



ISTITUTO **MODARTECH**



# **Gender Equality Plan**

2024 - 2027



# PREMESSA

---

*Adottando il Gender Equality Plan, l'Istituto Modartech di Pontedera compie un passo significativo verso l'obiettivo di garantire pari opportunità a tutti i membri della sua comunità, indipendentemente dal genere. Pur riconoscendo i progressi compiuti finora, siamo consapevoli che c'è ancora molto da fare per superare le persistenti disuguaglianze. In particolare, è evidente la necessità di un maggiore equilibrio di genere nelle posizioni di leadership e nei settori chiave del nostro Istituto.*

*Questo piano rappresenta una scelta strategica e ambiziosa, finalizzata a promuovere una cultura inclusiva e paritaria che riconosca il valore delle differenze e favorisca la crescita personale e professionale di ciascun individuo. Tale iniziativa è essenziale per affermare il ruolo dell'Istituto Modartech come promotore di innovazione e creatività nel settore della moda e del design, elementi cruciali per il progresso della società.*

*Il successo di questo piano dipende da tre fattori chiave: l'impegno chiaro e deciso della leadership dell'Istituto, un adeguato supporto organizzativo per l'implementazione e il monitoraggio delle misure, e la diffusione di una sensibilità condivisa verso le pari opportunità a tutti i livelli dell'organizzazione.*

*Per ottenere risultati duraturi, l'eguaglianza di genere non può essere un impegno lasciato alle sole donne, né dipendere dall'azione di pochi. È fondamentale che l'intera comunità accademica si senta coinvolta e partecipe di questo cambiamento culturale e organizzativo.*

*Questa è la sfida che l'Istituto Modartech si impegna a raccogliere.*

Il Direttore  
**Alessandro Bertini**

# 1 INTRODUZIONE

Il Gender Equality Plan (nel seguito GEP) rappresenta uno strumento strategico per il raggiungimento degli obiettivi di parità di genere posti sia nel quadro dei valori dell'Unione Europea (Art. 8 del Trattato UE) che della legislazione nazionale. Quest'ultima è stata ripresa dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019, che richiama, tra l'altro, i Piani triennali per le azioni positive per rimuovere le discriminazioni di genere e promuovere la parità e le pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

La Comunicazione COM n. 152 del 5 marzo 2020 della Commissione Europea delinea la strategia per la parità di genere 2020-2025, prevedendo, tra l'altro, "condizionalità abilitanti" relative alla parità di genere per l'accesso dei Paesi membri ai vari fondi di finanziamento previsti nel bilancio comunitario. In dettaglio, la Comunicazione preannuncia che nel settore della ricerca e dell'innovazione la Commissione introdurrà nuove misure per rafforzare la parità di genere nell'ambito di Orizzonte Europa, ad esempio attraverso la possibilità di chiedere un piano per la parità di genere a chi vuol accedere al programma. Tale condizionalità (eligibility criteria) è stata poi effettivamente introdotta dalla Commissione Europea e vincola tutti gli enti di ricerca<sup>1</sup>.

Il compito che la strategia della Commissione Europea demanda ai GEP è quello di:

- identificare distorsioni e disuguaglianze di genere;
- implementare strategie e misure innovative per rimuovere tali distorsioni;
- definire obiettivi e monitorarne il raggiungimento tramite idonei indicatori.

La Commissione Europea ha individuato quattro requisiti minimi di processo che devono essere soddisfatti dal GEP:

- pubblicazione sul sito internet di un documento formale dell'Accademia firmato dai vertici competenti;
- impegno di risorse dedicate e competenti per l'implementazione del piano;
- raccolta e monitoraggio di dati disaggregati per genere e reportistica annuale basata su indicatori;
- formazione e sensibilizzazione rivolta al personale ed agli organi decisionali sull'eguaglianza di genere e sulle distorsioni (anche inconsce) di genere.

---

<sup>1</sup> Horizon Europe Work Programme 2021-2022 (13. General Annex) - European Commission Decision C (2021)1940 of 31 March 2021.

Nella stessa Decisione la Commissione raccomanda cinque aree tematiche di intervento:

- equilibrio tra vita privata e vita professionale e cultura organizzativa;
- equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali;
- eguaglianza nel reclutamento e nella progressione di carriera;
- integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici;
- misure di contrasto alla violenza basata sul genere, incluse le molestie.

Sia la Commissione Europea che la Fondazione della CRUI hanno messo a disposizione linee guida<sup>2</sup> per la declinazione di questi requisiti e raccomandazioni nello specifico contesto Accademico, anche raccogliendo esempi e buone pratiche da un'ampia gamma di progetti ed esperienze di atenei nei paesi europei.

---

<sup>2</sup> European Commission (2021) "Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans"; Fondazione CRUI (2021) "Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei italiani".

# ELEMENTI ESSENZIALI DEL PROCESSO AI SENSI DI HORIZON EUROPE

## Il percorso di approvazione

Il processo è partito dal “commitment” del Direttore, ed ha coinvolto in primis il Consiglio Accademico ed il Nucleo di Valutazione che hanno svolto una prima analisi della situazione attuale recuperando i dati ed analizzando i processi in atto ed hanno quindi elaborato in conformità con il processo definito in Horizon un percorso di ascolto degli altri organismi dell’Istituto: il Collegio dei professori, la Consulta degli Studenti ed il Consiglio di Amministrazione. Dopo una serie di workshop, interviste e riunioni, una prima bozza del Piano ha avuto parere positivo del Consiglio Accademico e verrà pubblicata entro la fine di novembre del 2024 dopo un confronto con i principali stakeholders.

## Risorse dedicate e attuazione organizzativa

L’attuazione delle misure definite nel presente Piano richiede un notevole impegno di risorse, soprattutto umane, ma anche finanziarie. Il loro fabbisogno non è stimabile con precisione, in quanto si tratta di interventi in buona parte nuovi e con pochi di valori di riferimento. L’aspetto determinante, a questo riguardo, è la definizione di un assetto organizzativo che, – date le ridotte dimensioni dell’Istituto – pur non prevedendo un’unità organizzativa esclusivamente dedicata alla parità di genere, garantisca il necessario presidio, coordinamento e supporto. La governance strategica del progetto è garantita dalla figura del Direttore e dallo Staff di Direzione. Gran parte delle risorse per l’attuazione consistono nell’impegno in termini di ore lavorative di personale già in servizio o nell’utilizzo più mirato di fondi esistenti (es. per la ricerca), che non è possibile al momento quantificare. Le risorse addizionali riguardano soprattutto i costi per campagne informative, per la formazione e le attività accademiche di tipo seminariale a queste si aggiunge il costo del personale per il project management e per il coordinamento. Le risorse convogliate nel GEP saranno quantificate a consuntivo e saranno un riferimento negli anni successivi per il processo di miglioramento.

## Monitoraggio dei dati e del progresso del Piano

L’efficacia del Piano poggia anche su un costante monitoraggio dei suoi progressi. Un primo livello di monitoraggio riguarda gli strumenti di project management utilizzati nella sua implementazione, con l’obiettivo di identificare e, laddove possibile, rimuovere ostacoli, ritardi e altre difficoltà di attuazione.

Il secondo livello riguarda l’aggiornamento e la verifica degli indicatori di genere più rilevanti e soprattutto di quelli che dovrebbero essere impattati dalle misure del Piano, sebbene spesso con un certo gap **temporale**.

Il miglioramento delle statistiche di genere ed il loro inserimento nel ciclo di pianificazione strategica è esso stesso parte di una misura del Piano.

Dato il carattere parzialmente innovativo del Piano per Istituto Modartech, è corretto prevedere momenti di verifica utili a valutare l'efficacia e la praticabilità delle misure contenute. Tali momenti di verifica faranno sintesi dei principali elementi quantitativi e qualitativi dell'attuazione del Piano attraverso un "progress report" annuale che coinvolgerà i diversi organi o uffici responsabili dell'Istituto Modartech per poi essere portato all'attenzione del Consiglio Accademico e del Consiglio di Amministrazione. Lo strumento del Gender Equality Plan, con una durata prevista di quattro anni (2024- 2027), è per sua natura flessibile e quindi suscettibile di essere integrato e modificato allorquando emerga il convincimento che misure nuove o modificate siano più adatte a raggiungere gli obiettivi prefissati.

## **Formazione trasversale**

Diverse misure del Piano prevedono azioni formative per l'acquisizione specifica di competenze necessarie a sviluppare l'eguaglianza di genere in vari ambiti dell'Istituto. In aggiunta a queste misure, che riguardano l'area della formazione metodologica e didattica, dell'empowerment e della leadership, del riconoscimento e contrasto di fenomeni di discriminazione e del reclutamento, si ritiene necessario prevedere un training di base diffuso, che chiarisca i concetti della parità di genere nel contesto delle istituzioni universitarie, i costi e le conseguenze delle disuguaglianze, le strategie di azione, e aiuti a riconoscere le distorsioni – spesso involontarie ed inconsapevoli – e gli strumenti per correggerle, inclusi quelli previsti dal presente Piano. Tale formazione può essere erogata con moduli compatti e sarà rivolta sia ai componenti degli organi accademici che ai responsabili amministrativi. Si prevede, invece, una formazione più approfondita e continua sulle tematiche dell'eguaglianza di genere per un nucleo ristretto di persone con compiti di coordinare e supportare l'attuazione del Piano o di sue parti.

## LA REALTÀ DELL'ISTITUTO

L'Istituto è una piccola realtà accademica che negli ultimi anni ha avuto un processo di crescita e di sviluppo particolarmente significativo.

Nella Politica della Qualità dell'Istituto Modartech (l'Istituto è certificato ISO dal 2003), si evidenziano diversi elementi che promuovono principi di equità e inclusione, fondamentali per sostenere la parità di genere. Ecco i punti chiave che rispecchiano questo impegno:

- 1. Sistema di Gestione per la Qualità** - L'Istituto adotta un sistema conforme alla normativa UNI EN ISO 9001:2015, che impone standard elevati di qualità, inclusività e rispetto per le diversità individuali, incoraggiando tutto il personale a contribuire a un ambiente di lavoro equo e di qualità per tutti, indipendentemente dal genere.
- 2. Impegno nella Formazione** - La formazione continua del personale è un aspetto centrale, con l'obiettivo di garantire alti standard qualitativi nell'erogazione dei servizi. Questa formazione include un'attività di sensibilizzazione sui requisiti del sistema qualità, che abbraccia anche il tema dell'inclusione, favorendo un approccio privo di discriminazioni di genere.
- 3. Processi di Miglioramento** - Il piano di miglioramento redatto dalla Direzione stabilisce obiettivi per ogni processo, sostenendo l'adozione di pratiche inclusive e il monitoraggio continuo delle attività. Ciò contribuisce a creare un contesto di apprendimento e lavoro in cui sia rispettata la parità di trattamento tra i generi.
- 4. Valutazione e Responsabilità** - Ogni membro del personale è chiamato a rispettare le disposizioni del Manuale della Qualità, che include la responsabilità di promuovere e mantenere un ambiente rispettoso delle esigenze di tutti i clienti e stakeholder, interni ed esterni, indipendentemente dal genere.

Questi elementi dimostrano l'impegno dell'Istituto Modartech per un ambiente accademico e lavorativo inclusivo e paritario, che rispetti e valorizzi le diversità di genere in ogni aspetto della propria attività formativa e organizzativa.

L'Istituto inoltre fa parte, fin dalla sua fondazione, del CIANS il Coordinamento delle Istituzioni AFAM non statali e ne adotta il Codice Etico.

L'Istituto Modartech, adottando il Codice Etico del CIANS, infatti, integra principi che rafforzano il suo impegno verso politiche di gender equality. Attraverso questo codice etico vengono sottolineati principi importanti come:

**Parità di Trattamento e Non Discriminazione** - Il Codice Etico CIANS stabilisce che ogni individuo deve essere trattato con rispetto ed equità, senza discriminazioni basate su genere, orientamento sessuale o convinzioni personali.

Questo garantisce che le politiche dell'Istituto Modartech riflettano un ambiente inclusivo, dove ogni studente e membro del personale ha uguali opportunità di crescita e partecipazione.

**Misure di Prevenzione Contro Molestie e Discriminazioni** - Il CIANS vieta espressamente comportamenti vessatori e promuove la creazione di un ambiente di lavoro e studio rispettoso e libero da molestie. Questo approccio è fondamentale per una cultura istituzionale che non tollera comportamenti dannosi e protegge la dignità di tutti i membri, supportando quindi le politiche di gender equality dell'Istituto.

**Promozione della Diversità e Inclusività** - Il CIANS incoraggia la valorizzazione della diversità culturale e individuale, creando un contesto in cui le differenze di genere e di background siano viste come risorse. Questo supporta Modartech nel favorire una formazione e un ambiente di lavoro equi e aperti, che riconoscano e rispettino le unicità di ciascun individuo.

Questi elementi del Codice Etico CIANS aiutano l'Istituto Modartech a consolidare e ampliare le proprie politiche di gender equality, assicurando che l'ambiente accademico e professionale sia orientato alla parità e alla valorizzazione delle persone, indipendentemente dal genere.



## 4

L'ANALISI  
DEI DATI

Il Nucleo di Valutazione ha raccolto i dati relativi sia al personale che agli studenti fornendo queste analisi:

### I ruoli negli organi di gestione dell'Istituto

ORGANISMO	TOTALE COMPONENTI	F	M	% FEMMINILE
Consiglio di amministrazione	3	1	2	33%
Consiglio accademico	10	6	4	60%
Nucleo di valutazione	3	1	2	33%
Collegio dei professori	35	19	16	54,2%
Consulta degli studenti	3	2	1	66%
Direttore	1	0	1	0%
TOTALE	55	29	26	52,7%

Risultano particolarmente positivi i seguenti organismi:

**Consiglio Accademico e Collegio dei professori:** Con una buona rappresentanza femminile (rispettivamente 60% e 54,2%), riflettono una tendenza positiva verso una maggiore parità di genere, soprattutto tra i professori.

**Consulta degli studenti:** Un'alta percentuale femminile (66%), che potrebbe essere un segnale incoraggiante per quanto riguarda il coinvolgimento attivo delle donne nelle strutture rappresentative. Gli altri organismi saranno oggetto di una più attenta valutazione.

## Personale docente

CORSI TRIENNALI	TOTALE COMPONENTI	F	M	% FEMMINILE
Docenti	35	19	16	54,2%

## Personale non docente

RUOLI	TOTALE	F	M	% FEMMINILE
Con ruoli apicali di coordinamento (Marketing, didattica, internazionalizzazione, amministrazione)	4	3	1	75%
Con ruoli di collaborazione	6	6	0	100%
TOTALE	10	9	1	90%

Questa tabella offre un quadro molto interessante, in quanto evidenzia una forte presenza femminile nei ruoli apicali e di collaborazione:

**Ruoli apicali di coordinamento:** Con il 75% di donne in posizioni di leadership nei settori chiave come marketing, didattica, internazionalizzazione e amministrazione, questa è una nota decisamente positiva per quanto riguarda l'accesso delle donne a ruoli di responsabilità. Questo dato dimostra che, almeno in alcune aree, l'Istituto Modartech ha già fatto significativi passi avanti verso la parità di genere.

**Ruoli di collaborazione:** La totale assenza di uomini (100% di donne) nei ruoli di collaborazione suggerisce una possibile tendenza alla concentrazione delle donne in posizioni di supporto o esecuzione, che potrebbe essere letta in due modi: come un segno positivo di coinvolgimento attivo delle donne o, d'altro canto, come una possibile area da monitorare per evitare la segregazione di genere in ruoli meno prestigiosi o di minore potere decisionale.

**Considerazione complessiva:** Il totale del 90% di presenza femminile è sicuramente un dato incoraggiante per quanto riguarda la partecipazione delle donne nel personale dell'Istituto. Tuttavia, occorre prestare attenzione alla possibile disparità tra uomini e donne, soprattutto nei ruoli di collaborazione. Questo sbilanciamento potrebbe suggerire una necessità di equilibrio anche nei ruoli operativi e di supporto, magari incentivando la partecipazione maschile per evitare la polarizzazione dei ruoli in base al genere.

A partire dal momento dell'Accreditamento Ministeriale nel 2017 al 1 Ottobre 2023 l'Istituto ha visto 502 studenti complessivi.

	TOTALE	F	M	% FEMMINILE
Studenti totali	502	419	83	83,5%
Studenti Ritirati	27	22	5	100%
Studenti ritirati % di genere	100%	5,2%	6,0%	90%
Studenti diplomati con lode	23	22	1	
Studenti diplomati con lode % di genere		5,2%	1,2%	
Iscritti Communication Design	116	93	23	80,2
Iscritti Fashion Design	386	326	60	84,4

Dall'analisi di questa tabella emergono dati importanti sulla distribuzione di genere tra gli studenti dell'Istituto Modartech e su alcuni risultati accademici, offrendo spunti significativi per il Gender Equality Plan. Ecco un'analisi dettagliata:

### Distribuzione generale degli studenti

**Totale studenti:** Su 502 studenti, l'83,5% (419) sono donne e solo il 16,5% (83) sono uomini. Questo squilibrio dimostra una forte predominanza femminile nei corsi offerti, particolarmente evidente nei settori della moda e del design, ambiti tradizionalmente associati a una maggiore presenza femminile.

**Implicazione:** Il piano potrebbe includere azioni per incoraggiare una maggiore partecipazione maschile, magari attraverso campagne di sensibilizzazione o iniziative di orientamento scolastico.

### Studenti ritirati

**Studenti ritirati:** Il 5,2% delle studentesse (22 su 419) si è ritirato rispetto al 6% degli studenti maschi (5 su 83). Anche se il numero complessivo di ritirati è relativamente basso, questa leggera disparità di genere nei ritiri potrebbe indicare difficoltà particolari per gli studenti maschi.

**Implicazione:** Il piano potrebbe prevedere misure per capire meglio le ragioni del ritiro e intervenire, specialmente a favore della minoranza maschile, che potrebbe sentirsi meno rappresentata o meno integrata.

## Studenti diplomati con lode

**Diplomati con lode:** Ben 22 donne si sono diplomate con lode, rispetto a un solo uomo. In termini percentuali, il 5,2% delle studentesse ottiene il massimo dei voti, contro solo l'1,2% degli studenti maschi. Questa differenza potrebbe suggerire che le donne tendano a eccellere nei risultati accademici, o che vi siano altri fattori che influenzano le performance maschili.

**Implicazione:** Questo potrebbe essere un punto di orgoglio, ma è anche un'area da approfondire per capire se gli uomini incontrano difficoltà specifiche e come migliorare il loro successo accademico.

## Iscritti ai corsi

**Communication Design:** L'80,2% degli iscritti a questo corso sono donne, e il 19,8% sono uomini. Sebbene la disparità non sia drammatica, il corso mantiene comunque una prevalenza femminile.

**Fashion Design:** Qui la predominanza femminile è ancora più marcata, con l'84,4% di donne iscritte. Questo conferma che il settore della moda continua a essere considerato tradizionalmente più "femminile", anche se la presenza maschile, seppur minoritaria, è significativa.

**Implicazione:** Potrebbe essere utile, nel Gender Equality Plan, prevedere interventi per riequilibrare la partecipazione di genere nei diversi corsi, magari promuovendo la diversificazione delle iscrizioni attraverso attività di orientamento più inclusive per entrambi i sessi.

## Considerazione complessiva riguardo agli studenti

La tabella evidenzia un netto predominio femminile tra gli studenti, con dati positivi riguardo le prestazioni accademiche delle donne (come il numero di diplomati con lode), ma anche alcune aree di potenziale attenzione, come il ritiro leggermente superiore degli uomini e la loro minore incidenza tra i diplomati con lode. Potresti considerare di inserire iniziative nel Gender Equality Plan che puntino a promuovere un maggiore equilibrio di genere sia nell'accesso ai corsi, sia nel sostegno agli studenti maschi per migliorare il loro rendimento e prevenire l'abbandono scolastico.

## La Comunicazione dell'Istituto

Per il Gender Equality Plan dell'Istituto Modartech, un'analisi delle modalità comunicative dell'Istituto rivela un forte impegno verso l'inclusività e la parità di genere, sia nei contenuti che nella forma. L'Istituto, attraverso il suo sito ufficiale e i canali social, promuove l'idea di valorizzare le diversità individuali come elemento chiave del proprio approccio educativo, soprattutto nell'ambito creativo, dove le specificità e le diverse prospettive arricchiscono il processo formativo.

Il sito web di Modartech enfatizza l'importanza di un ambiente accogliente per ogni studente, indipendentemente dal genere, sottolineando la formazione basata sul "cooperative learning", che incoraggia la collaborazione tra persone con esperienze e competenze differenti, in modo da costruire team inclusivi e multidisciplinari.

L'Istituto Modartech utilizza inoltre campagne stampa e social media per comunicare i risultati dei propri studenti e progetti inclusivi, offrendo una rappresentazione bilanciata e accessibile di entrambi i generi. Questo approccio è rispecchiato anche nei corsi, come il programma in Communication Design, dove l'inclusività e la parità sono promosse attraverso progetti di comunicazione pubblicitaria e design management, che incoraggiano una prospettiva equa e diversificata.

## 7

## OBIETTIVI E STRATEGIE DI INTERVENTO

I risultati di un'analisi di genere ed il confronto con gli stakeholder interni hanno portato ad individuare una serie di obiettivi prioritari ed alcune strategie che contribuiscono al loro raggiungimento. Le strategie esposte rappresentano una gamma di possibilità. Esse sono state oggetto di confronto interno, in esito al quale alcune più di altre sono state riprese con diversa enfasi nelle concrete misure del piano.

OBIETTIVI	STRATEGIE
<b>1) Aumentare le quota femminile nel personale accademico</b>	<p>Reclutamento femminile mirato, compatibilmente con le disposizioni normative</p> <p>Adeguare i criteri di selezione per tenere debitamente conto delle interruzioni per congedi parentali o di cura</p>
<b>2) Rafforzare le donne in posizioni di leadership accademica</b>	<p>Quote vincolanti negli organi previsti statutariamente</p> <p>Mentoring, coaching e altri supporti alle donne componenti di organi</p> <p>Elementi incentivanti per la presenza di donne in gruppi di ricerca</p>

<p><b>3) Diffondere una cultura di pari opportunità</b></p>	<p>Campagne informative e di sensibilizzazione per mitigare gli stereotipi di genere</p> <p>Attività di orientamento anche in un'ottica di terza missione</p> <p>Comunicazione gender sensitive scritta e visuale (linee guida)</p> <p>Eventi accademici più bilanciati nella composizione di genere</p>
<p><b>4) Migliorare la conciliazione tra vita lavorativa ed impegni familiari</b></p>	<p>Adeguamento degli orari di lavoro e riunione</p> <p>Ampliamento e maggiore flessibilità dei servizi a sostegno delle famiglie</p> <p>Migliore informazione su diritti e servizi</p>
<p><b>5) Accrescere la prospettiva di genere nella ricerca e nell'attività didattica</b></p>	<p>Mappatura delle competenze di genere presenti nell'Istituto Modartech.</p> <p>Rilevazione e diffusione di buone pratiche tramite analisi, workshop, sensibilizzazione ecc.</p> <p>Inserimento della prospettiva di genere tra i criteri di valutazione dei progetti di ricerca</p> <p>Promozione di tesi di diploma che affrontino la prospettiva di genere</p> <p>Training e seminari rivolti al personale accademico</p>
<p><b>6) Contrastare la discriminazione di genere</b></p>	<p>Azioni di informazione, sensibilizzazione e formazione</p> <p>Procedure di segnalazione e gestione dei casi</p> <p>Servizi di counselling, informazione e supporto alle persone coinvolte</p>

Rispetto all'obiettivo n. 1 tutte e quattro le strategie possono essere combinate e concorrere ad innalzare la quota femminile nel personale accademico. Va sottolineato che nei settori in cui vi è una sottorappresentazione maschile, alcune di queste strategie potrebbero essere rivolte al bilanciamento in favore degli uomini. Tuttavia, è interessante notare che in alcuni settori la sottorappresentazione maschile è molto più marcata nella componente studentesca che non in quella del personale accademico. Per questo l'azione più adatta potrebbe essere quella di campagne di sensibilizzazione per ridurre gli stereotipi di genere.

In relazione all'obiettivo n. 2, Modartech adotta l'orientamento di non puntare unicamente sul riequilibrio attraverso quote di genere obbligatorie per ogni organo. In un'Accademia piccola come Modartech, ciò avrebbe un peso sproporzionato sul personale accademico femminile attualmente in servizio. Tuttavia, si è dell'avviso che, seppure gradualmente ed in un orizzonte temporale di medio periodo, non si possa prescindere da una quota minima negli organismi di gestione, che hanno importanti prerogative nei procedimenti di chiamata e nell'organizzazione delle aree di ricerca.

L'obiettivo della diffusione di una cultura delle pari opportunità comprende una serie di strategie trasversali che attribuiscono alla coerenza e alla visibilità dei comportamenti, e quindi alla comunicazione, un ruolo fondamentale. In parte, strategie ed azioni simili possono essere indicate anche per il contrasto alle discriminazioni, soprattutto per quanto riguarda la sensibilizzazione della comunità accademica e la prevenzione.

L'obiettivo della conciliazione con la vita familiare rischia di rimanere compresso da quello del perseguimento dello sviluppo di carriera. Per evitare ciò, è opportuno introdurre principi organizzativi che salvaguardino, soprattutto negli orari, gli spazi per la vita familiare. L'ipotesi di una struttura per l'infanzia al proprio interno è stata scartata per comprensibili timori sulla sostenibilità economica e in fase di studio la stipula di una convenzione con una struttura accreditata.

Infine, è opportuno evidenziare come gli obiettivi e le conseguenti strategie per la parità di genere in questo Piano muovano dal presupposto di differenze dicotomiche derivanti da una classificazione di genere in termini binari (uomo/donna). In realtà, il confronto interno all'Istituto Modartech ha manifestato la necessità di tenere conto dell'allargamento del concetto di identità di genere, per comprendere anche identità più complesse ed in transizione. Certamente, una cultura di pari opportunità e di non discriminazione deve comprendere ugualmente queste identità, come è peraltro già previsto nel Regolamento per le Carriere Alias definito dall'Istituto nel corso del 2024.

# AREE, OBIETTIVI E MISURE DI INTERVENTO

AREA STRATEGICA	OBIETTIVI DELL'AREA	N.	MISURA DI INTERVENTO
<b>A) Equilibrio tra vita privata e vita professionale e cultura organizzativa</b>	Ridurre gli stereotipi di genere	A.1	Informazione e supporto alle/ai richiedenti congedi e altre forme di assenza relative alla cura di figli o altri familiari
	Gender mainstreaming nella cultura organizzativa	A.2	Ampliamento dei servizi per l'assistenza alla cura dei figli
	Prassi organizzative attente alla conciliazione	A.3	Linee guida su orari più compatibili con la vita familiare
	Linguaggio di genere nei documenti e nella comunicazione	A.4	Adozione di linee guida su una comunicazione sensibile alle differenze di genere e alla valorizzazione del ruolo femminile nel mondo accademico
	Orari di lavoro flessibili Rafforzare i servizi di sostegno	A.5	Migliorare la disponibilità ed il monitoraggio di dati sulle differenze di genere
<b>B) Equilibrio di genere negli organi e nei processi decisionali</b>	Incrementare la presenza di donne nei processi decisionali	B.1	Aumentare la quota di donne negli organi dell'Ateneo
	Aumentare l'impatto delle donne nelle decisioni	B.2	Supportare attivamente la candidatura e la presenza di personale femminile in organi decisionali
	Incrementare la quota delle donne negli organi		



<b>C) Eguaglianza nel reclutamento e nella progressione di carriera</b>	<p>Aumentare la leadership delle donne nella ricerca</p> <p>Ridurre le distorsioni di genere nel reclutamento</p> <p>Pari opportunità nei programmi di finanziamento della ricerca</p> <p>Riduzione della segregazione orizzontale nelle discipline scientifiche</p> <p>Ridurre gli ostacoli di genere nello sviluppo della carriera</p>	C.1	Promuovere il bilanciamento di genere nelle aree in cui un genere è fortemente sottorappresentato
<b>D) Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici</b>	<p>Integrare la prospettiva di genere nella ricerca</p> <p>Integrare la prospettiva di genere nei programmi didattici</p> <p>Maggiore equilibrio di genere negli eventi scientifici e divulgativi</p>	D.1	Inserire la prospettiva di genere tra i criteri di valutazione dei progetti di ricerca
		D.2	Mappare le competenze di genere nella ricerca e nell'attività didattica
		D.3	Training sull'inserimento della prospettiva di genere nell'attività di ricerca e nella didattica
<b>E) Misure di contrasto alla violenza basata sul genere, incluse le molestie</b>	<p>Accrescere la consapevolezza sulla tematica di genere e sulle diverse identità</p> <p>Prevenzione di casi di violenza, molestie e discriminazione</p> <p>Procedure per la gestione di casi</p>	E.1	Programma di formazione e sensibilizzazione per riconoscere e rispondere a fenomeni di violenza, molestia o discriminazione
		E.2	Informazione sull'offerta di supporto in casi di violenza, molestie o discriminazione
		E.3	Implementazione del Regolamento sulle carriere "alias" per persone in transizione

## DESCRIZIONE DELLE MISURE DEL PIANO

Equilibrio tra vita privata e vita professionale e cultura organizzativa

<b>AREA strategica: A) Equilibrio tra vita privata e vita professionale e cultura organizzativa</b>		
<b>Misura</b>	<b>A.1. Informazione e supporto alle/ai richiedenti congedi e altre forme di assenza relative alla cura di figli o altri famigliari</b>	
<b>Breve descrizione della misura</b>	Attualmente esiste un'informazione relativa al congedo per maternità indirizzata a tutto il personale e agli studenti, anche se di portata più generale Occorrerebbe: - un aggiornamento dell'informativa anche in lingua inglese - l'individuazione e l'aggiornamento del personale addetto a - fornire informazioni e supporto ai richiedenti.	
<b>Obiettivo prioritario</b>	Migliorare i servizi per la conciliazione	
<b>Altri obiettivi interessati</b>		
<b>Fasi della misura (eventuali)</b>	Fase 1 – Pubblicazione delle informazioni	Tempistica: 1. Giugno 2025
	Fase 2 – Aggiornamento del personale	Tempistica: 2. Giugno 2025
<b>Destinatari diretti (prevalenti)</b>	Studenti	Organi Accademici
	Docenti	Personale tecnico-amministrativo
<b>Altri destinatari</b>		
<b>Responsabile per l'implementazione</b>	Ufficio didattico	
<b>Coinvolti nell'attuazione</b>	Ufficio didattico	
<b>Output</b>	Pagina informativa entro Giugno 2025	
<b>Indicatori di successo</b>	n.a.	
<b>Risorse finanziarie dedicate</b>	n.a.	

<b>AREA strategica: A) Equilibrio tra vita privata e vita professionale e cultura organizzativa</b>		
<b>Misura</b>	<b>A.2. Ampliamento dei servizi per l'assistenza alla cura dei figli</b>	
<b>Breve descrizione della misura</b>	Rilevazione tempestiva e continuativa della domanda di assistenza e ampliamento dell'offerta di servizi in termini di utenza, periodi e fascia oraria coperta, forme e flessibilità del servizio. La rilevazione della domanda potrebbe riguardare anche l'eventuale estensibilità del servizio agli studenti.	
<b>Obiettivo prioritario</b>	Migliorare i servizi per la conciliazione	
<b>Altri obiettivi interessati</b>	Rimuovere le barriere allo sviluppo della carriera	
<b>Fasi della misura (eventuali)</b>	Fase 1 – Sviluppo del questionario online e prima rilevazione della domanda  Fase 2 – Ampliamento dell'offerta con contributi, convenzioni o altre forme organizzative	Tempistica: Settembre 2025  Tempistica: Dicembre 2025
<b>Destinatari diretti</b>	Studenti  Docenti	Organi Accademici  Personale tecnico-amministrativo
<b>Altri destinatari</b>		
<b>Responsabile per l'implementazione</b>	Ufficio didattica	
<b>Coinvolti nell'attuazione</b>	Ufficio didattico	
<b>Output</b>	Indagine sulla domanda di servizi  Metodologia di rilevazione continua  Adeguamento dell'offerta ed eventuale adattamento dei criteri di accesso	
<b>Indicatori di successo</b>	Aumento della fruizione dei servizi (persone, ore)  Tasso di soddisfazione della domanda  Indice di soddisfazione	

**AREA strategica: A) Equilibrio tra vita privata e vita professionale e cultura organizzativa**

<b>Misura</b>	<b>A.3. Linee guida su orari più compatibili con la vita familiare</b>	
<b>Breve descrizione della misura</b>	È prassi diffusa che molti impegni lavorativi, in particolare riunioni, siano pianificati in orari che rendono difficile la conciliazione con gli impegni familiari. Un gruppo di lavoro coordinato dall'Ufficio Didattico elaborerà delle linee guida che orienteranno l'organizzazione delle riunioni e di altri aspetti relativi agli orari di lavoro.	
<b>Obiettivo prioritario</b>	Migliorare i servizi per la conciliazione	
<b>Altri obiettivi interessati</b>	Rimuovere le barriere allo sviluppo della carriera	
<b>Fasi della misura (eventuali)</b>	Fase 1 – Elaborazione delle linee guida	Tempistica: entro 2025
<b>Destinatari diretti</b>	Docenti	Organi Accademici
<b>Altri destinatari</b>		
<b>Responsabile per l'implementazione</b>	Direzione	
<b>Coinvolti nell'attuazione</b>	Ufficio Didattica	
<b>Output</b>	Linee guida organizzative	
<b>Indicatori di successo</b>	n.a.	
<b>Risorse finanziarie dedicate</b>	n.a.	

<b>AREA strategica: A) Equilibrio tra vita privata e vita professionale e cultura organizzativa</b>		
<b>Misura</b>	<b>A.4. Adozione di linee guida su una comunicazione sensibile alle differenze di genere e alla valorizzazione del ruolo femminile nel mondo accademico</b>	
<b>Breve descrizione della misura</b>	Le Linee guida riguarderanno sia l'adozione di regole per la redazione di comunicazioni ufficiali scritte dall'Istituto Modartech (es. Relazioni annuali, Regolamenti interni), attente in particolare alla declinazione plurale di genere, sia la comunicazione scritta e visiva del materiale informativo di Modartech (es. comunicati stampa, sito, manifesti, ...), sia infine una particolare attenzione a rendere visibile il contributo delle donne alla vita scientifica, mitigando gli stereotipi di genere.	
<b>Obiettivo prioritario</b>	Gender mainstreaming nella cultura organizzativa	
<b>Altri obiettivi interessati</b>	Ridurre gli stereotipi di genere	
<b>Fasi della misura (eventuali)</b>	Fase 1 – Linee guida per i testi ufficiali Fase 2 – Linee guida per tutta la comunicazione	Tempistica: entro il 2025  Tempistica: entro il 2026
<b>Destinatari diretti</b>	Studenti  Docenti	Organi Accademici  Personale tecnico-amministrativo
<b>Altri destinatari</b>		
<b>Responsabile per l'implementazione</b>	Ufficio Didattica	Direzione generale
<b>Coinvolti nell'attuazione</b>	Ufficio comunicazione	
<b>Output</b>	Linee guida	
<b>Indicatori di successo</b>	n.a.	
<b>Risorse finanziarie dedicate</b>	n.a.	

<b>AREA strategica: A) Equilibrio tra vita privata e vita professionale e cultura organizzativa</b>		
<b>Misura</b>	<b>A.5. Migliorare la disponibilità ed il monitoraggio di dati sulle differenze di genere</b>	
<b>Breve descrizione della misura</b>	<p>Con una prima analisi di genere Modartech si è data uno strumento per monitorare la dinamica delle principali variabili di genere. Da una parte è necessario standardizzare la rilevazione e l'estrazione della variabile di genere dalle banche dati. Dall'altra è opportuno estendere gradualmente i fenomeni da osservare e quindi ampliare la disponibilità di statistiche. Le aree di miglioramento principali riguardano l'attività di ricerca, quella del reclutamento di personale accademico e quella della comunicazione. La dimensione di genere dovrebbe entrare anche nei principali documenti del ciclo di pianificazione strategica di Modartech, come ad esempio la relazione annuale. Infine, andrebbe valutata la possibilità di introdurre domande circa la non discriminazione nei questionari di valutazione dell'attività didattica.</p>	
<b>Obiettivo prioritario</b>	Gender mainstreaming nella cultura organizzativa	
<b>Altri obiettivi interessati</b>		
<b>Fasi della misura (eventuali)</b>	Miglioramento continuo	Tempistica: 2024 - 2027
<b>Destinatari diretti</b>	Studenti  Docenti	Organi Accademici  Personale tecnico-amministrativo
<b>Altri destinatari</b>		
<b>Responsabile per l'implementazione</b>	Direzione	
<b>Coinvolti nell'attuazione</b>	Nucleo di valutazione Presidio di qualità	Ufficio ricerca  Ufficio personale accademico  Ufficio comunicazione
<b>Output</b>	<p>Analisi di genere con sezioni ampliate (biennale)</p> <p>Progress report annuale del GEP con una selezione degli indicatori principali</p> <p>Inserimento della prospettiva di genere nella Relazione annuale</p>	
<b>Indicatori di successo</b>	n.a.	
<b>Risorse finanziarie dedicate</b>	n.a	

<b>AREA strategica: B) Eguaglianza di genere negli organi e nei processi decisionali</b>		
<b>Misura</b>	<b>B.1. Aumentare la quota di donne negli organi dell'Ateneo</b>	
<b>Breve descrizione della misura</b>	L'applicazione di una quota generalizzata in tutti gli organismi Accademici sarebbe di difficile attuazione e rischierebbe di non concorrere ad un effettivo riequilibrio. Più promettente appare concentrarsi sui ruoli in cui la carenza di donne è più marcata e foriera di conseguenze. In strutture di almeno tre membri dovrebbero sempre essere rappresentati entrambi i generi.	
<b>Obiettivo prioritario</b>	Aumentare la quota di donne in posizioni decisionali	
<b>Altri obiettivi interessati</b>		
<b>Fasi della misura (eventuali)</b>	Fase 1 – Garantire una quota ad ogni rinnovo degli organismi	Tempistica: entro il 2026
<b>Destinatari diretti</b>	Studenti  Docenti	Organi universitari  Personale tecnico-amministrativo
<b>Altri destinatari</b>		
<b>Responsabile per l'implementazione</b>	Direttore	
<b>Coinvolti nell'attuazione</b>	Ufficio Didattica	
<b>Output</b>	Quote garantite al rinnovo dei vari organismi	
<b>Indicatori di successo</b>		
<b>Risorse finanziarie dedicate</b>	n.a.	

<b>AREA strategica: B) Eguaglianza di genere negli organi e nei processi decisionali</b>		
<b>Misura</b>	<b>B.2. Supportare attivamente la candidatura e la presenza di personale femminile in organi decisionali</b>	
<b>Breve descrizione della misura</b>	<p>In previsione di scadenze di organi o comitati la Direzione sollecita attivamente la candidatura di persone di ambo i generi. Il supporto alle candidature femminili avviene sia preventivamente, con attività formative orientate all'empowerment, alla leadership e alle competenze negoziali, sia nello svolgimento degli incarichi con offerte di sostegno in termini di mentoring e di coaching professionale.</p> <p>Una maggiore rotazione degli incarichi dovrebbe anche favorire l'accesso di donne negli organi Accademici.</p>	
<b>Obiettivo prioritario</b>	Aumentare la quota di donne in posizioni decisionali	
<b>Altri obiettivi interessati</b>		
<b>Fasi della misura (eventuali)</b>	Fase 1 - Sviluppare un'offerta di corsi ed incontri di empowerment e leadership specifici per l'ateneo	Tempistica: dicembre 2025
<b>Destinatari diretti</b>	<p>Studenti</p> <p>Docenti</p>	<p>Organi universitari</p> <p>Personale tecnico-amministrativo</p>
<b>Altri destinatari</b>		
<b>Responsabile per l'implementazione</b>	Direttore	
<b>Coinvolti nell'attuazione</b>	Ufficio Didattica	
<b>Output</b>	Offerta di corsi	
<b>Indicatori di successo</b>	<p>Quota di donne in organi e comitati</p> <p>Numero di partecipazione a corsi e attività di supporto</p>	
<b>Risorse finanziarie dedicate</b>		



<b>AREA strategica: C) Eguaglianza di genere nel reclutamento e nello sviluppo di carriera</b>		
<b>Misura</b>	<b>C.1. Promuovere il bilanciamento di genere nelle aree in cui un genere è fortemente sottorappresentato</b>	
<b>Breve descrizione della misura</b>	Dopo l'analisi sulle cause della sottorappresentazione delle donne degli uomini in alcune aree dell'offerta formativa dell'Istituto Modartech , si propone una azione di sensibilizzazione e di promozione dell'immagine di donne (o uomini) in aree dove sono sottorappresentate ed una campagna informativa e motivazionale, in collaborazione con le Istituzioni scolastiche e le categorie economiche, per avvicinare gli studenti delle scuole superiori ad aree di studio tradizionalmente dominate dall'altro genere.	
<b>Obiettivo prioritario</b>	Ridurre la segregazione orizzontale (disciplinare) di genere	
<b>Fasi della misura (eventuali)</b>	<p>Fase 1 – Piano di comunicazione per la promozione dell'immagine di donne (uomini) in aree Accademiche in cui sono sottorappresentate</p> <p>Fase 2 – Campagna informativa e motivazionale in collaborazione con le scuole e le categorie economiche</p>	<p>Tempistica: entro dicembre 2026</p> <p>Tempistica: entro dicembre 2026</p>
<b>Destinatari diretti</b>	<p>Studenti</p> <p>Docenti</p>	<p>Organi universitari</p> <p>Personale tecnico-amministrativo</p>
<b>Altri destinatari</b>	Organi di informazione	
<b>Coinvolti nell'attuazione</b>	Ufficio Didattica	
<b>Output</b>	<p>Piano di comunicazione gender equality</p> <p>Materiale formativo ed informativo</p>	
<b>Indicatori di successo</b>	Incremento delle domande di iscrizione di donne (uomini) nelle aree in cui sono sottorappresentate	

<b>AREA strategica: D) Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici</b>		
<b>Misura</b>	<b>D.1. Inserire la prospettiva di genere tra i criteri di valutazione dei progetti di ricerca</b>	
<b>Breve descrizione della misura</b>	Analogamente a quanto previsto per le proposte di progetto nei bandi europei Horizon 2020, la misura intende inserire la prospettiva di genere tra i criteri di valutazione dei bandi di ricerca finanziati con fondi propri da Istituto Modartech in una duplice modalità: prevedere una sezione che richieda di spiegare la rilevanza della prospettiva di genere nel progetto di ricerca e le modalità con cui il team di ricerca si prefigge di trattarla.	
<b>Obiettivo prioritario</b>	Integrare la prospettiva di genere nell'attività di ricerca	
<b>Altri obiettivi interessati</b>		
<b>Fasi della misura (eventuali)</b>	Fase 1 – Per le attività di ricerca inserire un elemento che definisca la prospettiva gender equality	Tempistica: entro dicembre 2025
<b>Destinatari diretti</b>	Studenti  Docenti	Organi universitari  Personale tecnico-amministrativo
<b>Altri destinatari</b>		
<b>Responsabile per l'implementazione</b>	Direttore	
<b>Coinvolti nell'attuazione</b>	Ufficio di didattica	
<b>Output</b>	Inclusione di una prospettiva di genere in tutti i progetti dell'Istituto	
<b>Indicatori di successo</b>		

<b>AREA strategica: D) Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici</b>		
<b>Misura</b>	<b>D.2. Mappare le competenze di genere nella ricerca e nell'attività didattica</b>	
<b>Breve descrizione della misura</b>	Attualmente non vi è un quadro conoscitivo adeguato circa le competenze del personale accademico di Modartech nell'ambito della prospettiva di genere. La costruzione di questo quadro è importante sia per la disseminazione di queste competenze, che per la creazione di reti di ricerca interne o anche con altre istituzioni scientifiche. L'analisi può partire da una ricerca semantica dei CV del personale accademico, dei moduli didattici e dei progetti di ricerca. Essa potrebbe poi essere completata con un'indagine interna specifica.	
<b>Obiettivo prioritario</b>	Integrare la prospettiva di genere nell'attività di ricerca	
<b>Altri obiettivi interessati</b>		
<b>Fasi della misura (eventuali)</b>	Fase 1 – Analisi e studio	Tempistica: entro 2025
<b>Destinatari diretti</b>	Studenti  Docenti	Organi universitari  Personale tecnico-amministrativo
<b>Altri destinatari</b>		
<b>Responsabile per l'implementazione</b>	Direttore	
<b>Coinvolti nell'attuazione</b>	Ufficio didattico	
<b>Output</b>	Analisi / Mappatura delle competenze	
<b>Indicatori di successo</b>	n.a.	
<b>Risorse finanziarie dedicate</b>		

<b>AREA strategica: E) Contrasto a tutte le forme di violenza basata sul genere, molestie e discriminazioni</b>		
<b>Misura</b>	<b>E.1. Programma di formazione e sensibilizzazione per riconoscere e rispondere a fenomeni di violenza, molestia o discriminazione</b>	
<b>Breve descrizione della misura</b>	<p>Creare o adattare contenuti per un corso di formazione per riconoscere e contrastare comportamenti violenti, molestie, linguaggio sessista e altre forme di discriminazione.</p> <p>L'offerta formativa può essere articolata su più livelli: uno di base, aperto a tutti, e uno più approfondito (comprendente ad es. tecniche di counselling, mediazione, qualificazioni giuridiche) per persone che su base volontaria possono fungere da primi interlocutori delle vittime di azioni di violenza e/o discriminazione, fermi restando i compiti e le responsabilità previsti per determinati soggetti dai regolamenti Accademici o da altre norme.</p>	
<b>Obiettivo prioritario</b>	Prevenire casi di violenza e discriminazione, accrescere la consapevolezza sulla tematica	
<b>Altri obiettivi interessati</b>		
<b>Fasi della misura (eventuali)</b>	Alcuni cicli di offerta formativa (anche online) e informativa	Tempistica: Settembre 2025
<b>Destinatari diretti</b>	Studenti  Docenti	Organi universitari  Personale tecnico-amministrativo
<b>Responsabile per l'implementazione</b>	Direzione	
<b>Coinvolti nell'attuazione</b>	Ufficio comunicazione, Ufficio orientamento e marketing	
<b>Output</b>	Programma delle azioni  Contenuti dei moduli formativi	
<b>Indicatori di successo</b>	<p>Numero delle persone che hanno partecipato alla formazione</p> <p>Feedback delle azioni di informazione e sensibilizzazione</p>	

<b>AREA strategica: E) Contrasto a tutte le forme di violenza basata sul genere, molestie e discriminazioni</b>		
<b>Misura</b>	<b>E.2. Maggiore informazione sulle regole e sui servizi di supporto per i casi di violenza, molestie o discriminazione</b>	
<b>Breve descrizione della misura</b>	È necessario che venga migliorata l'informazione sulle regole e sulle risorse a disposizione delle persone vittime di comportamenti violenti e discriminatori.	
<b>Obiettivo prioritario</b>	Prevenire casi di violenza e discriminazione, accrescere la consapevolezza sulla tematica	
<b>Altri obiettivi interessati</b>		
<b>Fasi della misura (eventuali)</b>	Fase 1 – Organizzare incontri in tutte le sedi (e attraverso webinar) e diffondere altro materiale informativo	Tempistica: Dicembre 2025
<b>Destinatari diretti</b>	Studenti  Docenti	Organi universitari  Personale tecnico-amministrativo
<b>Altri destinatari</b>		
<b>Responsabile per l'implementazione</b>	Direzione	
<b>Coinvolti nell'attuazione</b>	Ufficio stampa comunicazione, Ufficio orientamento e marketing	
<b>Output</b>	Materiale informativo	
<b>Indicatori di successo</b>	Numero delle persone raggiunte dall'informazione  Numero di visite alla apposita pagina del sito internet	
<b>Risorse finanziarie dedicate</b>		

**AREA strategica: E) Contrasto a tutte le forme di violenza basata sul genere, molestie e discriminazioni**

<b>Misura</b>	<b>E.3. Adozione di un regolamento sulla “alias career”</b>	
<b>Breve descrizione della misura</b>	La carriera “alias” è una pratica diffusa fra gli Atenei italiani volta a creare un’identità alternativa (duplicata) che sostituisce i dati anagrafici con il nome “di elezione”, scelto dalla persona in transizione, all’interno del sistema informatico di gestione amministrativa. Essa rappresenta un’identità transitoria, volta a garantire il riconoscimento dell’identità di genere e a favorire il benessere delle persone che sperimentano una incongruenza di genere, che si riconoscono in una identità trans, o che sono in transizione. L’identità riconosciuta e utilizzata in tutte le attività interne agli Atenei è dunque costruita come un elemento che consolida l’appartenenza alla comunità universitaria, senza in alcun modo riverberarsi in atti aventi una rilevanza giuridica verso l’esterno. L’Istituto si è dotato nel 2024 di un Regolamento per le carriere Alias che necessita di essere implementato e monitorato.	
<b>Obiettivo prioritario</b>	Prevenire casi di violenza e discriminazione, accrescere la consapevolezza sulla tematica	
<b>Altri obiettivi interessati</b>		
<b>Fasi della misura (eventuali)</b>	Fase 1 – Implementazione e monitoraggio del Regolamento Alias adottato dall’Istituto	Tempistica: Dicembre 2025
<b>Destinatari diretti</b>	Studenti  Docenti	Organi Accademici  Personale tecnico-amministrativo
<b>Responsabile per l’implementazione</b>	Segreteria studenti	
<b>Coinvolti nell’attuazione</b>	Ufficio didattica	
<b>Output</b>	Monitoraggio efficacia regolamento e procedura	

## RIFERIMENTI E RISORSE ONLINE

Nell'impostare la riflessione sui contenuti del Piano, si è fatto riferimento sia a linee guida comunitarie e nazionali, sia ad una serie di piani di università italiane ed estere. La selezione non ha avuto lo scopo di essere esaustiva, quanto di esplorare diversi approcci contenutistici e metodologici.

### **European Commission (2021) "Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans"**

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>

### **Fondazione CRUI (2021) "Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei italiani"**

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

### **European Institut for Gender Equality (2016), Gender equality in academia and research - GEAR tool**

[https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0716096enn\\_1.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0716096enn_1.pdf)

### **Università di Bologna, Piano di uguaglianza di genere (2021-2024)**

<https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/piano-di-uguaglianza-di-genere>

### **Università di Modena e Reggio Emilia, Gender Equality Plan**

<https://equal-ist.eu/gep-in-the-university-of-modena-and-reggio-emilia-italy/>

### **Università degli Studi di Cagliari (2020), Piano di uguaglianza di genere**

<https://unicapress.unica.it/index.php/unicapress/catalog/book/978-88-3312-021-8>

### **Università di Salerno, Gender Equality Plan**

[https://www.unisa.it/areavii/cpo/gender\\_equality\\_plan](https://www.unisa.it/areavii/cpo/gender_equality_plan)

### **Università degli Studi di Messina, Piano di uguaglianza di genere**

<https://www.unime.it/it/ateneo/amministrazione/amministrazione-trasparente/piano-di-uguaglianza-di-genere>

### **Libera Università di Bolzano (Unibz), Gender Equality Plan (2022 – 2025)**

[https://www.unibz.it/assets/Documents/Amministrazione-Trasparente/gender-equality-plan2022-2025\\_i.pdf](https://www.unibz.it/assets/Documents/Amministrazione-Trasparente/gender-equality-plan2022-2025_i.pdf)

### **Kiel University, Gender Equality Plan (2020-2024)**

[https://www.gleichstellung.uni-kiel.de/en/equality-plan-and-target-agreements?set\\_language=en](https://www.gleichstellung.uni-kiel.de/en/equality-plan-and-target-agreements?set_language=en)

### **University of Rijeka, Gender Equality Plan (2021-2025)**

[https://gender-spear.eu/assets/content/UNIRI\\_GEP\\_2021\\_2025.pdf](https://gender-spear.eu/assets/content/UNIRI_GEP_2021_2025.pdf)

### **Universität Oldenburg, Zentraler Gleichstellungsplan 2020**

<https://uol.de/chancengleichheit/gleichstellung/gleichstellungsplan>

### **University of Helsinki, Equality Plan (2021-2024)**

<https://www.helsinki.fi/en/about-us/responsibility-and-sustainability/equality-diversity-and-accessibility>

### **University of Warsaw, Gender Equality Plan 2020-2023**

<https://en.uw.edu.pl/gender-equality-plan-for-uw/>



ISTITUTO **MODARTECH**

[www.modartech.com](http://www.modartech.com)