



PIANO di AZIONI POSITIVE 2024•2026

Università Mediterranea di Reggio Calabria



PIANO di AZIONI POSITIVE 2024•2026

Approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione
nell'adunanza del 30 gennaio 2024

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

INDICE

1. PREMESSA	1
3. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO DELL'ATENEO	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>	6
3.3.4 <i>Componente studentesca</i>	7
4. LINEE DI INTERVENTO ED OBIETTIVI	8
Linea di intervento 1: Ampliare la rete di contatti/rapporti con Enti/Organismi operanti in tema di pari opportunità ed inclusione sul territorio nazionale e regionale (<i>Networking esterna</i>)	8
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	9
Linea di intervento 3: Raggiungere i principali obiettivi del Piano per l'uguaglianza di genere ("Gender Equality Plan", GEP)	9
Linea di intervento 4: Rafforzare il ruolo del CUG e sensibilizzare sui temi di sua competenza	11
5. FINANZIAMENTI	12
6. DURATA, INTEGRAZIONI E MONITORAGGIO	12
SCHEDE DI SINTESI	13

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. Per tale ragione, il presente *Piano di azioni positive (PAP) per il triennio 2024-26* dell'Università Mediterranea di Reggio Calabria, proposto e predisposto dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Ateneo, contiene misure dirette e specifiche volte a rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità, promuovendo il benessere organizzativo, la cultura di genere ed il rispetto del principio di non discriminazione. Tali azioni ed obiettivi sono in coerenza con le strategie del Piano Strategico di Ateneo 2024-26.

Il CUG ha predisposto il nuovo PAP con particolare attenzione alle seguenti tematiche: 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 determina un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, che di appartenenza.

Tenuto conto che il nuovo PAP per il triennio 2024-26 segue il Piano di azioni positive 2021-23 già adottato dall'Ateneo, nella predisposizione del nuovo piano si è tenuto conto degli obiettivi già raggiunti, delle azioni da proseguire, della considerazione di riviste linee di intervento e nuove azioni da intraprendere. Dettagli sulla attuazione del PAP 2021-23 adottato dall'Ateneo sono riportati nelle "Relazione sulla situazione del personale" a cura del CUG anni 2021-23 (<https://www.unirc.it/ateneo/cug-attivita.php>).

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

- *Legge 6 agosto 2021, n. 113. Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia."* (GU Serie Generale n.136 del 09-06-2021)

- *Linee guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni"* - 6 Ottobre 2022, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento delle Pari Opportunità. Sono adottate in attuazione dell'art. 5 del DL n.36/2022 si prefiggono di declinare gli obiettivi prioritari che le Amministrazioni devono perseguire nell'individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitano o compensano svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi dell'Unione europea in merito, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico

Ulteriore cornice cui il presente PAP si richiama sono la strategia nazionale per la parità di genere 2021-26, adottata su impulso e coerenza con la strategia dell'Unione Europea per la parità di genere (*Gender Equality Strategy*), che si inserisce tra gli interventi del Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)

3. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO DELL'ATENEO

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:

- *Relazioni sulla situazione del personale (triennio 2020-2022) redatte dal CUG;*
- *Dati del Bilancio di genere 2022 (ultima edizione) e precedenti edizioni*
- *Piano di eguaglianza di genere per il triennio 2021-23 (aggiornamento anno 2022), approvato dagli Organi di governo nelle adunanze del 9 e 10 marzo 2022*
- *Dati interni del personale e della componente studentesca aggiornati al 31/12/2023*

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 disimpegno delle pratiche amministrative, tutor alla pari e specializzati.

- *Servizi di trasporti e mobilità*

L'Università Mediterranea persegue gli obiettivi di sviluppo sostenibile, stipulando nell'anno 2023 convenzioni con operatori di trasporto per aumentare la mobilità sostenibile dell'intera comunità accademica, facilitando la mobilità urbana ed extraurbana degli studenti iscritti ai corsi di studio.

- *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.

L'ultima indagine sul benessere organizzativo rivolta al personale tecnico, amministrativo e bibliotecario è stata condotta in Ateneo nei mesi di maggio e giugno 2023, nell'ambito del Progetto "Good Practice" in collaborazione con il Politecnico di Milano. La partecipazione del personale è stata del 36%. I risultati ottenuti sono stati confrontati con la media degli Atenei "piccoli" (confrontabili con la Mediterranea). In una prima fase di analisi dei risultati, sono emerse delle criticità nel livello di soddisfazione del PTAB rispetto alle seguenti aree di indagine: *Ambiente di lavoro, Equità, Carriera e sviluppo professionale, Contesto lavorativo, Performance organizzativa ed individuale, Sistema di misurazione e valutazione.*

Confrontando i risultati della Mediterranea con quelli dei piccoli Atenei, si nota spesso lo stesso andamento delle

medie, ma una soddisfazione inferiore. Ciò richiede la necessità di proseguire le azioni intraprese nell'ambito del Piano di azioni positive 2021-23, tra le quali ad esempio l'organizzazione di corsi formativi sul benessere lavorativo organizzati dal CUG, al fine di migliorare e valorizzare il benessere complessivo del personale tutto dell'Ateneo. Il questionario sul benessere lavorativo e sul lavoro agile del PTAB della Mediterranea sarà somministrato annualmente nell'ambito del Progetto "Good Practice" cui l'Ateneo ha aderito e ciò consentirà un continuo monitoraggio sul livello di soddisfazione dei dipendenti.

3.2 Conciliazione vita personale/lavoro

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

In questo contesto, il 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, ha trovato piena attuazione.

Prestazioni lavorative nella forma di "Lavoro agile" sono stata inizialmente implementate dall' 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 ha rappresentato l'avvio di un processo nel quale si è rivelato importante facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità delle prestazioni lavorative, finalizzate a favorire i bisogni di conciliazione del personale.

L'Ateneo, recependo le disposizioni normative nazionali atte a rafforzare le pari opportunità e le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, si è dotato di un "Regolamento per l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario dell'Università degli studi Mediterranea di Reggio Calabria", emanato con DR n.260 del 06.09.2023 (https://unirc.portaleamministrazionetrasparente.it/archivio19_regolamenti_0_3612.html). Nel periodo Ottobre 2023-Gennaio 2024 si è attuata in Ateneo una fase di sperimentazione del lavoro agile, a seguito della quale saranno valutate eventuali criticità e necessità di miglioramento. L' entrata a regime è prevista a partire dal 1 Febbraio 2024.

L'attività di monitoraggio circa l'andamento del lavoro agile ed il suo impatto sull'organizzazione di vita dei dipendenti sarà svolta dal Comitato Unico di Garanzia (*Osservatorio del Lavoro agile*).

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 delle pari 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 31/12/2023, 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 praticamente pari al 35.74 % dell'insieme decresce sensibilmente verso il gradino più alto della scala gerarchica (professore ordinario) ove tale percentuale è pari al 20.45 %. Il fenomeno appare abbastanza consolidato nel tempo. Pur tuttavia, il confronto dell'andamento della forbice delle carriere universitarie relative agli anni 2015-2023 evidenzia come la percentuale di donne nel ruolo di Professore Associato abbia subito un incremento passando dal 28% (2015) al 38% circa nel 2023, evidenziando quindi un trend di miglioramento.
- le donne in maggior misura sono rappresentate nella categoria delle ricercatrici RTD A, ruolo per il quale la presenza femminile raggiunge il 51.85% (al 31/12/2023, Tabella 1).

3.3.2 Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario

L'estrapolazione dei dati relativi al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario aggiornati al 31/12/2023 (Tabella 2) evidenzia la presenza complessiva di 175 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;
- il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario è caratterizzato da una presenza quasi equilibrata del genere femminile e maschile (93 unità di donne vs. 82 uomini); con il progredire del ruolo/categoria (B,C,D,EP) si riscontra una prevalenza del genere femminile.

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 70% (CdA). 75% (Senato) e 100% (Direzione dipartimentale).

Tabella 1. Composizione del personale docente e ricercatore per genere e ruolo (al 31/12/2023 - Fonte: dati interni)

Ruolo	Uomini	Donne	Totale	% Uomini	% Donne
<i>Ordinari</i>	35	9	44	79,55	20,45
<i>Associati</i>	84	52	136	61,76	38,24
<i>Ricercatori T.I.</i>	27	14	41	65,85	34,15
<i>Ricercatori T.D. A</i>	13	14	27	48,15	51,85
<i>Ricercatori T.D. B</i>	10	5	15	66,67	33,33
Totale	169	94	263	64,26	35,74

Tabella 2. Composizione del personale tecnico-amministrativo-bibliotecario per genere e ruolo (al 31/12/2023 - Fonte: dati interni)

Ruolo	Uomini	Donne	Totale	% Uomini	% Donne
Contratto a Tempo Determinato	2	7	9	22.22	77.78
Categoria B	4	2	6	66.67	33.33
Categoria C	39	44	83	46.99	53.01
Categoria D	32	32	64	50.00	50.00
Categoria EP	3	7	10	30.00	70.00
Collaboratori ed Esperti Linguistici	1	1	2	50.00	50.00
Direttore Generale	1		1	100.00	
Totale	82	93	175	46.86	53.14

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 31/12/2023) (Tabella 3). Tra i corsi di studio in aree *STEM* (secondo la definizione ISCED (International Standard Classification of Education), un *gender gap* si riscontra nel gruppo di Ingegneria in cui la presenza delle ragazze (% sul totale degli iscritti *STEM*) è circa il 24.07% mentre nell'area di Architettura si osserva una prevalenza del genere femminile. 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 le iniziative e le azioni svolte negli ultimi anni al fine di incentivare le iscrizioni di studentesse nelle discipline *STEM* mediante attività di orientamento e mento ring in ingresso e in itinere, debbano proseguire in tale direzione.

L'analisi dei dati per tutti al I anno dei corsi di studio al 31/12/2023 evidenzia che il rapporto di equilibrio atteso (40%-60%) tra studenti e studentesse si raggiunge in soli 4 corsi su un totale di 22 corsi attivi.

 Tabella 3. Composizione percentuale di studenti e studentesse iscritti al I anno nelle aree *STEM* e *non STEM* (al 31/12/2023 Fonte: dati statistici interni)

Gruppo universitario	Ragazze	Ragazzi	Totale	% Ragazze	% Ragazzi
Ingegneria (L, LM)	65	205	270	24,07%	75,93%
Architettura (LMCU)	68	32	100	68,00%	32,00%
Totale STEM	133	237	370	35,95%	64,05%
Design (L, LM)	81	29	110	73,64%	26,36%
Giurisprudenza (LMCU)	69	39	108	63,89%	36,11%
Economia (L, LM)	105	115	220	47,73%	52,27%
Scienze Umane (L, LM, LMCU)	338	26	364	92,86%	7,14%
Agraria (L, LM)	34	86	120	28,33%	71,67%

4. LINEE DI INTERVENTO ED OBIETTIVI

L'individuazione degli obiettivi e delle azioni da sviluppare nel triennio 2024/26 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 (PTAB 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) (aggiornamento anno 2022)*.

CUG, Delegati/e per le Pari Opportunità di Ateneo e di Dipartimento,, 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. Ampliare la rete di contatti/rapporti con altri Enti/Organismi operanti in tema di pari opportunità ed inclusione sul territorio nazionale e regionale (*Networking esterna*)**
- 2. Migliorare il benessere lavorativo ed organizzativo del personale complessivo, favorendo al meglio la conciliazione tra vita lavorativa e vita personale e familiare;**
- 3. Raggiungere i principali obiettivi del Piano per l'uguaglianza di genere ("Gender Equality Plan", GEP);**
- 4. Rafforzare il ruolo del CUG e sensibilizzare sui temi di sua competenza**

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

Linea di intervento 1: Ampliare la rete di contatti/rapporti con Enti/Organismi operanti in tema di pari opportunità ed inclusione sul territorio nazionale e regionale (*Networking esterna*)

Descrizione

Rafforzare la rete di contatti e relazioni con altri organismi, enti, istituzioni operanti in tema di pari opportunità, al fine di sviluppare sinergie e collaborazioni e definire "Buone pratiche" per favorire le pari opportunità e l'inclusione.

Obiettivo 1: Sviluppare una "rete di rapporti (*Networking esterna*) con Enti/istituzioni/Organismi operanti in tema di pari opportunità, inclusione e contrasto alle discriminazioni

Azioni

- 1. Avviare tavoli di confronto per condividere e divulgare le "Buone pratiche" adottate o da adottare in tema di pari opportunità ed inclusione con Enti/organismi/istituzioni operanti a livello regionale*
- 2. Adesioni a Organismi nazionali, quali Conferenza nazionale degli Organismi di Parità, Rete nazionale CUG, o stipula di 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” 2024-26 di Ateneo)

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 l'impatto che l'introduzione a regime del lavoro agile ha avuto sul benessere e sulle condizioni di lavoro dei dipendenti*
2. *Progetto pilota di attivazione di uno “Sportello/spazio di ascolto”, aperto a tutto il personale e agli studenti/esse, per potenziare i canali comunicativi e di ascolto in merito alle possibili situazioni di malessere nell'ambiente di studio e di lavoro, disagio nel contesto organizzativo, stress-lavoro correlato, prevedendo una figura specificatamente preposta ed una apposita casella di posta elettronica (anche in forma associata con altri Enti).*
3. *Avviare percorsi di formazione ad hoc al fine di valorizzare il benessere individuale ed organizzativo del personale dell'Ateneo affrontando temi quali: conflict management, stress, benessere organizzativo, time management, psicologia dei gruppi, leadership, motivazione, comunicazione efficace, public speaking*

Obiettivo 2: 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: Raggiungere i principali obiettivi del 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”) ultimo aggiornamento anno 2022).

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 delle pari opportunità, dell'inclusione ed assenza di discriminazioni

Azioni:

1. *"Equality talks"- Organizzazione di eventi/seminari con cadenza annuale di sensibilizzazione e formazione su tematiche connesse alle pari opportunità, inclusione e disabilità, uguaglianza e differenze, prevenzione e lotta alle discriminazioni .*
2. *Inserimento nell'offerta formativa di corsi di studi di genere, al fine di promuovere l'educazione alle differenze di genere quale metodo privilegiato per la realizzazione dei principi di eguaglianza e di piena cittadinanza nella realtà sociale contemporanea (collegamento con il Piano strategico 2024-26)*
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*
5. *Realizzazione di iniziative extra didattiche per gli studenti con disabilità e/o DSA, all'interno dell'Ateneo e nel territorio.*
6. *Prevedere e regolamentare specifiche agevolazioni nell'ambito delle attività didattiche rivolte a studenti/esse in situazioni di difficoltà (con figlio/i di età inferiore a cinque anni, studentesse in stato di gravidanza, caregiver, con problemi personali di salute), studenti/esse con esigenze specifiche quali quelli con disabilità o DSA*
7. *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*
8. *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 2: Rappresentatività e dignità di genere negli organi decisionali e di responsabilità ai diversi livelli

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. *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/e, 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 volte 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*
3. *Promuovere e diffondere le iniziative già in essere in Ateneo volte a favorire l'accesso del genere femminile nei corsi di laurea STEM per ridurre il "gap di genere" in tale ambito (incremento borse di studio-Diritto allo studio)*
4. *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: Rafforzare il ruolo del CUG e sensibilizzare sui temi di sua competenza

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 dedicati legati a progetti europei e/o altri finanziamenti previsti, 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 sarà aggiornato annualmente entro il 31 gennaio di ogni anno. Il CUG relazionerà 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 adozione 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: Ampliare la rete di contatti/rapporti con altri Enti/Organismi operanti in tema di pari opportunità ed inclusione sul territorio nazionale e regionale (Networking esterna)

Obiettivo	Azione	Attori coinvolti	Misurazione		Beneficiari	Risorse impegnate
			Indicatore	Target triennio		
Sviluppare una “rete di rapporti (Networking esterna) con Enti/istituzioni/Organismi operanti in tema di pari opportunità, inclusione e contrasto alle discriminazioni	<i>Avviare tavoli di confronto per condividere e divulgare le “Buone pratiche” adottate o da adottare in tema di pari opportunità ed inclusione con Enti/organismi/istituzioni operanti a livello regionale</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	(≥3)	La comunità interna ed esterna all’Ateneo	-
	<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 l'impatto che l'introduzione a regime del lavoro agile ha avuto sul benessere e sulle condizioni di lavoro dei dipendenti</i>	Governance, Area Risorse umane, CUG, Dipartimenti, Sistemi informativi e statistica, Nucleo di valutazione	Numero indagini/questionari	(≥2)	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", aperto a tutto il personale e agli studenti/esse, per potenziare i canali comunicativi e di ascolto in merito alle possibili situazioni di malessere nell'ambiente di studio e di lavoro, disagio nel contesto organizzativo, stress-lavoro correlato, prevedendo una figura specificatamente preposta ed una apposita casella di posta elettronica (anche in forma associata con altri Enti)</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 31-06-2025	Tutto il personale (docente e ricercatore, tecnico-amministrativo e bibliotecario), componente studentesca, dottorandi/e, assegnisti/e, specializzandi/e	Fondi Progetto europeo e/o altri fondi dedicati

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>Avviare percorsi di formazione ad hoc al fine di valorizzare il benessere individuale ed organizzativo del personale dell'Ateneo, affrontando temi quali: conflict management, stress, benessere organizzativo, time management, psicologia dei gruppi, leadership, motivazione, comunicazione efficace, public speaking.</i>	Governance, Organi di governo, Area risorse umane, CUG, Dipartimenti, Settore Comunicazione	Numero corsi organizzati o promossi	(≥3)	Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario e personale docente	Fondi Progetto europeo e/o altri fondi dedicati
2. 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	(≥2)	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		
2.Supporto alla genitorialità, alle esigenze di cura e assistenza familiare e personale	<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 (docente e ricercatore, tecnico-amministrativo e bibliotecario), componente studentesca, dottorandi/e, assegnisti/e, specializzandi/e	-

Linea di intervento 3: Raggiungere i principali obiettivi del 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 delle pari opportunità, dell'inclusione ed assenza di discriminazioni	<i>"Equality talks"- Organizzazione di eventi/ seminari con cadenza annuale di sensibilizzazione e formazione su tematiche connesse alle pari opportunità, inclusione e disabilità, uguaglianza e differenze, prevenzione e lotta alle discriminazioni</i>	CUG, Delegato/a di Ateneo per le Pri Opportunità, Rettore/rettrice alla didattica, Delegato/a per la disabilità e le fasce deboli, Dipartimenti, Settore/ufficio PO, consulenti esperti in materia	Numero di seminari/incontri	(>3)	Tutto il personale (docente e ricercatore, tecnico-amministrativo e bibliotecario), componente studentesca, dottorandi/e, assegnisti/e, specializzandi/e	Fondi Progetto europeo
	<i>Inserimento nell'offerta formativa di corsi di studi di genere, al fine di promuovere l'educazione alle differenze di genere quale metodo privilegiato per la realizzazione dei principi di eguaglianza e di piena cittadinanza nella realtà sociale contemporanea</i>	Governance, Organi di governo, CUG, Rettore/rettrice alla didattica, Delegato/a PO di Ateneo, Dipartimenti, coordinatori corsi di studio, Settore/ufficio PO, docenti esperti in materia	Numero di corsi attivati	(=1)	Componente studentesca dell'Ateneo e proveniente dall'esterno, attori sociali sul territorio, cittadinanza	Fondi ministeriali dedicati
	<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	Seminari sulla Comunicazione di Genere con relatori esterni	(=2)	Tutto il personale (docente e ricercatore, tecnico-amministrativo e bibliotecario), componente studentesca, dottorandi/e, assegnisti/e, specializzandi/e	Fondi Progetto europeo

Linea di intervento 3: Raggiungere i principali obiettivi del 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 delle pari opportunità, dell'inclusione 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</i>	Governance, CUG, Direttori/direttrici di Dipartimento, Delegato/a PO di Ateneo Responsabili Aree, comunità accademica, Area comunicazione,	Numero di iniziative	(≥3)	Tutto il personale dell'Ateneo, la componente studentesca e beneficiari esterni all'Ateneo	Fondi Progetto europeo
	<i>Realizzazione di iniziative extra didattiche per gli studenti con disabilità e/o DSA, all'interno dell'Ateneo e nel territorio.</i>	Governance, Delegato/a alla disabilità e alle fasce deboli, CUG, Dipartimenti, Prerettore/ Rettrice alla Didattica	Numero di iniziative	(≥3)	Studenti/esse dell'Ateneo e del territorio	Fondi Legge 17/99
	<i>Prevedere e regolamentare specifiche agevolazioni nell'ambito delle attività didattiche rivolte a studenti/esse in situazioni di difficoltà (con figlio/i di età inferiore a cinque anni, studentesse in stato di gravidanza, caregiver, con problemi personali di salute), studenti/esse con esigenze specifiche quali quelli con disabilità o DSA</i>	Governance, Organi di governo, Pro Rettore/Rettrice alla Didattica, Delegato/Delegata per le PO, alla Disabilità, Dipartimenti, Corsi di studio, Presidio della Qualità	Approvazione ed adozione di specifici regolamenti	Entro il primo semestre del 2024	Componente studentesca	-

Linea di intervento 3: Raggiungere i principali obiettivi del 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 delle pari opportunità, dell'inclusione ed assenza di discriminazioni	<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, Area risorse umane	Redazione e monitoraggio BdG	- Redazione nuovo BdG (I semestre 2025) e aggiornamento annuale dei dati - Monitoraggio annuale dei risultati raggiunti e valutazione degli impatti prodotti	Tutto il personale (docente e ricercatore, tecnico-amministrativo e bibliotecario), componente studentesca, dottorandi/e, assegnisti/e, specializzandi/e	-
	<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</i>	CUG, Governance, Organi di governo, Delegati/e per le PO dipartimentali, Dipartimenti, Settore/ufficio PO	Documento Linee Guida	(=1)	Personale Docente e Ricercatore, componente studentesca	-

Linea di intervento 3: Raggiungere i principali obiettivi del Piano per l'uguaglianza di genere ("Gender Equality Plan", GEP)

Obiettivo	Azione	Attori coinvolti	Misurazione		Beneficiari	Risorse impegnate
			Indicatore	Target triennio		
2. Rappresentatività e dignità di genere negli organi decisionali ai e di responsabilità a diversi livelli	<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"	(=1)	Personale Docente e Ricercatore, personale tecnico amministrativo e bibliotecario	-
	<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, Scuola di Dottorato, Direttore/Direttrici di Dipartimento e loro Delegati/Delegate 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 ≥ 9 - Catalogo digitale	Ricercatori e ricercatrici dell'Ateneo	-

Linea di intervento 3: Raggiungere i principali obiettivi del Piano per l'uguaglianza di genere ("Gender Equality Plan", GEP)

Obiettivo	Azione	Attori coinvolti	Misurazione		Beneficiari	Risorse impegnate
			Indicatore	Target triennio		
3. Supporto allo sviluppo professionale al fine di ridurre la mancata integrazione e lo squilibrio di genere nelle carriere in particolare quelle STEM	<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, CUG	Numero di iniziative promosse e/o organizzate	(>9)	Laureandi/e, laureati/e, dottorandi/e, assegnisti/e, specializzandi/e	Fondi Progetto europeo
	<i>Promuovere e diffondere le iniziative già in essere in Ateneo volte a favorire l'accesso del genere femminile nei corsi di laurea STEM per ridurre il "gap di genere" in tale ambito (incremento borse di studio-Diritto allo studio)</i>	Settore Diritto allo studio, Prorettore/ce per il Diritto allo Studio, Delegato/a PO, CUG, Dipartimenti, Uffici preposti	Numero borse di studio incrementate annuali	(≥9)	Studenti/esse dell'Ateneo	Fondi dedicati
	<i>Interventare 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)	Tutto il personale (docente e ricercatore, tecnico-amministrativo e bibliotecario) componente studentesca, dottorandi/e, assegnisti/e, specializzandi/e	-

Linea di intervento 4: Rafforzare il ruolo del CUG e sensibilizzare sui temi di sua competenza

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>	Governance, CUG, Ufficio Comunicazione istituzionale, Relazioni con il Pubblico, Editoria, Ufficio Stampa e social media	Completa implementazione sito web CUG (grafica pagina web, preparazione materiale informativo e video divulgativo)	Completare tutte le attività previste entro il 2024/25	Tutto il personale (docente e ricercatore, tecnico-amministrativo e bibliotecario), componente studentesca, dottorandi/e, assegnisti/e, specializzandi/e	Fondi Progetto europeo
	<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, esperti nel settore	Corsi specialistici in tema di pari opportunità, mobbing e valorizzazione del benessere lavorativo.	(>3)	Tutto il personale (docente e ricercatore, tecnico-amministrativo e bibliotecario), componente studentesca, dottorandi/e, assegnisti/e, specializzandi/e	Fondi Progetto europeo
	<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)	Tutto il personale (docente e ricercatore, tecnico-amministrativo e bibliotecario), componente studentesca, dottorandi/e, assegnisti/e, specializzandi/e	-



PIANO
di AZIONI
POSITIVE
2024·2026