

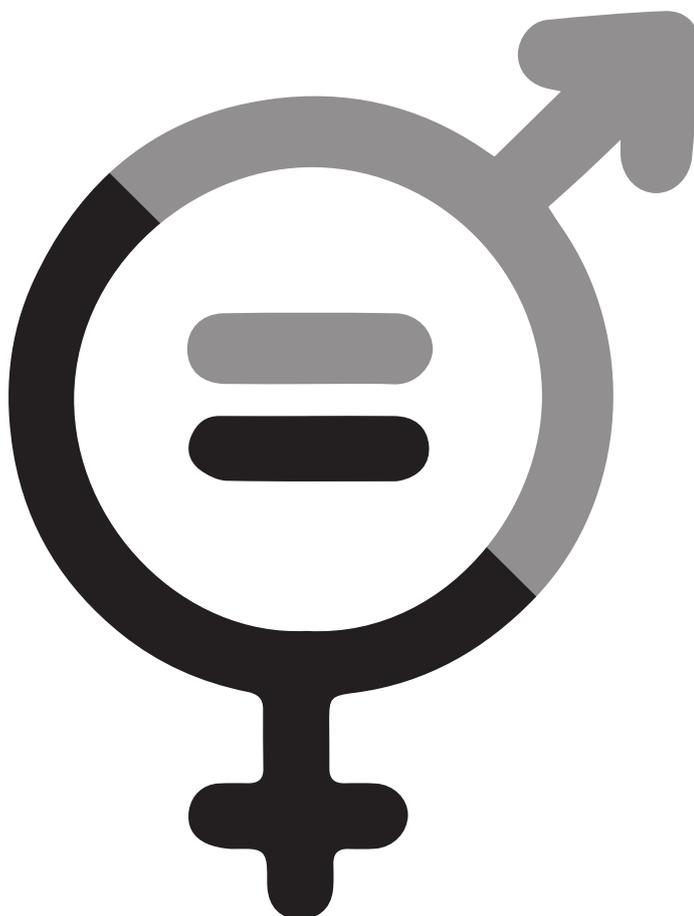


GENDER EQUALITY PLAN 2021-2023

Piano per l'uguaglianza di Genere

AGGIORNAMENTO ANNO 2022

Università Mediterranea di Reggio Calabria



GENDER EQUALITY PLAN 2021-2023

Piano per l'uguaglianza di Genere

AGGIORNAMENTO ANNO 2022

Approvato dal Senato Accademico nell'adunanza del 9 marzo 2022
e dal Consiglio di Amministrazione nell'adunanza del 10 marzo 2022

Publicazione realizzata con il supporto dell'Ufficio Comunicazione visiva

SOMMARIO

Premessa	3
1 Introduzione	4
1.1 Le Sfide per la Promozione delle Pari Opportunità.....	5
2 Aree di intervento	7
2.1 Linea di intervento A: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli Organi Decisionali	7
2.1.1 Obiettivo A.1: Sostenibilità a Lungo Termine del GEP.....	8
2.1.2 Obiettivo A.2: Eguale Rappresentatività.....	8
2.1.3 Obiettivo A.3: Eguale Visibilità.....	8
2.1.4 Obiettivo A.4: Coordinamento degli Operatori per le Parità	8
2.1.5 Obiettivo A.5: Monitoraggio a lungo termine della parità di genere	8
2.1.6 Obiettivo A.6: Ufficio per il "Supporto amministrativo e organizzativo alle attività per le Pari Opportunità"	9
2.1.7 Obiettivo A.7: Diffusione delle "Best Practices" per l'Equilibrio di Genere a Livello Decisionale.....	9
2.2 Linea di intervento B: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.....	9
2.2.1 Obiettivo B.1: Valorizzare e Promuovere la Ricerca	9
2.2.2 Obiettivo B.2: Valorizzare e Promuovere le Attività Relative ai Progetti di Ricerca.....	10
2.2.3 Obiettivo B.3: Accesso alle Posizioni Accademiche e Lavorative	10
2.3 Linea di intervento C: integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti.....	10
2.3.1 Obiettivo C.1: Promozione della Dimensione di Genere nella attività di ricerca e didattica	11
2.4 Linea di intervento D: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura di genere dell'organizzazione... ..	11
2.4.1 Obiettivo D.1: Miglioramento delle procedure atte a favorire la conciliazione fra lavoro e vita privata	12
2.4.2 Obiettivo D.2: Linguaggio di Genere.....	12
2.4.3 Obiettivo D.3: Consapevolezza.....	12
2.5 Linea di intervento E: Prevenzione e contrasto alla violenza di genere e alle discriminazioni	12
2.5.1 Obiettivo E.1: Sensibilizzazione sul tema della violenza di genere e prevenzione.....	13
3 Strategia per l'Eguaglianza di Genere: Aree d'Intervento e Obiettivi.....	14
4 Piano di Azioni e schede.....	16
5 Tabelle.....	35
6 Durata e monitoraggio	36

PREMESSA

Il presente documento rappresenta un aggiornamento del Piano per l'uguaglianza di genere (Gender Equality Plan) adottato dall'Università Mediterranea per il triennio 2021-23. Tale aggiornamento è stato previsto anche ai fini di soddisfare tutte le indicazioni e i requisiti contenuti nel "Vademecum per la redazione del Gender Equality Plan negli Atenei italiani?" elaborato nel Luglio 2021 dal Gruppo di Lavoro sul GEP costituito in seno alla Commissione CRUI sulle tematiche di genere. In particolare, è stata introdotta la nuova linea di intervento relativa alla "Prevenzione e contrasto alla violenza di genere e alle discriminazioni", sono stati riorganizzati alcuni obiettivi operativi e ridefiniti i target temporali.

La redazione (e gli aggiornamenti) del presente "*Piano di Eguaglianza di Genere per il triennio 2021-2023*" nonché la sua attuazione è affidata a un gruppo di soggetti ("**GEP TEAM**") che opera in sinergia con tutte le altre strutture dell'Ateneo supportato dagli organi di vertice. Il GEP Team della Mediterranea è composto da:

- Delegata del Rettore per le Pari Opportunità nonché Presidente del Comitato Unico di Garanzia (CUG), nella persona di Daniela Dominica Porcino,
- Giuseppe Zimbalatti Direttore Generale;
- Concettina Marino in rappresentanza del gruppo di redazione del Bilancio di Genere e coordinatrice del Progetto "Gender Equality in Engineering through Communication and Commitment"¹ (GEECCO);
- Mariantonina Cotronei Delegata del Rettore per le analisi statistiche di sistema (per la raccolta e il monitoraggio dei dati);
- Rossella Marzullo, in rappresentanza dei docenti (ricercatrice di Pedagogia generale e sociale) e componente del CUG;
- Federica Tescione e Patrizia Frontera, in rappresentanza delle delegate dipartimentali per le Pari opportunità;
- Anna Romeo, a supporto amministrativo e organizzativo alle attività per le pari opportunità (PTA);
- Silvana Crupi dell'Area risorse umane e formazione (PTA);
- Girolamo Giovinazzo in rappresentanza della componente studentesca.

A supporto del GEP Team, l'Ateneo si è avvalso di strutture già impegnate nei processi di trasformazione per una maggiore equità di genere, tra le quali il gruppo di redazione per il BdG, il CUG, il gruppo delle delegate per le pari opportunità dipartimentali.

La realizzazione, l'attuazione e il monitoraggio del GEP rende necessaria una assegnazione di **risorse** adeguata per lo svolgimento delle diverse attività, nell'ambito delle risorse di bilancio disponibili nonché l'utilizzo di finanziamenti dedicati legati a progetti finanziati, quali i fondi comunitari dedicati relativi al Progetto "GEECCO" "Gender Equality in Engineering through Communication and Commitment" (GEECCO).

1 INTRODUZIONE

Il Piano per l'Eguaglianza di Genere (nel prosieguo identificato mediante l'acronimo inglese GEP) è una delle principali azioni previste dal Progetto "Gender Equality in Engineering through Communication and Commitment"² (GEECCO), finanziato dal programma di ricerca e innovazione Horizon 2020 dell'Unione Europea (Grant agreement No 741128).

Tale piano rappresenta uno strumento di cui intende dotarsi l'Università Mediterranea di Reggio Calabria (UNIRC) allo scopo di promuovere l'uguaglianza di genere intesa a garantire ad ogni individuo, contrastando qualsiasi forma di discriminazione, uguali condizioni per la partecipazione alla vita accademica e per l'acquisizione di strumenti utili all'inserimento nella vita economica, politica e sociale, indipendentemente dal genere, dalla religione e dalle convinzioni personali, dalla razza e dall'origine etnica, dalla disabilità, dall'età, dall'orientamento sessuale.

L'Università Mediterranea di Reggio Calabria sostiene la formulazione del Piano di Eguaglianza di Genere anche come misura di attuazione dell'Agenda 2030, proposta dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite, al fine di contribuire alla realizzazione di uno sviluppo sostenibile a livello globale.

Specifici riferimenti a quanto sopra sono riportati anche nello Statuto dell'Università Mediterranea³, che all'art. 2, dichiara di promuovere tra i valori fondamentali "azioni che favoriscano il superamento di ogni forma di discriminazione". Inoltre, nel Codice Etico dell'Università Mediterranea⁴, all'art. 2.1 si afferma che "In conformità a quanto previsto dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e dalla Costituzione italiana, l'Università Mediterranea rifiuta ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, per ragioni di sesso, razza, colore della pelle, origine etnica o sociale, lingua, religione, convinzioni personali, opinioni politiche, appartenenza ad una minoranza nazionale, patrimonio, nascita, disabilità, età o orientamento sessuale."

Il GEP, nell'ottica delle pari opportunità, intende favorire attraverso le attività proposte, il benessere lavorativo, la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, l'ottimizzazione delle risorse umane per il raggiungimento degli obiettivi della pianificazione strategica di Ateneo, la partecipazione alle attività di tutto il personale universitario (accademico e amministrativo) valorizzandone le specifiche competenze.

In particolare, questo documento è il risultato di un approfondito processo di analisi, discussione, valutazione e revisione svolto presso l'Università Mediterranea di Reggio Calabria con i principali attori che saranno coinvolti nella realizzazione del GEP.

È importante sottolineare che nella progettazione delle azioni incluse nel GEP si è tenuto conto della normativa nazionale e delle indicazioni preliminari contenute nel Piano Triennale di Azioni Positive, a sua volta redatto assimilando le direttive del Piano di Eguaglianza di Genere.

² www.gecco.unirc.it

³ http://www.unirc.it/documentazione/media/files/studenti/Statuto_pubblicazione_sito_18_11_2013.pdf

⁴ https://www.unirc.it/documentazione/allegati_news/att_2011072850449_8947.pdf

In tal modo si è avviato e realizzato il processo di integrazione fra i diversi strumenti di programmazione al fine di renderne l'attuazione realizzabile ed efficace.

In particolare, il GEP sarà periodicamente aggiornato con cadenza triennale, non sostituirà il Piano Triennale di Azioni Positive, ma lo integrerà per rafforzare o aggiungere nuove azioni al fine di raggiungere l'obiettivo della parità di genere all'interno dell'Ateneo e garantire la sostenibilità a lungo termine delle azioni per la parità di genere.

Il presente GEP è in linea con i principi stabiliti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e dalla Costituzione italiana oltre che con:

- Lo statuto della Mediterranea;
- Il codice etico della Mediterranea;
- Il codice di comportamento del personale della Pubblica Amministrazione (D.M. 28 novembre 2000).

Le principali sfide relative al raggiungimento di obiettivi nella prospettiva di genere sono state identificate grazie alle risultanze delle analisi dati in ottica di genere realizzate dal Comitato unico di Garanzia (CUG) dal 2015 al 2019, (anche riportate nel Bilancio di Genere 2019-2021, approvato dagli organi di governo), e degli incontri con il management dell'università.

L'attuazione del GEP triennale sarà supportata dal CUG con competenze in materia di pari opportunità e mobbing, rinnovato dalla Mediterranea nel maggio 2020. Nel dettaglio il CUG:

- Propone piani d'azione per l'attuazione delle direttive europee sulla parità di trattamento sul luogo di lavoro;
- Favorisce le iniziative volte alla realizzazione di azioni in materia di conciliazione tra vita privata/lavorativa;
- Promuove studi e indagini di clima utili alla prevenzione, alla preparazione e all'eliminazione delle discrepanze;
- Promuove azioni a favore del benessere sul lavoro e nell'ambiente universitario in senso lato;
- Tutela le categorie e i gruppi svantaggiati
- Svolge compiti di verifica e monitoraggio

Infine, per il conseguimento degli obiettivi previsti da questo GEP risulta essenziale il supporto degli organi decisionali ai quali spetta l'importante compito di far propri i principi di pari opportunità e la loro applicazione nella gestione ordinaria della vita accademica.

1.1 Le Sfide per la Promozione delle Pari Opportunità

Le pari opportunità si configurano come parità di trattamento tra le persone negli ambiti del lavoro, della formazione e dell'istruzione, nell'accesso ai beni e ai servizi in generale. Per parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata sul genere, l'appartenenza etnica, il credo religioso o le convinzioni personali, le disabilità, l'età o l'orientamento sessuale. La promozione dei principi di pari opportunità si configura come strumento di prevenzione e contrasto di ogni forma di violenza (fisica e psicologica).

Per conseguire tale risultato, è importante la diffusione culturale del concetto di pari opportunità, a partire dagli aspetti normativi (ad es., disposizioni della Carta Costituzionale che maggiormente

incidono sul tema della parità e delle pari opportunità; art. 51 della Costituzione, la cui recente modifica consente di affrontare in termini innovativi il problema delle pari opportunità nella rappresentanza democratica; legislazione nazionale in tema di pari opportunità, con particolare riferimento agli ultimi provvedimenti che hanno affrontato il tema in modo diretto o indiretto, come il codice delle pari opportunità; comitati unici di garanzia, etc.). A tal proposito, già nel 2011 la CRUI (Conferenza dei Rettori delle Università italiane) ha presentato una mozione sulle pari opportunità esprimendo “[...] *unanime il forte auspicio che nei lavori delle Commissioni per la predisposizione degli Statuti universitari non solo si tenga nel debito conto quanto previsto dalla legge n.240/2010, art. 2, comma 1, lett. l in materia di “previsione, nella nomina dei componenti il Consiglio di Amministrazione, del rispetto del principio costituzionale delle pari opportunità tra uomini e donne nell’accesso agli uffici pubblici”, ma anche che il principio delle pari opportunità venga esteso a tutti gli organismi che, a vario titolo, saranno previsti nei nuovi ordinamenti statutari delle Università.*”⁵. Più recentemente, il 30 gennaio 2018 è stato sottoscritto un Protocollo d'Intesa tra la Consigliera Nazionale di Parità e il MIUR (Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca) per “*confermare il comune impegno nella lotta alle disuguaglianze e agli stereotipi di genere che, ancora oggi, influenzano i percorsi formativi, l’accesso al mercato del lavoro e le carriere delle e dei giovani, continuando ad alimentare le discriminazioni nel mondo del lavoro. [...] con l’obiettivo di sensibilizzare sul tema delle pari opportunità soprattutto i giovani, oltre che insegnanti e famiglie. Il protocollo ha durata triennale e istituisce un Comitato paritetico che ne curerà gli aspetti gestionali*”⁶.

Per operare concretamente nella diffusione della cultura di genere devono prevedersi azioni specifiche (che nell’arco del triennio indicato saranno monitorate, corrette ed eventualmente riviste per conseguire l’obiettivo prefissato).

A tale scopo, alla fine del processo di analisi, discussione, valutazione e revisione svolto presso l'Università Mediterranea di Reggio Calabria, sono stati individuati alcuni obiettivi da raggiungere mediante l’attuazione di questo GEP. In particolare, sono state identificate cinque principali aree di azione e, per ognuna di esse, gli specifici obiettivi da raggiungere. L’implementazione di tutte le azioni identificate per raggiungere gli obiettivi predetti rappresentano le sfide a cui è chiamata la nostra Università.

Nel dettaglio, le aree di azione identificate dal GEP sono:

- 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;
- Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura di genere dell’organizzazione;
- Prevenzione e contrasto alla violenza di genere e alle discriminazioni.

⁵ <https://www2.cruai.it/HomePage.aspx?ref=1974>

⁶ <https://www.lavoro.gov.it/priorita/Pagine/Protocollo-Intesa-tra-Consigliera-Nazionale-Parita-e-MIUR.aspx>

2 AREE DI INTERVENTO

Questa sezione descrive le principali linee di azione del GEP della Mediterranea.

2.1 Linea di intervento A: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli Organi Decisionali

Come documentato da diversi studi realizzati da alcune università italiane (ad es., Università di Ferrara, Reggio Emilia e Modena, Foggia e Udine) e anche dalle istituzioni europee (ad es., Directorate General for Research and Innovation - Unit B.7 Science with and for Society), negli atenei italiani si osserva un significativo squilibrio di genere negli organi decisionali.

Già a partire dal 2004, gli studi e i programmi di ricerca e finanziamento messi in atto dalla Commissione Europea sottolineano gli effetti negativi derivanti da una non omogenea distribuzione di genere nei processi di generazione della conoscenza e nelle istituzioni scientifiche. In aggiunta, è stato evidenziato come la sotto-rappresentanza di donne in posizioni di vertice e di leadership non faciliti le giovani donne a sviluppare più alte aspirazioni.

Come suggerito dalle indicazioni europee di policy e dai risultati di alcuni studi, perseguire l'obiettivo di garantire una pari rappresentazione dei generi nelle organizzazioni permette di ottenere ricadute positive che vanno dal miglioramento dei risultati e delle prestazioni generali alla creazione di un ambiente lavorativo più sostenibile e più ospitale dal punto di vista delle relazioni sociali.

In questo contesto, l'impegno e l'esempio delle università può risultare determinante nel panorama non solo locale ma anche nazionale, data la loro funzione di istituzioni di ricerca scientifica e di promozione della cultura.

Alla luce di quanto sopra, anche per l'Università Mediterranea, dove l'esistenza di squilibrio di genere negli organi decisionali e in generale nei diversi ruoli accademici è stato verificato nell'ambito delle analisi dati svolte, anche per la redazione del Bilancio di Genere approvato, nel periodo 2015-2019, è auspicabile l'avvio di azioni volte a favorire il riequilibrio di genere negli organi decisionali ai diversi livelli accademici, a partire dall'individuazione di criteri attuativi delle norme statutarie e dei regolamenti vigenti presso la Mediterranea che promuovono l'applicazione dei principi di pari opportunità, intervenendo, se necessario, con azioni più incisive per il raggiungimento di un tale obiettivo.

Tra le azioni più comuni adottate a livello internazionale per favorire il riequilibrio di genere nelle università rientrano la comunicazione istituzionale per dare maggiore visibilità alle componenti sottorappresentate, il sostegno a candidature per posizioni di vertice ai diversi livelli, l'applicazione del principio dell'alternanza delle cariche per permettere a tutte le componenti accademiche di contribuire allo sviluppo dell'Istituzione con le proprie competenze e capacità.

Tutto ciò va ad inserirsi in un contesto più generale di tutta la comunità universitaria, compresa la componente studentesca, per la quale la Mediterranea si impegna ad ascoltare, valutare e operare per garantire un ambiente di lavoro e di studio sereno e proficuo nel rispetto di ogni differenza di genere.

In tale prospettiva, sono previste alcune azioni specifiche (che nell'arco del triennio indicato saranno monitorate, corrette ed eventualmente riviste per conseguire l'obiettivo prefissato del riequilibrio di genere).

Tali azioni sono state disegnate per perseguire una serie di obiettivi che sono descritti nel seguito.

2.1.1 Obiettivo A.1: Sostenibilità a Lungo Termine del GEP

Uno dei principali elementi di sfida per sostenere il processo di cambiamento strutturale verso la parità di genere è la sostenibilità a lungo termine delle azioni incluse in questo GEP alla fine del triennio 2021-2023, che ne costituisce il suo periodo di operatività. Per garantire che successivamente a tale periodo le azioni più importanti continuino ad avere il supporto della Governance dell'università, è necessario istituzionalizzarle attraverso la formulazione di un documento di programmazione che sarà recepito nel Piano Triennale delle Azioni Positive dell'Università, redatto dal CUG.

2.1.2 Obiettivo A.2: Eguale Rappresentatività

Le azioni progettate a questo riguardo mirano alla individuazione di eventuali specificità che non permettono una uguale rappresentatività di genere all'interno degli organi decisionali, nonché la condivisione dei risultati delle analisi con la comunità accademica e gli stessi organi decisionali, in modo da concordare ed elaborare proposte applicabili ed efficaci per la risoluzione del problema.

Rafforzare il coordinamento fra gli Organi di pari opportunità dell'ateneo è ritenuta anche una azione utile allo scopo.

2.1.3 Obiettivo A.3: Eguale Visibilità

L'obiettivo è quello di accrescere la visibilità delle iniziative e dei risultati meritori della componente numericamente meno rappresentata della comunità accademica.

In questo modo si intende accrescere la consapevolezza dell'intera comunità accademica riguardo il contributo che anche le componenti numericamente meno rappresentate forniscono nell'ambito degli obiettivi di crescita e sviluppo dell'intero ateneo.

Questo aspetto è utile per contribuire alla creazione di un ambiente di lavoro più produttivo e stimolante per tutto il personale accademico e amministrativo, motivando i singoli a partecipare più attivamente alle attività organizzative dell'ateneo e fornendo così un supporto all'aumento delle candidature femminili (ad oggi minoritarie) per le posizioni di vertice.

2.1.4 Obiettivo A.4: Coordinamento degli Operatori per le Parità

L'esistenza di più operatori attivi nel campo dell'uguaglianza di genere o alle pari opportunità attivi alla Mediterranea non sempre è conosciuta da tutti all'interno dell'istituzione come in realtà dovrebbe essere, e non sempre esiste un efficace coordinamento tra tutti i vari comitati/risorse. Risulta pertanto necessario dare maggiore visibilità a tali operatori nell'ambito della Mediterranea e promuovere il coordinamento delle loro attività al fine di evitare inutili sovrapposizioni e rafforzare l'efficacia del loro servizio anche nel promuovere azioni che riducano la disparità di genere nelle posizioni apicali.

2.1.5 Obiettivo A.5: Monitoraggio a lungo termine della parità di genere

Per favorire analisi quantitative sui dati disaggregati per genere e individuare possibili condizioni critiche e punti deboli, nonché valutare l'efficacia delle misure legate alla prospettiva di genere, è importante disporre di un sistema di raccolta e monitoraggio dei dati sulla parità di genere. L'analisi della situazione attuale in termini di dimensioni di genere dovrebbe essere ripetuta periodicamente

per verificare lo scenario in evoluzione ed eventualmente modificare la direzione delle azioni intraprese per raggiungere l'eguaglianza di genere.

2.1.6 Obiettivo A.6: Ufficio per il "Supporto amministrativo e organizzativo alle attività per le Pari Opportunità"

La Mediterranea ha istituito nel 2020 l'ufficio per il "Supporto amministrativo e organizzativo alle attività per le Pari Opportunità" sotto il coordinamento del/della Delegato/Delegata Rettorale pro-tempore alle pari opportunità. La Mediterranea è consapevole dell'importanza che riveste un tale ufficio e del necessario rafforzamento della sua attività per il conseguimento degli obiettivi di eguaglianza di genere.

2.1.7 Obiettivo A.7: Diffusione delle "Best Practices" per l'Equilibrio di Genere a Livello Decisionale

È importante che gli organi istituzionali siano sempre a conoscenza delle migliori pratiche che le altre università italiane mettono in atto in materia di equilibrio di genere. La conoscenza migliora i processi di consapevolezza, analisi, emulazione e perfezionamento delle azioni intraprese e da intraprendere per quanto di competenza dei decisori in termini di eguaglianza di genere.

2.2 **Linea di intervento B: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera**

Secondo i dati del MIUR relativi alla posizione accademica nel contesto nazionale (dicembre 2016), le donne sono in media circa il 22% nel livello di prima fascia mentre, considerando tutti i livelli della carriera accademica (ricercatore/ricercatrice, professore/professoressa di prima fascia, professore/professoressa di seconda fascia), la percentuale, sempre in media, è di circa il 37%. Se si considerano le sole discipline STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) queste percentuali, in particolare per quanto riguarda il livello di prima fascia, oscillano tra il 9 e il 16% nei diversi Settori Scientifico Disciplinari (SSD).

A questi dati, si contrappongono quelli relativi alla percentuale dei laureati (circa 40%) e delle laureate (circa 60%), che non giustificano il successivo evidente disequilibrio a livello di carriere accademiche.

Secondo diversi studi (ad es. Università di Trento e Università di Bologna) l'abbandono della carriera scientifica da parte delle donne sarebbe legato ad un ambiente lavorativo che oltre ad essere non equilibrato in partenza nel genere (fornendo quindi meno opportunità per la creazione di reti relazionali e sociali) è anche poco incline a fornire il giusto supporto e sostegno, in particolare perché le donne molto più degli uomini si trovano a dover conciliare impegni lavorativi e familiari.

Le statistiche elaborate per l'Università Mediterranea non mostrano sostanziali differenze con quanto riscontrato a livello nazionale. La percentuale di donne in prima fascia per l'Ateneo è pari al 20% in media (6% nell'area Ingegneria, 9% nell'area Agraria, 13% nell'area Giurisprudenza, Economia e Scienze Umane, con l'eccezione dell'area Architettura dove si rileva il 50%), mentre per il corpo studentesco e i dottorati di ricerca si riscontra una percentuale di circa il 30% per le aree di Agraria e Ingegneria, circa il 50% per l'area Architettura, circa il 60% per l'area Giurisprudenza, Economia e Scienze Umane (la media generale è di circa il 50% per l'insieme delle quattro aree). Tutti i dati citati, relativi al periodo 2015-2019, sono riportati nelle relazioni⁷ finalizzate al Bilancio di Genere.

2.2.1 Obiettivo B.1: Valorizzare e Promuovere la Ricerca

Per incoraggiare l'inizio e il proseguimento delle carriere accademiche per gli appartenenti alle categorie che presso la Mediterranea sono numericamente minoritarie (<https://www.unirc.it/ateneo/cug-archivio.php>) è opportuno supportare e divulgare i risultati delle

⁷ <https://www.unirc.it/ateneo/cug-archivio.php>

ricerche condotte dal personale accademico appartenente a tali categorie, in particolare quando riconosciuti a livello internazionale e/o pubblicati su autorevoli riviste, anche favorendo la partecipazione a convegni e seminari organizzati presso l'Ateneo, preferibilmente con relatori e relatrici ugualmente rappresentati. Tali opportunità vanno maggiormente considerate se riferite ai soggetti più giovani che operano nell'ambito dei dottorati di ricerca e dei gruppi di ricerca dipartimentali.

2.2.2 Obiettivo B.2: Valorizzare e Promuovere le Attività Relative ai Progetti di Ricerca

Da indagini interne è emerso che nell'ambito dei progetti ancora poche ricercatrici che si propongono come Principal Investigator o come Responsabili di Unità di Ricerca di Progetto. Diverse cause possono essere all'origine di ciò quali, ad esempio: un ridotto numero di professoreesse e responsabili di gruppi di ricerca all'interno di istituzioni e dipartimenti accademici o la difficoltà di conciliare lavoro e vita privata. È pertanto importante da un lato valorizzare le attività relative ai progetti di ricerca che vedano donne rivestire il ruolo di Principal Investigator o come Responsabili di Unità di Ricerca di Progetto e dall'altro lato promuovere la loro partecipazione in tali ruoli, con particolare attenzione alle giovani ricercatrici. Infine, a parità di contenuti scientifici, si dovrebbe dare la preferenza a progetti di ricerca che prevedano una composizione paritaria del gruppo di lavoro.

2.2.3 Obiettivo B.3: Accesso alle Posizioni Accademiche e Lavorative

L'Università Mediterranea di Reggio Calabria è attivamente impegnata nel garantire le pari opportunità evitando asimmetrie nei processi di valutazione per l'accesso alle posizioni accademiche e lavorative di sua competenza (progressioni di carriera del personale docente, contratti e assegni di ricerca, contratti di lavoro a tempo determinato del PTA, ecc.). A tal fine La Mediterranea ribadisce, in conformità al "Codice Etico dell'Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria (approvato con decreto rettorale N.204 del 27/07/2011), di operare e vigilare affinché i componenti delle commissioni per la selezione del personale valutino le capacità dei candidati senza applicare un diverso trattamento sulla base del sesso, razza, colore della pelle, origine etnica o sociale, lingua, religione, convinzioni personali, opinioni politiche, appartenenza ad una minoranza nazionale, patrimonio, nascita, disabilità, età e orientamento sessuale.

2.3 **Linea di intervento C: integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti**

L'introduzione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica (R&D) viene positivamente considerata e incoraggiata da questa istituzione ed incorporata tra gli obiettivi del piano strategico di Ateneo 2020-2022.

In particolare, lo svolgimento di un'attività di ricerca, dovrebbe considerare, dove pertinente, quanti e quali aspetti del tema considerato sono dipendenti dalle caratteristiche specifiche dell'utenza. Pertanto nel predisporre il programma di ricerca è necessario prestare attenzione che esso non nasconda un pregiudizio involontario come per esempio quello di presupporre che alcune funzioni siano prerogative di un genere o sottovalutare l'impatto di uno specifico gruppo nell'estrapolazione dei risultati della ricerca. Infatti, se il campione non è rappresentativo della popolazione effettiva i risultati sono distorti e l'applicazione pratica dei risultati della ricerca creerà un'ulteriore distorsione nella società.

Nelle proprie ricerche è importante che ogni accademico di questa università utilizzi un linguaggio rispettoso delle differenze, come riportato nel documento "*Indicazioni per un uso del linguaggio rispettoso delle differenze*"⁸, adottato dall'Università Mediterranea di Reggio Calabria con D.R. n 352 del

⁸ http://www.geecco.unirc.it/images/Linee_guida_uso_linguaggio_Unirc.pdf

21/12/2018 e in vigore da tale data. Si fa presente che le raccomandazioni riportate nel sopra citato documento sono anche espressamente indicate nelle linee guida agli autori per la sottomissione di articoli scientifici da parte di molte riviste in area STEM.

Sull'introduzione della dimensione di genere nella didattica è facile sottolineare come lo sviluppo di una società priva di condizionamenti e pregiudizi risieda in primis nella formazione che gli allievi ricevono. La Mediterranea è consapevole del suo ruolo e dell'importanza di fornire un'adeguata attività formativa anche in tale ambito.

A tal fine, nello svolgimento delle attività didattiche il docente dovrebbe prestare attenzione al fatto che l'uditorio è formato da individui i cui modelli sociali di riferimento (es., uomini e donne) sono diversi. Pertanto, esempi declinati sempre secondo uno dei due generi (tipicamente al maschile) possono fornire una percezione distorta del rapporto tra contenuti della disciplina ed ambiti applicativi. Nelle discipline dove la presenza femminile tra il personale docente è tipicamente piuttosto bassa, questo può causare un'ulteriore distorsione fornendo la percezione che l'area, ciò è generalmente usuale nelle discipline STEM, sia quasi esclusivamente appannaggio maschile.

Gli effetti di una tale percezione sono molteplici: ricadute professionali (es., progettazione non corretta rispetto alla prospettiva dell'utente finale), perdita di risorse (es., riduzione delle iscrizioni di studentesse che percepiscono alcune aree come "maschili"), impatti sulla società (es., formazione di persone che a loro volta perpetueranno un modello distorto che non terrà conto, se non marginalmente, della prospettiva dell'utente finale).

Sono pertanto evidenti i benefici di una formazione che tenga conto del genere e nella quale, come per la ricerca, ciascun docente utilizzi un linguaggio rispettoso delle differenze durante lo svolgimento delle attività didattiche, come riportato nel documento "*Indicazioni per un uso del linguaggio rispettoso delle differenze*" precedentemente citato.

2.3.1 Obiettivo C.1: Promozione della Dimensione di Genere nella attività di ricerca e didattica

L'Università Mediterranea di Reggio Calabria è impegnata attivamente nell'introduzione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica, promuovendo forme di autovalutazione dei contenuti delle loro ricerche e dei corsi di insegnamento da parte dei docenti, dei ricercatori e delle ricercatrici, sempre nel rispetto delle prerogative garantite loro dalla nostra costituzione e dal quadro normativo vigente.

2.4 **Linea di intervento D: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura di genere dell'organizzazione**

L'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la produttività passano necessariamente attraverso il miglioramento dell'organizzazione del lavoro. Un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, rappresenta, infatti, un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro. Un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, sia di appartenenza. In tale contesto, l'Ateneo è impegnato a supportare la conciliazione tra lavoro e vita privata anche attraverso l'adozione di strumenti di organizzazione flessibile dell'attività lavorativa.

In merito alla coltura di genere all'interno dell'organizzazione è bene ricordare che le università sono la sede di produzione, trasmissione e divulgazione della conoscenza e rappresentano pertanto importanti modelli di riferimento per la società, svolgendo non solo un ruolo fondamentale nella formazione culturale e civica delle giovani generazioni, ma anche più in generale di trasmissione di

una cultura che educi al rispetto dei valori di uguaglianza e contrasti le discriminazioni in ogni forma.

La comunicazione è uno degli ambiti in cui stereotipi e pregiudizi di genere possono essere prodotti e veicolati, consapevolmente o inconsapevolmente. La comunicazione in tutte le sue forme (audiovisiva, iconica, verbale, gestuale) può contribuire a consolidare o esasperare squilibri già presenti nella società, ma può anche contribuire positivamente a modificare e contrastare stereotipi e costumi.

Partendo da questi presupposti, e riconosciuto l'importante ruolo educativo che l'università, in quanto luogo di cultura e conoscenza, svolge a vari livelli, l'Università Mediterranea di Reggio Calabria intende promuovere nei vari ambiti della vita quotidiana della comunità accademica (eventi, testi amministrativi, comunicazioni) un uso della lingua italiana rispettosa di tutte le differenze, trasversale a tutte quella di genere. Allo stesso tempo, assieme all'uso attento del linguaggio essa promuove l'utilizzo di immagini equilibrate e rappresentative di tutte le diverse componenti che concorrono a formare una comunità accademica libera, aperta e inclusiva.

2.4.1 Obiettivo D.1: Miglioramento delle procedure atte a favorire la conciliazione fra lavoro e vita privata

In questo ambito le azioni sono disegnate per supportare l'adozione di strumenti atti a realizzare una migliore flessibilità del lavoro e una efficiente applicazione degli strumenti implementati anche attraverso processi di monitoraggio e audit.

2.4.2 Obiettivo D.2: Linguaggio di Genere

La Mediterranea attraverso il documento "*Indicazioni per un uso del linguaggio rispettoso delle differenze*"⁹, adottato dall'Università Mediterranea di Reggio Calabria con D.R. n 352 del 21/12/2018 e in vigore da tale data, ha fatto proprie le indicazioni europee contenute nella Direttiva UE/54/2006 e nelle linee guida "La neutralità di genere nel linguaggio usato al Parlamento Europeo, 2008", dove si raccomanda di "evitare l'uso di termini che, in quanto implicano la superiorità di un sesso sull'altro, possono avere una connotazione di parzialità, discriminazione o deminutio capitis" e quanto indicato a livello nazionale, come ad esempio nella "Direttiva Funzione Pubblica n. 2 del 26 giugno 2019 Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche". Comunque, una comunicazione neutra dal punto di vista del genere è un requisito fondamentale anche quando la comunicazione si esplica in altre forme come, ad esempio, quelle visuali e iconiche. La Mediterranea si impegna a contrastare tutte le forme di discriminazione comprese quelle di comunicazione scritta e visuale.

2.4.3 Obiettivo D.3: Consapevolezza

È spesso diffusa la mancata consapevolezza dell'esistenza di squilibri di genere, e delle situazioni di disagio esistenti all'interno dell'università. Inoltre, vi è una limitata conoscenza delle iniziative/eventi svolti o in corso in materia di uguaglianza di genere all'interno dell'Università, per cui si rende necessario un maggiore coordinamento all'interno dell'università in modo da raggiungere il maggior numero possibile di destinatari favorendo l'accesso alle informazioni relative alle attività organizzate e promosse dall'Ateneo in materia di tutela della parità, inclusione, non discriminazione.

2.5 **Linea di intervento E: Prevenzione e contrasto alla violenza di genere e alle discriminazioni**

⁹ http://www.gecco.unirc.it/images/Linee_guida_uso_linguaggio_Unirc.pdf

La violenza di genere in ogni sua forma e la presenza di discriminazioni continuano ad essere un grave e inaccettabile ostacolo al godimento dei diritti delle donne e alla loro piena realizzazione personale. L'Università Mediterranea, nella consapevolezza di quanto sia necessario un quotidiano lavoro sul piano culturale e formativo su tale tema, intende avviare azioni e attività di sensibilizzazione volte al contrasto e alla violenza di genere in tutte le sue forme, maturata in ambiente domestico o sul luogo di lavoro, e contrasto ad ogni forma di discriminazione diretta o indiretta. Ciò sarà condotto programmando specifiche attività a diversi livelli con contributi che possono provenire dalla formazione, ricerca, internazionalizzazione, raccolta dati, attività rivolte al territorio.

2.5.1 Obiettivo E.1: Sensibilizzazione sul tema della violenza di genere e prevenzione

Per rendere efficace l'azione di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali, e ad ogni forma di discriminazione diretta o indiretta, l'obiettivo da raggiungere è quello di intraprendere una mirata attività culturale di sensibilizzazione, divulgazione, e formazione anche in collaborazione con altri Atenei (adesione alla rete nazionale UNIRE-Università in rete contro la violenza di genere).

3 STRATEGIA PER L'EGUAGLIANZA DI GENERE: AREE D'INTERVENTO E OBIETTIVI

La strategia per l'uguaglianza di genere che la Mediterranea intende perseguire per affrontare le sfide, in accordo con quanto riportato nel *Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani*, redatto a cura del Gruppo di Lavoro GEP della Commissione CRUI sulle Tematiche di genere, si basa sulla individuazione di principali linee di azione descritti nella precedente sezione e, ovvero:

- 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;
- Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura di genere dell'organizzazione
- Prevenzione e contrasto alla violenza di genere e alle discriminazioni.

I benefici derivanti dalle azioni previste in questo piano ricadranno su tutta la comunità della Mediterranea indipendente se esse sono svolte a livello dei comitati attivi alla Mediterranea, dei suoi Dipartimenti o dell'Università nella sua interezza.

Nella successiva Tabella 3.1 è presentata una sintesi degli obiettivi principali che mirano ad affrontare ciascuna delle sfide descritte nella precedente sezione con le azioni proposte per affrontare queste sfide e che saranno descritte in dettaglio nella prossima sezione

Tabella 3.1 - Aree di intervento, Obiettivi ed azioni previste

A	Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli Organi Decisionali	
	A.1	Sostenibilità a Lungo Termine del GEP <i>Inclusione nel Piano Triennale di Azioni Positive della Mediterranea di Azioni del GEP</i>
	A.2	Eguale Rappresentatività <i>Individuazione di Specificità che impediscono l'Eguale Rappresentatività di Genere ai Diversi Livelli Decisionali</i> <i>Rafforzare i Servizi di Coordinamento in tema di Pari Opportunità</i>
	A.3	Eguale Visibilità <i>Individuazione di Specificità che impediscono l'Eguale Visibilità di Genere</i>
	A.4	Coordinamento dei Comitati per le Pari Opportunità <i>Comitato di Coordinamento degli Operatori per le Parità</i>
	A.5.	Monitoraggio a lungo termine della parità di genere <i>Raccolta dati per Bilanci di Genere</i>
	A.6	Ufficio per il "Supporto amministrativo e organizzativo alle attività per le Pari Opportunità" <i>Potenziamento dell'ufficio</i>
	A.7	Diffusione delle "Best Practices" per l'Equilibrio di Genere a Livello Decisionale <i>Report "Best Practices"</i>
B	Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	
	B.1	Valorizzare e Promuovere la Ricerca <i>Training sulla Ricerca</i> <i>Virtual Office per la Ricerca</i> <i>Valorizzazione dei Risultati della Ricerca</i>
	B.2	Valorizzare Promuovere le Attività Relative ai Progetti di Ricerca <i>Incoraggiare l'Applicazione per Principal Investigator e Responsabili di Unità di Ricerca e Composizione dei Team</i> <i>Virtual Office per i Progetti</i>
	B.3	Accesso alle Posizioni Accademiche e Lavorative <i>Linee Guida e Training per le Commissioni per l'Accesso a Posizioni Lavorative</i>
C	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	
	C.1	Promozione della Dimensione di Genere in Ricerca e Didattica <i>Linee Guida e Training per la Ricerca e la Didattica alla dimensione di genere</i>
D	Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura di genere dell'organizzazione	
	D.1	Miglioramento delle procedure atte a promuovere la conciliazione fra lavoro e vita privata <i>Flessibilità del lavoro</i>
	D.2	Linguaggio di Genere <i>Seminario sulla Comunicazione di Genere</i>
	D.3	Consapevolezza <i>Questionario sulla Percezione delle Pari Opportunità</i> <i>Collaborazione con i Delegati/Delegato per le pari opportunità delle Università Italiane</i> <i>Contrasto agli Stereotipi di Genere nelle Discipline STEM</i> <i>Seminario sulle Pari Opportunità</i>
E	Prevenzione e contrasto alla violenza di genere e alle discriminazioni	
	E.1	Sensibilizzazione sul tema della violenza di genere e prevenzione <i>Attività di formazione e divulgazione per il contrasto alla violenza di genere</i> <i>Sportello/spazio di ascolto</i>

4 PIANO DI AZIONI E SCHEDE

In questa sezione è riportato in dettaglio il GEP della Mediterranea. Per ognuno degli obiettivi precedentemente identificati sono descritte una o più azioni, formulate in termini generici, atte a raggiungere i traguardi prefissati, la tempistica e le unità/stakeholder responsabili.

L'efficacia di ogni azione di questo GEP andrà valutata in relazione alla sua capacità di soddisfare le finalità previste e potrà essere soggetta a revisione anche prima della fine di questo GEP ove si rendesse necessario per raggiungere l'obiettivo prefissato, ovvero ove la stessa azione risultasse non più necessaria allo scopo prefissato. Tali proposte di revisione potranno essere formulate in base ai risultati raggiunti e sulla base delle opinioni, consigli, osservazioni, suggerimenti degli attori attivi e passivi (i.e., esecutori e beneficiari). Il CUG coordinerà gli eventuali processi di revisione delle azioni nell'ottica di mantenere inalterate le finalità di eguaglianza di genere che sono alla base del GEP. Per tale attività il CUG potrà avvalersi anche di collaboratori esterni al comitato.

Linea di intervento A: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli Organi Decisionali

Obiettivo A.1: Sostenibilità a Lungo Termine del GEP

Azione A.1.1: Inclusione del GEP nel Piano Triennale di Azioni Positive della Mediterranea

Descrizione: L'azione mira a incorporare gli obiettivi di eguaglianza di genere all'interno del Piano Triennale delle Azioni Positive¹⁰ (PaP) la cui proposta è affidata al CUG dell'Università Mediterranea (Direttiva PCM N. 2/2019) e all'approvazione degli organi decisionali. Gli obiettivi generali delle azioni sono:

- garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità;
- promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata;
- promuovere all'interno dell'Ateneo la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione

Il Piano di azioni positive di durata triennale viene aggiornato annualmente, il monitoraggio e la verifica sulla sua attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato unico di garanzia; nel corso della fase di aggiornamento del PaP, si procederà all'eventuale integrazione delle azioni previste nel GEP, realizzando così un progressivo coordinamento fra i due piani.

Tempistica:

- M01-M36

Soggetti coinvolti:

- CUG con l'eventuale collaborazione di altro personale strutturato dell'Ateneo, GEP team.

¹⁰ Piano Triennale delle Azioni Positive è il documento ufficiale rilasciato da ogni Università italiana ogni tre anni e che comprende azioni per promuovere la cultura e le politiche per le pari opportunità.

Linea di intervento A: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli Organi Decisionali

Obiettivo A.2: Eguale Rappresentatività

Azione A.2.1: Individuazione di Specificità che Impediscono l'Egual Rappresentatività di Genere ai Diversi Livelli Decisionali

Descrizione: Individuazione di criticità di rappresentatività di genere ai diversi livelli decisionali, rispetto alla composizione della comunità accademica, sulla base dei dati e delle statistiche realizzate anche in occasione della relazione annuale CUG e della redazione/aggiornamento dei BdG. Tale azione ha lo scopo di individuare, esplicitare e proporre agli organi decisionali idonei criteri/modalità, ove non chiaramente definiti, per la nomina/elezione di componenti che, da Statuto, sono scelte/elette "nel rispetto del principio costituzionale di pari opportunità" (artt. 16, 19, 21 dello Statuto di Ateneo), inclusa la possibilità di quanto previsto all'art. 19 comma b che riporta "secondo le indicazioni del Regolamento generale d'Ateneo che deve prevedere oltre al voto singolo, la possibilità di un doppio voto distinto per genere".

Tempistica:

- M09-M16: Analisi delle procedure attualmente adottate; illustrazione agli organi decisionali dei criteri/modalità per la nomina/elezione di componenti che da statuto sono scelti/eletti
- M17-M36: Avvio e sviluppo della discussione sulle criticità individuate in vista dell'individuazione di soluzioni condivise.

Soggetti coinvolti:

- Organi di Ateneo, Governance, Dipartimenti, Delegato/Delegata del Rettore/Rettrice per le Pari Opportunità con l'eventuale collaborazione del CUG o di altro personale strutturato dell'Ateneo; GEP team

Azione A.2.2: Rafforzare i Servizi per la raccolta dati in tema di Pari Opportunità

Descrizione: I Dipartimenti della Mediterranea hanno sempre prestato significativa attenzione alla cultura di genere e, in tale ottica, si sono già da tempo dotati di propri Delegati/Delegatoe per le Pari Opportunità che operano e collaborano con i propri Direttori/Direttrici di Dipartimento per le questioni di genere e consentono di avere un feedback diretto sulla parità di genere a livello locale.

L'azione prevede che sia dato mandato a questi operatori per coordinare la raccolta di dati, disaggregati per genere, rilevabili solo a livello decentrato/locale (es. commissioni di concorso, PI progetti di ricerca, etc.).

Tali dati saranno utilizzati per le analisi di cui all'azione A.2.1, per il BdG, e per tutte le valutazioni utili a supportare l'uguaglianza di genere negli organi decisionali a l'introduzione dell'ottica di genere ei processi decisionali



Tempistica:

- M01-M36

Soggetti coinvolti:

- Organi di Ateneo, Governance, Delegato/Delegata Rettorale per le Pari Opportunità dell'Ateneo, Delegati/Delegate per le Pari opportunità dei Dipartimenti, Ufficio per il "Supporto amministrativo e organizzativo alle attività per le Pari Opportunità".

Linea di intervento A: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli Organi Decisionali

Obiettivo A.3: Eguale Visibilità

Azione A.3.1: Individuazione di Specificità che Impediscono l'Eguale Visibilità di Genere

Descrizione: Individuazione di eventuali specificità che non permettono una uguale visibilità rispetto alla composizione della comunità accademica. L'azione mira anche ad accrescere la visibilità delle iniziative e dei risultati meritori della componente numericamente meno rappresentata della comunità accademica. In particolare, si intende progettare e sviluppare una attività di comunicazione (sia all'interno dell'Ateneo, e più specificatamente dei Dipartimenti, sia su Web o tramite comunicati stampa) finalizzata a dare visibilità alle iniziative e ai risultati meritori delle componenti meno rappresentate. Tale azione intende contribuire alla realizzazione di un ambiente di lavoro più produttivo e stimolante, incline a riconoscere l'impegno e i risultati dei singoli, così da contribuire a motivare le componenti meno numericamente rappresentate e per questo tendenzialmente meno "visibili", spingendole a partecipare più attivamente alle attività organizzative dell'ateneo. In questo modo si mira ad accrescere, nel medio-lungo termine, le candidature femminili per i ruoli apicali all'interno degli organi decisionali.

Tempistica:

- M01-M36:

Soggetti coinvolti:

- Delegati/Delegato dei Direttori/Direttrici di Dipartimento, Delegati/Delegato dei Dipartimenti per la comunicazione, Servizio comunicazione dell'Ateneo

Linea di intervento A: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli Organi Decisionali

Obiettivo A.4: Coordinamento degli Operatori per le Parità

Azione A.4.1: Comitato di Coordinamento degli Operatori per le Parità

Descrizione: L'esistenza di più soggetti (Dipartimenti, Comitati, Organismi, Associazioni e gruppi di lavoro in Progetti) che operano nell'ambito dell'eguaglianza di genere, in assenza di coordinamento, può causare inutili sovrapposizioni con perdita di risorse e efficacia delle azioni stesse.

Al fine per rafforzare l'azione complessiva della Mediterranea e coordinare le attività di Pari Opportunità tra l'Ateneo e i Dipartimenti, si intende istituire una struttura di Coordinamento per le Pari Opportunità composto da tutti i Delegati/Delegato per le Pari opportunità dei Dipartimenti della Mediterranea coordinato dal Delegato/Delegata Rettorale per le Pari Opportunità dell'Ateneo.

In particolare, oltre al coordinamento delle azioni di pari opportunità il Coordinamento opererà per facilitare l'integrazione della prospettiva di genere nel Governo di Ateneo, per la rimozione delle cause che di fatto ostacolano a livello dipartimentale una omogenea rappresentatività delle componenti della comunità accademica ai diversi livelli.

Il ruolo della struttura è anche quello di raccordo tra tutti i soggetti coinvolti a vario titolo nei servizi per le Pari Opportunità presso la Mediterranea, per evitare sovrapposizioni delle azioni di parità, identificare possibili azioni comuni e accrescere la conoscenza delle azioni e delle iniziative intraprese in tema di parità sia all'interno della comunità della Mediterranea che al suo esterno. I soggetti interessati all'azione si riuniranno con cadenza almeno semestrale.

Tempistica:

- M06-M36

Soggetti coinvolti:

- Rappresentante del Comitato Delegati/Delegato di Parità e i rappresentanti dei vari Comitati, Organismi, Nucleo di valutazione, Associazioni e gruppi di lavoro in Progetti

Linea di intervento A: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli Organi Decisionali

Obiettivo A.5: Monitoraggio a lungo termine della parità di genere

Azione A.5.1: Raccolta dati per i Bilanci di Genere

Descrizione: La presenza di un sistema di indicatori aggregati per la parità di genere permette di facilitare il monitoraggio e la valutazione dell'attuazione dei GEP e dell'evoluzione delle politiche di genere nel tempo, anche attraverso indicatori statistici aggregati. A tal fine verrà organizzato un sistema per la raccolta e analisi dei dati, disaggregati per genere, da utilizzare per realizzare un monitoraggio della situazione attuale e della sua evoluzione nel tempo. I dati raccolti riguarderanno la presenza femminile e maschile nei diversi ruoli/livello di personale e la popolazione studentesca. I risultati dell'analisi dei dati presentati anche attraverso l'uso di tabelle e grafici faranno parte di un report (anche estratto dal Gender Budgeting) che sarà pubblicato periodicamente (almeno ogni tre anni) sul sito istituzionale della Mediterranea e sottoposto agli organismi decisionali dell'università. Attraverso questo report gli organi decisionali saranno informati della reale situazione attuale in termini di parità di genere e potranno osservare l'efficacia e gli effetti a lungo termine delle scelte nel corso degli anni.

Tempistica:

- M01-M36:
 - M01-M06: Individuazione indicatori Bilancio di Genere
 - M07-M36: Progettazione struttura banca dati e redazione primo report

Soggetti coinvolti:

- Governance, CUG, Delegati/Delegato per le Pari Opportunità, Delegati/Delegato del Rettore per le analisi statistiche di sistema, ufficio preposto, GEP team

Linea di intervento A: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli Organi Decisionali

Obiettivo A.6: Ufficio per il "Supporto amministrativo e organizzativo alle attività per le Pari Opportunità"

Azione A.6.1: Potenziamento dell'Ufficio

Descrizione: In data 15 giugno 2020 La Direzione Amministrativa della mediterranea ha attivato un ufficio per il "Supporto amministrativo e organizzativo alle attività per le Pari Opportunità" sotto il coordinamento del/della Delegato/Delegata del Rettore/Rettrice pro-tempore alle pari opportunità. La Mediterranea è consapevole dell'importanza che riveste un tale ufficio intende potenziare l'organico e rafforzare i servizi offerti da codesto ufficio. A tal fine si conviene di attivare a 24 mesi dall'istituzione dell'ufficio una ricognizione sull'attività svolta e sulle modalità di potenziamento dell'ufficio

Tempistica:

- M24-M36: Attività di ricognizione

Soggetti coinvolti:

- Direttore/Direttrice Amministrativo/Amministrativa o suo Delegato/Delegata, Delegato/Delegata del Rettore/Rettrice per le Pari Opportunità dell'Ateneo, Nucleo di valutazione,

Linea di intervento A: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli Organi Decisionali

Obiettivo A.7: Diffusione delle "Best Practices" per l'Equilibrio di Genere a Livello Decisionale

Azione A.7.1: Report "Best Practices"

Descrizione: Al fine di portare a conoscenza degli organi decisionali della Mediterranea delle migliori pratiche adottate anche da altre università italiane in materia di equilibrio di genere, si conviene di sottoporre agli organi decisionali un report sulle migliori pratiche in tema di pari opportunità ritenute idonee a promuovere significativi cambiamenti nella Mediterranea. Il report sarà redatto entro la scadenza del GEP.

Tempistica:

- M01-M36

Soggetti coinvolti:

- Organi di governo, Comitato guida per le Pari Opportunità, CUG (che potrà avvalersi per esplicitare l'azione di altro personale strutturato); GEP team

Linea di intervento B: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo B.1: Valorizzare le Attività di Ricerca

Azione B.1.1: Training sulla Ricerca

Descrizione: Gli avanzamenti di carriera nel sistema accademico italiano richiedono il possesso di una significativa produzione scientifica. Le giovani generazioni di dottorandi/dottorande e ricercatori/ricercatrici possono incontrare significative difficoltà all'inizio della loro carriera per produrre un adeguato numero di pubblicazioni scientifiche di qualità, scegliere le riviste più opportune e orientarsi nei meccanismi dell'Abilitazione Scientifica Nazionale. Per potenziare tali aspetti verranno realizzati periodicamente dei seminari di potenziamento dove verrà prestata particolare attenzione alle categorie sottorappresentate nella comunità accademica della Mediterranea (generalmente costituita dalla categoria delle donne, come risulta dalle relative statistiche dal 2015 ad oggi) al fine di dare a tutte le componenti della Mediterranea eguali opportunità di carriera. I seminari potranno essere erogati anche online con le modalità ritenute più opportune.

Tempistica:

- M01-M36: seminari

Soggetti coinvolti:

- Pro Rettore/Rettrice per la ricerca, Scuole di Dottorato.

Azione B.1.2: Virtual Office per la Ricerca

Descrizione: A completamento dell'azione precedente viene istituito un ufficio virtuale per il mentoring alle giovani generazioni di dottorandi/dottorande e ricercatori/ricercatrici su tematiche inerenti la ricerca e la produzione scientifica. Nello svolgimento di tale attività verrà prestata particolare attenzione alle categorie sottorappresentate nella comunità accademica della Mediterranea (generalmente costituita dalla categoria delle donne, come risulta dalle relative statistiche dal 2015 ad oggi) al fine di dare a tutte le componenti della Mediterranea eguali opportunità di carriera.

Tempistica:

- M04-M36

Soggetti coinvolti:

- Delegato/Delegata del Pro Rettore/Rettrice per la Ricerca.

Azione B.1.3: Valorizzazione dei Risultati della Ricerca

Descrizione: Per incoraggiare l'inizio e il proseguimento delle carriere accademiche per gli appartenenti alle categorie che presso la Mediterranea sono numericamente minoritarie (dalle relative statistiche dal 2015 ad oggi, in quasi tutti i dipartimenti della Mediterranea le ricercatrici/docenti donne sono in minoranza rispetto ai colleghi uomini) è opportuno supportare e divulgare i risultati delle ricerche condotte dal personale accademico appartenente a tali categorie, in particolare quando riconosciuti a livello internazionale e/o pubblicati su autorevoli riviste. Tali opportunità vanno maggiormente considerate se riferite ai soggetti più giovani che operano nell'ambito dei dottorati di ricerca e dei gruppi di ricerca dipartimentali. Tale attività potrà essere svolta sia a livello di Ateneo che di Dipartimento attraverso comunicazioni nei Consigli di Dipartimento e di Corso di Laurea, comunicati stampa sugli organi informazione (sia online che non) e anche favorendo l'organizzazione di convegni e seminari organizzati presso l'Ateneo con relatori e relatrici preferibilmente rappresentati in eguale misura.

Tempistica:

- M01-M36

Soggetti coinvolti:

- Direttore/Direttrici di Dipartimento e loro Delegati/Delegato alla Comunicazione, Ufficio Comunicazione dell'Ateneo

Linea di intervento B: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo B.2: Valorizzare e Promuovere le Attività Relative ai Progetti di Ricerca

Azione B.2.1: Incoraggiare la Partecipazione come Principal Investigator, Responsabili di Unità di Ricerca in Progetti e Composizione dei Team

Descrizione: Come evidenziato dalle statistiche relative agli anni dal 2015 ad oggi, l'applicazione di donne nel ruolo di Principal Investigator o Responsabile di Unità di Ricerca nell'ambito di progetti finanziati è ancora limitata. Al pari, risulta che la composizione dei team nell'ambito dei progetti risulta frequentemente non equilibrata rispetto al genere. Tale situazione trova riscontro anche nella progettualità delle giovani generazioni di dottorande e ricercatrici, anche per una non adeguata conoscenza dei meccanismi alla base dei finanziamenti per la ricerca. Considerando anche l'attenzione che sempre più spesso viene data a tali aspetti nell'ambito delle valutazioni dei progetti stessi (aumentandone le possibilità di finanziamento), si ritiene opportuno incoraggiare l'applicazione delle donne a ruoli apicali all'interno dei progetti e promuovere la formazione di teams il più possibile equilibrati dal punto di vista del genere. Per potenziare tali aspetti verranno realizzati periodicamente degli appositi seminari che potranno essere erogati anche online con le modalità ritenute più opportune.

Tempistica:

- M01-M36

Soggetti coinvolti:

- Pro Rettore/Rettrice per la ricerca, Scuole di Dottorato.

Azione B.2.2: Virtual Office per i Progetti

Descrizione: A completamento dell'azione precedente viene istituito un ufficio virtuale per il mentoring alle giovani generazioni di dottorandi/dottorande e ricercatori/ricercatrici su tematiche inerenti i progetti di ricerca. Nello svolgimento di tale attività verrà prestata particolare attenzione alle categorie sottorappresentate nella comunità accademica della Mediterranea (generalmente costituita dalla categoria delle donne, come risulta dalle relative statistiche dal 2015 ad oggi) al fine di dare a tutte le componenti della Mediterranea eguali opportunità di carriera.

Tempistica:

- M04-M36

Soggetti coinvolti:

- Delegato/Delegata del Pro Rettore/Rettrice per la Ricerca.

Linea di intervento B: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo B.3: Accesso alle Posizioni Accademiche e Lavorative

Azione B.3.1: Linee Guida e Training per le Commissioni per l'Accesso a Posizioni Lavorative

Descrizione: Garantire le pari opportunità evitando asimmetrie nei processi di valutazione per l'accesso alle posizioni accademiche e lavorative di sua competenza (progressioni di carriera del personale docente, contratti e assegni di ricerca, contratti di lavoro a tempo determinato del PTA, ecc.). La Mediterranea fa proprie le linee guida "*Indicazioni in tema di pari opportunità per le commissioni di selezione del personale*" sviluppate nell'ambito del progetto GEECCO (finanziato dal programma di ricerca e innovazione Horizon 2020 dell'Unione Europea - Grant agreement No 741128), e approvate da tutti i dipartimenti della Mediterranea, che evidenziano come processi di "unconscious bias" possono interferire con le valutazioni dei candidati. Per accrescere la consapevolezza sulla presenza di tali processi, i membri, a qualsiasi titolo, di tutte le commissioni per l'accesso a posizioni lavorative dovranno prendere visione delle suddette linee guida. Oltre al documento cartaceo, saranno rese disponibili sia sul sito istituzionale che su quello del progetto GEECCO (www.geecco.unirc.it).

Per supportare la diffusione di consapevolezza nell'ambito di questi temi saranno erogati seminari destinati al personale amministrativo e/o accademico

Tempistica:

- M06-M36:
 - M06-M12 diffusione e pubblicazione su siti web istituzionali e canali interni all'ateneo delle linee guida
 - M18-M36: Seminari

Soggetti coinvolti:

- Direttore/Direttrice Amministrativo/Amministrativa, Direttori/Direttrici di Dipartimento, Direttore/Direttrice delle Scuole di Dottorato, Nucleo di valutazione, Membri delle commissioni per l'accesso alle posizioni lavorative.

Linea di intervento C: integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

Obiettivo C.1: Promozione della Dimensione di Genere nella ricerca e nella didattica

Azione C.1.1: Linee Guida e Training per la Ricerca e la Didattica

Descrizione: Al fine di promuovere forme di autovalutazione dei contenuti delle loro ricerche e dei corsi di insegnamento da parte dei docenti, dei ricercatori e delle ricercatrici (nel rispetto delle prerogative garantite loro dalla nostra costituzione e dal quadro normativo vigente), l'Università Mediterranea fa proprie le linee guida "*La prospettiva dell'utente finale - Come tenere conto degli effetti di didattica e ricerca sulla società*" sviluppate nell'ambito del progetto GEECCO (finanziato dal programma di ricerca e innovazione Horizon 2020 dell'Unione Europea - Grant agreement No 741128) e approvate da tutti i dipartimenti della Mediterranea. Oltre al documento cartaceo, saranno rese disponibili sia una presentazione commentata che un training video sia sul sito istituzionale che su quello del progetto GEECCO (www.geecco.unirc.it).

Per supportare la diffusione di consapevolezza nell'ambito di questi temi saranno erogati seminari destinati al personale amministrativo e/o accademico

Tempistica:

- M06-M36:
 - M06-M12 diffusione e pubblicazione su siti web istituzionali e canali interni all'ateneo delle linee guida
 - M18-M36: Seminari

oggetti coinvolti:

- Direttori/Direttrici di Dipartimento, comunità accademica.

Linea di intervento D: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura di genere dell'organizzazione

Obiettivo D.1: Miglioramento delle procedure atte a favorire la conciliazione fra lavoro e vita privata

Azione D.1.1: Flessibilità del lavoro

Descrizione: La Mediterranea è impegnata nel miglioramento dell'organizzazione del lavoro improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e a supportare la conciliazione tra lavoro e vita privata. I recenti avvenimenti causati dall'epidemia da COVID-19 hanno imposto la necessità di applicare il telelavoro (o smart working o lavoro agile) su larga scala, sia per il personale accademico e sia per il personale tecnico-amministrativo. Sebbene nell'esplicamento della propria missione di formazione e ricerca i rapporti umani diretti siano insostituibili e non surrogabili per via tecnologica, possono sussistere casi in cui forme di telelavoro parziale o totale possano essere adottati per venire incontro alle necessità di conciliazione tra lavoro e vita privata. Tuttavia, allo stato attuale non è ancora stato possibile valutare "post facto" la produttività, l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e accademica. Si rende perciò necessario valutare i risultati dell'azione amministrativa e accademica svolta in modalità di smart working che caratterizzano la fase successiva al periodo di *lock-down*. A tal fine, istituendo un apposito gruppo di lavoro, si procederà all'acquisizione degli elementi di analisi per il monitoraggio degli effetti dello smart working nella Mediterranea e consentire agli organi decisionali le opportune valutazioni e decisioni in termini di flessibilità del lavoro, incrementandone l'efficacia ed efficienza.

Tempistica:

- M13-M24

Soggetti coinvolti:

- Delegato/Delegata del Rettore/Rettrice, Delegato/Delegata del Direttore/Direttrice Amministrativo/Amministrativa, Delegato/Delegata del CUG, Area risorse umane

Linea di intervento D: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura di genere dell'organizzazione

Obiettivo D.2: Cultura di Genere

Azione D.2.1: Seminario sulla Comunicazione di Genere

Descrizione: La Mediterranea ha già adottato con D.R. n 352 del 21/12/2018 il documento "*Indicazioni per un uso del linguaggio rispettoso delle differenze*" e lo applica in tutte i documenti ufficiali, incluso il GEP. Esistono comunque altre forme di comunicazione non meno importanti di quella scritta quali, ad esempio, quella visiva e quella iconica, che al pari dei documenti scritti (così come delle ricerche e dei progetti di ricerca) dovrebbero far riferimento a modelli di comunicazione neutra dal punto di vista del genere. Già in passato è stata svolta una specifica attività per definire i contenuti e lo stile della comunicazione istituzionale scritta rivolta al personale amministrativo della Mediterranea. Per rafforzare l'adozione di un linguaggio rispetto delle differenze in tutte le forme di comunicazione istituzionale (scritta, visiva e iconica) sarà organizzato un nuovo seminario formativo che questa volta coinvolga tutte le componenti della comunità della Mediterranea.

Tempistica:

- M01-M36: Seminari sulla Comunicazione di Genere

Soggetti coinvolti:

- Direttore/Direttrice Amministrativo/Amministrativa o suo/sua delegato/delegata, Ufficio stampa e comunicazione

Linea di intervento D: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura di genere dell'organizzazione

Obiettivo D.3: Consapevolezza

Azione D.3.1: Questionario sulla Percezione delle Pari Opportunità

Descrizione: Realizzazione d'indagini, presso i singoli dipartimenti, rivolte alle diverse componenti della comunità accademica per verificare l'effettiva percezione delle questioni di pari opportunità. Il modello del questionario di indagine sarà messo a punto con i delegati di dipartimento alle pari opportunità, che effettueranno le indagini, ad intervalli, presso i rispettivi dipartimenti per verificare se e come cambia la percezione di pari opportunità anche a seguito dell'avvio di eventuali azioni specifiche che rientrino nel Piano di azioni positive che sarà adottato dall'Ateneo, in modo da realizzare un monitoraggio delle azioni intraprese ed eventuali azioni correttive. Per gli uffici centrali dell'amministrazione le indagini potranno essere realizzate a cura del CUG dell'Ateneo.

Tempistica:

- M01-M20:
 - M01-M10 progettazione questionario
 - M11-M16: erogazione questionario 2 raccolta e analisi risultati

Soggetti coinvolti:

- CUG, Delegati/Delegato dei Dipartimenti per le pari opportunità

Azione D.3.2: Collaborazione con i Delegati/Delegato per le Pari opportunità delle Università Italiane

Descrizione: Si promuove la collaborazione con i Delegati/Delegato per le Pari Opportunità delle Università Italiane anche attraverso l'adesione a reti e associazioni per le Pari opportunità operanti nell'ambito delle università italiane.

Tempistica:

- M01-M36

Soggetti coinvolti:

- Delegato/Delegato del Rettore/Rettrice per le Pari opportunità, CUG, Uffici preposti

Azione D.3.3: Contrasto agli Stereotipi di Genere nelle Discipline STEM

Descrizione: Una sotto rappresentazione delle donne nel campo delle discipline STEM fornisce alle giovani studentesse una percezione sbagliata che si traduce nello scegliere altre facoltà, spesso al di fuori della Mediterranea. Ciò si traduce da un lato in una perdita di possibili nuove studentesse e dall'altro, di conseguenza, nel perpetrare lo stereotipo che le discipline STEM non si declinino al femminile. Per contrastare questi stereotipi, la Mediterranea presterà una particolare attenzione nel promuovere sia una comunicazione neutra rispetto al genere e sia modelli positivi di contrasto agli stereotipi, in tutte quelle iniziative promozionali rivolte agli studenti/studentesse delle scuole superiori (e.g., Open Day, Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza, ecc.).

Tempistica:

- M01-M36

Soggetti coinvolti:

- Delegato/Delegata del Rettore/Rettrice e Delegati/Delegati dei Direttori/Direttrici di Dipartimento per l'Orientamento

Azione D.3.4: Seminari sulle Pari Opportunità

Descrizione: Seminari formativi/informativi con il supporto, se necessario, di esperti esterni, sia a livello nazionale che internazionale, convegni e incontri di studio anche in collaborazione con Consiglieri/e di Parità e i CUG degli Enti Locali (Comune, Provincia, Regione) rivolti a tutta la comunità dell'Ateneo, in particolare con il coinvolgimento diretto degli organi decisionali a cui spetta l'importante compito di veicolare e promuovere la cultura di genere presso l'Ateneo.

Tempistica:

- M01-M36

Soggetti coinvolti:

- Governance di Ateneo, Coordinamento dei Delegati/Delegatoe per le Pari Opportunità, CUG

Linea di intervento E: Prevenzione e contrasto alla violenza di genere e alle discriminazioni

Obiettivo E.1: Sensibilizzazione sul tema della violenza di genere e prevenzione

Azione E.1.1: Attività di formazione e divulgazione per il contrasto alla violenza di genere

Descrizione: l'attività di formazione e divulgazione sarà condotta a diversi livelli: inserendo appositi moduli nel programma formativo del personale tecnico- amministrativo aperti al personale docente e ricercatore dell'Ateneo; prevedendo moduli/seminari nell'ambito degli insegnamenti curriculari o master di specializzazione; altre attività di divulgazione nell'ambito della ricerca e terza missione.

Tempistica:

- M01-M36

Soggetti coinvolti:

CUG, Dipartimenti, Rettore/rettrice alla didattica Delegati/Delegatoe dei Dipartimenti per le pari opportunità, Scuola di Dottorato, Area risorse umane e formazione

Azione E.1.2: Sportello/spazio di ascolto

Descrizione: avvio di un progetto pilota di attivazione di uno "Sportello/spazio di ascolto" (collaborazione tra il Presidio medico di Ateneo e il CUG) aperto a tutto il personale e agli studenti/esse per potenziare i canali comunicativi e di ascolto in merito alle possibili situazioni di disagio, discriminazione, prevedendo una figura specificatamente preposta ed una apposita casella di posta elettronica

Tempistica:

- M24: Completata l'attivazione
- M36: Conclusione periodo sperimentale

Soggetti coinvolti:

CUG, Presidio medico di Ateneo, Delegato/Delegatoe del Rettore/Rettrice per le Pari opportunità, Delegati/Delegatoe dei Dipartimenti per le pari opportunità, Governance di Ateneo, Area risorse umane

5 TABELLE

In questa sezione le linee di azione, gli obiettivi e le specifiche azioni del GEP sono riassunte in forma tabellare includendo la tempistica e i target previsti per ognuna delle azioni da implementare. In dettaglio:

- Linea di Azione A: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli Organi Decisionali (Tabella 5.1);
- Linea di Azione B: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera (Tabella 5.2);
- Linea di Azione C: integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti (Tabella 5.3);
- Linea di Azione D: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura di genere dell'organizzazione (Tabella 5.4).
- Linea di Azione E: Prevenzione e contrasto alla violenza di genere e alle discriminazioni (Tabella 5.5).

6 DURATA E MONITORAGGIO

Il presente piano ha durata triennale e potrà subire degli aggiornamenti in itinere, modifiche o adattamenti che si renderanno necessari man mano che il piano avanza nella sua fase operativa.

In questo ambito, il monitoraggio verrà effettuato anche con il supporto del sistema di raccolta e analisi dati progettato e realizzato in base alle disposizioni del presente piano e delle analisi realizzate annualmente dal CUG in occasione della redazione della relazione annuale.

A questo scopo, vengono qui individuati gli indicatori di monitoraggio (Tabella 6.1) relativi alle singole linee di intervento che guideranno le analisi riguardanti gli effetti dell'implementazione del GEP.

Tali indicatori potranno essere aggiornati/modificati in fase di eventuale aggiornamento del piano.

Tabella 6.1. Indicatori di Monitoraggio

Linea di Intervento	Indicatore di Monitoraggio	Valore indicatore ¹¹
Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli Organi Decisionali	Numero di donne in posizione apicale: (Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione e Direzione Dipartimenti)	Incremento del 3%
Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	Quota di professori ordinari di genere femminile per ambito disciplinare/scientifico	Incremento del 3%
Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	Numero di campagne istituzionali di comunicazione finalizzate a sviluppare consapevolezza sulle questioni di genere	Almeno 2 campagne sui temi del linguaggio gender-sensitive o dei bias di genere nei percorsi di carriera
Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura di genere dell'organizzazione	Percentuale di donne in regime di lavoro agile che si dichiara soddisfatta	> 60% dei componenti del gruppo oggetto di indagine
Prevenzione e contrasto alla violenza di genere e alle discriminazioni		Raggiungimento piena operatività dello sportello di ascolto.

¹¹ I valori sono da verificare alla fine del triennio 2021-2023, al momento della scadenza del GEP

Tabella 6.2. Linea di Azione A: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli Organi Decisionali

Linea di Azione A	Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli Organi Decisionali	Attori	Durata	Indicatore di Azione	Valore indicatore Target nel triennio
Obiettivo A.1	Sostenibilità a Lungo Termine del GEP				
Azione A.1.1	Inclusione nel Piano Triennale di Azioni Positive della Mediterranea di Azioni del GEP	CUG con l'eventuale collaborazione di altro personale strutturato dell'Ateneo, GEP team	M06-M36	Numero di obiettivi di eguaglianza di genere all'interno del Piano Triennale delle Azioni Positive utile	Più del 50% degli obiettivi del GEP inclusi nel PaP
Obiettivo A.2	Egualità Rappresentatività				
Azione A.2.1	Individuazione di Specificità che Impediscono l'Egualità Rappresentatività di Genere ai Diversi Livelli Decisionali	Organi di Ateneo, Governance, Dipartimenti, Delegato/Delegata del Rettore/Rettrice per le Pari Opportunità con l'eventuale collaborazione del CUG o di altro personale strutturato dell'Ateneo, GEP team	M09-M36	Relazione su criticità/formulazione proposta sottoposta agli organi decisionali	1
Azione A.2.2	Rafforzare i Servizi per la raccolta dati in tema di Pari Opportunità	Organi di Ateneo, Governance, Delegato/Delegata Rettorale per le Pari Opportunità dell'Ateneo, Delegati/Delegati per le Pari opportunità dei Dipartimenti, Ufficio per il "Supporto amministrativo e organizzativo alle attività per le Pari Opportunità".	M01-M36	N. database locali strutturati	5
Obiettivo A.3	Egualità Visibilità				
Azione A.3.1	Individuazione di Specificità che Impediscono l'Egualità Visibilità di Genere E realizzazione campagne di comunicazione	Delegati/Delegati dei Direttori/Direttrici di Dipartimento, Delegati/Delegati dei Dipartimenti per la comunicazione, Servizio comunicazione dell'Ateneo	M01-M36	n. comunicazioni sui diversi canali (web, social network, siti istituzionali, stampa, etc.)	≥5



Linea di Azione A	Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli Organi Decisionali	Attori	Durata	Indicatore di Azione	Valore indicatore Target nel triennio
Obiettivo A.4	Coordinamento degli operatori per la parità				
Azione A.4.1	Creazione del Comitato di Coordinamento degli Operatori per le Parità	Rappresentante del Comitato Delegati/Delegata di Parità e i rappresentanti dei vari Comitati, Nucleo di valutazione, Organismi, Associazioni e gruppi di lavoro in Progetti	M06-M36	n. riunioni	6
Obiettivo A.5	Monitoraggio a lungo termine della parità di genere				
Azione A.5.1	Sistema per la raccolta dati per bilanci di genere	Governance, CUG, Delegati/Delegata per le Pari Opportunità, Delegati/Delegata del Rettore per le analisi Statistiche, ufficio preposto, GEP team	M01-M36	N. di report pubblicati sul sito di ateneo	1
Obiettivo A.6	Ufficio per il "Supporto amministrativo e organizzativo alle attività per le Pari Opportunità"				
Azione A.6.1	Potenziamento dell'ufficio	Direttore/Direttrice Amministrativo/Amministrativa o suo Delegato/Delegata, Delegato/Delegata del Rettore/Rettrice per le Pari Opportunità dell'Ateneo, Nucleo di valutazione	M24-M36	Analisi/ricognizione dell'attività dell'ufficio	1
Obiettivo A.7	Diffusione delle "Best Practices" per l'Equilibrio di Genere a Livello Decisionale				
Azione A.7.1	Report "Best Practices"	Organi di governo, Comitato guida per le Pari Opportunità, CUG (che potrà avvalersi per esplicitare l'azione di altro personale strutturato), GEP team	M01-M36	Numero di "Best practices" esaminate	> 5

Tabella 6.3– Linea di Azione B: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.

Linea di Azione B	Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	Attori	Durata	Indicatore di Azione	Valore indicatore target nel triennio
Obiettivo B.1	Valorizzare le Attività di Ricerca				
Azione B.1.1	Training sulla Ricerca	Pro Rettore/Rettrice per la ricerca, Scuole di Dottorato	M01-M36	N. di seminari	≥ 2
Azione B.1.2	Virtual Office per la Ricerca	Delegato/Delegata del Pro Rettore/Rettrice per la Ricerca	M04-M36	Operatività dell'ufficio	Piena operatività e funzionalità
Azione B.1.3	Valorizzazione dei Risultati della Ricerca	Direttore/Direttrici di Dipartimento e loro Delegati/Delegata alla Comunicazione, Ufficio Comunicazione dell'Ateneo	M01-M36	N. comunicazioni	≥ 5
Obiettivo B.2	Valorizzare e promuovere le attività relative ai progetti di ricerca				
Azione B.2.1	Incoraggiare l'Applicazione per Principal Investigator e Responsabili di Unità di Ricerca e Composizione dei Team	Pro Rettore/Rettrice per la ricerca, Scuole di Dottorato	M01-M36	n. di seminari di formazione	2
Azione B.2.2	Virtual Office per i Progetti	Delegato/Delegata del Pro Rettore/Rettrice per la Ricerca.	M04-M36	Operatività dell'ufficio	Piena operatività e funzionalità
Obiettivo B.3	Accesso alle Posizioni Accademiche e Lavorative				
Azione B.3.1	Linee Guida e Training per le Commissioni per l'Accesso a Posizioni Lavorative	Direttore/Direttrice Amministrativo/Amministrativa, Direttori/Direttrici di Dipartimento, Direttore/Direttrice delle Scuole di Dottorato, Nucleo di valutazione, Membri delle commissioni per l'accesso alle posizioni lavorative	M06-M36	n. di seminari	1

Tabella 6.4– Linea di Azione C: integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

Linea di Azione C	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	Attori	Durata	Indicatore di Azione	Valore indicatore Target
Obiettivo C.1	Promozione della Dimensione di Genere in R&D				
Azione C.1.1	Linee Guida e Training per la Ricerca e la Didattica	Direttori/Direttrici di Dipartimento, comunità accademica	M06-M36	n. di training	2

Tabella 6.5– Linea di Azione D: Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura di genere dell'organizzazione

Linea di Azione D	Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura di genere dell'organizzazione	Attori	Durata	Indicatore di Azione	Valore indicatore Target
Obiettivo D.1	Miglioramento delle procedure atte a favorire la conciliazione fra lavoro e vita privata				
Azione D.1.1	Flessibilità del lavoro	Direttori/Direttrici di Dipartimento, comunità accademica, Ufficio stampa e comunicazione	M13-M24	N. monitoraggi/analisi delle condizioni di operatività del lavoro agile	1
Obiettivo D.2	Cultura di Genere				
Azione D.2.1	Seminario sulla Comunicazione di Genere	Direttori/Direttrici di Dipartimento, comunità accademica, Ufficio stampa e comunicazione	M01-M36	N. seminari	≥ 1
Obiettivo D.3	Consapevolezza				
Azione D.3.1	Questionario sulla Percezione delle Pari Opportunità	CUG, Delegati/Delegata dei Dipartimenti per le pari opportunità	M1-M16	N. questionari somministrati	1
Azione D.3.2	Collaborazione con i Delegati/Delegata per le Pari opportunità delle Università Italiane	Delegato/Delegata del Rettore/Rettrice per le Pari opportunità, CUG, Uffici preposti	M01-M36		Attivazione collaborazione/adesione alla rete
Azione D.3.3	Contrasto agli Stereotipi di Genere nelle Discipline STEM	Delegato/Delegata del Rettore/Rettrice e Delegati/Delegati dei Direttori/Direttrici di Dipartimento per l'Orientamento Amministrativo/Amministrativa, Delegato/Delegata del CUG, Area risorse umane	M01-M36	N. di iniziative caratterizzata da una comunicazione mirata al contrasto degli stereotipi	> 3
Azione D.3.4	Seminario sulle Pari Opportunità	Governance di Ateneo, Coordinamento dei Delegati/Delegata per le Pari Opportunità, CUG	M01-M36	n. seminari	1

Tabella 6.6-Linea di Azione E: Prevenzione e contrasto alla violenza di genere e alle discriminazioni

Linea di Azione E	Dimensione di Genere nella Ricerca e nella Didattica	Attori	Durata	Indicatore di Azione	Valore indicatore Target
Obiettivo E.1	Sensibilizzazione sul tema della violenza di genere e prevenzione				
Azione E.1.1	Attività di formazione e divulgazione per il contrasto alla violenza di genere	CUG, Dipartimenti, Prorettore/rettrice alla didattica Delegati/Delegate dei Dipartimenti per le pari opportunità, Scuola di Dottorato, Area risorse umane e formazione	M01-M36	Moduli formativi, seminari, iniziative	≥ 5
Azione E.1.2	Sportello/spazio di ascolto	CUG, Presidio medico di Ateneo, Delegato/Delegata del Rettore/Rettrice per le Pari opportunità, Delegati/Delegate dei Dipartimenti per le pari opportunità, Governance di Ateneo, Area risorse umane	M12-M36	Attivazione e sperimentazione Sportello di ascolto	Completata l'attivazione e Conclusione sperimentazione