



# PIANO di AZIONI POSITIVE 2021-2023

AGGIORNAMENTO ANNO 2022

Università Mediterranea di Reggio Calabria



# PIANO di AZIONI POSITIVE 2021-2023

## AGGIORNAMENTO ANNO 2022

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

Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità,  
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)

Pubblicazione realizzata con il supporto dell'Ufficio Comunicazione visiva

# INDICE

<b>1. PREMESSA</b>	1
<b>2. RIFERIMENTI NORMATIVI</b>	1
<b>3. ANALISI DI CONTESTO UNIRC</b>	3
3.1 Il Benessere in Ateneo	4
3.2 Conciliazione vita personale/lavoro	5
3.3 Mancata integrazione, squilibri di genere e scarsa rappresentatività di tutte le componenti dell'Ateneo	5
3.3.1 <i>Personale docente e di ricerca</i>	5
3.3.2 <i>Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario</i>	6
3.3.3 <i>Organi decisionali</i>	7
3.3.4 <i>Componente studentesca</i>	7
<b>4. LINEE DI INTERVENTO ED OBIETTIVI</b>	7
<b>Linea di intervento 1:</b> Rafforzare il coordinamento dei servizi di Ateneo in tema di pari opportunità, inclusione e benessere lavorativo	8
<b>Linea di intervento 2:</b> Migliorare il benessere lavorativo ed organizzativo del personale e della componente studentesca, favorendo al meglio la conciliazione tra vita lavorativa e vita personale e familiare	8
<b>Linea di intervento 3:</b> Piano per la parità di genere (GEP)	9
<b>Linea di intervento 4:</b> Rafforzamento del ruolo del CUG e della collaborazione con gli organi di Ateneo	11
<b>5. FINANZIAMENTI</b>	11
<b>6. DURATA, INTEGRAZIONI E MONITORAGGIO</b>	11
<b>SCHEDE DI SINTESI</b>	12

## 1. PREMESSA

La promozione della parità e delle pari opportunità nelle Università e in generale nelle pubbliche amministrazioni necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per un'azione più efficace ed efficiente.

Premesso che tra i compiti del CUG rientrano quelli propositivi, il Piano di Azioni Positive (PAP) per il triennio 2021-23 è stato predisposto dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Università Mediterranea di Reggio Calabria, in coerenza con le strategie del Piano Strategico di Ateneo.

Esso intende favorire, attraverso le attività proposte, il benessere lavorativo, la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, prevenzione e rimozione delle discriminazioni, 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. È noto, infatti, che un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è un ambiente nel quale si ottiene un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, che di appartenenza.

Il presente documento rappresenta l'aggiornamento (anno 2022) del PAP 2021-23 adottato dall'Ateneo previsto da diversi riferimenti normativi (art. 48 del d.lgs. 198/2006, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"; Legge 183 4/11/2010, art.21 e Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche").

L'aggiornamento del presente piano triennale ha previsto: l'aggiornamento dei dati della popolazione complessiva dell'Ateneo utilizzati per descrivere l'analisi di contesto, la considerazione di nuove azioni da intraprendere e la riformulazione di alcuni target temporali per il raggiungimento degli obiettivi indicati.

## 2. RIFERIMENTI NORMATIVI

Il presente documento è stato redatto in linea con la normativa vigente ed in particolare:

- *Legge 10 aprile 1991, n. 125 Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*: ora disciplinate dagli artt. 44 e ss. del D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 (Codice delle pari opportunità).

- *Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144*: ora disciplinate dal capo IV del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198.

- *Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*: in particolare all'art. 57 comma 1 lett. d) viene disciplinato che i programmi di azioni positive e l'attività dei CUG, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio possono essere finanziate dalle PP.AA.

- *Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246*: coordina, in un testo unico, la normativa di riferimento stabilendo all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, deve predisporre un Piano di azioni positive volto ad *assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne* prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali piani hanno durata triennale. La nozione giuridica di "azioni positive" viene specificata, dall'art. 42 - Adozione e finalità delle azioni positive – *come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro*.

Sono inoltre misure: a) speciali, in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta; b) temporanee, in quanto necessarie fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento.

- *Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*: introduce al Titolo II il ciclo di gestione della performance richiamando i principi in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di

misurazione e valutazione della performance organizzativa comprenda anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

- Legge 4 novembre 2010, n. 183 *Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro* (cd. "Collegato Lavoro"): con l'art. 21 ha modificato gli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, introducendo come obbligo nelle organizzazioni pubbliche, le misure per garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni.

- decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 80 *"Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183"*: sono introdotte, tra l'altro, misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione per le persone che lavorano.

- *Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo - Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale*: contribuisce al conseguimento dei livelli più elevati di parità di genere.

- *Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011*: completa il quadro normativo stabilendo le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG.

- *Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti*: fornisce linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale dipendente.

- *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR-8 marzo 2018*.

- *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*: sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 e aggiorna alcuni indirizzi della direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG. Le indicazioni sono destinate, in particolare, ai vertici delle amministrazioni, a chiunque abbia responsabilità organizzativa e di gestione di personale, nonché ai Comitati unici di garanzia (CUG) e agli Organismi Indipendenti di valutazione (OIV).

- *Linee guida per il Bilancio di Genere (BdG) negli Atenei italiani a cura del gruppo della CRUI sul Bilancio di genere-Settembre 2019*: le presenti Linee guida forniscono indicazioni su come redigere un BdG, a supporto sia del singolo Ateneo che dell'intero sistema universitario, traendo ispirazione dalle "best practices" che negli anni si sono susseguite nel contesto italiano e internazionale.

- *Linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance* - Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica (Art. 14, comma 1, legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall'articolo 263, comma 4-bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77)

- *Comunicazione COM n. 152 del 5 marzo 2020 della Commissione Europea - Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*

- *Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani a cura del Gruppo di Lavoro GEP della Commissione CRUI sulle Tematiche di genere, 22 Luglio 2021*

Ulteriore cornice cui il presente PAP si richiama sono i 17 SDGS (Sustainable Development Goals) dell'ONU (Fig. 1), poiché il CUG sostiene e vigila sul principio che "la sostenibilità di una istituzione si afferma con una visione integrata delle diverse dimensioni dello sviluppo".

Tra tali obiettivi, il CUG guarda con particolare attenzione agli obiettivi 1 (no Poverty), 3 (Good Health and Well-Being), 4 (Education), 5 (Gender Equality), 8 (Decent Work and economic Growth), 10 (Reduced Inequalities), 11 (Make cities inclusive, safe, resilient and sustainable) e 16 (Peace, Justice and strong Institutions).



Figura 1- Agenda Globale per lo sviluppo sostenibile e i relativi 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile

### 3. ANALISI DI CONTESTO UNIRC

Il CUG UNIRC, nominato con D.D.G. N. 14 del 24/04/2020, è un organismo a servizio di tutta la popolazione dell'Università Mediterranea di Reggio Calabria: professori e ricercatori, personale tecnico-amministrativo, assegnisti di ricerca e comunità studentesca. Esso promuove le pari opportunità di ogni persona nel lavoro e nello studio, attraverso misure volte a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione fondata sul sesso e sull'orientamento sessuale, la razza, l'origine etnica, la religione, le convinzioni personali e politiche, le condizioni di disabilità, l'età; nell'esercizio di compiti propositivi, consultivi e di verifica. Il CUG supporta l'Amministrazione e gli Organi nelle politiche volte al miglioramento della qualità della vita in Ateneo e alla definizione e applicazione delle facilitazioni che favoriscono la conciliazione vita-lavoro con l'obiettivo di realizzare un equilibrio tra tempi dedicati alla vita professionale e di studio e alla vita privata e familiare. Il PAP su proposta del CUG UNIRC intende, dunque, sviluppare azioni a servizio di tutte le componenti (Docenti, amministrative, tecniche e studentesche) della comunità dell'Ateneo.

Nello statuto dell'Università Mediterranea, all'art. 2 (Valori fondamentali) è detto che l'Università promuove tra i valori fondamentali "azioni che favoriscano il superamento di ogni forma di discriminazione". Inoltre, nel codice etico dell'Università Mediterranea, 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."

Risulta essenziale per il conseguimento degli obiettivi previsti il supporto e la collaborazione degli organi decisionali allo scopo di far propri i principi di pari opportunità e la loro applicazione nella gestione ordinaria della vita accademica.

La predisposizione del piano e il presente aggiornamento scaturisce dall'analisi dello specifico contesto di UNIRC emerso da:

- *Relazione sulla situazione del personale (anni 2019, 2020) redatta dal CUG;*
- *Dati del Bilancio di genere 2019-2021 (ultima edizione) e precedenti edizioni*
- *Piano di eguaglianza di genere per il triennio 2021-23 (approvato dagli Organi di governo in data 29/09/2020)*

In particolare, i principali aspetti emersi dall'analisi specifica del contesto dell'Università mediterranea sono riportati nel seguito:

### 3.1 Il Benessere in Ateneo

Il benessere organizzativo è la capacità di una amministrazione di promuovere e di mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione. L'Università Mediterranea degli Studi di Reggio Calabria contribuisce al miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro degli studenti e del personale che opera al proprio interno, attuando:

- a. *specifici interventi di welfare e mirate politiche di "people care"*
- b. *opportune azioni a tutela dei diritti e della dignità della persona*

Le misure attuate sono volte a sostenere e garantire:

- *il diritto all'istruzione agli studenti con disabilità e DSA*
- *le pari opportunità e l'inclusione*

In tale contesto, la presenza in Ateneo di Delegati/e del Rettore e dipartimentali per le Pari opportunità, e Delegati/e del Rettore e dipartimentali per le disabilità e le fasce deboli è fondamentale al fine di promuovere ed attuare con continuità le azioni messe in campo.

- *il benessere psicofisico individuale, familiare e sociale*
- *la promozione della qualità e della conciliazione vita-lavoro*
- *la tutela della salute e della sicurezza*

In tale contesto, l'Università Mediterranea e ACE Medicina Solidale hanno avviato una serie di interventi per la tutela del diritto alla salute rivolti alla comunità studentesca e ai dipendenti dell'Università. Presso lo Studio Sanitario di Ateneo, sono previsti servizi gratuiti di Dietistica, Psicologia, Medicina, Ginecologia, visite sportive per la comunità studentesca ed il personale tutto dell'Ateneo.

- *il supporto individuale agli studenti con difficoltà correlate allo studio*

Alcuni servizi offerti in Ateneo sono ad es. consulenze per il disbrigo delle pratiche amministrative, tutor alla pari e specializzati.

- *attività sportive e socio-ricreative*

Tra le iniziative volte a favorire l'equilibrio tra tempo libero e vita lavorativa rivolte a tutta la comunità dell'Ateneo rientrano: la presenza di una palestra-centro fitness di ateneo in funzione presso il campus della Mediterranea. In questo ambito il Centro sportivo universitario (C.U.S.) ha come scopo l'organizzazione dell'attività sportiva per gli studenti dell'Università "Mediterranea" di Reggio di Calabria.

In tale contesto, il CRAL ("Circolo Ricreativo Aziendale per i Lavoratori") è un'associazione di lavoratori che mira a favorire la socialità e la condivisione di interessi e passioni comuni tra i dipendenti promuovendo iniziative di svago, culturali, sportive e per il tempo libero.

Le indagini sul Benessere Organizzativo effettuate negli anni precedenti (2014-2016 (<http://www.unirc.it/operazionetrasparenza/?sezione=benessere>)) avevano registrato una scarsa partecipazione dei dipendenti. L'ultima rivelazione del 2019 volta a rilevare il livello di benessere organizzativo del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario in Ateneo è stata condotta apportando delle modifiche sul piano delle modalità di somministrazione dei questionari e sul tipo di strumenti che hanno garantito una maggiore riservatezza dei dati ed una più veloce compilazione e chiusura dell'operazione.

Nonostante la partecipazione all'indagine del personale non sia stata ampia (il 40.98%), i dati evidenziano aree che hanno registrato una più alta percentuale di giudizi positivi (superiori al 50%) quali: "La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro", "Le discriminazioni", "Il mio lavoro", "I miei colleghi", "Il senso di appartenenza", "L'immagine della mia amministrazione". D'altro canto aree quali: "L'equità della mia amministrazione", "La carriera e lo sviluppo professionale", "Il contesto del mio lavoro", "La mia organizzazione" e "Il funzionamento del sistema" hanno registrato giudizi negativi superiori al 50%.

Una indagine più completa sul benessere lavorativo e organizzativo che includa anche il personale docente dell'Ateneo consentirebbe di analizzare i dati nella loro interezza, individuando e promuovendo nuove azioni di miglioramento in tema di benessere lavorativo anche in considerazione della nuova struttura organizzativa di cui si è dotata di recente l'Ateneo.

### 3.2 Conciliazione vita personale/lavoro

E' importante facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità nel rapporto di lavoro finalizzate a favorire i bisogni di conciliazione ed equilibrio tra la vita privata-familiare e quella lavorativa del personale.

In questo contesto, il nuovo regolamento sull'orario di servizio e di lavoro del Personale tecnico-amministrativo e bibliotecario introdotto dall'Università Mediterranea nell'anno 2018 con D.R. n.33 del 29/01/2018, si traduce nella possibilità per i dipendenti di entrare e uscire dal posto di lavoro entro fasce orarie predeterminate e non obbligatoriamente ad una determinata ora. Nel corso del 2019 il presente regolamento, con cui il personale beneficia di condizioni di flessibilità nell'orario di servizio, pausa pranzo e della corresponsione del buono pasto, hanno trovato piena attuazione.

L'analisi dei dati forniti dall'amministrazione (si veda la "Relazione sulla situazione del personale - anno 2019") indica che prestazioni lavorative nella forma di Telelavoro o lavoro agile non sono concretamente valorizzate fino al 31.12.2019. In considerazione del fatto che tale modalità è stata adottata dal nostro Ateneo e, in generale, nelle pubbliche amministrazioni durante il 2020 e 2021, come misura di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, tale esperienza può rappresentare l'avvio di un processo nel quale si rivela importante facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità nel rapporto di prestazioni lavorative, finalizzate a favorire i bisogni di conciliazione del personale. Le amministrazioni pubbliche, sulla base delle recenti linee guida in materia di lavoro agile/Dicembre 2021, possono decidere la rotazione del personale consentendo il lavoro agile anche fino al 49% sulla base di una programmazione mensile, o più lunga. Ciò presuppone un'attività di analisi, mappatura e reingegnerizzazione dei processi di lavoro compatibili con il lavoro agile, che saranno pianificate in una prospettiva di sviluppo costante nell'arco temporale del PAP.

### 3.3 Mancata integrazione, squilibri di genere e scarsa rappresentatività di tutte le componenti dell'Ateneo

L'analisi di contesto consente di definire l'effettiva partecipazione di tutte le componenti dell'Ateneo nelle attività delle diverse strutture, gruppi ed organi dell'Ateneo, anche allo scopo di fornire un primo supporto per la verifica dell'efficacia delle azioni e politiche eventualmente attuate o da pianificare in vista di una progressiva rimozione dei possibili ostacoli al pieno raggiungimento della uguaglianza di opportunità di tutti i soggetti coinvolti.

Nel seguito viene riportata una breve analisi di alcuni indicatori che consentono una rapida comprensione della situazione dell'Ateneo con riferimento al personale docente e ricercatore, personale tecnico-amministrativo-bibliotecario, componente studentesca, organi decisionali.

#### 3.3.1 Personale docente e di ricerca

La suddivisione del personale docente e ricercatore (n. 263 unità al 31/12/2021, Tabella 1) per genere e per ruolo è stata ripartita nelle quattro categorie rappresentate dai professori ordinari, professori associati, ricercatori a tempo indeterminato (RTI) e a tempo determinato (RTDA, RTDB). L'analisi della distribuzione per genere, e ruolo evidenzia i seguenti aspetti:

- la percentuale di donne all'interno del personale docente e di ricerca dell'Ateneo pari al 35 % dell'insieme decresce sensibilmente verso il gradino più alto della scala gerarchica (professore ordinario) ove tale percentuale è pari al 18%. Il fenomeno appare abbastanza consolidato nel tempo, come è possibile desumere dal confronto dell'andamento della forbice delle carriere universitarie relative agli anni 2015 e 2021
- le donne in maggior misura sono rappresentate nella categoria delle ricercatrici a tempo indeterminato, RTI, e determinato, RTD, ruolo per il quale la presenza femminile supera il 50% nel caso delle RTDA (al 31/12/2021, Tabella 1).

Tabella 1. Composizione del personale docente e ricercatore per genere e ruolo (al 31/12/2021 - Fonte: dati CSA di Cineca)

Ruolo	Uomini	Donne	Totale	% Uomini	% Donne
Ordinari	36	8	44	82%	18%
Associati	69	36	105	66%	34%
Ricercatori T.I.	48	33	81	59%	41%
Ricercatori T.D. A	8	10	18	44%	56%
Ricercatori T.D. B	11	4	15	73%	27%
Totale	172	91	263	65%	35%

### 3.3.2 Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario

L'extrapolazione dei dati relativi al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario aggiornati al 31/12/2021 (Tabella 2) evidenzia la presenza complessiva di 160 unità di personale. L'analisi dei dati riguardanti la composizione del personale tecnico-amministrativo in base al genere, all'età ed al livello di inquadramento evidenzia specificatamente i seguenti aspetti:

- una forte sotto-rappresentazione della classe di età “meno di 40 anni”. La classe di età numericamente più significativa è quella da 51-60 anni, a segnalare un fenomeno di invecchiamento della popolazione complessiva dei dipendenti;
- la permanenza nel profilo e ruolo per tutto il personale è superiore a 10 anni, a significare che non si registrano progressioni di carriera negli ultimi 10 anni;
- il fenomeno della segregazione verticale non sembra riguardare il PTA: il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario è caratterizzato da una apprezzabile presenza del genere femminile (79 unità di donne vs. 81 degli uomini) con il progredire della scala gerarchica.

Tale quadro indicativo emerge anche dalla Relazione sulla situazione del personale redatta dal CUG (marzo 2021).

Tabella 2. Composizione del personale tecnico-amministrativo-bibliotecario per genere e ruolo (al 31/12/2021 - Fonte: dati CSA di Cineca)

Ruolo	Uomini	Donne	Totale	% Uomini	% Donne
Contratto a Tempo Indeterminato					
Categoria B	4	3	7	57%	43%
Categoria C	45	38	83	54%	46%
Categoria D	26	31	57	46%	54%
Categoria EP	4	6	10	40%	60%
Collaboratori ed Esperti Linguistici	1	1	2	50%	50%
Direttore Generale	1		1	100%	0%
Totale	81	79	160	51%	49%

### 3.3.3 Organi decisionali

La composizione degli organi decisionali (Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione (CdA), Direzione di dipartimento) è caratterizzata da una netta superiorità numerica del genere maschile con percentuali pari al 78% (CdA), 90% (Senato) e 100% (Direzione dipartimentale).

### 3.3.4 Componente studentesca

L'analisi della composizione per genere della componente studentesca ha consentito di evidenziare una non uniforme distribuzione di genere nei vari ambiti di studio (i dati si riferiscono ai corsi di Laurea di primo livello, ciclo unico, Secondo livello al 31/12/2021) (Tabella 3). Tra i corsi di studio in aree *STEM* (secondo la definizione ISCED (International Standard Classification of Education), il maggior gender gap si riscontra nel gruppo di Ingegneria in cui la presenza delle ragazze (% sul totale degli iscritti *STEM*) è circa il 20% mentre la distribuzione in genere appare quasi paritaria nell'area di Architettura. Nelle aree *non STEM* la partecipazione femminile è decisamente dominante (>50%) nei gruppi di Giurisprudenza, Scienze Umane e Design. L'analisi dei dati rivela come gli sforzi indirizzati negli ultimi anni ad incentivare le iscrizioni di studentesse nelle discipline *STEM* mediante attività di orientamento e mentoring in ingresso e in itinere, debbano proseguire in tale direzione.

L'analisi dei dati per tutti i corsi di studio al 31/12/2021 evidenzia che il rapporto di equilibrio atteso (40%-60%) tra studenti e studentesse si raggiunge in soli 4 corsi su un totale di 21 corsi attivi.

Tabella 3. Composizione percentuale di studenti e studentesse iscritti al I anno nelle aree *STEM* e *non STEM* (al 31/12/2021 Fonte: dati interni)

Gruppo universitario	Ragazze	Ragazzi	Totale	% Ragazzi	% Ragazze
Ingegneria (L, LM)	51	206	257	80	20
Architettura (LMCU)	28	26	54	48	52
<b>Totale STEM</b>	79	232	311	75	25
Design (L)	60	33	93	35	65
Giurisprudenza (LMCU)	77	38	115	33	67
Economia (L, LM)	89	127	216	59	41
Scienze Umane (L, LMCU)	278	17	295	6	94
Agraria (L, LM)	57	121	178	68	32

## 4. LINEE DI INTERVENTO ED OBIETTIVI

L'individuazione degli obiettivi e delle azioni da sviluppare nel triennio 2021/23, tiene conto, in un'ottica di genere e di bisogni esplicitati, della attuale struttura organizzativa dell'Ateneo, dei processi di riorganizzazione del personale, della composizione del personale (PTA e personale docente) e della comunità studentesca, dedotti dai documenti di riferimento analizzati.

Tali linee d'intervento, la cui realizzazione è in linea con la Direttiva della Funzione Pubblica n. 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", si inseriscono nel quadro strategico di Ateneo e, quindi, sono in linea con la programmazione strategica di Ateneo.

Tali obiettivi sono altresì coerenti con quelli definiti nel Piano di Eguaglianza di Genere (GEP) per il triennio 2021-2023 dell'Università Mediterranea, approvato dagli Organi di governo in data 29/09/2020. Il GEP rappresenta una delle principali azioni del Progetto finanziato nell'ambito di Horizon 2020 dal titolo "Gender Equality in Engineering through Communication and Commitment (GEECCO)" in corso di svolgimento (durata prevista dal 01/05/2017 al 30/04/2021) che vede il diretto coinvolgimento dell'Università Mediterranea di Reggio Calabria (partner).

CUG, Delegati/e per le Pari Opportunità di Ateneo e Dipartimentali, Delegati/e per le disabilità e le fasce deboli, Dipartimenti, unità organizzative preposte, sono coinvolti a diverso livello e con diversi compiti nella realizzazione congiunta di un unico obiettivo: promuovere e realizzare interventi volti a sviluppare una cultura delle pari opportunità attenta alla dimensione di genere nella comunità universitaria, il benessere lavorativo, il rispetto del principio di non discriminazione, con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza alle *missioni* dell'Ateneo. Sulla base di tale premessa, pertanto, sono state individuate **4 Linee di intervento** chiave, quali:

- 1. Rafforzamento e coordinamento dei servizi di ateneo in tema di pari opportunità, inclusione e benessere lavorativo;**
- 2. Migliorare il benessere lavorativo ed organizzativo del personale complessivo, favorendo al meglio la conciliazione tra vita lavorativa e vita personale e familiare;**
- 3. Piano per l'uguaglianza di genere ("Gender Equality Plan", GEP);**
- 4. Rafforzamento del ruolo del CUG e della collaborazione con altri organismi.**

Per ciascuna linea di intervento sono stati individuati specifici obiettivi ed azioni come descritto nel seguito.

### **Linea di intervento 1: Rafforzare il coordinamento dei servizi di Ateneo in tema di pari opportunità, inclusione e benessere lavorativo**

#### **Descrizione**

Rafforzare il coordinamento, la collaborazione e la comunicazione dei servizi di Ateneo in materia di pari opportunità ed inclusione, benessere lavorativo al fine di raggiungere il maggior numero possibile di destinatari

**Obiettivo 1:** Sviluppare una "rete interna" e rafforzare la rete di rapporti (Networking esterna) con Enti/istituzioni (collegamento con il Piano Strategico di Ateneo)

#### Azioni

- 1. Sviluppare una rete interna che comprenda ad esempio il/la Delegato/a di Ateneo per le Pari Opportunità, il/la Delegato/a per la disabilità e le fasce deboli, il CUG, le Delegate di PO dipartimentali, il Settore-ufficio "pari opportunità", l'area risorse umane e altri soggetti presenti in Ateneo*
- 2. Adesioni a Organismi nazionali, quali Conferenza nazionale degli Organismi di Parità, Rete nazionale CUG, o stipulare protocolli d'intesa con altri Enti locali presenti nel territorio regionale operanti in tema di parità, e pari opportunità*

### **Linea di intervento 2: Migliorare il benessere lavorativo ed organizzativo del personale e della componente studentesca, favorendo al meglio la conciliazione tra vita lavorativa e vita personale e familiare**

#### **Descrizione**

Promuovere il benessere lavorativo di tutto il personale e la comunità studentesca anche attraverso forme di prevenzione e azioni di monitoraggio, e favorire la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita del personale (collegamento con il Piano integrato di attività e organizzazione "PIAO")

**Obiettivo 1:** Organizzazione del lavoro progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere personale e lavorativo e l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione

#### Azioni:

1. *Indagini di clima rivolte a tutta la comunità di Ateneo, basate su un metodo che consenta il più possibile di individuare specifiche criticità su cui intervenire, verificando nel tempo gli effetti del nuovo assetto organizzativo delle strutture dell'Amministrazione centrale e Dipartimentali anche ai fini della valutazione dell'impatto dell'introduzione del lavoro agile.*
2. *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*

**Obiettivo 2:** Sperimentare e verificare nuove soluzioni organizzative che tengano conto di aspetti di conciliazione vita familiare-lavoro, in particolar modo dei dipendenti con a carico familiari anziani, disabili o affetti da gravi patologie o con bambini in tenera età, e che portino allo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati ed al tempo stesso orientata ad un incremento della produttività

Azioni:

1. *Strutturazione e aggiornamento del Piano per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile (Smart Working) con interventi organizzativi sulla gestione dei tempi, sulla dotazione di infrastrutture informatiche e competenze digitali, sulla revisione dei processi, sulla capacità di coordinamento etc.*
2. *Avviare una fase di verifica/monitoraggio annuale, in termini quantitativi e qualitativi, sulla effettiva fruizione della modalità "Lavoro agile" dei dipendenti e sul livello di soddisfazione di dirigenti/posizioni organizzative e dipendenti, articolato per genere, età, stato di famiglia, etc.*

**Obiettivo 3:** Supporto alla genitorialità, alle esigenze di cura e assistenza familiare e personale

Azione:

1. *Potenziare i servizi di: supporto alla genitorialità soprattutto nei periodi di chiusura scolastica (es. Centro Ricreativo Estivo attivato dalla Mediterranea, rivolto a tutti i bimbi iscritti al CRAL di età compresa fra i 4 e i 14 anni), di assistenza agli anziani anche mediante stipula di convenzioni/accordi con altre amministrazioni pubbliche e/o cooperative*
2. *Valorizzare i servizi offerti in sede dal presidio sanitario di Ateneo in tema di tutela della salute e benessere fisico per raggiungere il maggior numero di destinatari (personale, studenti/esse italiani e stranieri dell'Università), prevedendo un coordinamento con il C.U.S.*

### Linea di intervento 3: Piano per l'uguaglianza di genere ("Gender Equality Plan", GEP)

#### Descrizione

Sviluppare azioni atte a promuovere ed attuare una cultura delle pari opportunità attenta alla parità di genere nella formazione, nella ricerca, nella didattica e nella comunicazione, in linea con gli obiettivi e le azioni specificate nel Piano per l'uguaglianza di genere ("Gender equality plan") approvato dagli Organi di governo di Ateneo per il triennio 2021-23 il 29/09/2020 e relativo aggiornamento.

Tali azioni sono anche in linea con "Le indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nell'università e nella ricerca" (2018) e con il "Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani" a cura del Gruppo di Lavoro GEP della Commissione CRUI sulle Tematiche di genere (Luglio 2021)

**Obiettivo 1:** Promozione e diffusione di una cultura di pari opportunità ed assenza di discriminazioni

Azioni:

1. "Equality talks" - Organizzazione di eventi/seminari con cadenza annuale su tematiche connesse alle pari opportunità, inclusione, uguaglianza e differenze, prevenzione e lotta alla violenza contro le donne e domestica, con il coinvolgimento anche di studenti e studentesse, a cui saranno riconosciuti all'interno dei piani di studio l'attribuzione di cfu, a seguito di accordo con i Consigli dei corsi di laurea di riferimento.
2. Attivazione di uno o più premi di laurea annuali sui temi di genere, e pari opportunità, violenza sulle donne, discriminazioni ed il fenomeno del mobbing
3. Favorire l'uso di un linguaggio inclusivo nella normale prassi comunicativa dell'ateneo sia interna che sul sito web
4. Contrasto alla violenza di genere e ad ogni forma di discriminazione diretta o indiretta mediante attività di sensibilizzazione, divulgazione, formazione (nuova azione prevista con l'aggiornamento del PAP).
5. Perseguire la finalità di garantire il diritto all'istruzione agli studenti con disabilità e DSA, assicurando eguali opportunità in ambito universitario sia attraverso misure didattiche di supporto: ampliando la dotazione di sussidi didattici e strumenti tecnici; favorendo l'azione di sostegno alla didattica per studenti che, a causa delle loro patologie, sono impossibilitati a frequentare; rendendo disponibili dei locali al fine di garantire la riservatezza degli studenti/esse che usufruiscono delle attività didattiche integrative; potenziando gli accordi tra Ateneo e Associazioni locali a tutela di studenti/esse e personale con disabilità; sia mediante azioni di informazione, rivolte al personale docente, sugli adattamenti didattici da mettere in atto per studenti con disabilità e DSA
6. Adozione di linee guida di Ateneo al fine di integrare la dimensione di genere nella ricerca, nei convegni e negli eventi di divulgazione scientifica, nei programmi degli insegnamenti (nuova azione prevista con l'aggiornamento del PAP).

**Obiettivo 2:** Rappresentatività e dignità di genere negli organi decisionali ai diversi livelli anche attraverso l'analisi dello Statuto e del Regolamento di Ateneo

Azioni:

1. Portare a conoscenza degli organi decisionali della Mediterranea delle "Buone pratiche" adottate da altre università italiane o in ambito internazionale in materia di equilibrio di genere a diversi livelli e ruoli con particolare riferimento a quelli decisionali e di responsabilità
2. Analisi critica delle disposizioni normative emanate dall'Ateneo (statuto, Regolamento generale di Ateneo, codice etico) al fine di individuare dei criteri/modalità, ove non chiaramente definiti, per garantire una "adeguata" rappresentatività di genere nei diversi ruoli decisionali e nelle posizioni di responsabilità (es. inserimento quote di genere)
3. Comporre le commissioni concorsuali per il reclutamento del personale dall'Ateneo tenendo conto dell'equilibrio di genere (come raccomandato dall'Aggiornamento 2017 del Piano Nazionale Anticorruzione)

**Obiettivo 3:** Supporto allo sviluppo professionale al fine di ridurre la mancata integrazione e lo squilibrio di genere nelle carriere in particolare quelle STEM

Azioni:

1. Valorizzare i risultati scientifici e le competenze professionali, in particolare quando riconosciute a livello internazionale, di giovani ricercatori/ricercatrici e dottorandi/dottorande, con particolare attenzione alle categorie sottorappresentate (generalmente costituita dalle donne) per incoraggiarle al proseguimento delle carriere accademiche attraverso: comunicati stampa, e/o realizzazione di eventi organizzati presso l'Ateneo, e/o catalogo digitale di promozione delle eccellenze scientifiche, etc.
2. Promozione anche attraverso il sito del Job Placement/ORU di altre iniziative esterne finalizzate a supportare lo sviluppo professionale al fine di valorizzare le diversità, ridurre la mancata integrazione, e lo squilibrio di genere nelle carriere, anche in

linea con il Piano delle Attività di Orientamento e Tutorato (PAOT) di Ateneo

**Obiettivo 4:** Raccolta dati e attività di monitoraggio in prospettiva di genere in particolar modo nelle posizioni decisionali e apicali, nello sviluppo delle carriere di tutto il personale dell'Ateneo (Professori, ricercatori e personale tecnico amministrativo) nonché della componente studentesca

*Azione:* Analisi e monitoraggio dei dati statistici in prospettiva di genere (Bilancio di genere, BdG) di tutta la comunità dell'Ateneo, al fine di monitorare il progresso in termini di pari opportunità di genere e rappresentatività. Divulgazione del BdG in seno agli organi decisionali

**Obiettivo 5:** Accesso a fondi comunitari, nazionali e regionali

*Azione:* Intercettare risorse e opportunità di finanziamento accedendo a bandi europei e/o progetti nazionali e regionali sulle pari opportunità e/o finalizzati a ridurre il gender gap nelle lauree STEM

#### Linea di intervento 4: Rafforzamento del ruolo del CUG e della collaborazione con gli organi di Ateneo

##### Descrizione:

Rafforzare il ruolo del CUG di Ateneo per consentire la piena attuazione dei principi fondamentali e delle disposizioni normative vigenti (Direttiva PCM N 2/2019)

**Obiettivo 1:** Dare visibilità alle attività del CUG sia all'interno di UNIRC che verso l'esterno

##### Azioni:

1. Aggiornamento continuo dello spazio internet dedicato al CUG e realizzazione di un video per far conoscere il CUG UNIRC
2. Formazione specifica rivolta ai componenti del CUG e al personale che a diverso titolo opera in Ateneo in tema di pari opportunità e benessere lavorativo
3. Stesura ed approvazione di un nuovo regolamento di funzionamento del CUG

## 5. FINANZIAMENTI

La realizzazione del Piano triennale rende necessaria una assegnazione di risorse adeguata per lo svolgimento delle diverse attività, nell'ambito delle risorse di bilancio disponibili nonché l'utilizzo di fondi legati a progetti europei e/o altri finanziamenti previsti da leggi volti a rafforzare il benessere organizzativo, le pari opportunità e il contrasto alle discriminazioni.

## 6. DURATA, INTEGRAZIONI E MONITORAGGIO

Il presente Piano ha durata triennale, e viene aggiornato annualmente entro il 31 gennaio di ogni anno. Il CUG relaziona annualmente (entro il 30 marzo) in ordine allo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive, come richiamato dalla Direttiva n. 2/2019.

Nel periodo di vigenza del presente Piano saranno raccolti presso l'Ufficio preposto pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte della comunità universitaria, favorendo occasioni di consultazione con organi di governo, Dipartimenti, Presidio della qualità, Nucleo di valutazione, in modo da poter essere apportare le modificazioni e/o integrazioni che si renderanno necessarie.



## **SCHEDE DI SINTESI**

**Linea di intervento 1: Rafforzare il coordinamento dei servizi di Ateneo in tema di pari opportunità, inclusione e benessere lavorativo**

Obiettivo	Azione	Attori coinvolti	Misurazione		Beneficiari	Risorse impegnate
			Indicatore	Target triennio		
Sviluppare una “rete interna” e rafforzare la rete di rapporti (Networking esterna) con Enti/istituzioni (collegamento con il Piano Strategico 2020-2022)	<i>Sviluppare una rete interna che comprenda tutti i soggetti presenti coinvolti a vario titolo in Ateneo</i>	Delegato/a di Ateneo per le Pari Opportunità, Delegato/a per la disabilità e le fasce deboli, CUG, Delegati/e di PO dipartimentali, Settore-ufficio pari opportunità (PO), area risorse umane	Riunioni/incontri annuali	Entro il primo semestre del 2022 (≥3)  Entro il 31-12-2023 (≥5)	Tutto il personale (docente e ricercatore, tecnico-amministrativo e bibliotecario), componente studentesca, dottorandi/e, assegnisti/e, specializzandi/e	-
	<i>Adesioni a Organismi nazionali, quali Conferenza nazionale degli Organismi di Parità, Rete nazionale CUG, o stipulare protocolli d'intesa con altri Enti locali presenti nel territorio regionale operanti in tema di parità, e pari opportunità</i>	Governance, organi di governo, Delegato/a di Ateneo per le Pari Opportunità, Delegato/a per la disabilità e le fasce deboli, CUG, Settore-ufficio PO	Numero di protocolli d'intesa/accordi/adesioni	(≥3)	La comunità interna ed esterna all'Ateneo	Fondi Progetto europeo

**Linea di intervento 2: Migliorare il benessere lavorativo ed organizzativo del personale e della componente studentesca, favorendo al meglio la conciliazione tra vita lavorativa e vita personale e familiare**

Obiettivo	Azione	Attori coinvolti	Misurazione		Beneficiari	Risorse impegnate
			Indicatore	Target triennio		
1. Organizzazione del lavoro progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere personale e lavorativo e l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione	<i>Indagini di clima rivolte a tutta la comunità di Ateneo, basate su un metodo che consenta il più possibile di individuare specifiche criticità su cui intervenire, verificando nel tempo gli effetti del nuovo assetto organizzativo delle strutture dell'Amministrazione centrale e Dipartimentali, anche ai fini della valutazione dell'impatto dell'introduzione del lavoro agile</i>	Governance, Area Risorse umane, CUG, Dipartimenti, Sistemi informativi e statistica, Nucleo di valutazione	Numero indagini/questionari	(=1) Entro il primo semestre 2022 (*)	Tutto il personale (docente e ricercatore, tecnico-amministrativo e bibliotecario), componente studentesca, dottorandi/e, assegnisti/e, specializzandi/e	-
	<i>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</i>	Governance, Organi di governo, Area Risorse umane, CUG, Personale presidio medico Ateneo, Settore/ufficio PO	Attivazione e funzionamento per 1 anno	Attivazione Entro il 31-12-2022 (*)  Servizio attivo per 1 anno Entro il 31-12-2023 (*)	Tutto il personale (docente e ricercatore, tecnico-amministrativo e bibliotecario), componente studentesca, dottorandi/e, assegnisti/e, specializzandi/e	Fondi Progetto europeo

**Linea di intervento 2: Migliorare il benessere lavorativo ed organizzativo del personale e della componente studentesca, favorendo al meglio la conciliazione tra vita lavorativa e vita personale e familiare**

Obiettivo	Azione	Attori coinvolti	Misurazione		Beneficiari	Risorse impegnate
			Indicatore	Target triennio		
2. Sperimentare e verificare nuove soluzioni organizzative che tengano conto di aspetti di conciliazione vita familiare-lavoro, e che portino allo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata ad un incremento della produttività	<i>Strutturazione e aggiornamento del Piano per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile (Smart Working) con interventi organizzativi sulla gestione dei tempi, sulla dotazione di infrastrutture informatiche e competenze digitali, sulla revisione dei processi, sulla capacità di coordinamento, etc.</i>	Governance, Organi di governo, Gruppo di coordinamento del lavoro agile, Area risorse umane, Nucleo di valutazione, Organizzazioni sindacali	Aggiornamento annuale	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adottare le misure organizzative propedeutiche e necessarie alla sistematica introduzione e programmazione del lavoro agile</li> <li>Entro il 31-12-2021</li> <li>- Definizione delle attività che possono essere svolte in modalità agile "a regime"</li> <li>Entro il 31-12-2022</li> <li>- Fase di sviluppo avanzato "a regime" di tutti i processi</li> <li>Entro il 31-12-2023</li> </ul>	Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario	-

**Linea di intervento 2: Migliorare il benessere lavorativo ed organizzativo del personale e della componente studentesca, favorendo al meglio la conciliazione tra vita lavorativa e vita personale e familiare**

Obiettivo	Azione	Attori coinvolti	Misurazione		Beneficiari	Risorse impegnate
			Indicatore	Target triennio		
	<i>Avviare una fase di verifica/monitoraggio annuale, in termini quantitativi e qualitativi, sulla effettiva fruizione della modalità "Lavoro agile" dei dipendenti e sul livello di soddisfazione di dirigenti/posizioni organizzative e dipendenti, articolato per genere, età, stato di famiglia, etc.</i>	Governance, Organi di governo, CUG, Area risorse umane, Nucleo di valutazione, Organizzazioni sindacali	-% Lavoratori agili effettivi -% Dipendenti in lavoro agile soddisfatti	(≥ 30%)  (≥70%)  A partire dal 2023	Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario	-
3. Supporto alla genitorialità, alle esigenze di cura e assistenza familiare e personale	<i>Potenziare i servizi di supporto alla genitorialità soprattutto nei periodi di chiusura scolastica (es. Centro Ricreativo Estivo attivato dalla Mediterranea, rivolto a tutti i bimbi iscritti al CRAL di età compresa fra i 4 e i 14 anni), di assistenza agli anziani anche mediante stipula di convenzioni/accordi con altre amministrazioni pubbliche e/o cooperative</i>	Governance, Organi di Governo, CUG, Settore Affari istituzionali, CRAL	Numero di convenzioni/accordi/servizi	(≥3)	Tutto il personale (docente e ricercatore, tecnico, amministrativo e bibliotecario)	-

**Linea di intervento 2: Migliorare il benessere lavorativo ed organizzativo del personale e della componente studentesca, favorendo al meglio la conciliazione tra vita lavorativa e vita personale e familiare**

Obiettivo	Azione	Attori coinvolti	Misurazione		Beneficiari	Risorse impegnate
			Indicatore	Target triennio		
	<i>Valorizzare i servizi offerti in sede dal presidio sanitario di Ateneo in tema di tutela della salute e benessere fisico per raggiungere il maggior numero di destinatari (personale, studenti/esse italiani e stranieri dell'Università), prevedendo un coordinamento con il C.U.S.</i>	Governance, Organi di Governo, CUG, presidio sanitario Personale presidio medico Ateneo CUS	Incremento della fruizione dei servizi sanitari erogati	(≥30%)	Tutto il personale (docete e ricercatore, tecnico-amministrativo e bibliotecario), componente studentesca, dottorandi/e, assegnisti/e, specializzandi/e	-

(\*) target riformulato con l'aggiornamento del piano

**Linea di intervento 3: Piano per l'uguaglianza di genere ("Gender Equality Plan", GEP)**

Obiettivo	Azione	Attori coinvolti	Misurazione		Beneficiari	Risorse impegnate
			Indicatore	Target triennio		
1. Promozione e diffusione di una cultura di pari opportunità ed assenza di discriminazioni	<i>"Equality talks"- Organizzazione di eventi/seminari con cadenza annuale su tematiche connesse alle pari opportunità, inclusione, uguaglianza e differenze, prevenzione e lotta alla violenza contro le donne e domestica</i>	CUG, Delegato/a di Ateneo per le Pari Opportunità, Prorettore/rettrice alla didattica, Delegato/a per la disabilità e le fasce deboli, Delegate/i per le PO dipartimentali, Dipartimenti, Settore/ufficio PO, consulenti esperti in materia	Numero di seminari/incontri	(>5) Entro il 31-12-2023	Tutto il personale (docente e ricercatore, tecnico-amministrativo Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario), componente studentesca, dottorandi/e, assegnisti/e, specializzandi/e	Fondi Progetto europeo
	<i>Attivazione di uno o più premi di laurea annuali sui temi di genere, e pari opportunità, violenza sulle donne, discriminazioni ed il fenomeno del mobbing</i>	CUG, Delegato/a PO di Ateneo, Dipartimenti, coordinatori corsi di studio, Settore/ufficio PO	Numero di premi	(=3) Entro il 31-12-2023	Componente studentesca	Fondi Progetto europeo
	<i>Favorire l'uso di un linguaggio inclusivo nella normale prassi comunicativa dell'Ateneo sia interna che sul sito web</i>	Governance, Direttori/direttrici di Dipartimento, Delegato/a PO di Ateneo Responsabili Aree, comunità accademica, Area comunicazione, esperti in materia	Seminario sulla Comunicazione di Genere con relatori esterni	(≥2) entro il primo semestre del 2023	Tutto il personale (docente e ricercatore, tecnico-amministrativo Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario), componente studentesca, dottorandi/e, assegnisti/e, specializzandi/e	Fondi Progetto europeo

### Linea di intervento 3: Piano per l'uguaglianza di genere ("Gender Equality Plan", GEP)

Obiettivo	Azione	Attori coinvolti	Misurazione		Beneficiari	Risorse impegnate
			Indicatore	Target triennio		
1. Promozione e diffusione di una cultura di pari opportunità ed assenza di discriminazioni	<i>Contrasto alla violenza di genere e ad ogni forma di discriminazione diretta o indiretta mediante attività di sensibilizzazione, divulgazione, formazione (nuova azione prevista con l'aggiornamento del PAP)</i>	Governance, CUG, Direttori/direttrici di Dipartimento, Delegato/a PO di Ateneo Responsabili Aree, comunità accademica, Area comunicazione,	Numero di iniziative	(≥3) Entro il 31-12-2023	Tutto il personale dell'Ateneo, la componente studentesca e beneficiari esterni all'Ateneo	Fondi Progetto europeo
	<i>Perseguire la finalità di garantire il diritto all'istruzione agli studenti con disabilità e DSA, assicurando eguali opportunità in ambito universitario sia attraverso misure didattiche di supporto: ampliando la dotazione di sussidi didattici e strumenti tecnici; favorendo l'azione di sostegno alla didattica per studenti che, a causa delle loro patologie, sono impossibilitati a frequentare; rendendo disponibili dei locali al fine di garantire la riservatezza degli studenti/esse che usufruiscono delle attività didattiche integrative; potenziando gli accordi tra Ateneo e Associazioni locali a tutela di studenti/esse e personale con disabilità; sia mediante azioni di informazione, rivolte al personale docente, sugli adattamenti didattici da mettere in atto per studenti con disabilità e DSA</i>	Delegato/a del Rettore per la disabilità e le fasce deboli, Delegato/a del Rettore per il diritto allo studio, Delegato/a del Rettore per le pari opportunità, Prorettore/retrice delegato per la didattica, Delegati/e dei Direttori dei Dipartimenti per la disabilità e le fasce deboli, Personale Ufficio per la disabilità e Diritto allo studio	- Monitoraggio relativo al raggiungimento degli obiettivi in termini di funzione dei beni, strumenti e servizi acquisiti. - Monitoraggio del gradimento degli utilizzatori dei servizi. - Vademecum informativo.	(100%) Entro il 31-12-2023	Studenti/esse con disabilità, DSA e fasce deboli, personale con disabilità	Fondi Legge 17/99

**Linea di intervento 3: Piano per l'uguaglianza di genere ("Gender Equality Plan", GEP)**

Obiettivo	Azione	Attori coinvolti	Misurazione		Beneficiari	Risorse impegnate
			Indicatore	Target triennio		
	<i>Adozione di linee guida di Ateneo al fine di integrare la dimensione di genere nella ricerca, nei convegni e negli eventi di divulgazione scientifica, nei programmi degli insegnamenti (nuova azione prevista con l'aggiornamento del PAP).</i>	Organi di governo, Pro Rettore/Rettrice alla ricerca e alla Didattica, Delegato/Delegata per le PO, Dipartimenti	Documento Linee Guida	Entro il 31/12/2023	Personale Docente e Ricercatore, componente studentesca	-
2. Rappresentatività e dignità di genere negli organi decisionali ai diversi livelli anche attraverso l'analisi dello Statuto e del Regolamento di Ateneo	<i>Portare a conoscenza degli organi decisionali della Mediterranea delle "Buone pratiche" adottate da altre università italiane o in ambito internazionale in materia di equilibrio di genere a diversi livelli e ruoli con particolare riferimento a quelli decisionali e di responsabilità</i>	CUG, Governance, Organi di governo, Delegati/e per le PO dipartimentali, Dipartimenti, Settore/ufficio PO	Report "Best practices"	Entro il 31/12/2022	Personale Docente e Ricercatore, personale tecnico amministrativo Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario	-
	<i>Analisi critica delle disposizioni normative emanate dall'Ateneo (statuto, Regolamento generale di Ateneo, codice etico) al fine di individuare dei criteri/modalità, ove non chiaramente definiti, per garantire una "adeguata" rappresentatività di genere nei diversi ruoli decisionali e nelle posizioni di responsabilità (es. inserimento quote di genere)</i>	Organi di Ateneo, Governance, Dipartimenti, Delegato/Delegata per le Pari Opportunità di Ateneo con l'eventuale collaborazione del CUG o di altro personale strutturato dell'Ateneo	Documenti/report	- Analisi delle procedure attualmente adottate Entro il 31/12/2022 (*) - Illustrazione agli organi decisionali della proposta elaborata Entro il 31/12/2023	Personale Docente e ricercatore, personale tecnico amministrativo Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario	-

### Linea di intervento 3: Piano per l'uguaglianza di genere ("Gender Equality Plan", GEP)

Obiettivo	Azione	Attori coinvolti	Misurazione		Beneficiari	Risorse impegnate
			Indicatore	Target triennio		
	<i>Comporre le commissioni concorsuali per il reclutamento del personale dall'Ateneo tenendo conto dell'equilibrio di genere</i>	Organi di governo, Dipartimenti, Area Risorse umane	Percentuale delle donne nelle commissioni	(=50%)	Personale docente e ricercatore, personale tecnico-amministrativo e bibliotecario	-
3. Supporto allo sviluppo professionale al fine di ridurre la mancata integrazione e lo squilibrio di genere nelle carriere in particolare quelle STEM	<i>Valorizzare i risultati scientifici e le competenze professionali, in particolare quando riconosciute a livello internazionale, di giovani ricercatori/ricercatrici e dottorandi/e, con particolare attenzione alle categorie sottorappresentate (generalmente costituita dalle donne) per incoraggiarle al proseguimento delle carriere accademiche</i>	Pro Rettore/Rettrice alla ricerca, Scuole di Dottorato, Direttore/Direttrici di Dipartimento e loro Delegati/Delegatoe alla Comunicazione, Area Comunicazione dell'Ateneo, Sistemi informativi e statistica	- Comunicati stampa, o eventi organizzati presso l'Ateneo - Catalogo digitale di promozione delle eccellenze scientifiche femminili	- Numero di comunicati stampa $\geq 15$ Entro il 31-12-2022  - Catalogo digitale Entro il 31-12-2023	Ricercatori e ricercatrici dell'Ateneo	-
	<i>Promozione anche attraverso il sito del Job Placement/ORU di altre iniziative esterne finalizzate a supportare lo sviluppo professionale, valorizzare le diversità, ridurre la mancata integrazione, e lo squilibrio di genere nelle carriere, anche in linea con il Piano delle Attività di Orientamento e Tutorato (PAOT) di Ateneo</i>	Area Orientamento-Settore Job Placement, Dipartimenti, Delegato/a del Rettore per i rapporti con le imprese ed il mondo del lavoro, Delegato/a per l'Orientamento e il Tutorato di Ateneo, CUG	Numero di iniziative	(>3)	Laureandi/e, laureati/e, dottorandi/e, assegnisti/e, specializzandi/e	Fondi Progetto europeo

**Linea di intervento 3: Piano per l'uguaglianza di genere ("Gender Equality Plan", GEP)**

Obiettivo	Azione	Attori coinvolti	Misurazione		Beneficiari	Risorse impegnate
			Indicatore	Target triennio		
4. Raccolta dati e attività di monitoraggio in prospettiva di genere in particolare modo nelle posizioni decisionali e apicali, nello sviluppo delle carriere di tutto il personale dell'Ateneo (Docente e tecnico amministrativo) nonché della componente studentesca	<i>Analisi e monitoraggio dei dati statistici in prospettiva di genere (Bilancio di genere, BdG) di tutta la comunità dell'Ateneo, al fine di monitorare il progresso in termini di pari opportunità di genere e rappresentatività. Divulgazione del BdG in seno agli organi decisionali.</i>	Gruppo di coordinamento BdG, Area statistica, Gruppo di coordinamento PO di Ateneo, Delegato/a del Rettore per le Analisi statistiche di sistema	Redazione e monitoraggio BdG	- Redazione nuovo BdG 2022-2021 Entro il primo semestre del 2022 (*)  - Monitoraggio annuale dei risultati raggiunti e valutazione degli impatti prodotti	Tutto il personale (docente e ricercatore, tecnico-amministrativo Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario), componente studentesca, dottorandi/e, assegnisti/e, specializzandi/e	-
5. Accesso a fondi comunitari, nazionali e regionali	<i>Intercettare risorse e opportunità di finanziamento accedendo a bandi europei e/o progetti nazionali e regionali sulle pari opportunità e/o finalizzati a ridurre il gender gap nelle lauree STEM</i>	Area ricerca e internazionalizzazione, Prorettore/rettrice alla ricerca, Gruppo di coordinamento PO di Ateneo	Numero di bandi intercettati e presentazione proposte	(≥2) Entro il 31/12/2023	Tutto il personale (docente e ricercatore, tecnico-amministrativo e bibliotecario) componente studentesca, dottorandi/e, assegnisti/e, specializzandi/e	-

(\*) target riformulato con l'aggiornamento del piano

**Linea di intervento 4: Rafforzamento del ruolo del CUG e della collaborazione con gli organi di Ateneo**

Obiettivo	Azione	Attori coinvolti	Misurazione		Beneficiari	Risorse impegnate
			Indicatore	Target triennio		
Dare visibilità alle attività del CUG sia all'interno di UNIRC che verso l'esterno	<i>Aggiornamento continuo dello spazio internet dedicato al CUG e realizzazione di un video per far conoscere il CUG UNIRC</i>	CUG, Area Comunicazione e marketing, area rapporti Istituzionali, relazioni esterne e comunicazione	Completa implementazione sito web CUG (grafica pagina web, preparazione materiale informativo e video divulgativo)	Completare tutte le attività previste entro il primo semestre del 2022	Tutto il personale (docente e ricercatore, tecnico-amministrativo e bibliotecario), componente studentesca, dottorandi/e, assegnisti/e, specializzandi/e	Fondo CUG
	<i>Formazione specifica rivolta ai componenti del CUG e al personale che a diverso titolo opera in Ateneo in tema di pari opportunità e benessere lavorativo</i>	CUG, Area Risorse umane e formazione, Delegati/e per le PO, Delegati/e alla disabilità	Corsi specialistici in tema di pari opportunità, mobbing e valorizzazione del benessere lavorativo.	Numero corsi entro il 31-12-2023 (>4)	Tutto il personale (docente e ricercatore, tecnico-amministrativo e bibliotecario), componente studentesca, dottorandi/e, assegnisti/e, specializzandi/e	Fondo CUG
	<i>Stesura di un nuovo regolamento di funzionamento del CUG</i>	CUG, Area Direzione generale, Organi di Governo	Redazione ed approvazione Regolamento funzionamento CUG	(=1) Entro il 31/12/2022 (*)	Tutto il personale (docente e ricercatore, tecnico-amministrativo e bibliotecario), componente studentesca, dottorandi/e, assegnisti/e, specializzandi/e	-

(\*) target riformulato con l'aggiornamento del piano