

Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani

*A cura del Gruppo GEP della
Commissione CRUI sulle
Tematiche di Genere*

22/07/2021

Un Vademecum per il GEP

- **L'Occasione**: Edizione 2020 *European Research and Innovation Days*; Jean Eric Paquet (Direttore Generale per la Ricerca e l'Innovazione della Commissione Europea) annuncia la richiesta di adozione di un **Gender Equality Plan (GEP)** per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore come **requisito di accesso ai finanziamenti Horizon Europe**
- **La Cornice Strutturale**: la misura rientra nelle **policy** attivate dalla **Commissione Europea** per promuovere **l'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione**, e si inserisce in un contesto nazionale in cui analoghi processi sono già presenti in diverse **realità universitarie**
- **L'Obiettivo**: offrire agli atenei italiani uno **strumento operativo** volto ad agevolare la stesura del GEP, illustrando i **requisiti richiesti** dalla Commissione Europea, fornendo alcuni **strumenti utili** per la sua realizzazione e chiarendo come il GEP si inserisca all'interno del **ciclo di programmazione degli atenei italiani** e si coordini con altri strumenti per il benessere organizzativo e l'uguaglianza di genere già attivati nelle università italiane (**PAP** e **BdG**)
- **Il Processo**: Suggestimenti **non prescrittivi**, poiché i processi trasformativi per l'uguaglianza di genere debbono intercettare le **specificità dei contesti locali**, nel rispetto delle loro diversità, e promuovere processi che attivino **pratiche partecipative**, capaci di coinvolgere la governance dell'Ateneo e di **valorizzare ricerche, competenze ed esperienze** condotte localmente da tutti gli stakeholder

La Struttura: 5 Sezioni

1. **COSA**: definisce la natura del GEP come documento strategico dell'Ateneo in materia di uguaglianza di genere
 2. **PERCHÉ**: definisce la richiesta del GEP come azione della Commissione Europea all'interno della strategia dell'UE per l'uguaglianza di genere 2020-2025
 3. **QUANDO**: riporta le informazioni relative alla tempistica per l'attuazione del GEP, anche in considerazione dei vincoli temporali per accedere alle richieste di finanziamento Horizon Europe
 4. **CHI**: specifica le caratteristiche della struttura dedicata al disegno e all'implementazione del GEP
 5. **COME**: definisce gli elementi ritenuti dalla Commissione Europea come costitutivi del GEP, le aree di intervento e alcune schede esempio per il disegno di un GEP (contenuti indicativi di una scheda di azione, esempi di aree di intervento, obiettivi e azioni correlate, esempi di indicatori di monitoraggio (*key performance indicators*))
- ALLEGATI**: 1. Il GEP nel ciclo di programmazione di ateneo; 2. GEP e PAP; 3. Interlocutori del processo partecipato; 4. Esempi Schede-Azione; 5. Link e Documenti utili

- La Commissione Europea definisce un GEP come un piano strategico volto a:
 - condurre valutazioni d'impatto/audit di procedure e pratiche per identificare i bias di genere
 - identificare e implementare strategie innovative volte a correggere bias di genere
 - definire obiettivi e processi di monitoraggio dei progressi tramite degli indicatori
- Il GEP è un documento che definisce la strategia dell'Ateneo per l'uguaglianza di genere, includendo una prospettiva di genere nel Piano Strategico di Ateneo
- Il GEP si inserisce nella Programmazione di Ateneo, va sincronizzato con il Piano di Azioni Positive (PAP) già previsto dalla normativa italiana e va redatto in continuità con il processo di Bilancio di Genere descritto dalle relative linee guida della Commissione Tematiche di genere della CRUI (2019)

- L'azione della Commissione Europea rientra nella Strategia dell'UE per l'uguaglianza di genere 2020-2025, nell'ambito della quale sono stati presentati gli obiettivi strategici e le azioni volte a compiere progressi significativi entro il 2025
- Gli obiettivi principali indicati dalla Commissione sono:
 - *porre fine alla violenza di genere*
 - *combattere gli stereotipi sessisti*
 - *colmare il divario di genere nel mercato del lavoro*
 - *affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico*
 - *conseguire l'equilibrio di genere nei processi decisionali*
- Nell'ambito delle linee di finanziamento di Horizon Europe si prevedono:
 - lo stanziamento di fondi per azioni che supportino lo sviluppo di GEP nella ricerca e nell'innovazione
 - fondi specifici riservati agli studi di genere e alle ricerche interdisciplinari

- L'adozione del GEP sarà un requisito richiesto dalla Commissione Europea agli enti di ricerca e alle istituzioni di istruzione superiore per la partecipazione a tutti i bandi Horizon Europe con scadenza 2022
- Il GEP come criterio di ammissibilità non riguarda i bandi del primo anno di Horizon Europe con scadenza 2021
- Per i bandi con scadenza nel 2022 e oltre, una volta sottomessa la proposta di progetto per il finanziamento a seguito di valutazioni, i partner del consorzio avranno tempo fino alla firma del Grant Agreement per confermare di avere un GEP in atto
- L'attuazione di un GEP non condiziona la valutazione del progetto, ma è richiesta come obbligatoria al momento della firma del Grant Agreement
- Si suggerisce che gli Atenei non ancora dotati di GEP inizino a predisporlo al più presto, e in ogni caso entro l'autunno 2021
- A regime: il GEP va predisposto a valle dell'analisi di contesto in ottica di genere, come indicato ad es. nelle Linee guida CRUI sul Bilancio di Genere, con analoga cadenza tipicamente triennale; può essere aggiornato, con cadenza per es. annuale, prendendo atto del corrispondente processo di monitoraggio

- Gli Atenei sono invitati a individuare una struttura dedicata (GEP Team) per la realizzazione del GEP:
 - che sia composta da più di una persona, con competenze specifiche sulle tematiche di genere (o adeguatamente formata)
 - che lavori in sinergia con tutte le altre strutture dell'istituzione
 - alla quale siano destinate risorse adeguate
 - supportata pubblicamente dagli organi di vertice dell'istituzione
- Gli Atenei possono costituire una nuova struttura o valorizzare strutture già impegnate nei processi di trasformazione per una maggiore equità di genere, chiarendo quali risorse sono dedicate esplicitamente al disegno e all'implementazione del GEP
- Nel processo di redazione e attuazione del GEP è raccomandata la partecipazione di tutti gli stakeholder, perché l'attivazione di un processo partecipativo è rilevante per superare ostacoli e resistenze a tutti i livelli: in particolare, la Commissione europea richiede il coinvolgimento di: Rettore/Rettrice o del/la Dirigente dell'istituzione, Direttore/Direttrice Generale, Presidi delle Scuole, Direttori/Direttrici dei Dipartimenti, personale docente e ricercatore, personale tecnico amministrativo, componente studentesca, Ufficio Risorse Umane
- In ogni caso dovrebbero far parte del GEP team: Rettore/trice, Direttore/trice Generale, Presidente del CUG, o loro delegati/e; almeno una persona del gruppo di redazione del Bilancio di genere, ove presente

La Commissione Europea definisce i seguenti 4 requisiti come elementi costitutivi e obbligatori di un GEP:

1. Il GEP deve essere un documento pubblico

- approvato e firmato dagli organi di vertice dell'istituzione;
- pubblicato sul sito dell'istituzione in conformità con la normativa sulla protezione dei dati (GDPR)
- condiviso in tutti gli ambiti istituzionali
- redatto in lingua italiana (possibilmente anche in inglese) e con attenzione al linguaggio di genere

2. Al GEP devono essere dedicate

- specifiche risorse umane e finanziarie
- le risorse per la progettazione, l'attuazione e il monitoraggio dei GEP possono includere finanziamenti per posizioni specifiche dedicate all'uguaglianza o a gruppi per l'uguaglianza di genere

3. Il GEP deve includere disposizioni per la raccolta e il monitoraggio dei dati

- disaggregati per genere
- relativi alla popolazione studentesca, al personale docente, ricercatore e TAB
- report aggiornato annuale con indicatori reperibili sul sito, sull' es. Bilancio di Genere
- devono fornire indicazioni per la definizione degli obiettivi, il monitoraggio e la valutazione del GEP

4. Il GEP deve essere supportato da formazione e rafforzamento delle competenze

- Formazione di staff e decision makers sulle tematiche di genere e sulle pari opportunità
- Sviluppo di competenze di genere e il superamento dei pregiudizi di genere tra il personale, i leader e i decisori
- Creazione e valorizzazione di gruppi di lavoro su temi specifici
- Sensibilizzazione attraverso workshop e attività di comunicazione

- La Commissione europea indica le seguenti 5 aree minime prioritarie di intervento cui dedicare misure specifiche:
 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
 - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali
- Per ogni area, è opportuno definire obiettivi declinati in più azioni, per ciascuna azione verranno individuati indicatori, target, timeline, assegnazione delle responsabilità, e risorse dedicate