

Gender Equality Plan

Universitas Mercatorum

PREMESSA

Universitas Mercatorum riconosce l'uguaglianza di genere come un valore fondamentale all'interno dell'organizzazione. La parità di genere avvantaggia la ricerca e l'innovazione (R&I) migliorando la qualità e la pertinenza della ricerca e dell'innovazione, attirando e trattenendo più talenti e garantendo che tutti possano massimizzare il proprio potenziale. All'interno dell'Università e, in particolare nella sua Governance, è vivida la consapevolezza dell'importanza fondamentale che la parità di genere e le pari opportunità hanno per l'Università, per il nostro Paese e anche a livello internazionale. Lo Statuto, infatti, affida al Comitato Unico di Garanzia il mandato di "promuovere le pari opportunità per tutte le componenti che studiano e lavorano nell'Università, proponendo misure e azioni dirette a prevenire e a contrastare ogni forma di discriminazione fondata sul genere, sull'orientamento sessuale, l'origine etnica, la religione, le convinzioni personali e politiche, le condizioni di disabilità, l'età". La parità di genere e le pari opportunità rappresentano infatti, per l'università, un obiettivo strategico dal punto di vista organizzativo ma anche socio-economico, culturale e civile.

Il presente documento, volto a sigillare l'impegno della Governance nel promuovere la parità di genere ad ogni livello dell'organizzazione, è sviluppato come segue:

Capitolo primo: Analisi del contesto in una prospettiva di genere. In questa sezione del documento viene proposta un'analisi del contesto esterno, nazionale ed internazionale e del contesto interno dell'organizzazione. L'analisi, da un lato, si focalizza sulla più recente normativa a livello nazionale ed europeo sulle tematiche della parità di genere, dall'altro, vuole fotografare la situazione attuale dell'organizzazione affinché questa rappresenti la baseline per le future azioni di miglioramento;

Capitolo secondo: Obiettivi generali del Gender Equality Plan. In questa sezione vengono illustrati i principi che hanno guidato la stesura del presente documento e, in allineamento alle prescrizioni della commissione europea (European Commission, 2020), i requisiti che il GEP rispetta al fine di un pieno adempimento delle azioni strategiche sottostanti la sua redazione;

Capitolo terzo: Sostenibilità e Impatto atteso. In continuità con il capitolo primo e secondo, questa sezione si propone di definire gli elementi essenziali grazie ai quali, attraverso l'implementazione del GEP, si prevede non solo di raggiungere gli obiettivi fissati dal piano ma anche di ottenere degli impatti di lungo periodo;

Capitolo quarto: La Struttura del Piano. In questa sezione viene illustrata la struttura del piano GEP nelle sue cinque aree tematiche di riferimento. Per ogni area viene proposto un piccolo preambolo, espressione dei principi che guidano l'attività di analisi e pianificazione strategica. Per ogni area di indagine vengono elencati obiettivi che l'organizzazione si prefigge con le relative azioni, destinatari diretti e l'impatto atteso.

Allegato 1: In allegato si propone una tabella riassuntiva del GEP dove, per ogni azione, vengono illustrati gli indicatori di monitoraggio e i tempi attesi di implementazione dell'azioni di miglioramento.

Sommario

PREMESSA.....	1
1. Analisi del contesto in una prospettiva di genere	4
Contesto Europeo e Nazionale	4
Contesto dell'Organizzazione.....	6
2. Obiettivi generali del Gender Equality Plan.....	11
3. Sostenibilità e Impatto atteso.....	12
4. La Struttura del Piano.....	14
AREA 1: BILANCIAMENTO TRA VITA LAVORATIVA E VITA PRIVATA E CULTURA ORGANIZZATIVA ..	15
AREA CHIAVE 2: EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEI PROCESSI DECISIONALI ...	17
AREA CHIAVE 3: UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLA PROGRESSIONE DI CARRIERA	20
AREA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI	22
AREA CHIAVE 5: MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE INCLUSO LE MOLESTIE SESSUALI	24
5. Riferimenti	28

Indice figure e tabelle

Figura 1 - Composizione degli Organi di Governance per genere.....	7
Figura 2 - Ruoli di indirizzo e monitoraggio qualità attività di ricerca e didattica	8
Figura 3 - Personale docenza e di Ricerca in prospettiva di genere	9
Tabella 1 - Contributi di ricerca che affrontano tematiche di genere	9

1. Analisi del contesto in una prospettiva di genere

Contesto Europeo e Nazionale

L'uguaglianza di genere è un valore riconosciuto dall'Unione Europea e rappresenta non solo un diritto fondamentale¹ ma anche uno dei principi chiave degli "The European Pillar of Social Rights"². L'uguaglianza di genere³ viene infatti riconosciuta come una condizione necessaria per il conseguimento degli obiettivi UE in materia di crescita, occupazione e coesione sociale.

Il Consiglio d'Europa ha definito l'uguaglianza di genere come "Pari visibilità, emancipazione e partecipazione di entrambi i sessi in tutte le sfere della vita pubblica e privata". Tale definizione è stata concepita per valorizzare le differenze tra uomini e donne, nonché i differenti ruoli che svolgono e possono svolgere nella società (Parlamento Europeo, 2014).

L'uguaglianza tra donne e uomini viene infatti riconosciuta come principio già nel 1957⁴, in termini di parità di retribuzione per pari lavoro. Nel corso dell'ultimo periodo, ha voluto rafforzare e dare pienezza al principio dell'uguaglianza di genere in varie strategie e normative, tra cui, ad esempio, la direttiva sull'equilibrio tra lavoro e vita privata (Parlamento Europeo, 2019), la direttiva sulla parità di trattamento (IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA, 2006), l'impegno strategico della Commissione europea per la parità di genere 2016-2019 (Commissione Europea, 2015) e il suo successore, la strategia per la parità di genere 2020-2025 (Commissione Europea, 2020).

L'Unione Europea si impegna infatti a promuovere l'uguaglianza di genere in tutti i settori e, nel tempo ha adottato misure attive specifiche per il settore della Ricerca e dell'Innovazione (R&I). Dal 2012, "l'uguaglianza di genere e l'integrazione di genere nella ricerca" sono state una delle priorità per il raggiungimento dell'iniziativa strategica dell'European Research Area⁵ (ERA) (Council of the European Union, 2018). Le azioni proposte nell'ambito della priorità n°4 dell'ERA sulla parità di genere si concentrano su tre aree principali: promuovere l'uguaglianza di genere nelle carriere, garantire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e integrare la dimensione di genere nei contenuti e nei programmi di R&I (Commissione Europea, 2012). La comunicazione ERA del 2020 ha rinnovato i suoi impegni per l'uguaglianza di genere e l'integrazione di genere. E, a partire dal 2022, la partecipazione al nuovo Programma quadro richiede di avere un piano per l'uguaglianza di

¹ Vedere gli articoli 2 e 3(3) TUE, gli articoli 8, 10, 19 e 157 TFUE e gli articoli 21 e 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE.

² The European Pillar of Social Rights Action Plan (<https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/>)

³ La base giuridica per l'azione dell'UE nell'ambito dell'uguaglianza di genere si basa sulle seguenti disposizioni: articoli 2 e 3 del trattato sull'Unione europea, articoli 8 e 10 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea e la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

⁴ Articolo 119 del Trattato di Roma, European Economic Community, 1957

⁵ La creazione dello Spazio europeo della ricerca (SER) rappresenta l'ambizione della Commissione europea di creare un mercato unico per la ricerca, l'innovazione e la tecnologia in tutta l'UE.

genere per gli enti pubblici, le organizzazioni di ricerca e gli istituti di istruzione superiore (European Commission, 2020).

L'adozione di politiche specifiche per l'incremento dell'equilibrio di genere nel settore della R&I, ha fatto registrare alcuni trend di miglioramento in alcune aree di interesse. Tuttavia, se si considera l'insieme degli indicatori di riferimento, i numeri rimangono bassi (European Commission, 2021)⁶.

Come in Europa, anche in Italia il tema della parità di genere, principio sancito dalla Costituzione, è oggetto di crescente attenzione nelle iniziative strategiche e di policy. Nel corso del tempo numerose iniziative normative a promozione della parità di genere sono state promosse a livello di sistema paese, per citarne solo alcune: codice delle pari opportunità tra uomo e donna⁷, tutela del ruolo genitoriale e di cura⁸, tutele a favore del ruolo genitoriale e di cura; interventi finalizzati alla promozione della parità salariale e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro⁹.

Un importante impulso alle iniziative volte al pieno adempimento del principio della parità di genere è rappresentato dall'impegno del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) che inserisce la parità di genere tra priorità trasversali in tutte le missioni e prevede che l'intero Piano sia valutato secondo una prospettiva di gender mainstreaming. È in questo contesto che, in allineamento alle linee guida europee, a luglio 2021 viene pubblicata la prima Strategia Nazionale per la Parità di Genere per il quinquennio 2021-2026. Inoltre, la legge di bilancio 2022 (Legge di Bilancio 2022) ha istituzionalizzato l'adozione di un Piano strategico sulla parità di genere rendendolo strutturale e ha disposto l'istituzione presso il Dipartimento per le pari opportunità di una Cabina di regia interistituzionale e di un Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere.

Per ciò che concerne le iniziative in termini di parità di genere nel contesto della Ricerca, Innovazione e dell'Istruzione superiore si possono annoverare le seguenti iniziative promosse principalmente dal Ministero dell'Università e della Ricerca:

- *“Piano nazionale per l'educazione al rispetto”*, 2017. Promuove nelle scuole di ogni ordine e grado l'educazione al rispetto, per contrastare ogni forma di violenza e discriminazione e favorire il superamento di pregiudizi e disuguaglianze, secondo i principi espressi dall'articolo 3 della Costituzione italiana;
- *Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR*, 2018. Le Linee guida rappresentano uno strumento come utile riferimento per l'uso corretto del genere grammaticale nel linguaggio in contesti amministrativi;

⁶ 'She Figures' è un report periodico, pubblicato dalla commissione EU ogni tre anni. Il report che raccoglie dati a livello europeo sul grado di raggiungimento degli obiettivi di uguaglianza di genere nel campo della politica Europea di R&I

⁷ D.Lgs. 198/2006, modificato successivamente dalla Legge 162/2021

⁸ D.Lgs. 80/2015 e D.Lgs. 105/2022

⁹ DM 20 ottobre 2022

- *Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nell'università e nella ricerca, 2018.*
Il documento mette a fuoco alcune criticità nelle politiche scientifiche e nel sistema accademico italiano in termini di equità di genere e promuove interventi considerati più adeguati a incidere sul problema della mancata presenza femminile ai vari livelli della struttura universitaria e della ricerca italiana.

Contesto dell'Organizzazione

Negli scorsi anni sono stati compiuti progressi importanti nel riconoscimento del valore e nella promozione delle pari opportunità. Numerose iniziative sono state attivate a livello di ateneo e dell'organizzazione nel suo complesso per potenziare il welfare dell'organizzazione e favorire il pieno adempimento del principio della parità di genere a livello organizzativo e nei servizi offerti alla comunità. Solo per citare alcune delle iniziative di maggior rilievo intraprese negli scorsi anni:

- Redazione e aggiornamento costante del bilancio di genere;
- Attivazione e promozione di un corso rivolto a tutti gli studenti "*Gender Equality and Elimination of Discrimination*";
- Adesione all'iniziativa aziendale "*Affinity Group*", uno strumento volto ad offrire alla comunità aziendale femminile una zona di comfort dove poter attingere a servizi di sostegno, tutoraggio e empowerment al fine di massimizzare le proprie potenzialità;
- Partnership con Valore D, la prima associazione di imprese che dal 2009 lavora al fianco delle aziende che hanno scelto di impegnarsi per evolvere e divenire organizzazioni più inclusive, investendo sulla leva primaria generativa di valore, il capitale umano;
- Sottoscrizione e piena adesione al Manifesto per l'occupazione femminile: la parità al lavoro è priorità, un documento programmatico per la parità di genere sul lavoro, con cui l'Università si è impegnata ad adottare buone prassi sui temi della diversità di genere, dell'occupazione e della crescita professionale paritaria;
- Adesione al programma Inspiring Girls, un progetto internazionale di innovazione sociale attivo in 30 Paesi e rivolto alle giovani generazioni. Inspiring Girls ha lo scopo di portare nelle scuole medie le testimonianze di donne role model che lavorano con passione in diversi settori, dalla scienza allo sport, dal business all'arte, per incoraggiare ragazze e ragazzi a prendere consapevolezza del proprio talento superando gli stereotipi di genere che frenano la loro ambizione, educandoli alla parità tra i generi e ampliando i loro orizzonti.

Di seguito si propone un'analisi quantitativa della rappresentanza femminile nei diversi ruoli all'interno dell'organizzazione e dell'adesione alle iniziative promosse dall'Università volte a garantire che tutti, anche coloro i quali si trovano in situazione di svantaggio, possano massimizzare il proprio potenziale all'interno del contesto universitario, i dati raccolti si riferiscono all'anno 2023.

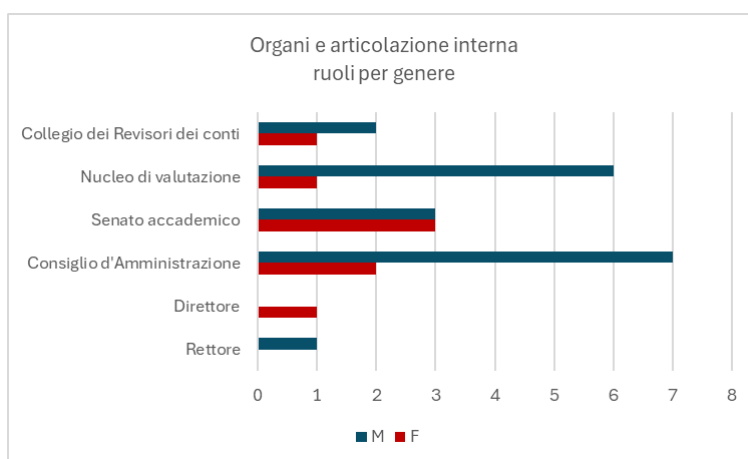
L'analisi proposta di seguito ha rappresentato la baseline per la pianificazione e stesura del piano come descritto nel capitolo 4 e nell'**Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.**

La prima area di analisi è *l'Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali*. In base al (LEGGE 30 dicembre 2010), l'organizzazione delle università prevede i seguenti organi di governo:

1. Rettore;
2. Senato accademico;
3. Consiglio di amministrazione;
4. Collegio dei revisori dei conti;
5. Nucleo di valutazione;
6. Direttore generale;

Analizzando la composizione dei principali organi di governo in termini di composizione per genere, si nota uno sbilanciamento verso la componente maschile (**Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.**).

Figura 1 - Composizione degli Organi di Governance per genere



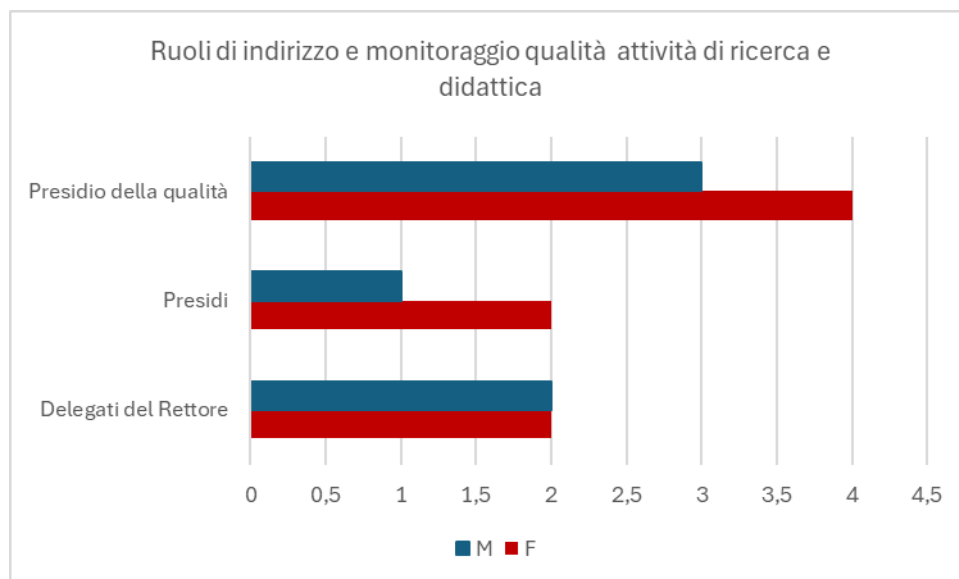
Particolare differenza, in termine di composizione, si evince nel caso del Nucleo di Valutazione composto da 2 e sei uomini. Il Nucleo di Valutazione, all'interno dell'Università, ha il compito di verificare la qualità e l'efficacia dell'offerta didattica, dell'attività di ricerca svolta dai dipartimenti, delle attività svolte dalle strutture e dal personale, al fine di promuovere nelle università, il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale (LEGGE 30 dicembre 2010, 2010).

Altra spiccata discrepanza si può notare all'Interno del Consiglio di Amministrazione composto da due donne e sette uomini. Il Consiglio di Amministrazione ha funzioni di indirizzo strategico, di approvazione della programmazione finanziaria annuale e triennale e del personale, nonché di vigilanza sulla sostenibilità finanziaria delle attività (LEGGE 30 dicembre 2010, 2010) .

Nell'ambito delle figure di leadership e di rilevanza nei processi decisionali, è importante sottolineare ulteriori aspetti che hanno impatto sugli indirizzi in tema di didattica e ricerca e sulle pari opportunità nel contesto dell'organizzazione. In particolare, è importante sottolineare la composizione in termini

di genere di altri ruoli di rilievo all'interno del contesto universitario: Presidi, Delegati del rettore e Presidio della qualità.

Figura 2 - Ruoli di indirizzo e monitoraggio qualità attività di ricerca e didattica



Come rappresentato dalla Figura 2, si osserva un sostanziale equilibrio in termini di genere tra i ruoli di rilievo atti ad indirizzare le attività di ricerca e didattica all'interno del contesto universitario.

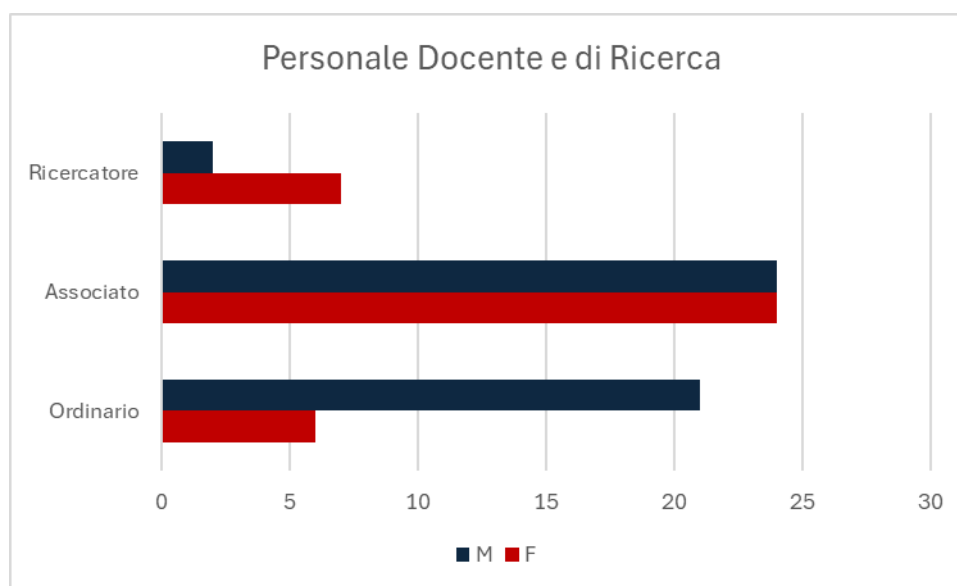
Per quanto riguarda invece il Comitato Unico di Garanzia, organo preposto a promuovere le pari opportunità per tutte le componenti che studiano e lavorano nell'Università, possiamo notare una leggera prevalenza di componenti maschili nel team che conta due donne e tre uomini.

La seconda area di analisi riguarda *l'Uguaglianza di genere nel reclutamento* con particolare riferimento al personale docente e di ricerca.

Per quanto riguarda l'equilibrio di genere del personale docente e di ricerca, possiamo rilevare una leggera prevalenza della componente maschile che corrisponde al 44% del totale.

Nonostante nel complesso si rilevi una leggera prevalenza maschile, dovuta soprattutto alla prevalenza di uomini tra i Professori Ordinari, è importante sottolineare che nel caso dei giovani ricercatori e professori associati c'è un equilibrio nella rappresentanza maschile e femminile se non una prevalenza nel caso dei giovani ricercatori (Figura 3).

Figura 3 - Personale docenza e di Ricerca in prospettiva di genere



La terza area di analisi riguarda la presenza della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti.

Nell'ambito degli insegnamenti un'importante iniziativa volta a promuovere la tematica della parità di genere è rappresentata dal corso "Jean Monnet Gender Equality and Elimination of Discrimination". Il corso, della durata annuale, è rivolto a tutti gli studenti universitari, con particolare riferimento a coloro i quali sono interessati ad approfondire la normativa europea, l'impatto psicologico e organizzativo delle disparità di genere in ambito lavorativo.

Oltre alla didattica, l'Università, nell'ultimo periodo, ha incrementato il focus di ricerca su tematiche di genere, di seguito i riferimenti di alcuni articoli e progetti di ricerca che toccano, da prospettive differenti, tematiche di parità di genere (Tabella 1).

Tabella 1 - Contributi di ricerca che affrontano tematiche di genere

Titolo	Periodo	Autori/Referenti
<u>Examining the adverse impact of social media: development of a theoretical model using conspiracy theory from a socio-legal perspective.</u>	01-gen-24	Chatterjee, S; Vrontis, D; Hussain, Z; Basile, G; Bianco, R
<u>Measuring Career Adaptability in a Sample of Italian University Students: Psychometric Properties and Relations with the Age, Gender, and STEM/no STEM Courses.</u>	01-gen-21	Mondo, M; Barbieri, B; De Simone, S; Bonaiuto, F; Usai, L; Agus, M
<u>Lo scenario normativo e quello socio-culturale con particolare riferimento alla disparità di genere</u>	01-gen-21	Mocella, M

<u>Prosocial behaviour mediates the relation between empathy and aggression in primary school children</u>	01-gen-20	Spataro, P; Calabrò, M; Longobardi, E
<u>A entrepreneurial ecosystem and business registration during the COVID-19 -pandemic: a focus on female entrepreneur</u>	PRIN 2022	Micozzi A.; Martiniello L.

Ultima area di analisi riguarda la tematica delle agevolazioni che l'Università dedica a vari soggetti meritevoli, per specifiche situazioni di svantaggio, di un supporto economico e/o di servizi volto ad ampliare le opportunità di un'istruzione universitaria a coloro i quali diversamente non ne avrebbero accesso. In particolare, per ciò che riguarda le tematiche di *bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata*, l'università offre ai propri studenti l'opportunità di accedere al "Programma Dolce Attesa: dedicato alle donne in gravidanza" e al programma "Neo-genitori: dedicata ai neo genitori con figli dai 0 ai 24 mesi" che complementano altri programmi di promozione dello studio (Programma Futuro Sicuro: Diversamente Abili, Futuro Sicuro, From NEET to NEXT GEN). Nel complesso, per l'anno solare 2023, il 16% delle studentesse e il 9% degli studenti iscritti ha avuto accesso ad uno dei programmi sopra menzionati.

2. Obiettivi generali del Gender Equality Plan

Il Piano per l'Uguaglianza di Genere (GEP, Gender Equality Plan) dell'Università Mercatorum nasce, di conseguenza, come ulteriore espressione della volontà dell'Ateneo di investire nelle persone non solo per ridurre le disparità di genere esistenti nel mondo universitario e della ricerca, ma soprattutto per permettere ad ognuno piena espressione di sé nel contesto organizzativo e al di fuori dei confini aziendali. In quest'ottica, il GEP, rappresenta uno strumento chiave per generare cambiamenti strutturali sul piano culturale, organizzativo e normativo che consentano di superare i divari esistenti tra uomini e donne, e diffondere all'interno dell'organizzazione, e in tutta la società, valori di parità ed equità che sono oggi al centro dell'operato delle principali istituzioni nazionali ed internazionali.

La redazione del GEP si è basata principalmente sulle linee guida "*Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plan*" (European Commission, 2020) emanate dalla Commissione Europea nel 2020. A questo proposito, al fine di un pieno adempimento delle azioni strategiche sottostanti la redazione del GEP, l'Università si impegna affinché:

- *Documento sia pubblico*: il GEP, come documento ufficiale verrà pubblicato sul sito web dell'istituzione, firmato dal top management e attivamente comunicato all'interno dell'organizzazione
- *Vengano individuate delle risorse dedicate*: il GEP individuerà delle risorse dedicate e competenze in materia di uguaglianza di genere per attuare il piano.
- *Sia assicurata la raccolta e monitoraggio dei dati*: l'Università raccoglierà dati disaggregati per sesso/genere sul personale (e sugli studenti, per le istituzioni interessate) con una rendicontazione annuale basata su indicatori.
- *Siano previste attività di formazione*: il GEP prevederà anche azioni di sensibilizzazione e formazione sull'uguaglianza di genere all'interno e all'esterno del contesto organizzativo; queste attività coinvolgeranno l'intera organizzazione.

3. Sostenibilità e Impatto atteso

In linea con la definizione della Commissione Europea, il GEP si pone come un insieme di azioni, non isolate ma integrate in un'unica visione strategica, per: identificare distorsioni e diseguaglianze di genere; implementare strategie innovative per correggere distorsioni e diseguaglianze identificate; definire obiettivi e monitorarne il raggiungimento attraverso adeguati indicatori.

Gli obiettivi del piano per l'uguaglianza di genere, le aree di intervento, azioni da implementare e gli indicatori di monitoraggio sono stati identificati sulla base della specifica realtà Mercatorum. A tal proposito le azioni delineate nel GEP nascono dalla collezione di ambizioni, obiettivi ed iniziative già identificate nei principali documenti strategici dell'Ateneo. Al fine di perseguire obiettivi di rilevanza in tema di Gender Equality, le azioni proposte traggono ispirazione e si allineano completamente al Piano Strategico 2024-2026 (Mercatorum, 2024), il Bilancio di Genere 2022 e i Target ESG 2024 dell'Università Mercatorum, rendendo il presente documento parte integrante delle linee strategiche dell'università.

Al fine di assicurare che il GEP non rappresenti un intervento estemporaneo, l'università si impegna a promuovere e incentivare una collaborazione sinergica e continuativa tra tutti gli attori direttamente ed indirettamente coinvolti nel processo di pianificazione, implementazione e monitoraggio del piano.

Il processo evolutivo sottostante l'adozione del presente piano sarà garantita dall'affidamento dell'ownership dell'intero processo ad un team di lavoro dedicato denominato Mercatourm GEP Team. Il team vede la partecipazione di figure di elevata competenza, rappresentati tanto le aree di didattica e ricerca quanto le aree amministrativo-gestionali dell'organizzazione. Di seguito, sono riportati i referenti del team con le rispettive aree di appartenenza a livello organizzativo:

- Prof.ssa Isabella Bonacci, CUG Universitas Mercatorum, Prof.ssa Ordinaria di Organizzazione aziendale
- Prof.ssa Alessandra Micozzi, Preside della Facoltà di Scienze della Società e della Comunicazione, Prof.ssa di Economia Applicata
- Prof.ssa Valeria Cavioni, Prof.ssa di Psicologia dello Sviluppo e dell'Educazione
- Dott.ssa Federica Mariggò, Direzione Generale
- Dott. Daniele Quadrini, Direzione Generale
- Dott.ssa Sara Bolognini, Ufficio di Trasferimento Tecnologico

Il team di lavoro si occuperà di supportare la governance nella predisposizione del piano e di guidare il processo di monitoraggio che conterà in una revisione periodica dell'implementazione delle azioni pianificate e, soprattutto, della valutazione dei risultati e degli impatti. Come dettagliato nel capitolo di seguito, per ognuna delle azioni, viene indicato se l'azione pianificata abbia un impatto a livello organizzativo, normativo interno o culturale.

Analizzare l'impatto delle azioni implementate rappresenta una condizione indispensabile per pianificare eventuali azioni correttive o di miglioramento e suggerire opportuni spunti per la successiva pianificazione strategica.

4. La Struttura del Piano

Il GEP si struttura in modo da rispondere alle caratteristiche del contesto dell'Università Meccatorum, promuovendo azioni mirate che rispettano e valorizzano le specificità del contesto di riferimento.

Ogni iniziativa strategica si articola secondo le seguenti dimensioni:

- *Aree tematiche*, definiscono gli ambiti di intervento del piano entro cui si vengono individuati obiettivi ed azioni
- *Obiettivi*, definiscono target specifici che l'università si pone al fine di raggiungere gli obiettivi generali previsti dal piano per ognuna delle aree tematiche.
- *Azioni di miglioramento*, attività da implementare per il raggiungimento degli obiettivi definiti. Le attività si distinguono secondo la tipologia di impatto atteso in "Organizzativo", "Normativo", "Culturale"
- *Destinatari diretti*, soggetti destinatari delle iniziative
- *Impatto atteso*, se l'azione prevista ha un impatto a livello organizzativo, normativo o culturale

La tabella **Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.** rappresenta invece uno strumento operativo per la gestione ed il monitoraggio del piano. La tabella riassuntiva, infatti, associa ad ogni azione individuata:

- *Timeline*, le scadenze definite per l'attuazione delle azioni e il raggiungimento degli obiettivi.
- *Indicatori di monitoraggio*, gli strumenti di monitoraggio e valutazione volti a misurare l'efficacia delle azioni intraprese.

Il presente GEP, strutturato in cinque Aree Tematiche, comprende Obiettivi articolati in Azioni di miglioramento, ciascuna delle quali è monitorata attraverso indicatori specifici e implementata entro un arco temporale definito. Di seguito le aree tematiche:

- Area 1* Equilibrio vita lavoro e cultura organizzativa
- Area 2* Equilibri di genere nella leadership e nel processo decisionale
- Area 3* Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera
- Area 4* Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento
- Area 5* Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

In ognuna delle aree si fornisce un piccolo preambolo, espressione dei principi che guidano l'attività di analisi e pianificazione strategica. Per ogni area di indagine vengono poi elencati obiettivi che l'organizzazione si prefigge con le relative azioni e destinatari diretti.

AREA 1: BILANCIAMENTO TRA VITA LAVORATIVA E VITA PRIVATA E CULTURA ORGANIZZATIVA

Una componente chiave della trasformazione della cultura di un'organizzazione per promuovere l'uguaglianza di genere è l'equilibrio tra lavoro e vita privata. L'equilibrio tra lavoro e vita privata è importante sia per le donne sia per gli uomini e implica garantire che tutto il personale riceva un adeguato sostegno per avanzare nella propria carriera insieme alle responsabilità personali che potrebbero ricoprire al di fuori del luogo di lavoro, comprese le responsabilità di assistenza.

Una cultura organizzativa rispettosa, aperta e accogliente è sensibile a una varietà di identità di genere e non considera le donne e gli uomini come gruppi omogenei. Le azioni relative alla cultura organizzativa includono misure volte a garantire che tutto il personale si senta apprezzato e accolto sul posto di lavoro.

L'Università Mercatorum considera con estrema attenzione l'impatto dell'equilibrio tra lavoro e vita privata e della cultura organizzativa sull'uguaglianza di genere. Di conseguenza la cultura del lavoro a livello di facoltà e nei gruppi di ricerca.

AREA 1

OBIETTIVI	AZIONI DI MIGLIORAMENTO	DESTINATARI DIRETTI	IMPATTO ATTESO	TIMELINE	INDICATORE DI MONITORAGGIO
OB 1.1 Favorire una maggiore attenzione al principio di pari opportunità nei processi decisionali e nella cultura organizzativa	Azione A1.1.1 Istituzione di un GEP Team responsabile del monitoraggio dei dati e dello stato di avanzamento delle azioni previste, nonché dell'aggiornamento annuale/periodico del piano.	Università nel suo complesso	ORGANIZZATIVO	Fine 2024	Delibera di nomina del GEP team
	Azione: A1.1.2 Attività di informazione, formazione e sensibilizzazione su temi di genere. Es. promozione progetto multiwoman	Università nel suo complesso	CULTURALE	2024-2028	n° iscritti a gruppo multiwoman
OB 1.2 Migliorare la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata	Azione A1.2.1 Mappatura delle iniziative in essere a livello di università e di gruppo volte ad incrementare le opportunità di conciliazione vita privata e vita lavorativa	Università nel suo complesso	ORGANIZZATIVO	2024-2028	documento di mappatura

	Azione A1.2.1 Assesment sull'attuale percezione dei dipendenti riguardo le attuali opportunità di conciliazione vita privata -lavoro (Spunto da Piano strategico 2024- 2026, pag 60)	Università nel suo complesso	ORGANIZZATIVO	2024- 2028	Indicatori monitoraggio: n° • Risposte/questionari inviati • Livello di soddisfazione del personale docente e di ricerca e del personale non docente per la disponibilità di servizi per il benessere • Livello di soddisfazione del personale non docente sulle iniziative che contribuiscono a realizzare un ragionevole equilibrio tra la vita privata e la vita lavorativa del personale non docente
	Azione A1.2.2 Promozione dello Smart working Policy e del Regolamento del lavoro agile	Dipendenti	NORMATIVO	2024- 2028	n° iniziative di promozione/divulgazione delle Policy n° di richieste/tot aventi diritto
	Azione A1.2.3 Sulla base dei risultati dell'assesment (A 1.2.1) produrre un'analisi di fattibilità dell'implementazione di strumenti per i dipendenti a sostegno della conciliazione vita privata-vita lavorativa.	Università nel suo complesso	CULTURALE	2024- 2028	documento di analisi della fattibilità
	Azione: A1.2.4 Servizi di promozione del benessere lavorativo e organizzativo per i/le dipendenti	Dipendenti	CULTURALE	2024- 2028	n° iniziative di promozione/divulgazione delle Policy
OB 1.3 Promuovere una maggiore inclusività nei percorsi di formazione	Azione: A1.3.1 Incentivazioni/Borse di studio volte a supportare i/le giovani studiosi con figli/figlie a seguito (Dolce attesa, Neo Genitori)	Studenti/Studentesse	ORGANIZZATIVO	2024- 2028	Tot borse aggiudicate/tot borse bandite

	Azione: A1.3.2 Coinvolgimento formale delle associazioni studentesche nelle principali azioni strategiche volte a costruire la consapevolezza di genere	Studenti/Studentesse	NORMATIVO	2024-2028	n° incontri con le associazioni studentesche
	Azione: A1.3.3 Potenziare il servizio di orientamento in ingresso personalizzato volto a individuare soluzioni di equilibrio vita-lavoro	Studenti/Studentesse	CULTURALE		n° di studenti/esse che hanno usufruito del servizio di orientamento in ingresso personalizzato.

AREA CHIAVE 2: EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEI PROCESSI DECISIONALI

Migliorare l'equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale è un obiettivo chiave per il GEP. Gli aspetti che il GEP considera includono:

- Come le donne sono rappresentate nel processo decisionale ai vertici dell'organizzazione e nelle funzioni amministrative;
- Quali tipi di ostacoli esistono affinché le donne siano rappresentate nelle posizioni decisionali e di leadership, comprese le barriere strutturali, istituzionali e individuali;
- Quali obiettivi vengono fissati per promuovere l'equilibrio di genere nei ruoli di leadership e decisionali all'interno dell'organizzazione;
- Quali misure vengono adottate, e da chi, per raggiungere questi obiettivi.

Raggiungere l'equilibrio di genere nel processo decisionale richiede qualcosa di più di un semplice aumento della rappresentanza. Garantire la presenza di un numero adeguato di donne nei comitati dovrebbe essere accompagnato da misure volte a esaminare i processi decisionali per garantire che le decisioni considerino le questioni di genere e che le donne abbiano il potere di assumere un ruolo paritario.

Nello sviluppare il GEP per l'università Mercatorum, sono state considerate i diversi luoghi decisionali, i loro ruoli e le responsabilità.

AREA 2

OBIETTIVI	AZIONI DI MIGLIORAMENTO	DESTINATARI DIRETTI	IMPATTO ATTESO	TIMELINE	INDICATORE DI MONITORAGGIO
OB 2.1 Riduzione del divario di genere negli organi decisionali	Azione A2.1.1 Creazione e monitoraggio di Indicatori annuali volti a valutare gender balance nella leadership e nel processo decisionale dell'università	Governance	ORGANIZZATIVO	2024-2025	creazione di indicatori di monitoraggio
	Azione: A2.1.2 Supporto alle candidature femminili negli Organi decisionali dell'Università, anche con l'eventuale introduzione di un sistema di quote/criteri preferenziali.	Professori/professoressa	NORMATIVO	2024-2028	Stesura di linee guida Numero di procedure attivate
	Azione: A2.1.3 Attività di sensibilizzazione sull'importanza della presenza delle donne nelle posizioni direttive, nei boards (CDA e Senato Accademico) e nelle Commissioni di valutazione.	Professori/professoressa	CULTURALE	2024-2028	Numero di attività/iniziativae realizzate

OB 2.2 Rafforzare la presenza di donne in posizioni amministrative apicali	Azione A2.1.1	Dipendenti amministrativi	NORMATIVO	2024- 2028	Numero di assunzioni/avanzamento di carriera
--	---------------	------------------------------	-----------	---------------	--

AREA CHIAVE 3: UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLA PROGRESSIONE DI CARRIERA

Le donne devono affrontare discriminazioni sistemiche e barriere strutturali lungo il loro percorso professionale nel campo della ricerca e dell'innovazione. Le misure di reclutamento, selezione e progressione di carriera mirano a garantire che donne e uomini abbiano pari opportunità di sviluppare e far avanzare la propria carriera. La revisione critica dei processi e delle procedure di selezione esistenti in tutte le fasi e la correzione di eventuali pregiudizi sono passi importanti per garantire l'uguaglianza di genere nelle carriere accademiche e di ricerca.

L'organizzazione si impegna a valutare e considerare la qualità delle proprie pratiche di reclutamento e di avanzamento di carriera, considerando anche il modo in cui le politiche e le prassi interne possono promuovere l'uguaglianza di genere nelle carriere dei ricercatori. Nell'affrontare l'uguaglianza di genere nelle assunzioni e nell'avanzamento di carriera, il GEP esplora e delinea:

- Quali obiettivi dovrebbero essere fissati in termini di reclutamento di donne e progressione verso ruoli senior;
- Quali misure inclusive e proattive possono essere implementate per raggiungere questi obiettivi.

AREA 3

OBIETTIVI	AZIONI DI MIGLIORAMENTO	DESTINATARI DIRETTI	IMPATTO ATTESO	TIMELINE	INDICATORE DI MONITORAGGIO
OB 3.1 Mantenimento uguaglianza stipendiale tra uomini e donne	Azione A3.1.1 Monitoraggio costante attraverso la redazione del bilancio di genere	Governance	ORGANIZZATIVO	2024-2028	pubblicazione del Bilancio di genere
	Azione: A3.1.2 Promozione e rafforzamento di politiche di inclusione e diversità favorendo la cultura della parità di genere e il contrasto alle discriminazioni	Docenti e Ricercatori	CULTURALE	2024-2028	- n. di iniziative per promuovere la parità di genere e contrastare le discriminazioni - % donne che ricoprono il ruolo di docente strutturato - % di donne in posizioni apicali in ambito accademico
OB 3.2 Monitorare la composizione in termini di genere nei gruppi di ricerca	Azione A3.2.1 Promuovere la costituzione di gruppi di ricerca interdisciplinari e gender-balance	Docenti e Ricercatori	ORGANIZZATIVO	2024-2028	Presenza di iniziative per promuovere la costituzione di gruppi di ricerca interdisciplinari

AREA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI

Il GEP tiene in considerazione le modalità attraverso cui la dimensione di genere viene incorporata nei contenuti delle attività di ricerca o educative e, in generale, nei risultati dell'organizzazione.

È indispensabile definire l'impegno dell'organizzazione ad incorporare l'uguaglianza di genere nelle sue priorità di ricerca e innovazione al fine di garantire che le tematiche di genere siano prese in considerazione nella progettazione dei corsi di insegnamento e nei risultati della ricerca.

L'università si impegna ad offrire il necessario supporto affinché le capacità dei ricercatori siano proficuamente impiegate per sviluppare metodologie che incorporano la dimensione di genere nell'attività di ricerca e formazione.

L'università riconosce infatti che l'integrazione della dimensione di genere è un tema rilevante in molti campi della ricerca e dell'innovazione. L'analisi delle potenziali differenze di genere e delle tematiche legate all'uguaglianza di genere apporta, infatti, un valore aggiunto in termini di eccellenza della ricerca, rigore, riproducibilità e creatività, consentendo una comprensione approfondita dei bisogni, dei comportamenti e degli atteggiamenti di tutte le persone, migliorando così, la rilevanza sociale dei risultati della ricerca e innovazione.

Al contempo, integrare la dimensione di genere nelle attività educative, compresi i programmi di insegnamento e l'impegno pubblico, è fondamentale anche per un'adeguata formazione delle prossime generazioni di ricercatori e innovatori.

AREA 4

OBIETTIVI	AZIONI DI MIGLIORAMENTO	DESTINATARI DIRETTI	IMPATTO ATTESO	TIMELINE	INDICATORE DI MONITORAGGIO
OB 4.1 Consapevolezza del grado di diffusione di contenuti sulle tematiche di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento	Azione A4.1.1 Questionario per ricercatori/ricercatrici e professori/professoresses sulla prospettiva di genere nella ricerca e nella didattica, con particolare attenzione alle discipline scientifiche	Per ricercatori/ricercatrici e professori/professoresses	ORGANIZZATIVO	2024-2028	n di risposte/n tot invii

OB 4.2 Promuovere costantemente nel corpo studentesco la cultura della parità e dell'inclusione nel profondo rispetto delle diversità e nel costante contrasto a ogni forma di discriminazione	Azione A4.2.1 Promuovere la cultura delle pari opportunità e della non discriminazione nel corpo studentesco Destinatari diretti: Studenti	Studenti	ORGANIZZATIVO	2024-2028	n di iniziative per la promozione della cultura delle pari opportunità e della non discriminazione nel corpo studentesco
OB 4.3 Promozione del GE nella didattica	Azione A4.3.1 Inserimento di un insegnamento interdisciplinare sulla GE nell'offerta formativa dei corsi di dottorato.	Studenti	ORGANIZZATIVO	2024-2028	presenza di almeno un seminario per anno di Dottorato sulla GE
	Azione A4.3.2 Promozione di insegnamenti a scelta libera relativi ai genders studies in tutti i settori disciplinari	Studenti	ORGANIZZATIVO	2024-2028	n azioni di promozione
	Azione A4.3.3 Premialità a valere su fondi (interni e/o esterni) per risultati di ricerca e tesi di laurea che si focalizzino sulla dimensione di genere	Studenti	ORGANIZZATIVO	2024-2028	premialità erogate per anno accademico
	Azione A4.3.4 Promozione del programma di scontistica rivolto ai neo-genitori attivo tra le politiche aziendali	Studenti	ORGANIZZATIVO	2024-2028	n azioni di promozione
	Azione A4.3.5 Promozione del Corso Jean Monnet "Gender equality and elimination of discrimination".	Studenti	ORGANIZZATIVO	2024-2028	n iscritti al corso
OB 4.4 Promozione del GEP nelle discipline STEM (o a scarsa rappresentanza femminile)	Azione A4.4.1 Incontri di orientamento/video promozionali per gli studenti/studentesse delle scuole superiori per promuovere gli studi e le professioni nel settore delle STEM	La comunità	CULTURALE	2024-2028	n azioni di promozione

AREA CHIAVE 5: MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE INCLUSO LE MOLESTIE SESSUALI

Le molestie sessuali sono un tema spesso sottovalutato negli enti di ricerca e nelle università. Tutte le organizzazioni sono soggette alle leggi e ai regolamenti locali pertinenti.

Il GEP mira a valutare quali misure l'organizzazione può adottare per combattere la violenza di genere e le molestie sessuali, compresi i comportamenti che violano la dignità di qualsiasi individuo o che creano un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Attraverso il GEP, si prende in considerazione l'intero spettro delle molestie e, eventualmente, di altre forme di violenza di genere al fine di adottare ulteriori misure per garantire misure organizzative chiare sulla prevenzione di molestie.

Di seguito le dimensioni d'analisi prese in considerazione:

- **Comportamenti:** stabilire e codificare i comportamenti attesi dai dipendenti e dagli studenti, ove rilevante, comprese le azioni considerate molestie sessuali.
- **Segnalazione:** delineare le modalità con cui tutti i membri dell'organizzazione possono denunciare casi di molestie sessuali, compreso il caso in cui siano vittime di molestie o molestie da parte di testimoni.
- **Sostegno alle vittime:** considerare come fornire consigli e informazioni sulle opzioni alle vittime o ai testimoni una volta effettuata una denuncia. Ciò può includere anche il supporto pratico disponibile, come consulenza o altre forme di sostegno, sia all'interno dell'organizzazione che attraverso organizzazioni esterne.
- **Misure disciplinari e azioni penali:** definire procedure disciplinari/di reclamo per gli autori di molestie a livello di organizzazione.

In particolare, l'organizzazione attraverso il GEP intende adottare una cultura di tolleranza zero nei confronti delle molestie sessuali e della violenza di genere.

AREA 5

OBIETTIVI	AZIONI DI MIGLIORAMENTO	DESTINATARI DIRETTI	IMPATTO ATTESO	TIMELINE	INDICATORE DI MONITORAGGIO
OB 5.1 Corretto uso del Linguaggio di Genere	Azione A5.1.1 Analisi della legislazione nazionale in materia di linguaggio di genere.	intera organizzazione	ORGANIZZAZIONE	2024-2028	Screening della comunicazione istituzionale con selezione di documenti interni
	Azione A5.1.2 Screening della comunicazione istituzionale con selezione di documenti interni	Governance	ORGANIZZAZIONE	2024-2028	risultati screening
	Azione: A5.1.3 Vademecum sul Linguaggio di Genere rivolto a tutti i membri dell'organizzazione aziendale FONTE: Network of ESG Champions Call 22.02 Comunicazione sul corretto utilizzo del linguaggio attraverso le linee guida dei vademecum	Governance	NORMATIVO	2024-2028	Pubblicazione e diffusione del documento
	Azione: 5.1.4 Promozione interna del servizio Counselling per i Dipendenti - TConsulta. I dipendenti avranno a disposizione un servizio di supporto psicologico online per migliorare il proprio benessere personale. Incluso il supporto per denuncia e la gestione di eventuali situazioni di violenza di genere nel contesto domestico FONTE: Network of ESG Champions Call 22.02	Dipendenti	CULTURALE	2024-2028	n° iniziative promozionali

OB 5.2 Libertà di espressione di sé	Azione A5.2.1 Promozione dell'iniziativa Affinity Group sulle donne	Dipendenti	ORGANIZZAZIONE	2024-2028	% adesione anno t +1/anno t
	Azione: A5.2.2 Redazione di linee guida volte a garantire l'uso attivo e l'incoraggiamento di un linguaggio inclusivo all'interno dell'organizzazione in relazione al genere ma anche ad altre forme di identità e diversità	Università nel suo complesso	NORMATIVO	2024-2028	pubblicazione sul sito dell'UNI delle linee guida
	Azione A5.2.3 Webinar sull'argomento libertà di espressione di genere	Dipendenti/Studenti	CULTURALE	2024-2028	N° partecipanti/totale dipendenti

5. Riferimenti

- Commissione Europea. (2012). *COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI Un partenariato rafforzato per lo Spazio europeo della ricerca a favore dell'eccellenza e della crescita*. <http://ec.europa.eu/research/era/>
- Commissione Europea. (2015). *Impegno strategico a favore della parità di genere - 2016-2019*.
- Commissione Europea. (2020). *COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*. <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263>
- Council of the European Union. (2018). *Governance of the European Research Area - Council conclusions (adopted on 30/11/2018)*.
- European Commission. (2020). *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*. <https://doi.org/10.2777/876509>
- European Commission. (2021). *SHE FIGURES 2021 Gender in Research and Innovation Statistics and Indicators*. <https://doi.org/10.2777/06090>
- IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA. (2006). *DIRETTIVA 2006/54/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 5 luglio 2006*.
- LEGGE 30 dicembre 2010, n. 240. (2010). *LEGGE 30 dicembre 2010, n. 240 «Norme in materia di organizzazione delle Università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario»*.
- Legge di Bilancio. (2021). *legge n. 234 del 2021*.
- Mercatorum. (2024). *PIANO-STRATEGICO-2024-2026*.
- Parlamento Europeo. (2014). *Risoluzione del Parlamento europeo del 14 marzo 2017 sulla parità tra donne e uomini nell'Unione europea nel 2014-2015 (2016/2249(INI))*.
- Parlamento Europeo. (2019). *DIRETTIVA (UE) 2019/ 1158 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO - del 20 giugno 2019 - relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/ 18/ UE del Consiglio*.

Altri Documenti di Policy

- L'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, che, all'Obiettivo 5 ("Parità di genere") si propone di «Raggiungere la parità di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze»;
- La Strategia Europa 2020 che, oltre a focalizzare l'attenzione sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, si sofferma sul tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- La Direttiva 2006/54/CE del 5 luglio 2006 del Parlamento e del Consiglio Europeo, recante "Attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego", che tratta temi legati alla parità retributiva, alla parità di trattamento nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale e l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro;
- La Risoluzione del Parlamento Europeo del 9 giugno 2015 sulla "Strategia dell'UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015", che ha sottolineato l'importanza di azioni positive che favoriscano la conciliazione tra vita privata e vita professionale, quali modalità di lavoro flessibile – part-time, telelavoro, smart working – e che invita la Commissione e gli Stati Membri ad agire di più in ambito di pari opportunità, discriminazioni e violenza sulle donne;
- La Roadmap della Commissione Europea "New start to address the challenges of work-life balance faced by working Families" (2015), che delinea le iniziative da adottare per aumentare l'occupazione femminile come previsto dalla citata Strategia Europa 2020, evidenziando problematiche come la sottorappresentazione femminile nel mondo del lavoro, il pay gap e la rigidità organizzativa a fronte di specifiche esigenze familiari, e proponendo di modernizzare il quadro normativo dell'Unione;
- La Risoluzione del 13 settembre 2016 ("Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale"), con cui il Parlamento Europeo chiede agli Stati Membri e alla Commissione di agire su diversi temi, tra cui l'uguaglianza retributiva e l'equa condivisione delle responsabilità di assistenza tra donne e uomini, le tipologie di congedo per motivi familiari, l'assistenza alle persone a carico, l'occupazione di qualità e la qualità della vita.
- La Convenzione del 21 giugno 2019 e la Raccomandazione per combattere la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, adottata dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), in cui si evidenzia che la violenza e le molestie in ambito lavorativo rappresentano una minaccia per le pari opportunità in quanto provocano – o sono in grado di provocare – alla persona che ne è destinataria danni fisici, psicologici, sessuali o economici.
- La comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, recante "Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025" del 5 marzo 2020, approvata dal Parlamento nel gennaio 2021, che delinea la strategia dell'UE in materia di promozione dell'uguaglianza di genere.
- Il Regolamento UE 2021/695 del Parlamento Europeo e del Consiglio, che istituisce il programma quadro di ricerca e innovazione Horizon Europe e ne stabilisce le norme di partecipazione e diffusione.
- La guida della Commissione Europea "Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)", del 29 settembre 2021, contenente le indicazioni per l'elaborazione di Piani di Uguaglianza di Genere in rispondenza ai criteri di eleggibilità del Programma Horizon Europe.
- ANVUR (2023). I FOCUS DEL RAPPORTO ANVUR 2023 ANALISI DI GENERE. <https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2024/01/Focus-equilibrio-di-genere-2023.pdf>
- Conferenza dei Rettori delle Università Italiane CRUI (2021). Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani. <https://www.cruai.it/archivio-notizie/vademecum-per-l%27%99elaborazione-del-gender-equality-plan-negli-atenei-italiani.html>

- Conferenza dei Rettori delle Università Italiane CRUI (2019). Linee guida per il bilancio di genere negli Atenei Italiani. FondazioneCRUI. <https://www.cruai.it/bilancio-di-genere.html>
- European Commission (2019). She Figures 2018. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission (2019). Gender Equality Strategy 2020-2025. Available online at: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_20_357
- European Commission (2020). Coronavirus Pandemic. Impact on Gender Equality. Available at: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fd05456c-fb18-11eb-b520-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-222841111>
- European Parliament (2020). COVID-19: Stopping the rise in domestic violence during lockdown. <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20200406IPR76610/covid19-stopping-the-rise-indomestic-violence-during-lockdown>
- Ministero dell'Università e della Ricerca (2024). Focus "Le carriere femminili in ambito accademico". https://ustat.mur.gov.it/media/1276/focus_carrierefemminili_universita_marzo2024.pdf
- World Economic Forum (2020). Global Gender Gap Report 2020. Available at: <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>
- EIGE - The European Institute for Gender Equality (2016). Gender equality in academia and research, GEAR tool. Luxembourg: Publications Office of the European Union.