicate. La redazione del presente piano si fonda su dati disaggregati per genere, include azioni di formazione ed integra la dimensione di genere nella ricerca e nella didattica. Inoltre, si mantiene un carattere flessibile e dinamico, aperto a revisioni e integrazioni progressive.

La redazione ed implementazione del GEP è curata dal Gender Equality Committee (GEC). Svolgono funzione di supporto al gruppo di lavoro le unità di personale tecnico-amministrativo competenti per materia.

Sommario

1. Contesto istituzionale e visione strategica	5
2. Impegno istituzionale e governance	5
3. Risorse dedicate	5
4. Analisi dei dati di base.....	6
5. Aree di intervento ed azioni strategiche	9
Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	9
Equilibrio di genere nella governance e nei processi decisionali	11
Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle carriere.....	13
Integrazione della dimensione di genere nella didattica e nella ricerca	14
Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali	16
6. Monitoraggio, valutazione e revisione	17
7. Pubblicazione e trasparenza	17

Abbreviazioni

CABES	Commissione Ateneo Bisogni Educativi Speciali
CIR	Commissione Interdipartimentale per la Ricerca
DG	Direzione Generale
DDIP	Direttore/i di Dipartimento
GEC	Gender Equality Committee
GEP	Gender Equality Plan
PA	Professore/essa Associato/a
PCDS	Presidenza Corso di Studio
PD	Personale Docente
PO	Professore/essa Ordinario/a
PQA	Presidio di Qualità Ateneo
PS	Professore/essa Straordinario/a
PSA	Piano Strategico di Ateneo
PTA	Personale Tecnico-amministrativo
RIC	Ricercatore/Ricercatrice
SI	Sistemi Informativi
TD	Tutor Disciplinari

Art. 1 Contesto istituzionale e visione strategica

L'Università eCampus opera in un contesto accademico caratterizzato da una forte innovazione digitale, da un'ampia popolazione studentesca e da modelli organizzativi flessibili. In questo scenario, l'uguaglianza di genere è considerata una leva fondamentale per garantire qualità, equità, inclusione e sostenibilità.

Il GEP si inserisce coerentemente nella strategia complessiva dell'Ateneo, rafforzandone la responsabilità sociale, l'attrattività internazionale e la capacità di competere nei programmi europei di ricerca e innovazione.

Art. 2 Impegno istituzionale e governance

Il presente Piano è approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Università eCampus ed è adottato con decreto del Rettore, che ne assume la responsabilità politica e strategica. La governance del GEP si fonda su:

- un/una Responsabile istituzionale del GEP, individuato/a dagli Organi di Governo;
- un Gender Equality Committee di 5 membri, tra i quali almeno 2 docenti afferenti a ciascun Dipartimento, e almeno un membro del personale tecnico-amministrativo.

Art. 3 Risorse dedicate

L'Università eCampus garantisce risorse adeguate e continuative per l'attuazione del GEP, includendo:

- risorse finanziarie dedicate nel bilancio di Ateneo, in accordo con la pianificazione strategica;
- riconoscimento del tempo di lavoro per le attività del GEP;
- competenze interne ed eventuale supporto esterno.

Tali risorse saranno impiegate per l'implementazione corretta del piano, finalizzata al raggiungimento dei target individuati. Inoltre, le risorse saranno impiegate per la formazione strutturata e continuativa rivolta a personale docente (PD), personale tecnico-amministrativo (PTA), componenti delle commissioni ed organi di governo.

I percorsi formativi, prevalentemente in modalità online, riguarderanno uguaglianza di genere, bias impliciti, leadership inclusiva e integrazione del genere nella ricerca e nella didattica. Tali percorsi sono declinati in specifiche azioni, come illustrato in merito alle cinque aree di intervento.

Art. 4 Analisi dei dati del contesto

Per la redazione del GEP è stata condotta un'analisi di contesto finalizzata a delineare un quadro complessivo e aggiornato della situazione dell'Ateneo in materia di parità di genere. L'Ateneo adotta un sistema strutturato di raccolta e analisi di dati disaggregati per genere relativi a personale docente, ricercatore, tecnico-amministrativo e studenti.

Tale analisi rappresenta uno strumento essenziale per individuare punti di forza, eventuali criticità e ambiti di miglioramento, consentendo di definire obiettivi concreti, misurabili e realistici, nonché di orientare in modo efficace le azioni strategiche e operative previste dal GEP, coerentemente con le caratteristiche organizzative e funzionali dell'Ateneo. Ciò tiene conto anche delle specificità legate alla natura telematica delle attività didattiche, di ricerca e amministrative.

In particolare, l'analisi è stata articolata nei seguenti ambiti:

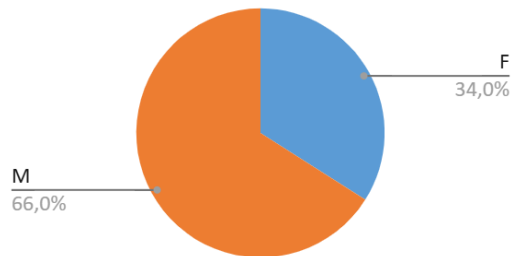
1. Analisi dei dati relativi alla popolazione studentesca, al personale docente, al personale tecnico-amministrativo e agli organi di governance dell'Ateneo, con disaggregazione per genere;
2. Analisi, sia quantitativa sia qualitativa, della produzione scientifica e dei progetti di ricerca sviluppati all'interno dell'Ateneo, con particolare riferimento alle tematiche connesse alla parità di genere, all'inclusione e alla prevenzione e contrasto della violenza di genere;
3. Individuazione e mappatura dei soggetti, degli organismi e delle strutture interne all'Ateneo impegnati nella promozione delle pari opportunità, nella prevenzione delle discriminazioni e nella tutela del benessere organizzativo, quali comitati, delegati, referenti o altre figure istituzionali in grado di valorizzare le risorse già presenti e di favorire il coordinamento delle azioni future;
4. Valutazione delle politiche e delle misure adottate dall'Ateneo per favorire l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, con particolare attenzione agli strumenti di flessibilità organizzativa, alle modalità di lavoro agile, ai servizi di supporto al personale e agli studenti e alle iniziative finalizzate a promuovere il benessere lavorativo. Tale analisi ha consentito di individuare le pratiche già attive e le possibili aree di miglioramento, anche in relazione alle specificità del contesto digitale e telematico.

Nel suo complesso, l'analisi di contesto rappresenta un passaggio fondamentale per garantire che il GEP sia basato su evidenze concrete e su una conoscenza approfondita della realtà istituzionale, assicurando la coerenza, l'efficacia e la sostenibilità delle azioni previste. Sulla base delle evidenze emerse dall'analisi della composizione di genere del personale docente e ricercatore dell'Ateneo nel periodo 2022-2024, è possibile individuare alcuni punti di forza e aree di miglioramento rilevanti ai fini della definizione e dell'implementazione del GEP. Nel periodo analizzato, il genere meno rappresentato (femminile) è stato interessato da un lieve e progressivo incremento (relativamente al personale docente, da 42,7% a 43,4%), riducendo gradualmente il divario di genere ed evidenziando un progresso verso una maggiore equità. Questo segnala l'efficacia, almeno parziale, delle politiche e delle azioni già intraprese in materia di equilibrio di genere. Tali progressi non sono ancora pienamente stabili e richiedono ulteriori azioni di consolidamento. Si evidenzia, inoltre, buona capacità dell'Ateneo di attrarre personale femminile nelle fasi iniziali/mediane della carriera: l'andamento delle quote di genere nelle categorie ricercatori e professori associati evidenzia una base favorevole per lo sviluppo di politiche di valorizzazione della carriera femminile nel medio-lungo periodo.

Di seguito, viene mostrata un'analisi di dettaglio condotta sulla popolazione accademica come da più recente monitoraggio:

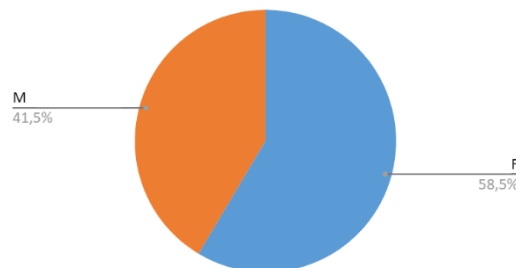
- Disaggregazione per genere Categoria Governance (Rettore, Prorettore Vicario, Direttore Generale, Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione, Collegio dei revisori dei conti, Nucleo di Valutazione)

Governance (totale 50 unità)



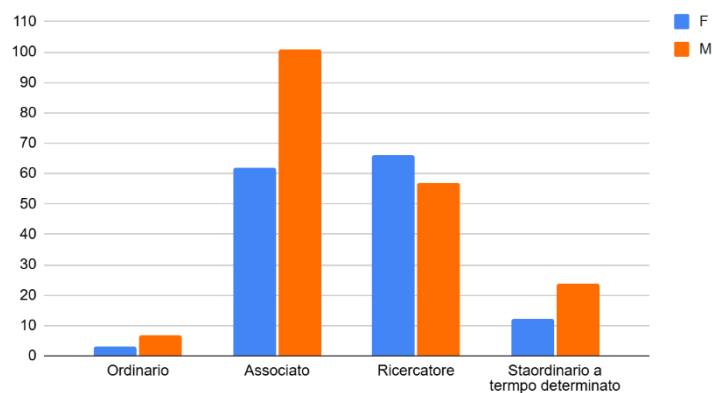
- Disaggregazione per genere Categoria Personale Tecnico Amministrativo (Dirigenza Amministrativa, Area Amministrativa ed Amministrativo-gestionale, Biblioteche, Servizi generali e tecnici, Area Socio-sanitaria e Medico-Odontoiatrica, Area Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati, Altre funzioni)

Personale TA (totale 234 unità)



- Disaggregazione per genere Categoria Personale Docente strutturato (Ricercatori, Professori Associati, Professori Ordinari, Professori Straordinari a tempo determinato) e a contratto.

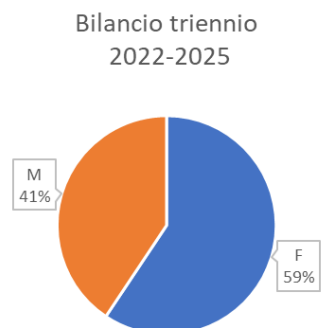
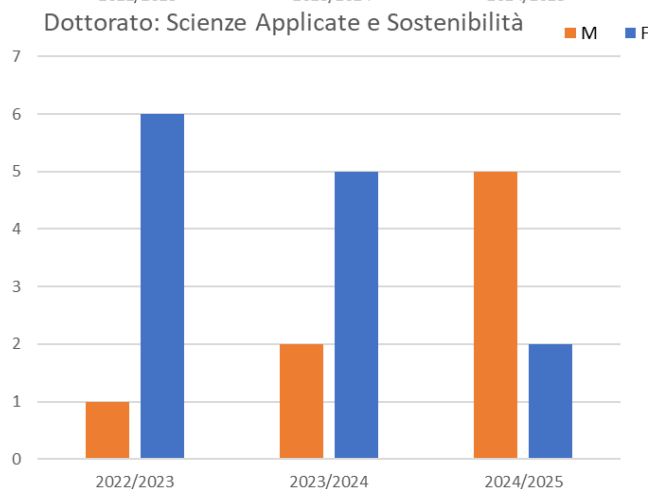
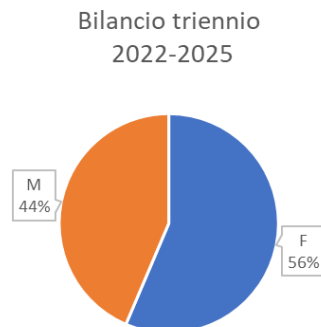
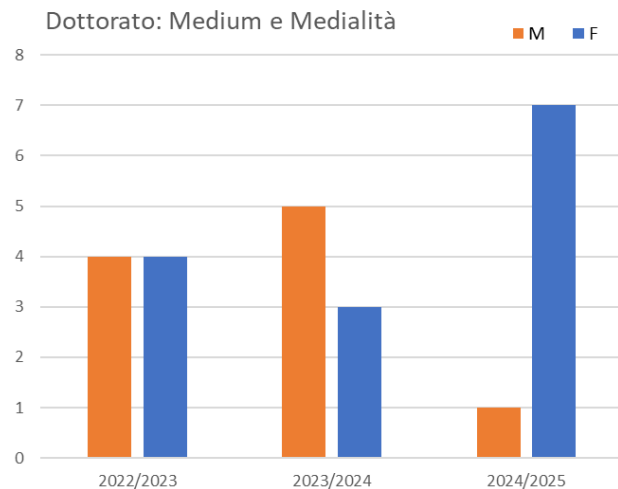
Personale Docente: genere vs progressione carriera



Relativamente al personale strutturato, mentre il genere maschile è nettamente dominante nelle posizioni di PO e PA, si evidenzia un'inversione di tendenza nei recenti reclutamenti (Ricercatore L79/2022), per cui il 55% dei reclutamenti riguardano risorse di genere femminile. Nella prosecuzione delle azioni già intraprese, ciò è foriero di riduzione progressiva del gap di genere anche nei livelli di carriera superiori. Inoltre, relativamente ai docenti a contratto, si evidenziano 296 contrattisti di genere maschile e 264 di genere femminile. Anche in questo caso, nonostante il gap a favore del genere maschile sul numero complessivo, si registra un

incremento delle quote femminili tra i contrattisti più giovani. Nella fascia under 40, infatti, il 63% appartiene al genere femminile.

- Disaggregazione per genere Categoria Dottorandi: i dati relativi agli immatricolati ai corsi di dottorato nel triennio 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025 mostrano un gender gap medio $\leq 10\%$ sui valori aggregati, con leggera prevalenza del genere femminile in entrambi i corsi. La tendenza nei singoli corsi nell'ambito di un solo triennio non è rilevante.



Art. 5 Aree di intervento e azioni strategiche

Le aree di intervento sono state individuate seguendo un approccio top-down (coerenza con i requisiti minimi della Commissione Europea) e bottom-up (analisi delle specificità di un'università telematica). Ciascuna area risponde a una criticità specifica del contesto accademico, mirando a rimuovere gli ostacoli strutturali alla parità. Per garantire l'implementazione efficace del piano, è adottato un sistema di monitoraggio basato su due tipologie di indicatori:

- Indicatori Quantitativi: Misurano l'entità numerica del cambiamento e permettono un confronto statistico nel tempo. *Esempio: composizione demografica, distribuzione di genere per fascia di inquadramento, gap di reclutamento, numerosità di eventi di divulgazione,*

informazione e promozione delle misure di uguaglianza, numerosità di partecipanti a indagini, Percentuale di personale che ha completato i moduli formativi obbligatori.

- Indicatori Qualitativi: esplorano la percezione del clima organizzativo e l'efficacia culturale delle azioni. *Esempio: grado di soddisfazione percepito riguardo alle misure di conciliazione vita-lavoro.*
- Indicatori logici: verifica che un'azione sia stata portata a termine o aggiornata con cadenza regolare. *Esempio: pubblicazione e aggiornamento Linee guida per la comunicazione inclusiva.*

La metodologia prevede un processo ciclico *Plan-Do-Check-Act*. I dati raccolti tramite gli indicatori vengono analizzati con la cadenza prevista dal piano dalla GEC per calibrare le azioni dell'anno successivo e pianificare la revisione triennale del GEP.

Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

L'Università eCampus promuove una cultura organizzativa inclusiva, attenta all'equilibrio tra vita professionale e personale, con particolare riferimento ai contesti digitali e al lavoro da remoto. Le politiche di flessibilità, la valorizzazione dei percorsi non lineari e il diritto alla disconnessione sono strumenti centrali per prevenire nuove forme di disuguaglianza.

Obiettivi:

A. Potenziare le misure per il benessere organizzativo in Ateneo

Azioni

- Ideare, pianificare e programmare lo svolgimento di attività e iniziative volte al rafforzamento del benessere organizzativo.

Indicatore di Monitoraggio	Baseline	Target	Frequenza
Numero incontri di pianificazione e programmazione	da rilevare	1 riunione/anno	Annuale
Responsabili: DG, DDIP, Dirigenti, GEC / Destinatari: GEC			

- Realizzazione di incontri e momenti di confronto con la comunità di Ateneo dedicati al tema del benessere organizzativo, della qualità del lavoro e della conciliazione tra tempi professionali e personali (Richiama PSA - obiettivo operativo 1.3, azione 1.3a).

Indicatore di Monitoraggio	Baseline	Target	Frequenza
Partecipazione del personale agli incontri sul benessere organizzativo	da rilevare	≥25% destinatari	Annuale
Responsabili: DG, DDIP, Dirigenti, GEC / Destinatari: tutto il personale			

Risorse dedicate: ore uomo personale e risorse finanziarie (PSA - obiettivo operativo 1.3, azione 1.3a, totale risorse € 90.000,00)

B. Favorire politiche di conciliazione vita/lavoro per la costruzione di un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo

Azioni:

- Avvio di un'analisi interna delle esigenze del personale, finalizzata a individuare strumenti e buone pratiche per una migliore organizzazione delle attività, l'ottimizzazione dei carichi di lavoro e la valorizzazione delle competenze. (Richiama PSA - obiettivo operativo 2.1, azione 2.1c & obiettivo 2.3, azione 2.3a, 2.3b).

Indicatore di Monitoraggio	Baseline	Target	Frequenza
Partecipazione analisi esigenze del personale	da rilevare	≥25% destinatari	Annuale
Responsabili: DG, DDIP, Dirigenti, GEC / Destinatari: tutto il personale			

- Sperimentazione di un sistema di un orario di erogazione della didattica sincrona che tenga conto delle esigenze familiari e di vita del personale docente.

Indicatore di Monitoraggio	Baseline	Target	Frequenza
Numero delle lezioni sincrone calendarizzate in accordo ad esigenze specifiche	da rilevare	>85% lezioni programmate	Semestrale
Responsabili: PCDS / Destinatari: PD			

- Diffondere buone pratiche ed implementare strumenti volti a proteggere il tempo libero dei dipendenti, tutelando il diritto alla disconnessione senza compromettere il servizio offerto.

Indicatore di Monitoraggio	Baseline	Target	Frequenza
Aggiornamento piattaforma	da rilevare	1	Annuale
Responsabili: DG, DDIP, Dirigenti, GEC / Destinatari: PD e PTA			

- Somministrazione di indagini periodiche anonime per misurare il clima percepito.

Indicatore di Monitoraggio	Baseline	Target	Frequenza
Numero risposte al survey Qualità clima percepito	da rilevare	>25% destinatari almeno 6/10 (10= del tutto soddisfatto)	Annuale
Responsabili: GEC, PQA / Destinatari: Tutto il personale			

Risorse dedicate: ore uomo personale, risorse finanziarie (PSA, obiettivo operativo 2.1 & obiettivo 2.3: € 27.000,00) risorse strumentali (sviluppo piattaforma)

C. Rafforzare le misure per l'inclusione nell'organizzazione

Azioni:

- Revisione delle linee guida esistenti per la comunicazione interna ed esterna dell'ateneo, assicurando che tutta la modulistica e la promozione dell'offerta formativa utilizzino un linguaggio rispettoso delle diversità.

Indicatore di Monitoraggio	Baseline	Target	Frequenza
Linee guida comunicazione inclusiva	da rilevare	Pubblicazione	Triennale
Responsabili: DG, DDIP, Dirigenti, GEC / Destinatari: tutto il personale, studenti, comunità esterna			

Risorse dedicate: ore uomo personale

D. Migliorare la soddisfazione al lavoro, la creazione e la diffusione di benessere, nonché la qualità della vita dei collaboratori e dei loro familiari.

Azioni:

- Prevedere programmi di Parental Kit o colloqui di re-boarding per facilitare il rientro al lavoro dopo la maternità o paternità, evitando che eventuali periodi di assenza penalizzino la carriera o l'aggiornamento professionale

Indicatore di Monitoraggio	Baseline	Target	Frequenza
Percentuale di persone che usufruiscono di flessibilità	Da rilevare	>20% aventi diritto	Annuale
Responsabili: Amministrazione / Destinatari: categorie PD e PTA			

- Valutare possibili azioni e strumenti di Welfare in Ateneo e promuovere visibilità e accesso, per favorire il benessere del personale e l'equilibrio famiglia-lavoro.

Indicatore di Monitoraggio	Baseline	Target	Frequenza
Compilazione form di soddisfazione utente annuale in relazione agli strumenti di welfare usati	Da rilevare	Livello soddisfazione >6/10 (10=massimo)	Annuale
Responsabili: DG, DDIP, Dirigenti, GEC / Destinatari: Tutto il personale			

Risorse dedicate: ore uomo personale / accesso gratuito a servizio navetta sede Novedrate, servizio counselling psicologico, assicurazione sanitaria

Equilibrio di genere nella governance e nei processi decisionali

L'Ateneo si impegna a garantire un equilibrio di genere negli organi collegiali, nelle commissioni e nei ruoli di responsabilità. In particolare, è prevista la revisione dei regolamenti di Ateneo al fine di assicurare, ove possibile, la presenza del genere meno rappresentato nelle commissioni di valutazione, reclutamento e negli organi decisionali.

Obiettivi:

A. Assicurare un equilibrio di genere nelle deleghe, nei ruoli di responsabilità e coordinamento istituzionale e nelle commissioni concorsuali

Azioni:

- Analisi e monitoraggio annuale dei dati per genere relativi alle deleghe rettorali ed altri ruoli di governance (Richiama PSA - obiettivo operativo 3.1, azione 3.1a).

Indicatore di Monitoraggio	Baseline	Target	Frequenza
Gender gap	32%	<= 33%	Triennale
Responsabili: PQA, GEC / Destinatari: Rettore e Governance			

- Analisi e monitoraggio annuale dei dati per genere relativi a ruoli istituzionali e di coordinamento (Richiama PSA - obiettivo operativo 3.1, azione 3.1a).

Indicatore di Monitoraggio	Baseline	Target	Frequenza
Gender gap	da rilevare	<= 33%	Triennale
Responsabili: DG, DDIP, Dirigenti / Attuatori: Commissione Etica / Destinatari: DDIP, PCDS			

- Garantire la presenza del genere meno rappresentato nelle commissioni per le valutazioni comparative

Indicatore di Monitoraggio	Baseline	Target	Frequenza
Presenza genere meno rappresentato nelle commissioni	da rilevare	>10%	Annuale
Responsabili: DG, Dirigenti, GEC / Destinatari: partecipanti alle procedure di valutazione comparativa			

Risorse dedicate: ore uomo personale

B. Assicurare il monitoraggio continuo dell'equilibrio di genere

Azioni:

- Sistematizzazione e definizione di modalità per la raccolta e l'analisi di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere, per svolgere inoltre azioni di monitoraggio (Richiama PSA - obiettivo operativo 3.1, azione 3.1b).

Indicatore di Monitoraggio	Baseline	Target	Frequenza
Definizione workflow	assente	Approvazione workflow	Triennale
Responsabili: PQA, GEC / Destinatari: tutto il personale			

- Raccolta, analisi e pubblicazione di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere rispetto a: personale tecnico-amministrativo e personale docente, componente studentesca (Richiama PSA - obiettivo operativo 3.1, azione 3.1b).

Indicatore di Monitoraggio	Baseline	Target	Frequenza
Completezza dei dataset individuati	Da rilevare	>50% dati	Annuale
Responsabili: PQA, GEC / Destinatari: tutto il personale e studenti			

- Aggiornamento periodico del GEP che presenti i dati relativi alla segregazione orizzontale e verticale delle carriere in Ateneo, consultabile in open access (Richiama PSA - obiettivo operativo 3.2, azione 3.2b).

Indicatore di Monitoraggio	Baseline	Target	Frequenza
Pubblicazione aggiornamento	Da rilevare	1 aggiornamento	Annuale
Responsabili: GEC, PQA/ Destinatari: comunità interna ed esterna			

Risorse dedicate: ore uomo, valorizzazione competenze interne

C. Equità di genere nei processi decisionali attraverso una crescita del genere sottorappresentato nei ruoli di leadership

Azioni:

- Revisione e validazione del Codice etico di Ateneo

Indicatore di Monitoraggio	Baseline	Target	Frequenza
Revisione	documento pubblicato	1 revisione	triennale
Responsabili: DG, DDIP, Dirigenti, GEC, PQA / Destinatari: tutto il personale e studenti			

Risorse dedicate: ore uomo personale

D. Promuovere la cultura di genere e del rispetto e favorire il cambiamento strutturale attraverso l'informazione

Azioni:

- Realizzazione di eventi culturali (convegni, seminari, tavole rotonde, altro) per l'intera comunità accademica in relazione ai temi della cultura di genere, dei bisogni educativi speciali e del rispetto (Richiama PSA - obiettivo operativo 4.2, azioni 4.2a, 4.2b, 4.2c).

Indicatore di Monitoraggio	Baseline	Target	Frequenza
Numero di eventi culturali	Da rilevare	>2	Annuale
Responsabili: PD, GEC, CABES / Destinatari: comunità accademica			

Risorse dedicate: ore uomo personale, valorizzazione delle competenze interne, risorse finanziarie (PSA € 10.000,00)

Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle carriere

Le procedure di reclutamento e progressione di carriera saranno progressivamente armonizzate a criteri di trasparenza, neutralità e inclusione. Particolare attenzione sarà rivolta alla composizione di genere delle commissioni e alla formazione delle stesse sui bias impliciti.

Obiettivi:

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

Azioni:

- Monitorare le carriere: Report triennale reclutamento/ progressioni da dottorato a docenti di prima fascia (Richiama PSA - obiettivo operativo 2.1, azione 2.1a).

Indicatore di Monitoraggio	Baseline	Target	Frequenza
Gender gap per ogni categoria calcolato come $ (n_F - n_M)/(n_F + n_M) $	PO=40% PA=24% RIC=7% PS=33%	PO < 35% PA<30% RIC< 20% PS <30%	Annuale
Responsabili: DG, DDIP, Dirigenti, GEC / Destinatari: PD			

- Monitorare le carriere: Report triennale reclutamento/ progressioni personale tecnico amministrativo

Indicatore di Monitoraggio	Baseline	Target	Frequenza
Gender gap calcolato sul totale come $ (n_F - n_M)/(n_F + n_M) $	17%	< 20%	Annuale
Responsabili: DG, DDIP, Dirigenti, GEC / Destinatari: PTA			

- Revisione dei bandi di concorso utilizzando un linguaggio inclusivo.

Indicatore di Monitoraggio	Baseline	Target	Frequenza
Verifica applicazione Linee guida di comunicazione ai bandi pubblicati	Assente	1 revisione	Annuale
Responsabili: DG, DDIP, Dirigenti, GEC / Destinatari: Fruitore dei bandi			

Risorse dedicate: ore uomo personale attuatore, risorse finanziarie (PSA, obiettivo operativo 2.1, azione 2.1a risorse finanziarie c.a. € 21.000,00)

B. Promuovere l'equilibrio di genere nelle iscrizioni ai corsi di laurea

Azioni:

- Monitorare le carriere: Report triennale iscrizioni/progressioni/conclusione titolo iscritti (Richiama PSA - obiettivo operativo 3.1, azione 3.1b).

Indicatore di Monitoraggio	Baseline	Target	Frequenza
Finalizzazione report carriere studenti	Da rilevare	pubblicazione	triennale

Responsabili: GEC, SI, Unità didattica / Destinatari: studenti
--

- Elaborare ed implementare materiale di orientamento inclusivo (Richiama PSA - obiettivo operativo 4.1, azione 4.1a).

Indicatore di Monitoraggio	Baseline	Target	Frequenza
Revisione del materiale di orientamento sulla base delle Linee guida per la comunicazione inclusiva	Assente	1 revisione	Annuale
Responsabili: GEC, Unità didattica & Marketing / Destinatari: comunità esterna			

Risorse dedicate: Ore uomo personale, valorizzazione competenze interne

Integrazione della dimensione di genere nella didattica e nella ricerca

L'Università eCampus riconosce il valore scientifico e formativo dell'integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e della didattica, soprattutto nei contesti online. Saranno promosse azioni di supporto metodologico, revisione dei curricula digitali e valorizzazione delle buone pratiche.

Obiettivi:

A. Promuovere e realizzare ricerca scientifica che tratti e approfondisca - nei contenuti e nelle stesse pratiche della ricerca (creazione dei gruppi di lavoro, strumenti utilizzate, metodologie della ricerca) - i temi della parità di genere, delle pari opportunità, del benessere e della non discriminazione

Azioni:

- Realizzazione di ricerche, presentazione a convegni di articoli e realizzazione di pubblicazioni che affrontino le tematiche della parità di genere, delle pari opportunità, del benessere e della non discriminazione

Indicatore di Monitoraggio	Baseline	Target	Frequenza
Pubblicazioni presentate e classificate	Assente	Almeno 1	Annuale
Responsabili: Docenti, studenti di dottorato / Destinatari: comunità interna ed esterna			

Risorse dedicate: ore uomo

B. Promuovere la prospettiva di genere nella ricerca scientifica

Azioni:

- Realizzazione di eventi culturali (convegni, seminari, tavole rotonde, altro) su come integrare il genere nelle diverse fasi della ricerca, dalla formulazione dell'ipotesi alla pubblicazione (Richiama PSA - obiettivo operativo 5.1, azione 5.1e e azione 5.1h).

Indicatore di Monitoraggio	Baseline	Target	Frequenza
----------------------------	----------	--------	-----------

Numero eventi culturali	Assente	Almeno 1	Annuale
Responsabili: CIR, GEC, Docenti, studenti di dottorato / Destinatari: comunità accademica			

- Redazione di una sezione sulla piattaforma eCampus con casi studio, linee guida internazionali e database specifici per la ricerca di genere

Indicatore di Monitoraggio	Baseline	Target	Frequenza
Pubblicazione linee guida per la ricerca di genere	assente	Pubblicazione o aggiornamento annuale	Annuale
Responsabili: CIR, GEC / Attuatori: CIR, Commissione Etica / Destinatari: PD			

Risorse dedicate: ore uomo personale, PSA - obiettivo operativo 5.1, azione 5.1e risorse € 17.000,00 e azione 5.1h risorse € 2.500,00

C. Promuovere attività formative e di sensibilizzazione sui temi di genere

Azioni:

- Ricognizione degli insegnamenti in tema di genere nell'offerta formativa di Ateneo

Indicatore di Monitoraggio	Baseline	Target	Frequenza
Insegnamenti mappati	Da rilevare	> 25% insegnamenti	Annuale
Responsabili: Unità Didattica, GEC, PD / Destinatari: Comunità Accademica			

- Valorizzazione (anche all'esterno della circoscritta comunità accademica) delle diverse prospettive e dei diversi contenuti con cui le tematiche di genere vengono trattate negli insegnamenti dell'offerta formativa di Ateneo.

Indicatore di Monitoraggio	Baseline	Target	Frequenza
Bollino "Approvato da GEC"	assente	Applicazione bollino	Annuale
Responsabili: GEC, Unità Didattica, PD, Marketing / Destinatari: comunità accademica e comunità esterna			

Risorse dedicate: ore uomo personale

Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

L'Ateneo adotta una politica di tolleranza zero verso ogni forma di molestia o violenza di genere, prevedendo codici di condotta chiari, canali di segnalazione riservati e percorsi di supporto.

Obiettivi:

A. Sensibilizzare la comunità sui temi della violenza e delle discriminazioni di genere tramite lo studio e l'approfondimento delle tematiche di genere

Azioni:

- Diffusione materiale informativo alla comunità accademica

Indicatore di Monitoraggio	Baseline	Target	Frequenza
Volantino digitale informativo	assente	> 50% destinatari raggiunti	Annuale
Responsabili: DG, DDIP, Dirigenti, GEC / Destinatari: comunità accademica			

Risorse dedicate: ore uomo personale

B. Progettazione e realizzazione di strumenti per la gestione di molestie e mobbing

Azioni:

- Realizzazione e pubblicazione Codice di Condotta

Indicatore di Monitoraggio	Baseline	Target	Frequenza
Realizzazione Codice di Condotta	Codice Etico	Pubblicazione	Triennale
Responsabili: DG, DDIP, Dirigenti, GEC / Destinatari: comunità accademica			

- Eventi di presentazione del codice di Condotta

Indicatore di Monitoraggio	Baseline	Target	Frequenza
Numero di consigli di Dipartimento in cui è trattato il tema	Assente	Almeno 1 per ogni dipartimento	annuale
Responsabili: DG, DDIP, Dirigenti / Destinatari: comunità accademica			

Risorse dedicate: ore uomo personale

Art. 6 Monitoraggio, valutazione e revisione

Il GEP è sottoposto a monitoraggio annuale da parte della Gender Equality Committee. È prevista una revisione intermedia e un aggiornamento del Piano sulla base dei risultati ottenuti e dell'evoluzione del contesto normativo e istituzionale. A seguito dell'aggiornamento, il GEP revisionato è sottoposto all'approvazione degli Organi di Governo dell'Ateneo.

Art. 7 Pubblicazione e trasparenza

Il presente Gender Equality Plan è pubblicato sul sito istituzionale dell'Università eCampus ed è comunicato a tutta la comunità accademica e agli stakeholder esterni.