



università
degli studi
mediterranea
di reggio
calabria

Documento di monitoraggio del

Piano di **UGUAGLIANZA DI GENERE**

Gender Equality Plan

Rendiconto delle attività svolte nel periodo 2021-2023 e 2024-25



SOMMARIO

1.	PREMESSA	2
2.	ANALISI DI CONTESTO	3
3.	MONITORAGGIO	5
4.	AZIONI REALIZZATE PER DIVERSE LINEE DI INTERVENTO	7
5.	TABELLE	8

1. PREMESSA

Il presente documento rappresenta il documento di monitoraggio delle attività portate a termine nell'ambito del Piano triennale per l'uguaglianza di genere (Gender Equality Plan) dell'Università Mediterranea adottato dall'Ateneo in data 15 Giugno 2022 a seguito di un aggiornamento reso necessario dalle . 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. La redazione del presente documento è affidata al gruppo di lavoro ("**GEP TEAM**") che ha redatto il GEP ed opera in sinergia con tutte le altre strutture dell'Ateneo supportato dagli organi di vertice. Il GEP Team della Mediterranea è composto da:

- Giuseppe Zimbalatti, Rettore;
- Prof. ssa Daniela Dominica Porcino, Delegata del Rettore per le Pari Opportunità nonché Presidente del Comitato Unico di Garanzia (CUG);
- Prof. ssa Mariantonia Cotronei, Prorettrice Delegata alla Sostenibilità ed al monitoraggio degli indicatori;
- Prof. ssa Concettina Marino in rappresentanza del gruppo di redazione del Bilancio di Genere e coordinatrice del Progetto "Gender Equality in Engineering through Communication and Commitment"¹ (GEECCO);
- Prof. ssa Rossella Marzullo, in rappresentanza dei docenti (professoressa associata di Pedagogia generale e sociale) e componente del CUG;
- Prof. ssa Federica Tescione e Prof. ssa Patrizia Frontera, in rappresentanza delle delegate dipartimentali per le Pari opportunità;
- Dott. ssa Silvana Crupi dell'Area risorse umane e formazione (PTA);
- Dott. ssa Anna Romeo, a supporto amministrativo e organizzativo alle attività per le pari opportunità (PTA);
- Isabella Scardino in rappresentanza della componente studentesca.

A supporto del GEP Team, l'Ateneo si è avvalso di strutture già impegnate nei processi di trasformazione per una maggiore equità di genere, tra le quali il gruppo di redazione per il BdG, il CUG, il gruppo delle delegate per le pari opportunità dipartimentali. Infine, per il conseguimento degli obiettivi previsti da questo GEP risulta essenziale il supporto degli organi decisionali ai quali spetta l'importante compito di far propri i principi di pari opportunità e la loro applicazione nella gestione ordinaria della vita accademica.

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

2. ANALISI DI CONTESTO

L'analisi di contesto consente di definire l'effettiva partecipazione di tutte le componenti dell'Ateneo alle 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. Nel seguito vengono riportate alcune tabelle riassuntive relative alla situazione dell'Ateneo con riferimento al personale docente e ricercatore, personale tecnico-amministrativo-bibliotecario, componente studentesca, organi decisionali.

Tabella 1. Composizione del personale tecnico-amministrativo-bibliotecario per genere e ruolo (al 1/01/2025 - Fonte: CSA di Cineca)

Ruolo	Uomini	Donne	Totale	% Uomini	% Donne
<i>PTAB Contratto a Tempo Determinato</i>	2	4	6	33	67
<i>Tecnologi Contratto a Tempo Determinato</i>	8	11	19	42	58
<i>Area degli Operatori</i>	4	2	6	67	33
<i>Area dei Collaboratori</i>	41	47	88	47	53
<i>Area dei Funzionari</i>	29	32	61	48	52
<i>Area delle Elevate Professionalità</i>	3	9	12	25	75
<i>Collaboratori ed Esperti Linguistici</i>	1	1	2	50	50
<i>Dirigente II Fascia</i>	1	0	1	100	0
<i>Direttore Generale</i>	1	0	1	100	0
Totale	90	106	196	46	54

Tabella 2. Composizione del personale docente e ricercatore per genere e ruolo (al 1/01/2025 - Fonte: CSA di Cineca)

Ruolo	Uomini	Donne	Totale	% Uomini	% Donne
Ordinari	40	11	51	78	22
Associati	78	45	123	63	37
Ricercatori T.I.	26	13	39	67	33
Ricercatori T.D. A	11	11	22	50	50
Ricercatori T.D. B	13	8	21	62	38
Ricercatori TT	0	1	1	0	100
Totale	168	89	257	65	35

Tabella 3. Composizione percentuale di studenti e studentesse iscritti al I anno nelle aree STEM e non STEM (al 1/01/2025 Fonte: dati statistici interni)

Gruppo universitario	Ragazze	Ragazzi	Totale	% Ragazze	% Ragazzi
Ingegneria (L, LM)	70	253	323	21.67%	78.33%
Architettura (LMCU)	56	38	94	59.57%	40.43%
Totale STEM	126	291	417	30.22%	69.78%
Design (L, LM)	77	38	115	66.96%	33.04%
Giurisprudenza (LMCU)	79	45	124	63.71%	36.29%
Economia (L, LM)	106	129	235	45.11%	54.89%
Scienze Umane (L, LMCU)	330	14	344	95.93%	4.07%
Agraria (L, LM)	25	67	92	27.17%	72.83%
Scienze motorie (L, LM)	36	117	153	23.53%	76.47%
Totale UniRC	779	701	1480	52.64%	47.36%

Con riferimento alla distribuzione di genere negli Organi decisionali e di responsabilità a Gennaio 2025, (Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione (CdA) e Direzione di dipartimento) essa è caratterizzata da una % del genere maschile pari al 75% (Senato), 63% (CdA) e 80% (Direzione dipartimentale).

3. MONITORAGGIO

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

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

L'Università Mediterranea di Reggio Calabria sostiene la formulazione del Piano di Eguaglianza di Genere anche come misura di attuazione dell'Agenda 2030, proposta dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite, al fine di contribuire alla realizzazione di uno sviluppo sostenibile a livello globale. È importante sottolineare che nella progettazione delle azioni incluse nel GEP si è tenuto conto della normativa nazionale e delle indicazioni preliminari contenute nel Piano Triennale di Azioni Positive, a sua volta redatto assimilando le direttive del Piano di Eguaglianza di Genere.

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

Questo documento sintetizza l'attività di monitoraggio condotta con riferimento non solo al triennio 2021-23 ma anche 2024-25, nelle more di predisporre una nuova edizione del GEP. Sono state nel seguito descritte le attività implementate per raggiungere gli obiettivi prefissati nell'ambito delle diverse linee di intervento. L'attività di monitoraggio è essenziale per la predisposizione di un nuovo GEP per il successivo triennio.

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

- A. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli Organi Decisionali;
- B. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- C. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;
- D. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura di genere dell'organizzazione;
- E. Prevenzione e contrasto alla violenza di genere e alle discriminazioni.

In *Tabella 4* sono riportate oltre alle linee di intervento anche i relativi obiettivi e le azioni previste.

Tabella 4 - Aree di intervento, Obiettivi ed azioni previste

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

4. AZIONI REALIZZATE PER DIVERSE LINEE DI INTERVENTO

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

In questa sezione il monitoraggio, per le diverse linee di intervento, delle azioni del GEP sono riassunte in forma tabellare fornendo una breve descrizione ed una indicazione del raggiungimento degli obiettivi ed il periodo in cui tali obiettivi sono stati raggiunti:

- Linea di Azione A: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli Organi Decisionali (*Tabella 5*);
- Linea di Azione B: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera (*Tabella 6*);
- Linea di Azione C: integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti (*Tabella 7*);
- Linea di Azione D: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura di genere dell'organizzazione (*Tabella 8*).
- Linea di Azione E: Prevenzione e contrasto alla violenza di genere e alle discriminazioni (*Tabella 9*).

Nel seguito si è indicato:

- ✓ Azione realizzata con target previsto
- ✓ Azione non realizzata
- ✓ Azione realizzata secondo modalità diverse da quelle previste

5. TABELLE

Tabella 5. Linea di Azione A: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli Organi Decisionali

Linea di Azione A	Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli Organi Decisionali	Attori	Durata	Indicatore di Azione	Valore indicatore Target nel triennio
Obiettivo A.1	Sostenibilità a Lungo Termine del GEP				
Azione A.1.1	Inclusione nel Piano Triennale di Azioni Positive della Mediterranea di Azioni del GEP	CUG con l'eventuale collaborazione di altro personale strutturato dell'Ateneo, GEP team	M06-M36	Numero di obiettivi di eguaglianza di genere all'interno del Piano Triennale delle Azioni Positive utile	Più del 50% degli obiettivi del GEP inclusi nel PAP
Descrizione azione e monitoraggio		Il GEP (aggiornamento 2022) contiene 14 obiettivi, di cui 9 sono presenti, attraverso specifiche azioni, anche nel PAP2021-23.			✓
Obiettivo A.2	Egual Rappresentatività				
Azione A.2.1	Individuazione di Specificità che Impediscono l'Egual Rappresentatività di Genere ai Diversi Livelli Decisionali	Organi di Ateneo, Governance, Dipartimenti, Delegato/Delegata del Rettore/Rettrice per le Pari Opportunità con l'eventuale collaborazione del CUG o di altro personale strutturato dell'Ateneo, GEP team	M09-M36	Relazione su criticità/formulazione proposta sottoposta agli organi decisionali	1
Descrizione azione e monitoraggio		Nell'ambito della “Revisione dello Statuto di Ateneo”, azione prevista dal Piano di azioni positive 2021-23 (aggiornamento anno 2023) dell'Ateneo, Linea di intervento 3 Obiettivo 2, il CUG ed il gruppo coordinamento pari opportunità di Ateneo hanno inviato una nota indirizzata alla Governance e alla Commissione preposta alla revisione al fine di richiamare l'attenzione sulla necessità di prevedere misure atte a garantire l'equilibrio di genere a tutti i livelli, soprattutto nei ruoli decisionali e di responsabilità. Inoltre la questione legata alla rappresentatività di genere negli organi decisionali e di responsabilità è stata posta all'attenzione degli Organi di Governo durante le audizioni del CUG.	Azione realizzata nel 2021-23		✓

Linea di Azione A	Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli Organi Decisionali	Attori	Durata	Indicatore di Azione	Valore indicatore Target nel triennio
Azione A.2.2	Rafforzare i Servizi per la raccolta dati in tema di Pari Opportunità	Organi di Ateneo, Governance, Delegato/Delegata Rettorale per le Pari Opportunità dell’Ateneo, Delegati/Delegate per le Pari opportunità dei Dipartimenti, Ufficio per il "Supporto amministrativo e organizzativo alle attività per le Pari Opportunità".	M01-M36	N. database locali strutturati	5
Descrizione azione e monitoraggio		Il raggiungimento dell’obiettivo prefissato, ovvero la strutturazione da parte dei Dipartimenti di database disaggregati per genere ha mostrato alcune criticità operative. Nel periodo 2024-25 ci sono stati accorpamenti di Dipartimenti e sono intervenute nuove elezioni dei Direttori di Dipartimento. Qualche Dipartimento, come ad esempio il dAeD, ha già presentato nel Piano strategico del Dipartimento nella sezione “L’equità di genere al dAeD” dati disaggregati per genere.	Azione realizzata nel 2021-23		✓
			Azione realizzata nel periodo 2024-25		Avvio attività
Obiettivo A.3	Egual Visibilità				
Azione A.3.1	Individuazione di Specificità che Impediscono l’Egual Visibilità di Genere e realizzazione campagne di comunicazione	Delegati/Delegate dei Direttori/Direttrici di Dipartimento, Delegati/Delegate dei Dipartimenti per la comunicazione, Servizio comunicazione dell’Ateneo	M01-M36	n. comunicazioni sui diversi canali (web, social network, siti istituzionali, stampa, etc.)	≥5
Descrizione azione e monitoraggio		Comunicazioni di riconoscimenti a ricercatrici e docenti dell’Ateneo (sia all’interno dell’Ateneo che tramite comunicati stampa).	Azione realizzata nel 2021-23		✓

Linea di Azione A	Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli Organi Decisionali	Attori	Durata	Indicatore di Azione	Valore indicatore Target nel triennio
Obiettivo A.4	Coordinamento degli operatori per la parità				
Azione A.4.1	Creazione del Comitato di Coordinamento degli Operatori per le Parità	Rappresentante del Comitato Delegati/Delegate di Parità e i rappresentanti dei vari Comitati, Nucleo di valutazione, Organismi, Associazioni e gruppi di lavoro in Progetti	M06-M36	n. riunioni	6
Descrizione azione e monitoraggio		Il Gruppo di coordinamento PO, composto da tutti/e i Delegati/Delegate per le Pari opportunità dei Dipartimenti della Mediterranea opera in Ateneo coordinato dalla Delegata Rettorale per le Pari Opportunità. Negli anni 2021-2025 si è rafforzata tale azione di coordinamento al fine di coinvolgere i diversi Dipartimenti nelle azioni programmate.	Azione realizzata nel 2021-23		✓
Obiettivo A.5	Monitoraggio a lungo termine della parità di genere				
Azione A.5.1	Sistema per la raccolta dati per bilanci di genere	Governance, CUG, Delegati/Delegate per le Pari Opportunità, Delegati/Delegate del Rettore per le analisi Statistiche, ufficio preposto, GEP team	M01-M36	N. di report pubblicati sul sito di ateneo	1
Descrizione azione e monitoraggio		Nella fase di redazione della nuova edizione del bilancio di genere, si provvederà ad implementare in maniera più rapida la procedura di raccolta ed elaborazione dati in prospettiva di genere e connessi indicatori (dashboard dati). Nel periodo di monitoraggio, non è stato prodotto un report di raccolta dati in prospettiva di genere con tutti gli indicatori indicati dalle Linee guida sul BdG; tuttavia, nell'ambito della redazione dei documenti, quali Piano di azioni positive e Relazione annuale sulla situazione del personale è stata analizzata l'evoluzione dei principali indicatori sulla parità di genere, informando nelle diverse audizioni gli Organi decisionali.	Azione realizzata nel 2021-23		✓
			Azione realizzata nel periodo 2024-25		✓

Linea di Azione A	Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli Organi Decisionali	Attori	Durata	Indicatore di Azione	Valore indicatore Target nel triennio
Obiettivo A.6	Ufficio per il "Supporto amministrativo e organizzativo alle attività per le Pari Opportunità"				
Azione A.6.1	Potenziamento dell'ufficio	Direttore/Direttrice Amministrativo/Amministrativa o suo Delegato/Delegata, Delegato/Delegata del Rettore/Rettrice per le Pari Opportunità dell’Ateneo, Nucleo di valutazione	M24-M36	Analisi/ricognizione dell’attività dell’ufficio	1
Descrizione azione e monitoraggio		Nell’ambito della riorganizzazione delle strutture centrali dell’Ateneo, a Febbraio 2020 era stato attivato il Settore Diritto allo studio, “Diversamente abili, Pari opportunità, Residenze universitarie e Attività sportive”; successivamente, nel Febbraio 2024, è stato istituito e attivato il Settore “Diversamente abili, Pari opportunità, attività sportive e altri servizi agli studenti”. L’attività dell’ufficio al momento è maggiormente rivolta a interventi in tema di PO che riguardano la componente studentesca, pertanto è atteso un ulteriore potenziamento nel prossimo futuro.	Azione realizzata nel 2021-23		✓
			Azione realizzata nel periodo 2024-25		Obiettivo raggiunto parzialmente
Obiettivo A.7	Diffusione delle “Best Practices” per l’Equilibrio di Genere a Livello Decisionale				
Azione A.7.1	Report "Best Practices"	Organi di governo, Comitato guida per le Pari Opportunità, CUG (che potrà avvalersi per esplicare l’azione di altro personale strutturato), GEP team	M01-M36	Numero di "Best practices esaminate	> 5
Descrizione azione e monitoraggio		Nel periodo di riferimento è stata effettuata una raccolta di “Buone pratiche” adottate da altri Atenei, anche nell’ambito del progetto europeo GEECCO, ma non si è pervenuti alla preparazione di un documento finale che sarà predisposto nell’ambito delle azioni previste dal nuovo GEP di Ateneo.	Azione realizzata nel 2021-23		✓
			Azione realizzata nel periodo 2024-25		✓

Tabella 6– Linea di Azione B: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.

Linea di Azione B	Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	Attori	Durata	Indicatore di Azione	Valore indicatore target nel triennio
Obiettivo B.1	Valorizzare le Attività di Ricerca				
Azione B.1.1	Training sulla Ricerca	Pro Rettore/Rettrice per la ricerca, Scuole di Dottorato	M01-M36	N. di seminari	≥ 2
Descrizione azione e monitoraggio		-Webinar su “Progettare e finanziare la ricerca” (2021) organizzato dal team del progetto GEECCO- Horizon 2020 e dalla scuola di dottorato dell'Università Mediterranea di Reggio Calabria. -Workshop su “Research and innovation development in the gender equality perspective”, nell’ ambito del 29 th Mediterranean Conference on Control and Automation, Giugno 2021, Bari. Durante gli A.A. 2023-24, A.A. 2024-25 e 2025-26 sono stati organizzati in Ateneo numerosi seminari sul tema dei progetti di ricerca (nell’ambito del PNRR), ricerca e competitività, e sulla ricerca bibliografica (Servizio bibliotecario di Ateneo)	Azione realizzata nel 2021-23		✓
Azione B.1.2	Virtual Office per la Ricerca	Delegato/Delegata del Pro Rettore/Rettrice per la Ricerca	M04-M36	Operatività dell’ufficio	Piena operatività e funzionalità
Descrizione azione e monitoraggio		Nell’ambito del progetto GEECCO-Horizon 2020- è stato istituito un ufficio virtuale per il mentoring alle giovani generazioni di dottorande e ricercatrici su tematiche inerenti la ricerca, al fine di dare eguali opportunità alle categorie numericamente sottorappresentate nella comunità accademica della Mediterranea.	Azione realizzata nel 2021-23		✓

Linea di Azione B	Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	Attori	Durata	Indicatore di Azione	Valore indicatore target nel triennio
Azione B.1.3	Valorizzazione dei Risultati della Ricerca	Direttore/Direttrici di Dipartimento e loro Delegati/Delegate alla Comunicazione, Ufficio Comunicazione dell’Ateneo	M01-M36	N. comunicazioni	≥5
Descrizione azione e monitoraggio		Comunicazioni di Ateneo e/o Dipartimento o sugli organi informazione (sia online che non).	Azione realizzata nel 2021-23		✓
Obiettivo B.2	Valorizzare e promuovere le attività relative ai progetti di ricerca				
Azione B.2.1	Incoraggiare l’Applicazione per Principal Investigator e Responsabili di Unità di Ricerca e Composizione dei Team	Pro Rettore/Rettrice per la ricerca, Scuole di Dottorato	M01-M36	n. di seminari di formazione	2
Descrizione azione e monitoraggio		Pubblicazione dei progetti di ricerca con indicazione dei PI e/o responsabili di unità (RU), diffusione di comunicati relativi al finanziamento di importanti progetti di ricerca a giovani ricercatrici, presentazione di risultati di progetti di ricerca finanziati a ricercatrici. Tali azioni, seppur non rispondenti a quelle previste dal GEP, hanno contribuito ad incentivare nel tempo la partecipazione delle donne nei ruoli di responsabilità e coordinamento di progetti. Ad es. nell’ambito dei finanziamenti nazionali, la presenza delle donne in questi ruoli è stata: -PRIN 2022: N. 11 RU + 2 PI (su un totale di 34 progetti) -PRIN PNRR 2022: N. 9 RU + 2PI (su un totale di 29 progetti).	Azione realizzata nel 2021-23		✓

Linea di Azione B	Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	Attori	Durata	Indicatore di Azione	Valore indicatore target nel triennio
Azione B.2.2	Virtual Office per i Progetti	Delegato/Delegata del Pro Rettore/Rettrice per la Ricerca.	M04-M36	Operatività dell’ufficio	Piena operatività e funzionalità
Descrizione azione e monitoraggio		Nell’ambito del progetto GEECCO-Horizon 2020- è stato istituito un ufficio virtuale per il mentoring alle giovani generazioni di dottorande e ricercatrici su tematiche inerenti i progetti di ricerca, al fine di dare eguali opportunità alle categorie numericamente sottorappresentate nella comunità accademica della Mediterranea.	Azione realizzata nel 2021-23		✓
Obiettivo B.3	Accesso alle Posizioni Accademiche e Lavorative				
Azione B.3.1	Linee Guida e Training per le Commissioni per l’Accesso a Posizioni Lavorative	Direttore/Direttrice Amministrativo/ Amministrativa, Direttori/Direttrici di Dipartimento, Direttore/Direttrice delle Scuole di Dottorato, Nucleo di valutazione, Membri delle commissioni per l’accesso alle posizioni lavorative	M06-M36	n. di seminari	1
Descrizione azione e monitoraggio		La diffusione delle linee guida è avvenuta mediante una presentazione on line delle stesse sulla pagina web del progetto GEECCO-Horizon 2020.	Azione realizzata nel 2021-23		✓

Tabella 7– Linea di Azione C: integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

Linea di Azione C	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	Attori	Durata	Indicatore di Azione		Valore indicatore Target
Obiettivo C.1	Promozione della Dimensione di Genere in R&D					
Azione C.1.1	Linee Guida e Training per la Ricerca e la Didattica	Direttori/Direttrici di Dipartimento, comunità accademica		M06-M36	n. di training	2
Descrizione azione e monitoraggio		Per favorire la diffusione dei contenuti delle linee guida “La prospettiva dell’utente finale - Come tenere conto degli effetti di didattica e ricerca sulla società”, il team del progetto GEECCO ha svolto due trainings.		Azione realizzata nel 2021-23		✓

Tabella 8– Linea di Azione D: Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura di genere dell'organizzazione

Linea di Azione D	Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura di genere dell'organizzazione	Attori	Durata	Indicatore di Azione	Valore indicatore Target
Obiettivo D.1	Miglioramento delle procedure atte a favorire la conciliazione fra lavoro e vita privata				
Azione D.1.1	Flessibilità del lavoro	Direttori/Direttrici di Dipartimento, comunità accademica, Ufficio stampa e comunicazione	M13-M24	N. monitoraggi/analisi delle condizioni di operatività del lavoro agile	1
Descrizione azione e monitoraggio		Nel corso del 2022 è stata realizzata, su proposta del CUG, l'indagine rivolta al PTAB al fine di verificare l'impatto della introduzione dello smart-working sulla vita lavorativa del personale (https://www.unirc.it/sites/default/files/2025-07/Indagini_di_clima_UNIRC_2022.pdf). La partecipazione all'indagine del personale è stata pari al 46.20%. Nel corso del 2025, il CUG nell'ambito delle attività di monitoraggio, ha redatto un primo report sui dati di fruizione dello smart-working da parte del PTAB nel periodo Febbraio 2024-Marzo 2025, ripartiti per giornate di lavoro agile al mese e settimanali per le diverse categorie. La % del personale che ha usufruito dello smart-working rispetto a quello complessivo in servizio è risultato pari a $\approx 81\%$.		Azione realizzata nel 2021-23	✓

Linea di Azione D	Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura di genere dell'organizzazione	Attori	Durata	Indicatore di Azione	Valore indicatore Target
Obiettivo D.2	Cultura di Genere				
Azione D.2.1	Seminario sulla Comunicazione di Genere	Direttori/Direttrici di Dipartimento, comunità accademica, Ufficio stampa e comunicazione	M01-M36	N. seminari	≥ 1
Descrizione azione e monitoraggio		Nel corso del 2021 è stato organizzato un corso di formazione per il personale (PTAB e Docenti) dal titolo: “ <i>Cunicazione e linguaggio di genere</i> ” Relatore V. Langè. Nel corso del 2022 il PTAB ha partecipato al seminario: “ <i>Comunicare gender equality</i> ” organizzato dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane.	Azione realizzata nel 2021-23		✓
Obiettivo D.3	Consapevolezza				
Azione D.3.1	Questionario sulla Percezione delle Pari Opportunità	CUG, Delegati/Delegato dei Dipartimenti per le pari opportunità	M1-M16	N. questionari somministrati	1
Descrizione azione e monitoraggio		Sondaggio erogato dal 14 al 27 ottobre 2020, finalizzato a comprendere e a promuovere la parità di genere nelle istituzioni universitarie (condotto nell'ambito del progetto europeo GEECCO). I risultati sono stati resi disponibili nel periodo di riferimento.	Azione realizzata nel 2021-23		✓

Linea di Azione D	Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura di genere dell'organizzazione	Attori	Durata	Indicatore di Azione	Valore indicatore Target
Azione D.3.2	Collaborazione con i Delegati/Delegato per le Pari opportunità delle Università Italiane	Delegato/Delegata del Rettore/Rettrice per le Pari opportunità, CUG, Uffici preposti	M01-M36		Attivazione collaborazione/adesione alla rete
Descrizione azione e monitoraggio		È stato rafforzato 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. Inoltre è stata avviata una rete esterna di rapporti con: il Gruppo di genere della CRUI, altre università (nell'ambito del progetto UNIRE- università in rete contro la violenza di genere), Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, enti ed istituzioni del territorio.	Azione realizzata nel 2021-23		✓
Azione D.3.3	Contrasto agli Stereotipi di Genere nelle Discipline STEM	Delegato/Delegata del Rettore/Rettrice e Delegati/Delegato dei Direttori/Direttrici di Dipartimento per l'Orientamento Amministrativo/Amministrativa, Delegato/Delegata del CUG, Area risorse umane	M01-M36	N. di iniziative caratterizzata da una comunicazione mirata al contrasto degli stereotipi	> 3
		Il servizio di Job Placement di Ateneo, spesso in collaborazione con il CUG, ha promosso numerosi eventi/webinar/iniziative mirati ad incentivare e promuovere la presenza femminile nelle aree STEM. Altre iniziative	Azione realizzata nel 2021-23		✓

Linea di Azione D	Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura di genere dell'organizzazione	Attori	Durata	Indicatore di Azione	Valore indicatore Target
Descrizione azione e monitoraggio		di Ateneo, organizzate in collaborazione tra CUG e Servizio Orientamento e Job Placement di Ateneo sono state condotte in occasione della giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza (anni 2022 e 2023) aperta anche alle scuole. Specifiche iniziative sono state organizzate dai Dipartimenti (DICEAM) in occasione della Settimana nazionale delle discipline STEM e della Giornata internazionale delle donne in ingegneria.	Nota		Nel periodo 2024-25 il N. di iniziative è stato pari a 7
Azione D.3.4	Seminario sulle Pari Opportunità	Governance di Ateneo, Coordinamento dei Delegati/Delegate per le Pari Opportunità, CUG	M01-M36	n. seminari	1
Descrizione azione e monitoraggio		Sono state condotte numerose attività formative sui temi delle pari opportunità e parità di genere al personale, nonché attività formativa specifica rivolta ai componenti del CUG e alle delegate alle PO dipartimentali	Azione realizzata nel 2021-23		✓
			Nota		Nel periodo 2024-25 il N. di iniziative è stato pari a 5

Tabella 9-Linea di Azione E: Prevenzione e contrasto alla violenza di genere e alle discriminazioni

Linea di Azione E	Dimensione di Genere nella Ricerca e nella Didattica	Attori	Durata	Indicatore di Azione	Valore indicatore Target
Obiettivo E.1	Sensibilizzazione sul tema della violenza di genere e prevenzione				
Azione E.1.1	Attività di formazione e divulgazione per il contrasto alla violenza di genere	CUG, Dipartimenti, Prorettore/rettrice alla didattica Delegati/Delegato dei Dipartimenti per le pari opportunità, Scuola di Dottorato, Area risorse umane e formazione	M01-M36	Moduli formativi, seminari, iniziative	>=5
Descrizione azione e monitoraggio		Numerose iniziative sono state promosse e/o organizzate di formazione e/o sensibilizzazione	Azione realizzata nel 2021-23		✓
			Nota		Nel periodo 2024-25 il N. di iniziative è stato pari a 3
Azione E.1.2	Sportello/spazio di ascolto	CUG, Presidio medico di Ateneo, Delegato/Delegata del Rettore/Rettrice per le Pari opportunità, Delegati/Delegato dei Dipartimenti per le pari opportunità, Governance di Ateneo , Area risorse umane	M12-M36	Attivazione e sperimentazione Sportello di ascolto	Completata l'attivazione e Conclusione sperimentazione
Descrizione azione e monitoraggio		Nel corso del 2025 è stato siglato un protocollo di intesa tra UNIRC e l'Ass. Centro Comunitario Agape riguardante l'attivazione presso l'Ateneo di uno sportello-SPAZIO D, di ascolto, supporto ed orientamento sul tema delle molestie, discriminazioni e qualunque forma di violenza. Lo sportello è diventato operativo ad Ottobre 2025 (https://www.unirc.it/tutte-le-notizie/spazio-d-sportello-antiviolenza-della-mediterranea).	Azione realizzata nel 2021-23		✓
			Azione realizzata nel periodo 2024-25		✓