

GENDER EQUALITY PLAN



Unimarconi
LA PRIMA UNIVERSITÀ
DIGITALE ITALIANA

2025

Sommario

Introduzione	1
<i>Processi e pianificazione</i>	4
<i>La ricognizione iniziale</i>	5
Principio 1: equilibrio vita privata/Vita Lavorativa e Cultura dell'organizzazione	6
Principio 2: equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	7
Principio 3: uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	7
Principio 4: integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	7
Principio 5: contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.....	8
<i>Gli Stakeholders</i>	8
Studenti	9
Il personale docente	9
Il personale Amministrativo	10
Governance di Ateneo	10
Alumni.....	11
Enti finanziatori	11
Industrie, Imprese e organizzazioni professionali.....	11
Comunità	12
<i>Obiettivi, indicatori e azioni</i>	12
Il tema della rappresentanza di genere all'Interno dell'Ateneo.....	13
Suggerimenti e azioni.....	14
Le condizioni e l'ambiente di lavoro	15
Suggerimenti e Azioni	15
Cultura e clima.....	16
Le carriere Alias.....	17
Suggerimenti e Azioni	18
Ricerca e Didattica	19
Suggerimenti e azioni.....	19
Coinvolgimento degli studenti	20
Suggerimenti e azioni.....	21
<i>Raccolta dati e monitoraggio</i>	21
<i>Conclusioni</i>	22

Introduzione

Il Gender Equality Gap (GEP) contribuisce a definire la strategia dell'Ateneo per promuovere l'uguaglianza di genere e le pari opportunità al suo interno, con un piano che si articola in obiettivi e azioni declinate che rispettano le indicazioni della Commissione Europea e le sue applicazioni (ad esempio nel framework Horizon).

Il GEP, quindi, si integra con gli altri documenti predisposti dall'Ateneo, tra cui, il Piano Strategico, e gli strumenti di programmazione e rendicontazione dell'Ateneo che considerano i contenuti del GEP nella definizione degli obiettivi e nell'allocazione delle risorse.

Si integra inoltre con il Bilancio di Genere, che fornisce i dati per l'analisi di contesto a monte e consente la rendicontazione e la valutazione dell'impatto delle azioni a valle.

Il GEP dell'Ateneo contribuisce alla identificazione delle politiche gender-balance tra lavoro e vita privata e a un miglioramento del benessere della cultura organizzativa nella gestione del personale e dell'accademia, ispirandosi ai principi della diversity e dell'inclusione nonché della gender equality. Inoltre, il GEP contrasta le discriminazioni e le disuguaglianze di genere e, di conseguenza, promuove corrette politiche di reclutamento, di avanzamento delle progressioni di carriera, di partecipazione ai processi decisionali favorendo l'eccellenza e le performance della didattica e nella ricerca. Il GEP offre un contributo affinché le politiche e le azioni dell'Ateneo siano orientate alla valorizzazione delle differenze e alla creazione di un clima positivo che favorisca l'identificazione. Il GEP valorizza l'integrazione della dimensione del genere nei programmi e contenuti di didattica, ricerca e terza missione, organizzando anche attività di formazione diretta alle componenti di ateneo (docenti, studenti, personale), oltre a porre in essere attività mirate a creare un coinvolgimento degli stakeholders e una cultura positiva nei confronti delle tematiche in oggetto.

Il GEP ha un'ottica programmatica e strategica: il GEP, infatti, non si limita a garantire pari opportunità di carriera o un accesso equo alle risorse per un singolo genere, ma si fonda su una prospettiva intersezionale che tenga conto delle interconnessioni tra genere, disabilità, genitorialità, orientamento sessuale, identità di genere e altre variabili che possono contribuire a disparità in vari ambiti nonché incrementare il rischio di discriminazione e violenza.

Il Piano di uguaglianza di genere (GEP) dell'Università Guglielmo Marconi di Roma è un documento strategico che risponde a quanto richiesto dalla Commissione Europea per la partecipazione a tutti i bandi Horizon Europe per la ricerca e l'innovazione; se da una parte la sua adozione è spinta dalle

necessità emergenti dal contesto, dall'altra intraprendere il percorso di sviluppo del GEP per l'Università è coinciso con un momento di riflessione sulle tematiche del genere, della parità e dell'inclusione.

In generale, il GEP si configura quindi come uno strumento sistematico e strategico, che definisce priorità e obiettivi concreti e individua misure specifiche per migliorare l'uguaglianza di genere all'interno delle organizzazioni e nel campo della ricerca e dell'innovazione.

Con riferimento a quanto espresso in precedenza, per sottolineare l'importanza del GEP all'interno della programmazione strategica delle attività dell'Ateneo, possiamo ricordare che:

- la relazione tra GEP e Academic Performance si declina a vari livelli: in primis, è stato dimostrato che un ambiente in cui è diffusa una cultura orientata all'uguaglianza di genere è correlato a un miglioramento degli output accademici e della qualità dell'esperienza educativa in generale (Anzivino & Poggio, 2024¹). In secondo luogo, la presenza di un gap di genere spesso implica una sottoutilizzazione del potenziale delle risorse.
- le implicazioni sull'immagine e sulla reputazione di un Ateneo hanno ripercussioni anche sulla capacità attrattiva dell'Ateneo stesso: le università impegnate a contrastare la disuguaglianza di genere possono attrarre anche gli studenti sensibili a determinate tematiche o a problematiche di "social justice" in genere (Corejova et al., 2019)².
- In generale vi è un orientamento da parte del sistema Higher education ad adeguarsi a standard internazionali coerenti con le policies per la riduzione della disuguaglianza di genere (Moreira & Oliveira, 2022³). A livello Europeo, viene rimarcata l'importanza dei GEP, che diventa elemento obbligatorio per le istituzioni che operano nell'educazione superiore e che sono orientate a partecipare a progetti di ricerca internazionali: l'attenzione dell'Europa è volta a integrare i GEP nell'organizzazione della progettualità.

Va sottolineato che il contesto è particolarmente attento al tema, anche in virtù della necessità di allineare le policies accademiche agli Sustainable Development Goals (SDGs), e, in particolare, in questo specifico contesto, all'SDG 5, che si sofferma sull'importanza dell'uguaglianza di genere.

Le istituzioni accademiche hanno integrato il tema della uguaglianza di genere all'interno delle proprie politiche e dei piani strategici seguendo varie modalità e obiettivi:

¹ Anzivino, M., & Poggio, B. (2024). Gender, Power and Politics in the Academy. In Oxford Bibliographies in Education. Oxford University Press.

² Corejova, T., Rostasova, M., & Rovnanova, A. (2019). Measuring gender gap at the university. In EDULEARN19 Proceedings (pp. 2547-2552). IATED.

³ Moreira, J. A., & Sales Oliveira, C. (2022). Quantifying for qualifying: A framework for assessing gender equality in higher education institutions. *Social Sciences*, 11(10), 478.

- Governance e organizzazione del personale: le Università hanno spesso espresso un'attenzione non solo al rispetto dei principi della parità di genere nella composizione del personale afferente all'università, ma anche alla distribuzione delle cariche nella governance in ottica di gender equality (si veda ad esempio i lavori di Fernández-Fernández et al., 2024⁴);
- Sensibilizzazione e creazione di una predisposizione culturale: un modo per aumentare la ricettività dell'ambiente rispetto a determinate tematiche consiste sicuramente nella pianificazione di azioni volte alla sensibilizzazione della componente studentesca oltre a quella accademica (Boring & Philippe, 2021⁵) nei confronti delle tematiche in oggetto;
- Progettazione strategica: inserire il tema del GEP all'interno della progettazione di Ateneo è sicuramente un modo per sottolineare l'attenzione dell'università nei confronti del tema.

Pertanto, Unimarconi, viste le premesse di cui sopra, si è dotata di una Commissione per il Benessere, l'inclusione e la parità di genere (BIP), istituita con D.R. il 12.12.2024 e così composta:

- Prof.ssa Silvia Di Battista
- Prof. Angelo Romeo
- Prof.ssa Cristina Santini
- Dott. Jacques Naggar
- Dott.ssa Filomena Cesarini
- Dott.ssa Alessandra Bonadies
- Dott.ssa Veruska Bellandi

Fra le funzioni della commissione BIP ci sono le seguenti⁶:

- monitorare gli aspetti relativi alla parità di genere tra studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo;
- elaborare una proposta di Gender Equality Plan e un bilancio di genere per l'Ateneo;
- monitorare gli aspetti relativi all'inclusione e al contrasto alle discriminazioni, sia per la componente studentesca che per il personale.
- occuparsi della promozione del benessere universitario, monitorando in particolare le condizioni di studenti e personale;

⁴ Fernández-Fernández, I., de Cámara, E. S., & Imaz, L. (2024). What is gained when university leadership revisits and recommits to equality considering the 2030 Agenda for sustainable development. *Feminismo/s*, (43), 245-272.

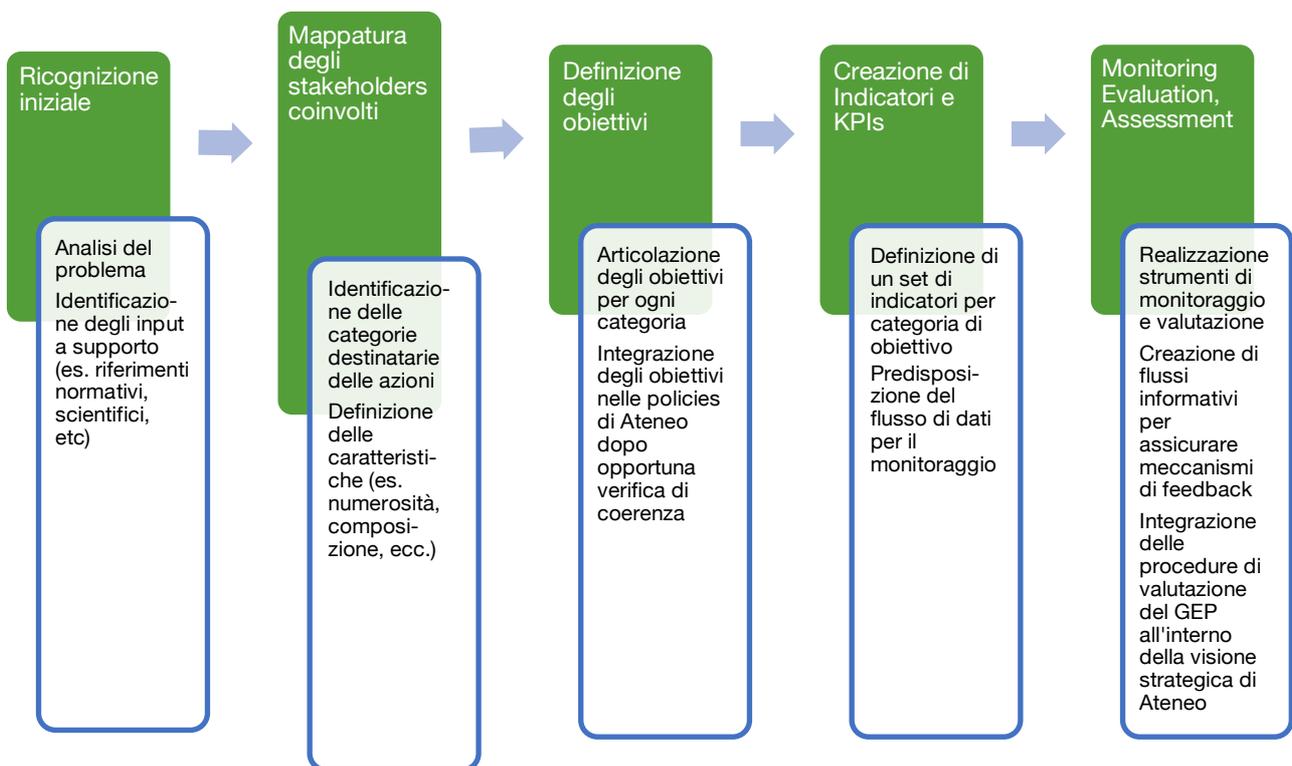
⁵ Boring, A., & Philippe, A. (2021). Reducing discrimination in the field: Evidence from an awareness raising intervention targeting gender biases in student evaluations of teaching. *Journal of Public Economics*, 193, 104323.

⁶ Si riporta quanto presente nel D.R. in oggetto. Ulteriori informazioni e dettagli sono presenti al seguente link: <https://www.unimarconi.it/commissione-parita-inclusione-e-benessere/>

- supervisionare l'implementazione delle azioni previste dal Piano Strategico di Ateneo in materia di inclusione e benessere;
- elaborare proposte su materie di competenza della Commissione da sottoporre all'esame degli Organi di Governo;
- svolgere un ruolo consultivo nei confronti della Prorettrice per la Didattica e gli Affari Studenteschi e dell'Amministrazione Centrale su tematiche di parità, inclusione e benessere.

Processi e pianificazione

I passi per una pianificazione e adozione del GEP all'interno delle attività di Ateneo sono di seguito identificati.



Nella ricognizione iniziale, vengono individuati i riferimenti per la definizione delle problematiche oggetto di attenzione del GEP. La mappatura degli stakeholders è necessaria per individuare tutte le categorie di soggetti interessati dalle attività del GEP, sia all'interno sia all'esterno dell'Università. Coerentemente con i principi ispiratori precedentemente individuati, vengono poi fissati degli obiettivi, tenendo conto anche di quanto previsto a livello di Ateneo attraverso il Piano Strategico. Agli obiettivi viene poi associata un'attività di monitoraggio del raggiungimento dei medesimi, che è subordinata alla identificazione di KPIs specifici. Ovviamente, viene indicata anche una

calendarizzazione delle attività, e sono disegnati anche i flussi informativi per la trasmissione e condivisione di informazioni e risultati.

Le tematiche oggetto del GEP sono di interesse dell'Ateneo. Pertanto, azioni e obiettivi sono declinate a più livelli. L'organizzazione delle relazioni vede il coinvolgimento di più organi: BIP, Governance, PQA e Dipartimenti

In particolare:

- dal PQA il BIP riceve istruzioni in merito ai principi di assicurazione della qualità, oltre a avere informazioni utili alla calendarizzazione delle attività programmate per il raggiungimento degli obiettivi;
- con la Governance, il BIP si relaziona per:
 - recepire gli obiettivi strategici e operativi di Ateneo;
 - offrire informazioni per il monitoraggio e la revisione degli obiettivi strategici e operativi;
 - recepire eventuali KPI e indicatori o collaborare per la definizione di indicatori e KPI specifici;
 - fornire dati e informazioni per le attività di monitoraggio;
 - condividere proposte per il miglioramento;
- con i Dipartimenti, il BIP si relaziona per:
 - recepire gli indicatori di dipartimento;
 - ricevere informazioni per il monitoraggio;
 - fornire indicazioni sulla eventuale raccolta dei dati da effettuare a livello di dipartimento;
 - fornire supporto per la definizione di un programma di azioni a livello dipartimentale, cui affiancare relativi obiettivi e indicatori.

Il BIP, inoltre, lavora assieme all'Ufficio Comunicazione nella definizione di attività di comunicazione specifiche, organizzate in base alla categoria di stakeholders da individuare.

La ricognizione iniziale

Stabilire quali siano i riferimenti per delineare i contenuti del GEP implica una ricognizione e identificazione di quelli che possono essere i principi ispiratori di un Gender Equality Plan. Il Vademecum per l'Elaborazione del GEP negli Atenei Italiani pubblicato dalla CRUI nel 2021 è sicuramente un punto di riferimento per la progettazione documentale. L'Ateneo vuole quindi, con il GEP, allinearsi anche con le Direttive Europee e della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Il GEP si ispira e rispetta le cinque aree prioritarie di intervento definite dalla Commissione Europea, in particolare si fa riferimento a quanto previsto dalla European Research Agency (ERA) e dalla Gender Equality Strategy. La ERA individua, nell'ambito della Ricerca, tre principi: 1) raggiungere una uguaglianza di genere nelle carriere accademiche; 2) integrare i principi del gender balance nei processi decisionali; 3) integrare la dimensione di genere nell'ambito della Ricerca e Innovazione. Un utile punto di riferimento per le istituzioni accademiche è senza dubbio il GEAR, Gender Equality in Academia and Research, e quanto previsto dal programma H2020 in materia di genere. Ulteriori input provengono dal lavoro del LERU⁷, e dal positioning paper pubblicato, che offre spunti per una progettazione strategica degli Atenei, che segua i principi di inclusività a tutti i livelli. Data la necessità di allinearsi con gli obiettivi europei in tema di genere, requisito necessario anche nell'ambito della ricerca, utilizzeremo come punto di riferimento i diversi principi ispiratori individuati nel framework H2020⁸, ovvero:

- 1) equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
- 2) equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- 3) uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- 4) integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;
- 5) contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

L'Università degli Studi Guglielmo Marconi si impegna fermamente ad aderire ai principi sopra elencati; di seguito verranno approfonditi i principi precedentemente elencati.

Principio 1: equilibrio vita privata/Vita Lavorativa e Cultura dell'organizzazione

Una componente fondamentale nella trasformazione della cultura di un'organizzazione per promuovere l'uguaglianza di genere è il raggiungimento dell'equilibrio tra lavoro e vita privata. L'equilibrio tra lavoro e vita privata riguarda tutti i dipendenti e comprende la necessità di fornire un sostegno sufficiente per l'avanzamento di carriera gestendo contemporaneamente gli obblighi personali che possono esistere al di fuori del posto di lavoro, comprese le responsabilità di assistenza. È fondamentale sottolineare che l'intera istituzione trae benefici da una cultura

⁷ https://www.leru.org/files/LERU-EDI-paper_final.pdf

⁸ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/horizon-europe-gep-criterion>

organizzativa più inclusiva e rispettosa: il miglioramento delle culture organizzative svolge anche un ruolo fondamentale nell'attrazione e la fidelizzazione di talenti di alto livello.

Principio 2: equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Il principio di «parità di genere nei ruoli di leadership e nelle entità decisionali» è fondamentale e mira a garantire che uomini e donne abbiano pari opportunità di assumere posizioni di leadership e impegnarsi in attività decisionali. Il significato di questo concetto si manifesta in varie dimensioni: un'attenzione che porta a rivalutare e rivedere le politiche interne per promuovere l'uguaglianza di genere nei ruoli di leadership, ove si riscontri una evidente disparità; la progettazione di iniziative di sostegno mirate a migliorare la rappresentanza di genere all'interno dei principali organi e strutture dell'istituzione; la parità di genere negli eventi accademici, volta a garantire che l'uguaglianza di genere sia rispettata nell'organizzazione e nell'esecuzione degli eventi accademici, promuovendo così una cultura inclusiva ed equa. Tutto questo si accompagna anche dall'adozione di sforzi e policies di ateneo che sostengano fermamente l'integrazione della prospettiva di genere nella ricerca. Queste dimensioni sono essenziali per creare un ambiente più equo e inclusivo per il lavoro e lo studio, elevando così la qualità della vita accademica e professionale per tutti i componenti dell'università.

Principio 3: uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Il principio di "uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera" comporta l'assicurazione del rispetto della parità all'accesso del percorso lavorativo e nei suoi sviluppi. Il monitoraggio di dati relativi ad assunzioni e progressioni di carriera consente la valutazione dell'efficacia delle policies di reclutamento e gestione delle carriere del personale in questa ottica. Le procedure di reclutamento sono disciplinate dai regolamenti interni e dalla normativa in vigore. La progettazione di eventuali percorsi di mentoring e coaching per le donne, oltre che corsi specifici di formazione per l'acquisizione di nuove competenze, è in genere utile per aumentare la presenza femminile in Ateneo, ove si riscontri una disparità di genere.

Principio 4: integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

Questo principio mira a garantire che la prospettiva di genere sia considerata e valorizzata in tutte le attività accademiche e di ricerca. L'importanza di questo principio si riflette in vari aspetti; in primo luogo, l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca contribuisce a migliorare la qualità e la rilevanza delle ricerche stesse. Considerare le differenze di genere può portare a risultati più completi e accurati, che tengano conto delle diverse esperienze e necessità di uomini e donne. Infatti, Le agenzie di finanziamento internazionali, come il NIH e il CIHR, hanno iniziato a richiedere l'inclusione delle considerazioni di genere nelle proposte di ricerca, promuovendo un panorama di ricerca più equo (White et al., 2021⁹). Questo cambiamento incoraggia i ricercatori a disaggregare i dati per sesso e genere, favorendo una comprensione più sfumata delle tematiche di studio. Nonostante i progressi, l'analisi di genere rimane sottoutilizzata in molte aree di ricerca, necessitando di ulteriore advocacy e educazione per potenziare i ricercatori. Sebbene l'integrazione delle dimensioni di genere nella metodologia di ricerca stia guadagnando terreno, alcuni sostengono che il focus sul genere può involontariamente oscurare altri fattori critici che influenzano i risultati della ricerca, come lo status socioeconomico o il contesto culturale. Tuttavia, i benefici di un approccio inclusivo di genere sono sempre più riconosciuti come essenziali per ottenere risultati di ricerca equi ed efficaci. L'integrazione della prospettiva di genere nei curricula educativi serve a migliorare la consapevolezza degli studenti delle preoccupazioni legate al genere e a promuovere un ambiente accademico più inclusivo. Tale approccio può facilitare lo sviluppo di professionisti meglio attrezzati e consapevoli delle sfide associate al raggiungimento della parità di genere nelle rispettive professioni.

Principio 5: contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

La violenza di genere rappresenta una grave violazione dei diritti umani e un ostacolo significativo alla parità di genere. Per questo motivo, e per assicurare un ambiente volto a prevenire e affrontare tali problematiche, è necessario, adottare misure volte a garantire un ambiente sicuro e rispettoso per tutti i membri della comunità universitaria.

Gli Stakeholders

La comunità di stakeholders interessata dal GEP e dai suoi principi comprende vari attori:

⁹ White, J. M., Tannenbaum, C., Klinge, I., Schiebinger, L., & Clayton, J. A. (2021). The Integration of Sex and Gender Considerations Into Biomedical Research: Lessons From International Funding Agencies. *The Journal of Clinical Endocrinology and Metabolism*, 106(10), 3034–3048. <https://doi.org/10.1210/CLINEM/DGAB434>

- Studenti
- Docenti e ricercatori
- Personale amministrativo
- Governance
- Alumni
- Enti finanziatori
- Industrie e datori di lavoro
- Comunità locali
- Organizzazioni professionali

Questi gruppi interagiscono tra loro attraverso una serie di relazioni sia formali che informali.

Per ognuno di questi gruppi è possibile identificare alcuni obiettivi generali e fornire una breve descrizione, al fine di comprendere l'importanza delle tematiche di genere per ogni categoria.

Studenti

Gli studenti sono gli utenti diretti dei servizi dell'Ateneo. La composizione della componente studentesca è analizzata attraverso il Bilancio di Genere, che offre una visione di sintesi della popolazione studentesca per corso di studi. Gli studenti costituiscono anche un interlocutore attivo nella vita dell'Ateneo, in quanto la loro presenza è prevista, attraverso i rappresentanti, a vari livelli nell'Ateneo. Contribuiscono direttamente a ridurre il divario di genere, in quanto la presenza di donne nella comunità studentesca influisce sull'equilibrio tra i generi. Pertanto, risulta essenziale che gli studenti siano i destinatari delle azioni previste dal GEP partendo dalla sensibilizzazione della comunità studentesca nei confronti del genere.

Il personale docente

Il personale docente svolge attività didattica e di ricerca. I dati relativi alla composizione del personale docente sono riportati nel Bilancio di Genere e vengono monitorati dagli uffici competenti.

Il personale docente, oltre a manifestare eventuali esigenze personali, quali ad esempio la necessità di coniugare vita privata e lavoro – esigenze che si manifestano tipicamente nel rapporto lavorativo – ha un coinvolgimento attivo nella riduzione del divario tra i generi. Attraverso l'attività didattica, infatti può porre l'attenzione sul genere, ad esempio introducendo riferimenti all'interno dei propri corsi, ove possibile, oppure pianificando le attività di ricerca tenendo in considerazione le

problematiche gender. Ovviamente, in alcuni ambiti disciplinari, un approfondimento sul genere è particolarmente utile e adeguato, per cui è necessario sempre contestualizzare il problema. Sicuramente è necessario creare un clima di sensibilizzazione nei confronti delle tematiche di genere, e in molti casi, può essere utile creare delle figure di riferimento all'interno delle strutture dell'Ateneo che si occupino di genere.

Il personale Amministrativo

Il personale amministrativo è monitorato, nella sua composizione, attraverso le attività di rilevazione previste per la redazione del Bilancio di Genere. È uno degli interlocutori del processo partecipato di definizione del GEP. Attraverso il monitoraggio del personale tecnico amministrativo è possibile comprendere se il luogo di lavoro tuteli da discriminazioni o, ancor più genericamente, riesca a migliorare il clima. In genere, la valorizzazione della formazione del personale docente e tecnico-amministrativo è un elemento foriero di benessere e crescita personale e della promozione della socializzazione organizzativa. Uno degli elementi che meritano di essere monitorati è la capacità di rispondere alle necessità emergenti nel rapporto tra lavoro e carriera. Pertanto, l'inserimento del PTA nella commissione BIP, crea le premesse per mantenere viva l'attenzione sul tema da parte dell'Ateneo.

Governance di Ateneo

Come precedentemente descritto, il GEP è una risorsa necessaria per la vita dell'Ateneo e per l'accesso a determinate risorse per il supporto della ricerca.

Pertanto, la Governance è considerata uno stakeholder di particolare rilevanza, dal momento che deve includere all'interno dei propri obiettivi di pianificazione strategica quelli di genere. Questo implica adeguare il sistema di monitoraggio e di raccolta dati e creare le condizioni a supporto dell'applicabilità delle azioni. Inoltre, la Governance rientra tra gli attori coinvolti attivamente nel processo di definizione del GEP. Il GEP, infatti, si colloca in un'ottica programmatica e si inserisce in quanto previsto dal Piano Strategico, ponendosi tra le direttrici di sviluppo dell'Ateneo e le strategie per ottenerlo. Le azioni in esso previste sono, inoltre, poste in relazione con il Bilancio di Genere.

Alumni

Le associazioni alumni svolgono un ruolo fondamentale nel coltivare il legame tra laureati e università di provenienza, contribuendo allo sviluppo sociale, culturale, accademico e di networking. Esse fungono da portavoce di valore tra professionisti e mondo accademico, supportando la crescita della realtà universitaria e del sistema paese nel suo complesso. Il coinvolgimento degli alumni nella costruzione del futuro dell'università è considerato strategico. Pertanto, è necessario indirizzare attività di divulgazione del Gender Equality Plan agli alumni attraverso interventi di comunicazione istituzionale programmati. Gli alumni possono affiancare le attività già intraprese con la comunità studentesca e accademica, come il mentoring, in cui il tema della parità di genere sia particolarmente evidente.

L'Ateneo nei confronti di questo stakeholder può ideare piani di comunicazione mirate, utilizzando canali comunicativi appositamente dedicati (ad esempio tramite i social network o le newsletter), e includere gli alumni nella pianificazione e ideazione di iniziative specifiche.

Enti finanziatori

L'implementazione dei GEP nelle istituzioni di ricerca e universitarie è sostenuta dalla Commissione Europea attraverso linee guida, linee di finanziamento dedicate e incentivi alla loro realizzazione. I finanziatori possono, utilizzando le informazioni del GEP, orientare meglio le scelte di allocazione delle risorse finalizzate agli investimenti in ricerca o didattica, ad esempio. La collaborazione con enti finanziatori può consentire anche un aumento dell'impegno della ricerca dedicato a tematiche di genere. Va sottolineato che gli enti finanziatori hanno una influenza sulla gender policy delle istituzioni universitarie, dal momento che la disponibilità di supporti economici finanziari per le attività degli atenei (sia nell'ambito della ricerca, che della didattica), può essere un meccanismo attrattivo di interesse. Il rapporto, quindi, è a doppio binario, pertanto è utile osservare con attenzione gli enti finanziatori e coltivare il network con questi.

Industrie, Imprese e organizzazioni professionali

Il rapporto tra università e tessuto produttivo e industriale locale è fondamentale per il successo del GEP. Questo legame permette di creare sinergie che favoriscono l'implementazione delle politiche di parità di genere e promuovono un ambiente inclusivo ed equo. L'Università contribuisce alla formazione di una cultura collettiva con il suo operato e il GEP può aiutare a sensibilizzare gli operatori economici in merito al tema della parità di genere. La CRUI stessa sottolinea l'importanza

del ruolo delle Università nella promozione della parità di genere tra imprese locali, sviluppando un dialogo, attraverso partnership, accordi, ma anche semplicemente attraverso un efficace flusso comunicativo, con aziende e associazioni produttive. Temi come l'imprenditoria femminile, il ruolo delle donne nello sviluppo delle aziende, la percezione del contesto lavorativo e la criticità dell'equilibrio tra lavoro e vita privata, possono essere affrontati e discussi in un dialogo congiunto.

Comunità

L'impatto sulla comunità è sicuramente uno degli obiettivi della Terza Missione, in genere, di ogni Ateneo. Nel contesto del GEP, l'Ateneo pone l'accento sulla relazione tra università e comunità per il miglioramento della parità di genere. È necessaria una mappatura della comunità di riferimento, dal momento che il termine stesso risulta particolarmente ampio. Sulla base delle caratteristiche della comunità, poi, l'Università potrà programmare la propria azione comunicativa e divulgativa del GEP, in modo da aumentarne l'efficacia in termini di capacità di trasmettere i messaggi in esso contenuto. Tuttavia, coinvolgere la comunità esterna nel GEP presenta diverse sfide che possono influenzare l'efficacia e l'implementazione delle politiche di parità di genere, anche in virtù delle condizioni e dinamiche che caratterizzano l'ambiente stesso in cui vivono le comunità, che può influire sulla predisposizione delle medesime a recepire determinati messaggi. Pertanto, punto essenziale per una buona riuscita delle attività di sensibilizzazione è lo sviluppo di una rete di relazioni, che tenga conto anche e soprattutto delle caratteristiche sociodemografiche e comportamentali della comunità di riferimento.

Obiettivi, indicatori e azioni

Una volta identificati i principi e gli stakeholders, vengono definiti gli obiettivi.

Nel processo di definizione degli obiettivi del GEP, si tiene conto anche degli obiettivi di Ateneo legati all'inclusione e declinati per ognuna delle aree di attività dell'Ateneo (ricerca, didattica e terza missione), come indicati nel Piano strategico di Ateneo.

Agli obiettivi, poi, corrispondono degli indicatori e dei valori target, per il cui raggiungimento sono previste delle azioni.

Il tema della rappresentanza di genere all'Interno dell'Ateneo

La rappresentanza di genere nella composizione della comunità universitaria, composta da docenti, studenti e personale tecnico-amministrativo (PTA) è un elemento fondamentale per promuovere la parità di genere e creare un ambiente accademico inclusivo ed equo. L'Università degli Studi Guglielmo Marconi riconosce l'importanza di garantire una rappresentanza equilibrata di uomini e donne in tutte le componenti della comunità universitaria, al fine di valorizzare le diverse prospettive e competenze. Riconosce altresì la necessità di garantire una rappresentanza di genere nei ruoli di leadership e di gestione.

Una rappresentanza di genere equilibrata tra i docenti è essenziale per offrire modelli di ruolo diversificati agli studenti e per arricchire il dibattito accademico con una varietà di punti di vista. La presenza di docenti di entrambi i generi contribuisce a creare un ambiente di insegnamento più inclusivo e stimolante, favorendo la crescita personale e professionale di tutti i membri della comunità accademica. La rappresentanza di genere tra gli studenti è altrettanto importante per garantire che tutti abbiano pari opportunità di accesso all'istruzione e di partecipazione alla vita universitaria. Un equilibrio di genere tra gli studenti promuove la diversità e l'inclusione, creando un ambiente di apprendimento in cui le esperienze e le prospettive di tutti sono valorizzate e rispettate.

La rappresentanza di genere nel PTA è cruciale per assicurare che le politiche e le pratiche amministrative riflettano le esigenze e le esperienze di tutti i membri della comunità universitaria. Un equilibrio di genere nel PTA contribuisce a creare un ambiente di lavoro più equo e rispettoso, migliorando la qualità dei servizi offerti e favorendo la collaborazione e il benessere di tutto il personale.

Pertanto, è necessario effettuare un monitoraggio della composizione in base al genere nei tre ambiti, ovvero, docenti, studenti e PTA e una composizione del genere nei ruoli di leadership e gestionali.

Macro Categoria	Principio	Obiettivo	Indicatore	Dati 2024	KPI	Valutazione a marzo 2025
Rappresentanza di genere	3	Monitorare la rappresentanza di genere nelle categorie: Docenti, PTA e Studenti.	Presenza di un processo di monitoraggio	Azione prevista nel 2024 e attuata parzialmente con iniziative di rilevazione interna; messa a regime nel 2025	Se presente, valore positivo	Positiva
	3	Offrire un sistema di figure di riferimento in Ateneo, a vari livelli	Presenza di figure di riferimento per le tematiche di Genere a livello di Ateneo	Programmato nel 2024, attuato nel 2025 con l'istituzione del BIP	Se Presente, positivo	Parzialmente positiva

Descrizione dei principi: 1 equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione, 2 equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali, 3 uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera, 4 integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti, 5 contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

I dati sulla composizione delle categorie esaminate sono contenuti in dettaglio nel Bilancio di Genere; per due categorie su tre, ovvero PTA e Studenti, si rileva che la componente femminile è superiore a quella maschile (rispettivamente il 59.49% e il 63,49%); la composizione dei docenti mostra una netta prevalenza maschile (percentuale di presenza femminile pari al 29.9%).

Suggerimenti e azioni

Il primo indicatore ha un valore positivo, e nel 2025 si è vista la prima realizzazione del monitoraggio, che ha portato, infatti, alla redazione del Bilancio di Genere e del presente documento. Pertanto, al fine di garantire la prosecuzione di tali iniziative, si suggeriscono le seguenti azioni:

- Sistematizzare i processi di rilevazione e monitoraggio: questo comporta non solo la creazione di processi e l'individuazione di metodi di rilevazione e di analisi, ma anche una verifica della compatibilità delle tempistiche individuate con le esigenze dell'Ateneo sia in ambito operativo che in base alla programmazione del PSA;
- Monitorare le fonti e i principi ispiratori per la redazione del GEP e del Bilancio di Genere: la crescente importanza del tema apre a continue possibilità di aggiornamento in materia. Pertanto, è necessario che la Commissione BIP sia impegnato, in coerenza con le indicazioni degli organi di governo dell'Ateneo, in un'azione di aggiornamento continuo del GEP e del Bilancio di Genere, anche aderendo a iniziative e proposte in merito promosse da istituzioni e enti esterni all'ateneo, qualora siano ritenute rilevanti per l'attività da intraprendere;
- Assicurare la presenza di figure di riferimento per la tematica gender in Ateneo. L'istituzione nel 2025 della commissione BIP, i cui membri docenti, si inseriscono nei vari dipartimenti dell'Ateneo costituisce un passo significativo in questa direzione. Ove necessario, l'Ateneo

provvederà a nominare figure di riferimento, a livello di consiglio di corso di studio e/o di dipartimento. La presenza di punti di riferimento in Ateneo, consentirà di migliorare il flusso comunicativo permettendo: un miglioramento dell'efficacia del monitoraggio delle attività e criticità inerenti le tematiche di genere; un aumento dell'efficacia delle azioni informative volte a sensibilizzare gli stakeholders.

Le condizioni e l'ambiente di lavoro

La creazione di un clima interno, atto a recepire i principi di inclusività e di uguaglianza di genere, come abbiamo visto, è un elemento fondamentale per consentire agli individui di lavorare in un contesto che crea benessere, da vari punti di vista.

Macro Categoria	Principio	Obiettivo	Indicatore	Dati 2024	KPI	Valutazione a marzo 2025
Condizioni di lavoro e ambiente	1	Monitorare le condizioni di lavoro con riferimento alla parità di genere	Presenza di un processo di monitoraggio	Prima rilevazione interna generica	Se presente positivo	Parzialmente raggiunto
	1	Creare strumenti per il monitoraggio e la rilevazione	Presenza di uno strumento di rilevazione	Non presente	Se presenti, valore positivo	Risultato non raggiunto

Descrizione dei principi: 1 equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione, 2 equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali, 3 uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera, 4 integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti, 5 contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

L'Ateneo ha provveduto a effettuare una ricognizione interna, nel 2024, i cui dati sono stati diffusi all'interno e pubblicati nel giugno dello stesso anno; la ricognizione, effettuata dall'organizzazione "Great place to work" ha analizzato il clima lavorativo in generale, dedicando una attenzione, seppur minima, alle tematiche di genere: alcuni tra gli indicatori utilizzati per la valutazione, infatti, sono ispirati ai principi di uguaglianza di genere. Il grado di soddisfazione per area di riferimento del personale impiegato è sicuramente alto, come mostrano i dati riportati. Il personale risulta soddisfatto per la presenza di principi di equità nelle politiche di gestione del personale (61%). Tuttavia, manca una rilevazione specifica in merito alle condizioni e all'ambiente di lavoro in tema di uguaglianza di genere.

Suggerimenti e Azioni

L'Ateneo ha iniziato a porre attenzione alle condizioni dell'ambiente di lavoro e alla percezione da parte del personale delle iniziative adottate. Tuttavia, le misure sin qui intraprese, sebbene

rappresentino un passo iniziale, devono ancora essere perfezionate e integrate. Pertanto, si suggeriscono le seguenti azioni:

- definire un processo di monitoraggio delle condizioni di lavoro e ambiente;
- definire un sistema di rilevazione che sia in grado di cogliere: il livello di soddisfazione del personale nei confronti delle condizioni di lavoro con particolare riferimento al genere.

Accanto a uno strumento di rilevazione interna, che può essere un questionario, si prevede una calendarizzazione delle procedure per la applicazione, in modo che il processo di rilevazione possa, poi, essere messo a sistema e i dati possano essere analizzati con un'ottica longitudinale, valutando così l'efficacia delle azioni.

Cultura e clima

La cultura e il clima organizzativo possono favorire la parità e l'inclusione per le categorie di stakeholders che compongono la comunità accademica.

Gli obiettivi consistono in un miglioramento continuo del clima di lavoro e di studio, in modo da aumentare il tasso di soddisfazione dei PTA e dei Docenti e da rendere più confortevole l'ambiente universitario per gli studenti. Creare una cultura per la parità di genere all'interno dell'organizzazione, consente offrire gli strumenti alla comunità accademica, per saper riconoscere comportamenti che violano la parità di genere, incluse anche le molestie; inoltre lavorare sulla sensibilizzazione alle tematiche gender è un modo per ridurre tali comportamenti.

L'Ateneo ha messo in atto delle azioni di sensibilizzazione alle tematiche di genere, inclusione e diversità, e in particolare:

- azioni mirate a far conoscere opportunità di inclusione, quali le carriere Alias;
- azioni di comunicazione coerenti con le tematiche in oggetto.

L'iniziativa carriere Alias è estremamente importante e merita un approfondimento.

Descrizione dei principi: 1 equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione, 2 equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali, 3 uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera, 4 integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti, 5. contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Macro area	Obiettivo	Obiettivo specifico	Indicatore	DATI 2024	KPI	Valutazione a marzo 2025
Cultura e clima organizzativo	1	Migliorare il clima di lavoro	Presenza di un monitoraggio della percezione del clima di lavoro favorevole a parità di genere per PA e Docenti	Non presente	Se presente, positivo	Non raggiunto
	1	Sensibilizzare	Presenza di strumenti di rilevazione della partecipazione	Previsto nel 2024, adottato nel 2025	Se presente, positivo	Parzialmente raggiunto
			Percentuale di partecipazione a corsi di sensibilizzazione su genere e diversità	Non presente il dato	Da definire successivamente alla prima rilevazione	Non monitorato, non raggiunto
	1		Presenza di un monitoraggio dell'efficacia percepita delle azioni di sensibilizzazione di PTA e Docenti	Non presente	Se presente positivo	Non raggiunto
	1, 5	Svolgere una attività di PE di Ateneo mirata ai temi di inclusione, parità e genere	Presenza di attività di PE su temi di inclusione, parità e genere aperte ai vari stakeholders (PTA, Docenti, Studenti, stakeholders esterni)	Presente	Se presente positivo	Raggiunto; per i valori si veda quanto previsto dagli indicatori di Ateneo nel PSA
	1	Attivare carriere alias	Presenza carriere Alias	Presente	Se presente, positivo	Raggiunto

Le carriere Alias

Le carriere Alias sono un'iniziativa volta a garantire l'inclusione e il rispetto delle identità di genere all'interno delle istituzioni. Questo sistema permette agli studenti di utilizzare un nome diverso da quello legale nei contesti accademici e lavorativi, riflettendo meglio la loro identità di genere.

Le carriere Alias mirano a creare un ambiente accogliente e rispettoso per tutte le persone, indipendentemente dalla loro identità di genere.

Utilizzare un nome che rispecchia la propria identità di genere può avere un impatto positivo sul benessere psicologico delle persone, riducendo il disagio e l'ansia legati all'uso di un nome che non sentono proprio. Le carriere Alias facilitano le interazioni quotidiane all'interno dell'università, permettendo alle persone di presentarsi e interagire con gli altri in modo autentico e confortevole.

Il programma Carriere Alias consente la creazione di un'identità parallela, riconosciuta esclusivamente all'interno dell'Ateneo, per facilitare un percorso inclusivo agli studenti in fase di transizione di genere, permettendo loro di vivere la vita universitaria in armonia con la loro identità scelta. L'Ufficio Carriere Alias è il riferimento del futuro studente per tutto il suo percorso accademico sia per l'attivazione della carriera Alias che per la gestione della carriera e in particolare per la comunicazione interna con il personale docente e tecnico/amministrativo per garantire rispetto, dignità e privacy per gli studenti che necessitano di adottare un nome di "elezione", diverso da quello ufficiale anagrafico, durante la loro esperienza accademica.

L'attivazione della carriera Alias avviene inviando un primo contatto via mail all'indirizzo specifico e dedicato (carriera.alias@unimarconi.it) avendo cura di allegare la documentazione richiesta. La segreteria si occuperà di inoltrare tutte le informazioni e la documentazione necessaria al Rettore o al suo delegato per l'approvazione. Una volta accettata la domanda, verrà stipulato un "Accordo di Riservatezza Carriera Alias" tra lo studente e l'Ateneo. Successivamente, la segreteria procederà con l'attivazione della Carriera Alias seguendo le direttive stabilite dal Regolamento dell'Università. In Esse 3 verrà aggiornato il campo "nome Alias" comunicato dalla/o studente nel modulo di richiesta di attivazione della carriera Alias. Al momento dell'immatricolazione il responsabile dell'ufficio "carriere Alias" procederà alla richiesta del badge identificativo all'ufficio IT da presentare al momento dell'esame. Il badge verrà inviato allo studente.

Suggerimenti e Azioni

Le azioni da intraprendere per consentire un miglioramento dei risultati e un consolidamento dei risultati già raggiunti sono di seguito descritte:

- adottare un sistema di monitoraggio programmato che consenta la rilevazione delle informazioni per valutare l'efficacia delle azioni intraprese e individuare aree critiche nella percezione degli utenti;
- potenziare il flusso informativo derivante dal monitoraggio delle iniziative di Ateneo e di dipartimento, consentendone la messa a regime;
- potenziare la comunicazione delle attività di successo, e rappresentative per la parità di genere, quali ad esempio le carriere Alias, tramite il rafforzamento della rete informativa per gli studenti, in merito alle opportunità offerte dall'ateneo per la parità, benessere e inclusione.

Va sottolineato che emerge la necessità di integrare gli strumenti di rilevazione esistenti in atto o in via di adozione definitiva, con strumenti di rilevazione specifici per il conseguimento degli obiettivi inerenti al clima e l'ambiente di lavoro.

Ricerca e Didattica

Gli ambiti di ricerca e didattica in ottica di parità di genere sono già oggetto di attenzione dell'Ateneo in sede di piano strategico di Ateneo e dei relativi indicatori previsti. Si rimanda, quindi agli obiettivi specifici previsti dall'Ateneo nel PSA e al monitoraggio relativo.

Gli obiettivi che il GEP individua sono generali e riguardano la presenza di attività di ricerca e didattica con un forte orientamento alle tematiche di genere. A riprova dell'importanza attribuita al genere dall'Ateneo e dell'impegno della componente docente in questo ambito, dall'AA. 2023-2024 sono stati inseriti degli insegnamenti nei piani di studio con un focus specifico sulla tematica di genere. L'Ateneo, inoltre, diffonde attraverso gli uffici competenti (ricerca e internazionalizzazione), informazioni in merito a opportunità di partecipazione a bandi competitivi italiani e stranieri, che hanno anche un focus sulle tematiche di genere.

Macro Area	Principio	Obiettivo	Indicatori	Dati 2024	KPI	Valutazione a marzo 2025
Ricerca e didattica	4	Includere le tematiche di genere negli insegnamenti	Presenza di insegnamenti che trattino le tematiche di genere	Presenti nell'offerta formativa	Se presente, positivo	Positiva, obiettivo raggiunto
	4	Stimolare la ricerca su tematiche di genere	Presenza di attività informative in merito a bandi e progetti che includano anche tematiche di genere	Presente attività di informazione in merito alla progettazione nazionale e internazionale che include le tematiche di genere	Se presente, positivo	Positiva, obiettivo raggiunto

Descrizione dei principi: 1 equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione, 2 equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali, 3 uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera, 4 integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti, 5 contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Suggerimenti e azioni

Il potenziamento dell'attenzione alle tematiche di genere nell'Ateneo può avvenire attraverso alcune azioni e accorgimenti da porre in essere:

- individuazione di figure di riferimento GEP, come già precedentemente suggerito, con funzione di rafforzamento dell'orientamento positivo alle tematiche di genere, consentendo

anche una maggiore diffusione delle informazioni in merito a opportunità di ricerca e collaborazione;

- monitoraggio dell'andamento dell'offerta didattica, valutando anche l'apprezzamento degli studenti per corsi con tematiche specifiche di genere, attraverso una collaborazione tra i referenti GEP presso i CdS e i referenti dei corsi preposti al monitoraggio delle informazioni.

Coinvolgimento degli studenti

Il coinvolgimento della comunità studentesca è di primaria importanza, per l'efficacia di una politica di genere di Ateneo. Il documento stesso del GEP è uno strumento diretto per gli studenti, utile per acquisire consapevolezza delle tematiche di genere e per informare dell'impegno dell'Ateneo. Questo coinvolgimento permette agli studenti di comprendere come l'università generi valore sociale e contribuisca a ridurre le differenze di genere. Il coinvolgimento diretto degli studenti nelle azioni per la parità di genere è un approccio democratico e fortemente partecipativo dell'Università e consente lo sviluppo di un senso solido di appartenenza alla comunità universitaria. Pertanto, il GEP propone una serie di obiettivi, come descritto nella tabella seguente.

Macrocategoria	Principio	Obiettivo	Dati 2024	KPI	Valutazione a marzo 2025
Coinvolgimento degli Studenti	2	Presenza di un monitoraggio della rappresentanza di genere negli organi di ateneo	Previsto, ma da attuare in via definitiva nei vari livelli dell'organizzazione degli organi di ateneo	Se presente positivo	Parzialmente raggiunto
	1, 3	Monitoraggio delle iniziative dell'Ateneo per il rafforzamento del diritto allo studio attraverso politiche inclusive	Previsto un monitoraggio, per i risultati si vedano gli indicatori del PSA	Se previsto, positivo	Raggiunto
	1	Organizzazione di attività di formazione e/o informazione mirate a rafforzare il senso della comunità università e l'inclusività	Previste attività monitorate dal PSA; la raccolta dati a regime sarà lanciata nel 2025	Se prevista positivo	Parzialmente raggiunto

Descrizione dei principi: 1 equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione, 2 equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali, 3 uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera, 4 integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti, 5 contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Suggerimenti e azioni

L'Ateneo ha iniziato una rilevazione delle azioni intraprese e destinate alla formazione e informazione della comunità studentesca, come emerge dal PSA. Per completare il raggiungimento degli obiettivi e rafforzare i risultati positivi già raggiunti, si consigliano le seguenti azioni:

- prevedere un monitoraggio coinvolgendo i CdS per la raccolta dei dati sulla rappresentanza di genere negli organi di rappresentanza da parte degli studenti;
- collaborare all'organizzazione e promozione di attività di sensibilizzazione della componente studentesca alle tematiche di genere;

Raccolta dati e monitoraggio

Per la raccolta dati la Commissione BIP predispone degli strumenti:

- strumenti per la raccolta di dati secondari: la Commissione BIP mette a disposizione dei modelli per la raccolta dei dati secondari, con lo scopo di classificare le informazioni raccolte in base all'Area strategica di riferimento (Ricerca, Didattica e Terza missione) e valutare come i dati raccolti concorrano al raggiungimento degli obiettivi generali espressi in base ai principi ispiratori e a quelli specifici;
- strumenti per la raccolta di dati primari: ove non presenti, la Commissione BIP predispone strumenti di raccolta di dati primari ad uso interno.

La raccolta dati risulterà efficace se sistematizzata e calendarizzata; per realizzare il calendario è necessario coordinarsi con gli organi della governance in modo da recepire le relative necessità e armonizzare le azioni di raccolta dati con quanto presente per il monitoraggio di ateneo e di dipartimento. Per quanto riguarda la raccolta dei dati primari, necessità che emerge dalla precedente analisi, si propone quindi una calendarizzazione delle attività come segue:

- Anno 1: definizione dello strumento di indagine (survey), definizione delle procedure di somministrazione e raccolta; test e primo rapporto preliminare; raccolta e analisi criticità emergenti inerenti lo strumento; messa a punto definitiva e creazione del sistema di raccolta;
- Anno 2: messa a regime del processo di raccolta; invio e report rilevazione

L'Ateneo potrà, comunque, predisporre che eventuali strumenti di raccolta dei dati già esistenti o programmati vengano arricchiti e potenziati in base alle necessità del GEP, evitando di creare uno strumento di raccolta interno e ulteriore.

Il monitoraggio e la valutazione prevedono una raccolta sistematizzata di informazioni e un'attività di analisi degli input raccolti per consentire la formulazione di giudizi e suggerimenti.

L'attività di monitoraggio e valutazione, quindi, prevede una calendarizzazione. Il calendario delle attività viene proposto e aggiustato in base alle esigenze dell'Ateneo, soprattutto per garantire un allineamento con quanto previsto dal Piano Strategico, al fine di consentire una trasmissione delle informazioni che rispetti la tempistica prevista per la formulazione degli obiettivi. Di seguito una calendarizzazione.

Attività	Periodo	Output previsti	descrizione
<i>Condivisione degli strumenti per la raccolta dei dati primari – monitoraggio</i>	1 trimestre, Anno Accademico 1	Creazione dello strumento di indagine (survey)	Vengono definiti gli strumenti per la raccolta dei dati primari
	2 trimestre, Anno Accademico 1	Definizione procedure di somministrazione e raccolta	Vengono definiti i passaggi per la somministrazione, individuate le modalità e le procedure per la raccolta dei dati
	3 trimestre, Anno Accademico 1	Test e risultati preliminari	Lo strumento viene testato su un campione e viene elaborato un report preliminare
	4 trimestre, Anno Accademico 1	Miglioramento e consolidamento	Lo strumento viene migliorato e predisposto per il suo lancio definitivo
<i>Somministrazione survey per la raccolta dei dati primari - monitoraggio</i>	1 trimestre, Anno Accademico 2	Messa a regime dello strumento	Definizione della procedura
	<i>Raccolta dati secondari – monitoraggio</i>	2 trimestre, anno Accademico 2	Invio e raccolta
<i>Diffusione report di valutazione del GEP</i>	3 - 4, trimestre, anno Accademico 2	Recall e restituzione dei risultati	Viene effettuato il recall e si provvede a elaborare un report per la diffusione interna

Conclusioni

Attraverso l'istituzione della Commissione BIP e la programmazione del GEP, l'Università intende rafforzare l'attenzione posta alle tematiche di genere; la programmazione delle attività del GEP consentono, inoltre, una sua sostenibilità e continuità, assicurandone la prosecuzione. Le azioni identificate vogliono consolidare i risultati positivi e portare a un miglioramento dei risultati non ancora raggiunti. Il GEP, quindi, è un utile strumento per consentire di visionare le aree di intervento e miglioramento sulle quali concentrare la propria attenzione.

La realtà dell'Università degli Studi Guglielmo Marconi è particolarmente interessante per le tematiche di genere. Infatti, il contesto della didattica online di per sé può contribuire a ridurre le differenze di genere in vari modi. In primo luogo, l'accessibilità all'istruzione indipendentemente dai vincoli geografici o da altre limitazioni è potenziata, per le donne che vivono in contesti ad

accessibilità ridotta. La flessibilità organizzativa rende più semplice la frequenza delle lezioni, coerentemente con altri obblighi, ad esempio di natura familiare. Le piattaforme sono di per sé ambienti di apprendimento che garantiscono un trattamento equo degli studenti, riducendo le differenze visibili tra gli studenti stessi. Le piattaforme online possono ridurre le barriere logistiche e sociali alla partecipazione attiva, incoraggiando una maggiore inclusione.

Quanto sopra menzionato è una generalizzazione di studi specifici condotti sul tema dell'efficacia della didattica online nella riduzione dei divari tra utenti in contesti diversi, quali ad esempio i contesti geografici e in particolar modo l'ambito rurale¹⁰. Inoltre, l'accessibilità potenziata dell'E-learning è risultata particolarmente utile per aumentare l'interesse verso le discipline STEM delle donne¹¹.

Tramite il GEP, Unimarconi rafforza il dialogo con la propria comunità, interpretandone necessità e bisogni, da integrare nelle proprie policies, attraverso un approccio bottom up al fine di sviluppare una cultura pienamente inclusiva. In tale ottica, il GEP deve essere pensato come uno strumento partecipativo (in quanto il flusso è bottom up) integrato nel sistema di strumenti a disposizione della governance per la pianificazione delle proprie azioni. Infatti, i risultati del monitoraggio delle azioni previste e delle criticità emergenti sono un prezioso supporto per la definizione delle policies di Ateneo.

Integrare un GEP nei piani strategici di un'università richiede un impegno coordinato e una visione chiara. L'uguaglianza di genere e l'inclusione non sono solo una questione di giustizia sociale, ma anche fattori chiave per migliorare l'efficacia e la reputazione dell'istituzione. Il GEP, quindi, rappresenta una sfida su più livelli.

¹⁰ Hsieh, MY. (2017). Empirical Study of Education Divide Diminishment through Online Learning Courses. *Eurasia journal of mathematics, science and technology education*, doi: 10.12973/EURASIA.2017.00712

¹¹ Urban, A. D. (2022). Addressing the Gender Gap in STEM MOOCs: How Brief, In-Course Messages Can Increase Females' Motivation and Online Learning Success (Doctoral dissertation, Johns Hopkins University).