



Università di Scienze
Gastronomiche di Pollenzo
University of Gastronomic Sciences of Pollenzo



GENDER
EQUALITY PLAN

UNISG

Gender Equality Plan

2026-2028



GENDER
EQUALITY PLAN

Gender Equality Plan

2026 - 2028

INDICE

- 3 Premessa**
I primi tre anni di GEP in UNISG
- 5 Analisi di Contesto**
Uno sguardo d'insieme alla comunità di Pollenzo
- 16 Obiettivo 1**
Aumentare la consapevolezza sul tema delle pari opportunità di genere
- 18 Obiettivo 2**
Equilibrio vita lavoro e cultura organizzativa
- 20 Obiettivo 3**
Equilibrio nella presenza di genere nel personale e nella governance UNISG
- 22 Obiettivo 4**
Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica
- 24 Obiettivo 5**
Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Premessa

I primi tre anni di GEP in UNISG

A cura di Alice Tondella, Consigliera delegata al Gender Equality Plan e Maria Giovanna Onorati, Prof.ssa Associata e Responsabile delle politiche di anti-discriminazione, disabilità e inclusione sociale

Il presente Gender Equality Plan (GEP) per il triennio 2026-2028 auspica il passaggio da una fase di sperimentazione a una di consolidamento e piena operatività. Il documento nasce dall'analisi dei risultati ottenuti nel triennio 2023-2025, che hanno avviato la mappatura e monitoraggio sistemico delle dinamiche di genere all'interno dell'Ateneo. Per l'Università di Scienze Gastronomiche di Pollenzo, promuovere l'equità di genere non è solo un atto di giustizia sociale interna, ma anche un presupposto indispensabile per la trasformazione dei sistemi alimentari globali nell'ottica della sostenibilità e inclusione, azione che è al centro della missione di Pollenzo sin dalla sua nascita.

L'Equità di Genere come Motore dei Sistemi Alimentari

Come Ateneo dedicato alle scienze gastronomiche, la nostra missione si inserisce in un contesto globale critico. I dati del report FAO 2023 "The status of women in agrifood systems" evidenziano un paradosso che il nostro GEP intende contribuire a risolvere attraverso la formazione di gastronomi e gastronome capaci di guidare il cambiamento nei contesti lavorativi, e mediante la ricerca scientifica e il ritorno che questa può avere a livello di cittadinanza.

- **Responsabilità e Potere:** Sebbene le donne siano responsabili del 50% della produzione alimentare mondiale (fino all'80% nel Sud

Globale), in 40 paesi su 46 gli uomini detengono maggiori diritti di proprietà o uso della terra.

- **Il costo della disparità:** Il divario di genere nella produttività (le aziende femminili producono il 24% in meno a parità di dimensioni per mancanza di risorse) e nei salari ha un impatto devastante. Colmare questo gap aumenterebbe il PIL globale di 1 trilione di dollari, salvando 45 milioni di persone dall'insicurezza alimentare entro il 2030.
- **Emergenza climatica e sociale:** Allo stato attuale sempre più donne soffrono la fame rispetto agli uomini: il divario è infatti pari a 48 milioni di persone.

Questi dati rendono l'integrazione della dimensione di genere nella nostra didattica e ricerca (Obiettivo 4 del GEP), una priorità etica e scientifica.

La scelta della continuità

Molte delle azioni presentate nel precedente triennio vengono mantenute e confermate per il 2026-2028. Questa decisione non è conservativa, ma strategica: il cambiamento culturale e strutturale richiede infatti tempi lunghi e una persistenza d'azione costante.

I dati raccolti evidenziano l'efficacia di misure continuative:

- **Conciliazione vita-lavoro:** L'estensione dello Smart Working e della flessibilità oraria, introdotte tra il 2023 e il 2024, ha mostrato nel

2025 una progressiva riduzione del divario di genere nell'utilizzo di tali strumenti, favorendo una migliore organizzazione del tempo per tutta la comunità.

- **Rappresentanza e Carriere:** Il mantenimento di linee guida per l'equità nelle posizioni apicali e nelle commissioni di concorso ha già portato a risultati tangibili, come la rappresentanza femminile all'interno del comitato esecutivo, avvenuta per la prima volta nella storia dell'ateneo nel 2023, e la nomina della prima Pro-Rettrice nel 2024. Tuttavia, il persistere di un Glass Ceiling Index elevato (2,5 nel 2025) e il divario nel personale docente (fermo al 41% di presenza femminile) rendono indispensabile proseguire con determinazione su questa strada.
- **Ricerca e Didattica:** Il trend positivo nel coordinamento femminile dei progetti di ricerca (salito al 57% nel 2025), l'attivazione di un insegnamento specifico in "Gender Studies" e la prosecuzione di seminari e conferenze che trattano il tema delle questioni di genere in maniera trasversale confermano che la direzione intrapresa è corretta e va sostenuta ulteriormente.

Verso una semplificazione operativa

Il GEP 2026-2028 si presenta con una struttura rinnovata e semplificata che consta di 5 macro obiettivi e 23 azioni operative. L'obiettivo è trasformare il GEP da un documento di alta

programmazione a uno strumento operativo di facile consultazione.

Questa razionalizzazione risponde alla necessità di:

- **Agevolare la "messa a terra":** Una struttura più snella permette una gestione più fluida delle azioni da parte degli uffici competenti, riducendo la frammentazione e focalizzando le risorse sugli obiettivi a maggior impatto.
- **Favorire l'utilizzo diffuso:** Il GEP deve essere un patrimonio condiviso. La semplificazione del linguaggio e della forma mira a rendere il documento accessibile all'intera comunità di Pollenzo.
- **Monitoraggio puntuale:** La nuova architettura agevola la lettura degli indicatori, rendendo il controllo dei progressi un esercizio trasparente e di facile esecuzione.

In conclusione, il GEP 2026-2028 si pone come una bussola operativa che, forte delle lezioni apprese nel triennio precedente, mira a proseguire il percorso verso l'equità di genere in ogni ambito dell'Università di Scienze Gastronomiche di Pollenzo.

Analisi di Contesto

Uno sguardo d'insieme alla comunità di Pollenzo

La presente analisi di contesto esamina la **popolazione dell'Ateneo** nel corso del triennio 2023 - 2025 analizzando i **quattro gruppi principali**:

- **Componente Studentesca**
- **Personale Docente e Ricercatore**
- **Personale Tecnico Amministrativo**
- **Struttura di Governo**



I dati contenuti nell'analisi sono aggiornati all'anno solare 2025, e all'anno accademico 2025 - 2026 per quanto riguarda i dati della componente studentesca.

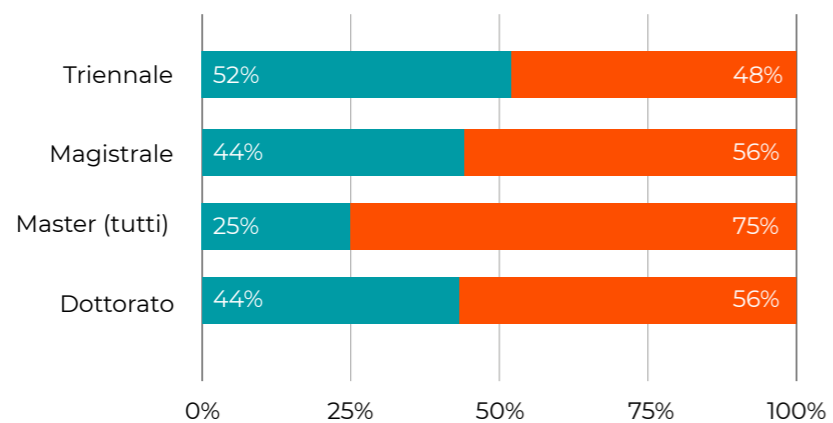


Studenti

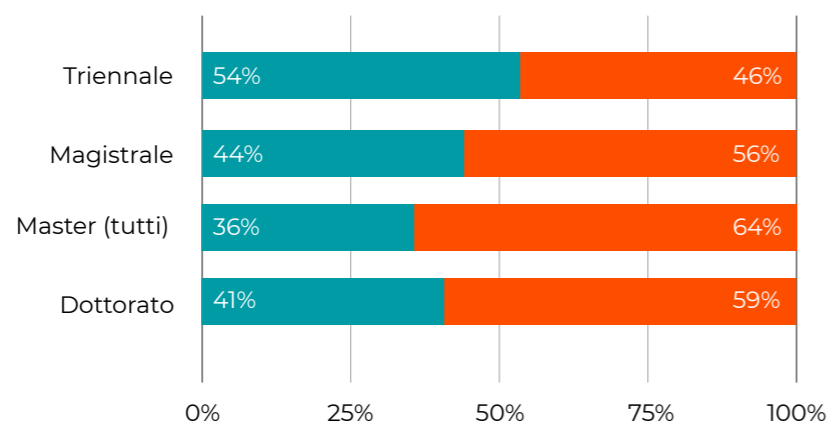
Percentuale di studenti/sse per tipologia di corso in base al genere

Dall'analisi dei tre anni accademici 2023 - 2026 emerge che le studentesse prevalgono nettamente nei percorsi avanzati, mentre la triennale resta più equilibrata, con una persistente prevalenza maschile.

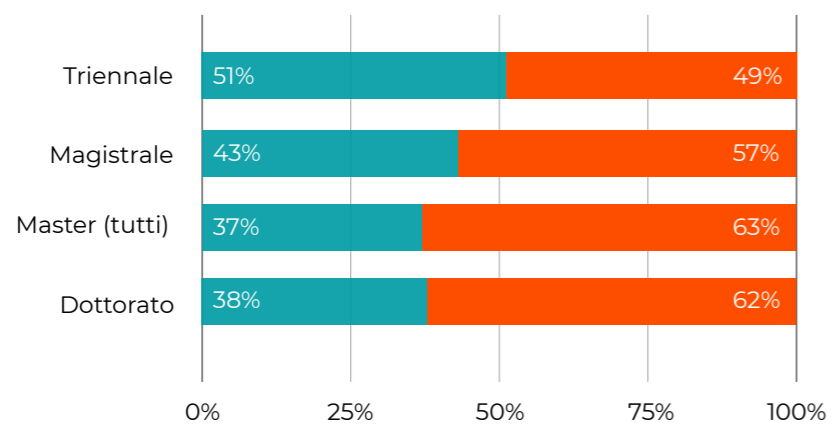
Anno Accademico 2023 - 2024



Anno Accademico 2024 - 2025



Anno Accademico 2025 - 2026



● Donne ● Uomini



Personale Unisg

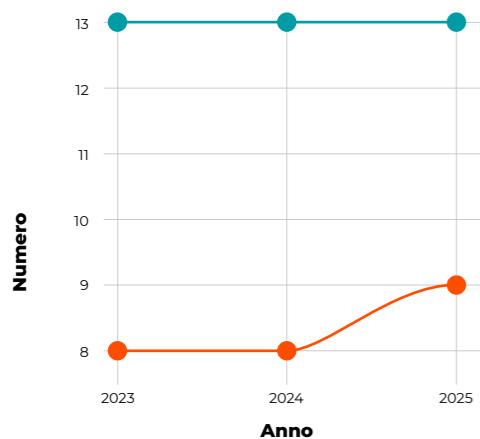
Nel complesso, le donne costituiscono la componente prevalente nella composizione del personale, con una lieve riduzione nel triennio che risulta appena

Personale in base al genere

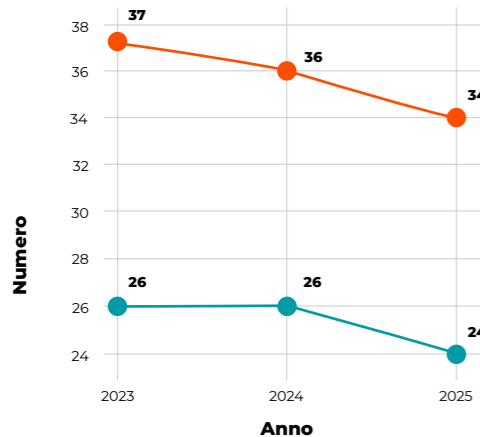
Nel **personale docente** si osserva un lieve aumento della componente femminile (di una unità), a fronte di una presenza maschile stabile.

Nel **personale tecnico-amministrativo**, in un contesto di complessiva lieve riduzione dell'organico, la componente femminile diminuisce in misura maggiore rispetto a quella maschile.

Personale Docente



Personale Tecnico-Amministrativo



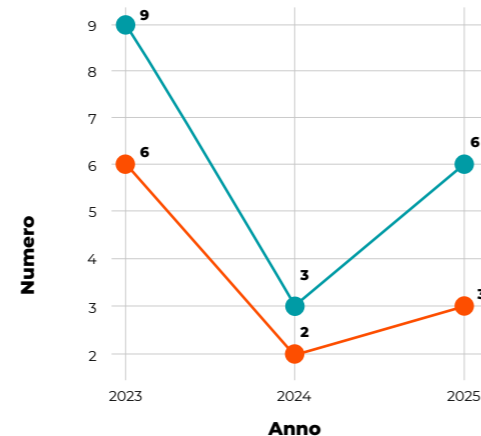
più marcata nelle donne, ma senza cambiamenti rilevanti nel divario tra i due generi. Nel 2025 il 54% del personale complessivo dell'ateneo è donna, con una presenza più spiccata tra i tecnici amministrativi (59%), rispetto ai docenti (41%).

Progressione carriera personale in base al genere

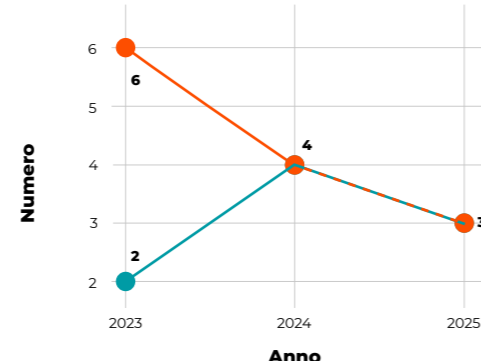
La progressione di carriera, da intendersi come scatti stipendiali e avanzamenti, appare più volatile tra il personale docente, con la persistenza di un divario di genere a favore degli uomini.

Nel **personale tecnico-amministrativo** invece risulta più equilibrata rispetto al personale docente, con una tendenza alla convergenza verso una sostanziale parità tra i generi nel tempo.

Personale Docente



Personale Tecnico-Amministrativo

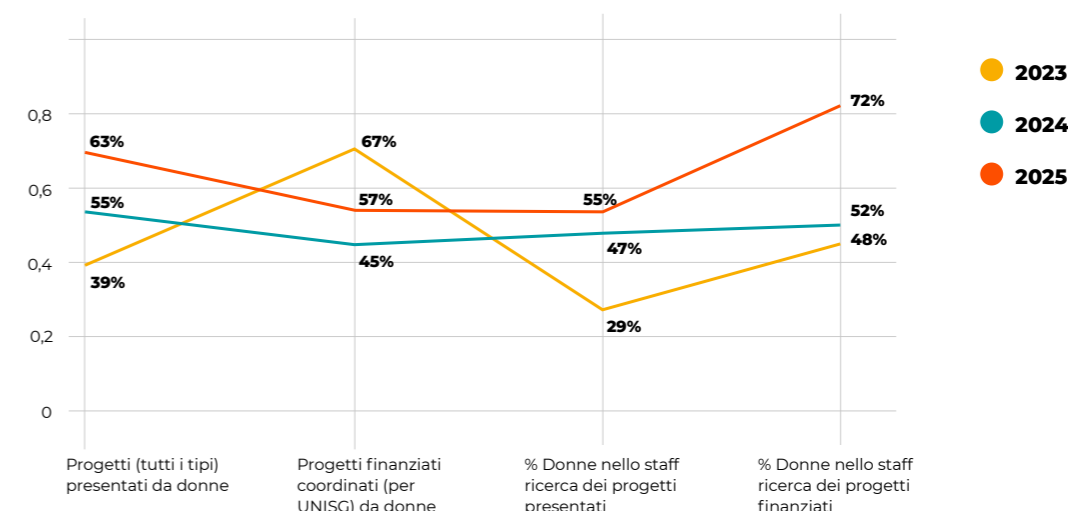


● Donne ● Uomini

Ricerca

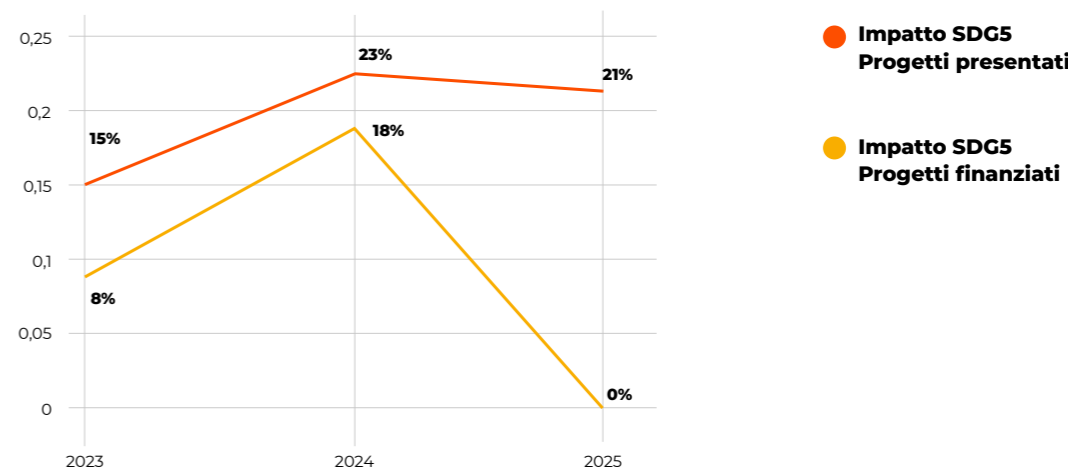
Percentuale di donne nei progetti di ricerca

La **presenza femminile** negli staff di ricerca, sia nei progetti presentati sia in quelli finanziati, mostra una crescita costante nel triennio. Un andamento analogo si osserva anche nei ruoli di coordinamento dei progetti presentati. Permane una certa discontinuità nella presenza femminile nei ruoli di coordinamento dei progetti finanziati, suggerendo che tale dimensione non sia ancora sufficientemente valorizzata nei processi di finanziamento.



Impatto dei progetti di ricerca sul Sustainable Development Goal 5 (raggiungere la parità di genere)

A fronte di una sostanziale crescita e poi stabilità dei progetti presentati con impatto sull'SDG5, si registra nel 2025 un crollo della capacità di attrarre finanziamenti, fino ad azzerarsi, configurando un **possibile segnale di regressione culturale** sul tema dell'equità di genere negli enti finanziatori.

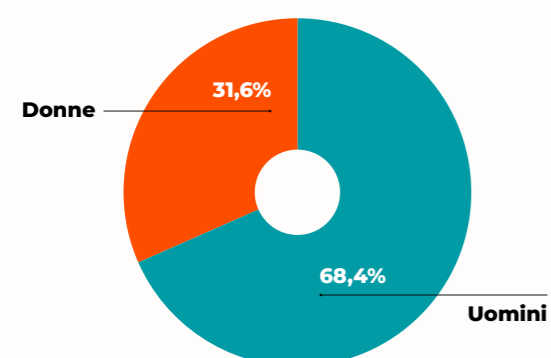


Governance

Dal 2024 2 posizioni apicali su 5, nello specifico **direzione generale** e **prorettorato** sono ricoperte da donne, portando la **rappresentanza femminile** nei ruoli apicali dal 20 al 40%.

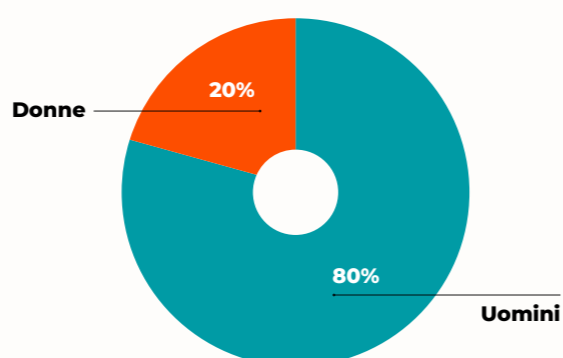
Consiglio di amministrazione in base al genere

Il **Consiglio di Amministrazione dell'Università**, composto da 19 membri, è rimasto invariato durante il triennio 2023 - 2025. La rappresentanza femminile al 30% è in linea con quanto previsto dallo statuto dell'università. I ruoli apicali del consiglio di amministrazione (presidenza, vice presidenza e rettorato), sono ancora tutti rivestiti da uomini.



Comitato esecutivo in base al genere

Il **comitato esecutivo** è composto da 4 uomini e 1 donna, ed è rimasto invariato nel triennio 2023 - 2025. La rappresentanza femminile rappresenta una prima volta nella storia dell'ateneo ed è da attribuirsi anche alla modifica statutaria avvenuta a fine 2022 che inserisce il requisito del genere meno rappresentato.



Obiettivo 1

Aumentare la consapevolezza sul tema delle pari opportunità di genere

Questo obiettivo mira a promuovere una cultura dell'inclusione diffusa all'interno di tutta la **comunità universitaria**, affrontando alla radice i pregiudizi e gli stereotipi che possono influenzare le dinamiche accademiche e professionali.

Attraverso l'erogazione di un questionario annuale, l'Ateneo si impegna a monitorare il livello di consapevolezza di studenti e personale, utilizzando i dati raccolti per orientare azioni di sensibilizzazione mirate. Particolare attenzione viene posta alla comunicazione istituzionale: dalla creazione di una sezione web dedicata, alla redazione di linee guida per un linguaggio inclusivo, l'Università intende adottare uno stile comunicativo che rispetta le differenze e valorizza la diversità in ogni contesto ufficiale. La formazione continua e la partecipazione a network nazionali e internazionali, come la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane (COUNIPAR), garantiscono inoltre un confronto costante con le migliori pratiche di settore.

Budget: 1.000€ annui circa

AZIONI OPERATIVE	TARGET	OWNER	TIMING	INDICATORI DI RISULTATO
1.1. Erogazione di un questionario anonimo per quantificare la consapevolezza sui temi di genere, inclusione e discriminazione	Studenti, docenti, ricercatori, Personale Tecnico Amministrativo	Responsabile delle politiche di anti-discriminazione, disabilità e inclusione sociale	Entro la fine di ogni anno a partire dal 2026	Numero assoluto e % di rispondenti sul totale della popolazione Produzione report di sintesi dei dati
1.2 Aggiornamento sezione sito su diversità e inclusione	Studenti, docenti, ricercatori, Personale Tecnico Amministrativo	Ufficio Comunicazione	Dal 2026	Sezione del sito aggiornata
1.3 Formazione a un appropriato uso del linguaggio e del contrasto agli stereotipi	Docenti, ricercatori, Personale Tecnico Amministrativo	Ufficio del personale	Dal 2026	Numero assoluto e % di persone formate sul totale del target di riferimento
1.4 Istituzione di linee guida di Ateneo per il corretto linguaggio nella comunicazione ufficiale dell'Università	Studenti, docenti, ricercatori, Personale Tecnico Amministrativo	Responsabile delle politiche di anti-discriminazione, disabilità e inclusione sociale con il supporto di ufficio marketing e comunicazione	Metà 2027	Linee guida redatte, condivise con tutta la comunità universitaria e inserite nel brandbook di ateneo
1.5 Adesione a reti nazionali e internazionali per la promozione di tavoli di confronto con altri Atenei, anche internazionali, sulle tematiche di genere	Comitato esecutivo, Consiglio Accademico	Responsabile delle politiche di anti-discriminazione, disabilità e inclusione sociale	Adesione annuale	Adesione rinnovata
1.6 Istituzionalizzazione di un gruppo di lavoro composto da rappresentanti delle diverse anime dell'università che portano avanti istanze su questioni di genere e intersezionalità	Studenti, docenti, ricercatori, Personale Tecnico Amministrativo	Responsabile delle politiche di anti-discriminazione, disabilità e inclusione sociale	Metà 2027	Gruppo di lavoro istituzionalizzato e con un programma definito su base trimestrale
1.7 Iniziative di comunicazione interna per il contrasto a stereotipi e pregiudizi	Studenti, docenti, ricercatori, Personale Tecnico Amministrativo	Responsabile delle politiche di anti-discriminazione, disabilità e inclusione sociale con il supporto del gruppo di lavoro	Su base annuale a partire da metà 2026	Numero di iniziative realizzate
1.8 Partecipazione agli incontri formativi promossi dalla COUNIPAR	Studenti, docenti, ricercatori, Personale Tecnico Amministrativo	Responsabile delle politiche di anti-discriminazione, disabilità e inclusione sociale e Ufficio del personale	Su base annuale a partire da metà 2026	Numero di persone che hanno partecipato a incontri formativi promossi dalla COUNIPAR

Obiettivo 2

Equilibrio vita lavoro e cultura organizzativa

L'Ateneo riconosce l'importanza di sostenere il benessere del personale tecnico-amministrativo (Personale Tecnico Amministrativo) e docente attraverso politiche che favoriscano la conciliazione tra impegni professionali e vita privata. L'obiettivo si articola nel **potenziamento** e nella **massima diffusione del piano welfare di Ateneo**, assicurando una rendicontazione trasparente delle azioni intraprese.

Parallelamente, l'Università si impegna a monitorare l'efficacia del lavoro agile (smart working) e in prospettiva a condurre uno studio di fattibilità per l'adozione di un modello organizzativo "family friendly". L'intento è creare un ambiente di lavoro flessibile e inclusivo, capace di ridurre lo stress correlato alla gestione dei tempi e di migliorare la qualità della vita di tutta la comunità universitaria.

Budget: le attività non necessitano lo stanziamento di budget

AZIONI OPERATIVE	TARGET	OWNER	TIMING	INDICATORI DI RISULTATO
2.1 Disseminazione del piano welfare di ateneo anche attraverso la redazione su base annuale di un report di rendicontazione delle azioni previste	Personale Tecnico Amministrativo	Direzione generale	Su base annuale	Piano welfare condiviso con i nuovi dipendenti, report annuale del piano welfare presentato in occasione di una riunione del personale
2.2 Monitoraggio delle ore lavorate in smart working	Personale Tecnico Amministrativo	Ufficio del personale	Su base annuale	Numero di ore lavorate in modalità smart working sul totale delle ore lavorate
2.3 Studio di fattibilità per l'adozione di un calendario e un orario lavorativo <i>family friendly</i>	Personale Tecnico Amministrativo, docenti, ricercatori	Ufficio del personale	2028	Documentazione sullo studio di fattibilità

Obiettivo 3

Equilibrio nella presenza di genere nel personale e nella governance UNISG

Questo pilastro del GEP si focalizza sulla promozione di un'**equa rappresentanza di genere** in tutte le componenti dell'Ateneo, con particolare riguardo alle posizioni di vertice e ai processi di reclutamento. Le azioni operative prevedono l'aggiornamento dei regolamenti per garantire la parità nelle commissioni di concorso e di laurea, nonché il monitoraggio costante delle carriere per identificare e correggere eventuali squilibri. Attraverso la pubblicazione di dati disaggregati all'interno del report di sostenibilità, l'Ateneo si pone l'obiettivo di abbattere il "soffitto di cristallo", assicurando che il merito sia l'unico criterio di selezione, in un contesto che garantisca pari punti di partenza e di crescita per tutti i generi.

Budget: le attività non necessitano lo stanziamento di budget

AZIONI OPERATIVE	TARGET	OWNER	TIMING	INDICATORI DI RISULTATO
3.1 Garanzia di un'equa composizione di genere in tutte le commissioni di concorso e nelle commissioni di laurea	Docenti, ricercatori, studenti	Ufficio Affari Generali e Responsabile delle politiche di anti-discriminazione, disabilità e inclusione sociale	Metà 2027	Tutti i regolamenti di ateneo relativi alle commissioni di concorso sono aggiornati con riferimento alla composizione di genere
3.2 Monitoraggio della composizione di genere nelle posizioni di vertice nella governance di Ateneo	Docenti, ricercatori, Personale Tecnico Amministrativo	Responsabile delle politiche di anti-discriminazione, disabilità e inclusione sociale	Su base annuale	Dato rilevato e riportato all'interno del report di monitoraggio inserito all'interno del report di sostenibilità
3.3 Linee guida per la composizione dei panel durante gli eventi scientifici e divulgativi organizzati dall'Ateneo	Docenti, ricercatori, relatori esterni	Responsabile delle politiche di anti-discriminazione, disabilità e inclusione sociale	Fine 2026	Linee guida redatte e condivise in Consiglio Accademico
3.4 Monitoraggio del reclutamento e delle progressioni di carriera con l'obiettivo di rilevare eventuali squilibri di genere	Docenti, ricercatori, Personale Tecnico Amministrativo	Responsabile delle politiche di anti-discriminazione, disabilità e inclusione sociale	Su base annuale	Report di monitoraggio inserito all'interno del report di sostenibilità

Obiettivo 4

Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica

L'integrazione della prospettiva di genere nella didattica e nella ricerca rappresenta un elemento chiave per l'innovazione scientifica e la formazione di cittadini consapevoli. L'obiettivo prevede una **mappatura sistematica** della produzione scientifica e dei progetti finanziati sotto una lente di genere, incoraggiando ricercatori e docenti a includere le variabili di sesso e genere nei propri studi. Sul fronte didattico, l'Ateneo si impegna a rendere le tematiche di genere trasversali ai programmi di studio, consolidando il percorso avviato a partire dal 2023 attraverso **insegnamenti specifici** e **cicli di seminari dedicati**. Questo approccio multidisciplinare mira a fornire agli studenti gli strumenti critici necessari per interpretare le dinamiche della società contemporanea e del sistema gastronomico in modo equo e inclusivo.

Budget: 1.000€ annui circa a partire dal 2026

AZIONI OPERATIVE	TARGET	OWNER	TIMING	INDICATORI DI RISULTATO
4.1 Mappatura dei dati disaggregati per genere relativi a progetti finanziati e pubblicazioni	Docenti, ricercatori, studenti	Responsabile delle politiche di anti-discriminazione, disabilità e inclusione sociale	Su base annuale	Report della mappatura inserito all'interno del report di sostenibilità
4.2 Integrazione delle variabili genere e sesso nello sviluppo di proposte progettuali di ricerca e di pubblicazioni scientifiche	Professori, ricercatori, dottorandi di ricerca	Delegato/a alla ricerca e Responsabile delle politiche di anti-discriminazione, disabilità e inclusione sociale	Azione ricorrente	Report della mappatura inserito all'interno del report di sostenibilità
4.3 Inserimento della questione di genere come un tema trasversale nella progettazione ed erogazione dei programmi didattici	Studenti	Presidio qualità e Responsabile delle politiche di anti-discriminazione, disabilità e inclusione sociale	A partire dall'a.a. 27 - 28	Schede di insegnamento in cui si evidenzia la trattazione di temi legati alle questioni di genere
4.4 Consolidamento di un insegnamento a scelta nell'ambito del Corso di Laurea in Scienze e Culture Gastronomiche a carattere transdisciplinare dedicato al tema	Studenti	Professori, ricercatori	Ogni anno accademico	Insegnamento a scelta nell'ambito del Corso di Laurea in Scienze e Culture Gastronomiche
4.5 Consolidamento di un ciclo di seminari/conferenze aperti alla comunità UNISG, con CFU attribuiti agli studenti LT, sui temi di genere	Studenti, Personale Tecnico Amministrativo, professori, ricercatori	Responsabile delle politiche di anti-discriminazione, disabilità e inclusione sociale in accordo con Delegato/a a Incontri e Conferenze	Su base annuale	Numero di seminari e conferenze organizzati

Obiettivo 5

Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

L'Ateneo afferma la propria **tolleranza zero** verso ogni forma di discriminazione, molestia o violenza, aspetti che trovano riscontro anche nel codice etico, impegnandosi a garantire un ambiente sicuro e protetto per tutti coloro che lo frequentano. L'obiettivo si concretizza nell'**adozione di procedure chiare** e formalizzate per la segnalazione e la gestione dei casi di molestia, assicurando il massimo supporto e la riservatezza alle persone coinvolte. Elemento centrale di questa strategia è la nomina di un/a Consigliere/a di Fiducia, una figura esterna e indipendente incaricata di fornire ascolto e supporto legale, oltre che di promuovere azioni di prevenzione all'interno dell'università.

Budget: 5.000€ annui circa a partire dalla seconda metà del 2027

AZIONI OPERATIVE	TARGET	OWNER	TIMING	INDICATORI DI RISULTATO
5.1 Nomina di un/a consigliere/a di fiducia per gestione casi di molestie sessuali all'interno dell'ateneo	Studenti, docenti, ricercatori, Personale Tecnico Amministrativo	Direzione generale	Metà 2027	Consigliere/a di fiducia nominata
5.2 Attività di formazione per il contrasto alla violenza di genere	Studenti, docenti, ricercatori e Personale Tecnico Amministrativo	Consigliera di fiducia	A partire dalla seconda metà del 2027	Valore assoluto e % della persone formate sul totale della popolazione di riferimento
5.3 Adozione di una procedura per la gestione dei casi di molestie sessuali	Studenti, docenti, ricercatori, Personale Tecnico Amministrativo	Ufficio del Personale e ufficio Affari generali	Metà 2027	Procedura adottata e pubblicata sul sito





Università di Scienze
Gastronomiche di Pollenzo
University of Gastronomic Sciences of Pollenzo

unisg.it



[@UNISG](https://www.facebook.com/UNISG)



[@unisg_official](https://www.instagram.com/unisg_official)