

Gender and Equality Plan (GEP)

UNITA GEIE – Universitas Montium

ENGLISH VERSION

1. Introduction and Context

UNITA GEIE (European Economic Interest Grouping) is the legal entity supporting the UNITA – Universitas Montium European University Alliance (<https://univ-unita.eu/>), an Alliance of European Universities committed to excellence in education, research, innovation and societal engagement, with a strong focus on inclusion, territorial cohesion, and shared European values.

As the legal, administrative and coordination backbone of the UNITA Alliance, UNITA GEIE plays a strategic role in enabling, supporting and amplifying the activities of its member universities. While UNITA GEIE is not a research-performing organisation itself, its functions directly contribute to research, innovation, education and cooperation activities carried out by the Alliance.

This Gender and Equality Plan (GEP) sets out UNITA GEIE's commitment to promoting gender equality, equal opportunities, non-discrimination and inclusiveness, in line with European Union values and policy frameworks. The Plan draws in particular on guidance from the European Institute for Gender Equality (EIGE), including the GEAR tool and the roadmap to effective implementation of GEPs, and reflects the core process-related requirements applied in EU programmes such as Horizon Europe and Erasmus+.

The GEP is conceived as a proportionate, realistic and evolving instrument, adapted to the small size of UNITA GEIE, while ensuring coherence with the broader gender equality commitments and policies of the UNITA University Alliance and its member institutions.

The Plan applies to all staff members and management of UNITA GEIE and covers internal organisational processes as well as interactions with Alliance partners and external stakeholders.

2. Scope and Principles

UNITA GEIE commits to:

- Gender equality and equal treatment regardless of gender, gender identity, sexual orientation, age, disability, ethnic origin, religion or belief.
- Prevention of any form of discrimination, harassment, or gender-based violence.
- Fairness, transparency, and merit-based decision-making.
- Work-life balance and wellbeing of staff.

The Plan is based on the principles of proportionality, feasibility, continuous improvement, and shared responsibility.

3. Organisational Context

Unita Geie consists of the its legal representative and the staff composed by:

- Director
- Project Manager
- Administrative Officer

Given the small size of the organisation, UNITA GEIE adopts a pragmatic and flexible approach to gender equality, focusing on concrete practices rather than complex structures.

4. Key Objectives

The objectives of the UNITA GEIE Gender and Equality Plan are to:

1. Ensure equal opportunities in recruitment, career development, and access to responsibilities.
2. Promote gender balance and inclusiveness in decision-making and leadership.
3. Foster a respectful, safe, and inclusive working environment.
4. Support work-life balance for all staff.
5. Integrate gender and equality considerations into internal policies and external activities where relevant.

5. Areas of Action and Measures

The areas of action and measures identified below are aligned with the key thematic areas recommended by EIGE for effective and sustainable Gender Equality Plans, while being adapted to the scale, mandate and functions of UNITA GEIE.

5.1 Recruitment and Career Development

UNITA GEIE commits to:

- Ensuring transparent, gender-neutral, and inclusive language in job vacancies and selection procedures.
- Applying merit-based recruitment and evaluation criteria.
- Ensuring equal access to professional development and training opportunities.

Actions:

- Use inclusive language in all vacancy notices.
- Ensure that selection panels, when applicable, are balanced and trained to avoid unconscious bias.
- Periodically review recruitment practices to identify potential barriers.

5.2 Work-Life Balance and Working Conditions

UNITA GEIE promotes a healthy balance between professional and personal life.

Actions:

- Encourage flexible working arrangements where compatible with organisational needs.
- Respect family-related rights (e.g. parental leave, care responsibilities) in line with Italian legislation.
- Foster a culture that values wellbeing and reasonable workloads.

5.3 Gender Balance in Decision-Making

Given the organisational size, UNITA GEIE ensures that:

- Decision-making processes are transparent and inclusive.
- All staff members have the opportunity to contribute to discussions relevant to their role.

Actions:

- Ensure that internal meetings encourage balanced participation.
- Monitor gender balance in leadership roles over time.

5.4 Prevention of Discrimination, Harassment, and Gender-Based Violence

UNITA GEIE adopts a zero-tolerance approach to discrimination, harassment, and gender-based violence.

Actions:

- Ensure staff are informed about unacceptable behaviours and available reporting channels.
- Guarantee confidentiality and protection from retaliation for anyone reporting misconduct.

- Address any reported cases promptly and in accordance with applicable laws and internal procedures.

5.5 Gender Dimension in Activities and External Relations

Where relevant to its role, UNITA GEIE will:

- Promote awareness of gender equality and inclusiveness in coordination, communication, and dissemination activities.
- Encourage partner institutions to consider gender and equality aspects in joint initiatives.

6. Governance and Responsibilities

Responsibility for the implementation of this Plan lies with the Director of UNITA GEIE, supported by the Legal Representative.

All staff members share responsibility for:

- Respecting the principles of this Plan.
- Contributing to a respectful and inclusive working environment.

7. Monitoring, Review, and Continuous Improvement

In line with EIGE guidance emphasising the cyclical and learning-oriented nature of Gender Equality Plans, UNITA GEIE adopts a continuous improvement approach based on regular monitoring, reflection and adaptation.

UNITA GEIE establishes a light but effective process for continuous review of the Gender and Equality Plan:

- An internal review will be carried out at least once every two years, or earlier if significant organisational or regulatory changes occur.
- The review will include a qualitative assessment of implemented measures, working conditions and organisational culture, rather than relying on complex quantitative indicators, in line with the proportionality principle.
- Staff members will be consulted informally to gather feedback, identify emerging needs and capture lessons learned.
- Where relevant, alignment with updated EU policy frameworks, EIGE recommendations and UNITA Alliance priorities will be assessed.

Based on the outcomes of the review, the Plan may be updated, refined or expanded. The updated version will be formally endorsed by UNITA GEIE management and communicated internally, ensuring transparency and accountability.

UNITA GEIE establishes a light but effective process for continuous review of the Gender and Equality Plan:

- An internal review will be carried out at least once every two years, or earlier if significant organisational changes occur.
- Staff will be consulted informally during the review process to gather feedback and suggestions.
- Key elements to be reviewed include recruitment practices, working conditions, and any reported issues related to equality.

Based on the review, the Plan may be updated to reflect lessons learned, evolving needs, and new regulatory or programme requirements.

8. Adoption and Publication

This Gender and Equality Plan is formally adopted by UNITA GEIE management and made available to staff and relevant stakeholders.

VERSIONE ITALIANA

1. Introduzione e Contesto

UNITA GEIE (Gruppo Europeo di Interesse Economico) è l'entità giuridica che supporta l'Alleanza di Università Europee UNITA – Universitas Montium. Con sede in Italia, UNITA GEIE è una struttura di piccole dimensioni con un ruolo di coordinamento, supporto amministrativo e strategico. Il presente Piano per la Parità di Genere e l'Uguaglianza (Gender and Equality Plan – GEP) definisce l'impegno di UNITA GEIE nella promozione della parità di genere, delle pari opportunità, della non discriminazione e di un ambiente di lavoro inclusivo. Il Piano è proporzionato alle dimensioni e alla struttura dell'organizzazione e allineato ai quadri normativi europei e nazionali e alle buone pratiche, inclusi i requisiti comunemente richiesti nei programmi finanziati dall'UE.

Il GEP si applica a tutto il personale e alla direzione di UNITA GEIE e riguarda sia i processi interni sia le relazioni con partner e stakeholder esterni.

2. Ambito di Applicazione e Principi

UNITA GEIE si impegna a:

- Garantire la parità di genere e l'uguaglianza di trattamento indipendentemente da genere, identità di genere, orientamento sessuale, età, disabilità, origine etnica, religione o convinzioni personali.
- Prevenire ogni forma di discriminazione, molestia o violenza di genere.
- Assicurare equità, trasparenza e criteri meritocratici nei processi decisionali.
- Promuovere il benessere e l'equilibrio tra vita professionale e privata.

Il Piano si fonda sui principi di proporzionalità, fattibilità, miglioramento continuo e responsabilità condivisa.

3. Contesto Organizzativo

Al momento dell'adozione del presente Piano, UNITA GEIE è composto dal legale rappresentante e dal seguente staff:

- Direttrice
- Project Manager
- Responsabile Amministrativo

Considerate le dimensioni ridotte dell'organizzazione, UNITA GEIE adotta un approccio pragmatico e flessibile alla parità di genere, privilegiando pratiche concrete rispetto a strutture complesse.

4. Obiettivi

Gli obiettivi del Piano per la Parità di Genere e l'Uguaglianza di UNITA GEIE sono:

1. Garantire pari opportunità nei processi di selezione, sviluppo professionale e assegnazione delle responsabilità.
2. Promuovere l'equilibrio di genere e l'inclusività nei processi decisionali e di leadership.
3. Favorire un ambiente di lavoro rispettoso, sicuro e inclusivo.
4. Sostenere l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.
5. Integrare, ove pertinente, la dimensione di genere e uguaglianza nelle politiche interne e nelle attività esterne.

5. Aree di Intervento e Misure

5.1 Reclutamento e Sviluppo di Carriera

UNITA GEIE si impegna a:

- Garantire un linguaggio inclusivo e neutro rispetto al genere negli avvisi di selezione e nelle procedure di assunzione.
- Applicare criteri di selezione e valutazione basati sul merito.
- Assicurare pari accesso alle opportunità di formazione e sviluppo professionale.

Azioni:

- Utilizzo sistematico di un linguaggio inclusivo negli annunci di lavoro.
- Attenzione ai potenziali bias nei processi di selezione.
- Revisione periodica delle pratiche di reclutamento.

5.2 Equilibrio Vita-Lavoro e Condizioni di Lavoro

UNITA GEIE promuove un sano equilibrio tra attività professionale e vita privata.

Azioni:

- Favorire, ove possibile, modalità di lavoro flessibili compatibili con le esigenze organizzative.
- Rispettare i diritti legati alla genitorialità e alla cura familiare, in conformità alla normativa italiana.
- Promuovere una cultura organizzativa attenta al benessere del personale.

5.3 Equilibrio di Genere nei Processi Decisionali

In considerazione delle dimensioni organizzative, UNITA GEIE garantisce che:

- I processi decisionali siano trasparenti e inclusivi.
- Tutti i membri dello staff possano contribuire alle discussioni rilevanti per il proprio ruolo.

Azioni:

- Favorire una partecipazione equilibrata nelle riunioni interne.
- Monitorare nel tempo l'equilibrio di genere nelle posizioni di responsabilità.

5.4 Prevenzione di Discriminazioni, Molestie e Violenza di Genere

UNITA GEIE adotta un approccio di tolleranza zero verso discriminazioni, molestie e violenza di genere.

Azioni:

- Informare il personale sui comportamenti inaccettabili e sulle modalità di segnalazione.
- Garantire riservatezza e tutela da ritorsioni per chi segnala situazioni problematiche.
- Gestire eventuali segnalazioni in modo tempestivo e nel rispetto della normativa vigente.

5.5 Dimensione di Genere nelle Attività e Relazioni Esterne

Laddove pertinente, UNITA GEIE si impegna a:

- Promuovere la consapevolezza sui temi della parità di genere e dell'inclusione nelle attività di coordinamento, comunicazione e disseminazione.
- Incoraggiare i partner a considerare gli aspetti di genere e uguaglianza nelle iniziative congiunte.

6. Governance e Responsabilità

La responsabilità dell'attuazione del presente Piano è affidata alla Direttrice di UNITA GEIE, con il supporto del Rappresentante Legale.

Tutto il personale è responsabile di:

- Rispettare i principi del Piano.

- Contribuire a un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso.

7. Monitoraggio, Revisione e Miglioramento Continuo

UNITA GEIE adotta un processo di revisione semplice ma efficace del Piano:

- Il Piano sarà oggetto di una revisione interna almeno ogni due anni o in caso di cambiamenti organizzativi rilevanti.
- Il personale sarà coinvolto in modo informale per raccogliere feedback e suggerimenti.
- La revisione terrà conto delle pratiche di reclutamento, delle condizioni di lavoro e di eventuali segnalazioni.

Sulla base dei risultati, il Piano potrà essere aggiornato per rispondere a nuove esigenze, esperienze maturate e requisiti normativi o programmatici.

8. Adozione e Pubblicazione

Il presente Piano per la Parità di Genere e l'Uguaglianza è formalmente adottato dalla direzione di UNITA GEIE e reso disponibile al personale e agli stakeholder rilevanti.

Date and Signature:

19/02/2026

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Stefano".