



# PIANO di AZIONI POSITIVE 2024•2026

AGGIORNAMENTO ANNO 2026

Università Mediterranea di Reggio Calabria



# PIANO di AZIONI POSITIVE 2024·2026

AGGIORNAMENTO ANNO 2026

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

## INDICE

<b>1. PREMESSA</b> .....	1
<b>2. RIFERIMENTI NORMATIVI</b> .....	1
<b>3. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO DELL'ATENEO</b> .....	3
3.1 Il Benessere in Ateneo.....	4
3.2 Conciliazione vita personale/lavoro.....	5
3.3 Mancata integrazione, squilibri di genere e rappresentatività di tutte le componenti dell'Ateneo ...	6
3.3.1 <i>Personale docente e di ricerca</i> .....	6
3.3.2 <i>Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario</i> .....	7
3.3.3 <i>Organi decisionali</i> .....	8
3.3.4 <i>Componente studentesca</i> .....	8
<b>4. LINEE DI INTERVENTO ED OBIETTIVI</b> .....	9
<b>Linea di intervento 1:</b> Migliorare il coordinamento in Ateneo per l'attuazione di azioni positive in tema di pari opportunità ed inclusione ampliando, altresì, la rete di contatti/rapporti con altri Enti/Organismi operanti sul territorio nazionale e regionale (Networking esterna .....	9
<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 .....	10
<b>Linea di intervento 3:</b> Promuovere ed attuare azioni per garantire pari opportunità, inclusione ed assenza di discriminazioni .....	11
<b>Linea di intervento 4:</b> Rafforzare il ruolo del CUG e sensibilizzare sui temi di sua competenza .....	12
<b>5. FINANZIAMENTI</b> .....	14
<b>6. DURATA, INTEGRAZIONI E MONITORAGGIO</b> .....	14
<b>SCHEDE DI SINTESI</b> .....	15

## 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 triennale di azioni positive (PAP) 2024-26-aggiornamento 2026* 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 quegli ostacoli che di fatto 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 *Piano di Azioni Positive (PAP) 2024-26*, approvato dagli Organi di governo nelle adunanze del 30/01/2024., 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.

Nel presente documento sono riportati i dati aggiornati della popolazione complessiva dell'Ateneo utilizzati per descrivere l'analisi di contesto, la considerazione di nuove azioni da intraprendere ed i relativi 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*

- *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 evitino o compensino 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*

-*Direttiva in materia di "riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme"-29 Nov. 2023, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministero della Pubblica Amministrazione. La Direttiva individua nella formazione e nella sensibilizzazione le leve abilitanti essenziali per affermare una cultura organizzativa orientata al superamento degli stereotipi sessisti sul luogo di lavoro.*

- *Linee guida sul "Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PLAO) e sul Report del PLAO" e relativi manuali operativi, 17 Dicembre 2025, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministero della Pubblica Amministrazione.*

Infine ulteriore cornice cui il presente documento 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 nella sua attuale composizione con D.D.R. N. 144 del 23/05/2024, è un organismo a servizio di tutta la popolazione dell'Università Mediterranea di Reggio Calabria: professori e ricercatori, personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, assegnisti e dottorandi di ricerca e comunità studentesca. Il CUG, nell'esercizio dei propri compiti propositivi, consultivi e di verifica, promuove le pari opportunità di ogni persona nel lavoro e nello studio, attraverso misure volte a prevenire e contrastare qualunque forma di discriminazione fondata sul sesso e sull'orientamento sessuale, razza, origine etnica, religione, convinzioni personali e politiche, condizioni di disabilità, età. Il CUG supporta l'Amministrazione e gli Organi di governo nel promuovere politiche volte al miglioramento della qualità della vita in Ateneo ed alla definizione e applicazione delle misure che favoriscono la conciliazione vita-lavoro, con l'obiettivo di realizzare un equilibrio tra tempi dedicati alla vita professionale e di studio e quelli dedicati alla vita privata e familiare. Il PAP, su proposta del CUG UNIRC, intende dunque sviluppare azioni a servizio di tutte le componenti della comunità dell'Ateneo.

Nello Statuto dell'Università Mediterranea, revisionato con Decreto Rettorale n. 249 del 25 agosto 2023, 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."*

Per il conseguimento degli obiettivi previsti, risulta essenziale 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 scaturiscono dall'analisi dello specifico contesto di UNIRC emerso da:

- *Relazioni sulla situazione del personale (triennio 2022-2024) redatte dal CUG;*
- *Dati del Bilancio di genere 2022-25 (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 31/12/2025*

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 relazionale 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:

- specifici interventi di welfare e mirate politiche di "people care"*
- 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 psico-fisico 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 ha attivato i Servizi di Counseling Psicologico di Ateneo (SCPA) ed uno sportello anti violenza "SPAZIO D", quest'ultimo in collaborazione con l'Associazione Agape ed il CUG di Ateneo. Il Counseling Psicologico si rivolge agli studenti e alle studentesse che stanno affrontando impegnativi compiti di sviluppo, criticità transizionali e difficoltà di adattamento; lo sportello-SPAZIO D si configura come uno spazio multifunzionale di ascolto, orientamento e supporto a cui possono rivolgersi gratuitamente tutte le persone che vivono situazioni di violenza, molestie o discriminazioni.

L'Ateneo e ACE Medicina Solidale hanno, inoltre, garantiscono 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*, ad es. tramite 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 2025 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 e del personale in servizio.

- *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.

In tema di "salute di clima" e benessere organizzativo, l'ultima rilevazione (anno 2024) in Ateneo è stata condotta nell'ambito del Progetto "Good Practice" in collaborazione con il Politecnico di Milano. La partecipazione del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario (PTAB) è stata del 27.7%, in calo rispetto al 36% dell'anno precedente. Il gradimento è stato espresso in una scala linkert con valori da 1 (Per nulla soddisfatto/a) a 6 (Molto soddisfatto/a).

Nonostante la ridotta percentuale di partecipazione all'indagine, i risultati analizzati evidenziano i seguenti aspetti:

-viene assegnato un ottimo risultato alle sezioni "Discriminazioni" (4.92) e "Lavoro" (4.61); al contrario, un punteggio basso è assegnato alla sezione "Equità" (2.87).

- il PTAB dichiara un aumento significativo della "Performance personale" e della "Performance organizzativa".

-nessuna delle sezioni sottoposte ad indagine ha ottenuto mediamente un valore minore rispetto all'analisi effettuata nel 2023, al contrario si evidenzia un aumento complessivo medio della soddisfazione del personale.

Si ravvisa l'importanza di proseguire le azioni intraprese negli anni passati, tra le quali ad esempio l'organizzazione di specifici corsi formativi sul benessere lavorativo organizzati dal CUG, al fine di migliorare e valorizzare il benessere complessivo del personale tutto dell'Ateneo.

### **3.2 Conciliazione vita personale/lavoro**

È importante favorire l'utilizzo di forme di flessibilità lavorative, 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 PTAB 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 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 ed, 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 il ricorso a forme di flessibilità delle prestazioni lavorative, atte a contemperare 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](https://unirc.portaleamministrazionetrasparente.it/archivio19_regolamenti_0_3612.html)) e successive circolari, l'ultima delle quali la "Circolare prot. n. 13235 del 29.04.2025 - Lavoro agile - D.D. n. 82 del 28.03.2025 - Circolare attuativa n. 1/2025". Dopo una fase di sperimentazione, l'applicazione di tale forma di flessibilità lavorativa è entrata a regime. L'attività di monitoraggio circa l'andamento del lavoro agile ed il suo impatto sull'organizzazione di vita dei dipendenti prevede il coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia (*Osservatorio del Lavoro agile*). Nel corso del 2025, il CUG ha redatto un primo report sui dati di fruizione dello smart-working relativamente al periodo Febbraio 2024-Marzo 2025. La percentuale del personale che ha usufruito dello smart-working rispetto a quello complessivo in servizio è risultato circa pari a 81%. La percentuale del personale di sesso femminile (rispetto a quello complessivo che ha usufruito del LA) è risultata pari al 55% mentre quella di sesso maschile il 45%.

### 3.3 Mancata integrazione, squilibri di genere e 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. 240 unità al 31/12/2025, 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 35.83 % dell'insieme, decresce sensibilmente verso il gradino più alto della scala gerarchica (professore ordinario) ove tale percentuale è pari al 20 %. Il fenomeno appare abbastanza consolidato nel tempo. Pur tuttavia, il confronto dell'andamento della forbice delle carriere universitarie relative agli anni 2015-2024 evidenzia come la percentuale di donne nel ruolo di Professore Associato abbia subito un incremento passando dal 28% (2015) al 37.21 % circa nel 2025, evidenziando quindi un trend di miglioramento.
- le donne in maggior misura sono rappresentate nella categoria delle ricercatrici RTDA, RTDB, RTT, ruolo per il quale la presenza femminile è maggiore del 54.55% (al 31/12/2025, Tabella 1).

Tabella 1. Composizione del personale docente e ricercatore per genere e ruolo (al 31/12/2025 - Fonte: CSA di Cineca)

Ruolo	Uomini	Donne	Totale	% Uomini	% Donne
<i>Ordinari</i>	40	10	50	80	20
<i>Associati</i>	81	48	129	62.79	37.21
<i>Ricercatori T.I.</i>	24	12	36	67.67	33.33
<i>Ricercatori T.D. A</i>	4	8	12	33.33	67.67
<i>Ricercatori T.D. B</i>	5	6	11	45.45	54.55
<i>Ricercatori TT</i>	0	2	2	0	100
<b>Totale</b>	<b>154</b>	<b>86</b>	<b>240</b>	<b>64.17</b>	<b>35.83</b>

### 3.3.2 Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario

L'estrapolazione dei dati relativi al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario aggiornati al 31/12/2025 (Tabella 2) evidenzia la presenza complessiva di 188 unità di personale. L'analisi dei dati riguardanti la composizione del personale tecnico-amministrativo in base al genere (86 donne vs. 102 uomini) ed al livello di inquadramento evidenzia specificatamente una prevalenza del genere femminile riscontrabile in quasi tutti i ruoli/categorie.

Tabella 2. Composizione del personale tecnico-amministrativo-bibliotecario per genere e ruolo (al 31/12/2025 - Fonte: CSA di Cineca)

Ruolo	Uomini	Donne	Totale	% Uomini	% Donne
<i>PTAB Contratto a Tempo Determinato</i>	4	5	9	44.44	55.56
<i>Tecnologi Contratto a Tempo Determinato</i>	7	7	14	50.00	50.00
<i>Area degli Operatori</i>	3	1	4	75.00	25.00
<i>Area dei Collaboratori</i>	39	47	86	45.35	54.65
<i>Area dei Funzionari</i>	27	33	60	45.00	55.00
<i>Area delle Elevate Professionalità</i>	3	8	11	27.27	72.73
<i>Collaboratori ed Esperti Linguistici</i>	1	1	2	50.00	50.00
<i>Dirigente II Fascia</i>	1	0	1	100.00	0.00
<i>Direttore Generale</i>	1	0	1	100.00	0.00
<b>Totale</b>	<b>86</b>	<b>102</b>	<b>188</b>	<b>45.74</b>	<b>54.26</b>

### 3.3.3 Organi decisionali

Con riferimento alla distribuzione di genere negli Organi decisionali e di responsabilità al 31/12/2025, (Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione (CdA) e Direzione di dipartimento) essa è caratterizzata da una % del genere maschile pari al 75% (Senato), 60% (CdA) e 80% (Direzione dipartimentale).

### 3.3.4 Componente studentesca

L'analisi della composizione per genere della componente studentesca rappresenta un'attività di monitoraggio costantemente condotta dall'Ateneo, ai fini di soddisfare l'equilibrio di genere delle classi di laurea secondo quanto richiesto a livello ministeriale. In tale contesto, i dati al 31/12/2025 evidenziano 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 31/12/2025) (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 24,32% mentre nell'area di Architettura si osserva una prevalenza di studentesse. Nelle altre aree la partecipazione femminile è decisamente dominante (>50%) nei gruppi di Design, Giurisprudenza, Scienze Umane.

L'analisi dei dati rivela un incremento (+2,6%) nella partecipazione delle ragazze ai corsi di Laurea di Ingegneria rispetto all'anno accademico precedente; si può ritenere che le iniziative e le azioni intraprese in Ateneo negli ultimi anni allo scopo di contrastare gli stereotipi di genere nelle discipline *STEM* mediante attività di orientamento in ingresso e mentoring siano state efficaci e, pertanto, debbano proseguire in tale direzione.

Tabella 3. Composizione percentuale di studenti e studentesse iscritti al I anno nelle aree *STEM* e non *STEM* (al 31/12/2025 Fonte: dati statistici interni)

Gruppo universitario	Ragazze	Ragazzi	Totale	% Ragazze	% Ragazzi
Ingegneria (L, LM)	89	277	366	24,32%	75,68%
Architettura (LMCU)	50	26	76	65,79%	34,21%
<b>Totale STEM</b>	<b>139</b>	<b>303</b>	<b>442</b>	<b>31,45%</b>	<b>68,55%</b>
Design (L, LM)	102	36	138	73,91%	26,09%
Giurisprudenza (LMCU)	120	41	161	74,53%	25,47%
Economia (L, LM)	114	127	241	47,30%	52,70%
Scienze Umane (L, LMCU)	363	16	379	95,78%	4,22%
Agraria (L, LM)	49	81	130	37,69%	62,31%
Scienze motorie (L, LM)	31	124	155	20,00%	80,00%
<b>Totale UniRC</b>	<b>918</b>	<b>728</b>	<b>1646</b>	<b>55,77%</b>	<b>44,23%</b>

## 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 2024-26 e, quindi, sono in linea con la programmazione strategica di Ateneo.

Governance, CUG, Prorettori e Delegati, Dipartimenti, settori ed uffici preposti, 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. Rafforzare il coordinamento in Ateneo per l'attuazione di azioni positive in tema di pari opportunità ed inclusione ampliando, altresì, la rete di contatti/rapporti con altri Enti/Organismi operanti sul territorio nazionale e regionale (Networking esterna).**
- 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.**
- 3. Promuovere ed attuare azioni per garantire pari opportunità, inclusione ed assenza di discriminazioni.**
- 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:** Rafforzare il coordinamento in Ateneo per l'attuazione di azioni positive in tema di pari opportunità ed inclusione ampliando, altresì, la rete di contatti/rapporti con altri Enti/Organismi operanti sul territorio nazionale e regionale (Networking esterna)

### **Descrizione**

Potenziare il coordinamento in Ateneo tra tutti coloro che a vario titolo possono contribuire al raggiungimento di obiettivi di parità ed inclusione. Rafforzare la rete di contatti e relazioni con altri organismi, enti, istituzioni, al fine di sviluppare sinergie e collaborazioni e definire "Buone pratiche" per favorire le pari opportunità, l'equilibrio di genere 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, UNIRE 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 della 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

**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 attraverso specifici questionari l'impatto del lavoro agile sulle condizioni di lavoro e di vita dei dipendenti e sul funzionamento dell'Università*
2. *Monitoraggio delle attività svolte dal servizio di counseling psicologico, attivato in Ateneo per potenziare i canali comunicativi e di ascolto in merito alle possibili situazioni di malessere e disagio nell'ambiente di studio di studenti/esse (azione rimodulata con l'aggiornamento del PAP anno 2026).*
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:** Promuovere ed attuare azioni per garantire pari opportunità, inclusione ed assenza di discriminazioni

### Descrizione

Sviluppare azioni atte a promuovere ed attuare una cultura delle pari opportunità, attenta alla parità di genere nella formazione, nella ricerca, nella didattica, nella comunicazione e nei ruoli decisionali e di responsabilità, ed un ambiente inclusivo privo di discriminazioni.

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”- Promozione e/o 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 anche attraverso il servizio offerto alla popolazione universitaria dallo sportello antiviolenza di Ateneo (azione rimodulata con l’aggiornamento del PAP anno 2026).
5. Monitoraggio del numero di studenti/esse che facciano richiesta per il riconoscimento dello status di studente con esigenze specifiche che richiedono agevolazioni didattiche, in attuazione al nuovo Regolamento adottato dall’Ateneo nel corso del 2025. (azione rimodulata con l’aggiornamento del PAP anno 2026).
6. Ampliamento dei servizi e dei supporti didattici rivolti a studentesse e studenti con disabilità, DSA e Bisogni Educativi Speciali (BES), inclusi disturbi del neurosviluppo come il deficit di attenzione/iperattività (ADHD), anche in attuazione del nuovo “Regolamento di Ateneo per l’inclusione e il diritto allo studio”. (azione rimodulata con l’aggiornamento del PAP anno 2026).
7. Implementazione dello strumento “Carriere Alias”, in attuazione al nuovo “Regolamento per l’attivazione e la gestione di una Carriera Alias per la comunità studentesca” (azione rimodulata con l’aggiornamento del PAP anno 2026).
8. Raccolta ed analisi dei dati statistici in prospettiva di genere (Bilancio di genere, BdG) di tutte le componenti della comunità universitaria, al fine di monitorare la “salute di genere” nei vari Dipartimenti ed in Ateneo nel suo complesso. Divulgazione del BdG in seno agli organi decisionali e sua pubblicizzazione.
9. Redazione della nuova edizione del Piano per l’uguaglianza di genere (GEP) dell’Ateneo. (nuova azione prevista con

l'aggiornamento del PAP anno 2026).

**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

**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 ed al personale che a diverso titolo opera in Ateneo in tema di pari opportunità, parità ed inclusione.*
3. *Attivazione di premi di studio per tesi di laurea magistrale e di dottorato su temi propri del CUG*
4. *Revisione dell'attuale regolamento di funzionamento del CUG alla luce degli indirizzi normativi vigenti*

## **5. FINANZIAMENTI**

La realizzazione del Piano delle azioni positive 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 fondi ministeriali dedicati, volti a rafforzare il benessere organizzativo, le pari opportunità e il contrasto alle discriminazioni.

## **6. DURATA, INTEGRAZIONI E MONITORAGGIO**

Il presente Piano rappresenta l'aggiornamento (anno 2026) del PAP 2024-26. 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 potranno essere raccolti osservazioni e suggerimenti, 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 in Ateneo per l'attuazione di azioni positive in tema di pari opportunità ed inclusione ampliando, altresì, la rete di contatti/rapporti con altri Enti/Organismi operanti 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>Anniare 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, UNIRE 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 dedicati di Ateneo

**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 attraverso specifici questionari l'impatto del lavoro agile sulle condizioni di lavoro e di vita dei dipendenti e sul funzionamento dell'Università</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>Monitoraggio delle attività svolte dal servizio di counseling psicologico, attivato in Ateneo per potenziare i canali comunicativi e di ascolto in merito alle possibili situazioni di malessere e disagio nell'ambiente di studio di studenti/esse <u>(azione rimodulata con l'aggiornamento del PAP 26)</u>.</i>	Governance, Organi di governo, Settore Orientamento e tutorato, Prorettore per l'Orientamento, Personale del servizio counseling, CUG	Numero di studenti/esse che hanno usufruito	>30 Entro il 31-12-2026	Componente studentesca, dottorandi/e, assegnisti/e, specializzandi/e	Finanziamenti ministeriali progetto PRO-BENE-COMUNE

**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 fondi dedicati alla formazione
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: Promuovere ed attuare azioni per garantire pari opportunità, inclusione ed assenza di discriminazioni

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"- Promozione e/o 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 alle Pari Opportunità, Prorettore/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 e/o fondi dedicati
	<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, Prorettore/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	(=1)	Tutto il personale (docente e ricercatore, tecnico-amministrativo e bibliotecario), componente studentesca, dottorandi/e, assegnisti/e, specializzandi/e	Fondi Progetto europeo e/o fondi dedicati alla formazione

### Linea di intervento 3: Promuovere ed attuare azioni per garantire pari opportunità, inclusione ed assenza di discriminazioni

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 anche attraverso il servizio offerto alla popolazione universitaria dallo sportello antiviolenza di Ateneo (azione rimodulata)</i>	Governance, CUG, Referente sportello per l'Ass. AGAPE, Direttori/direttrici di Dipartimento, Delegate/i PO, 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>Monitoraggio del numero di studenti/esse che facciano richiesta per il riconoscimento dello status di studente con esigenze specifiche che richiedono agevolazioni didattiche, in attuazione al nuovo Regolamento adottato dall'Ateneo nel corso del 2025. (azione rimodulata).</i>	Governance, Organi di governo, Pro Rettore/Rettrice alla Didattica, Delegato/a per le PO, Dipartimenti, Corsi di studio, Segreterie didattiche	N. studenti/esse che ne fanno richiesta	>80	Componente studentesca	-
	<i>Ampliamento dei servizi e dei supporti didattici rivolti a studenti/esse con disabilità, DSA e Bisogni Educativi Speciali (BES), inclusi disturbi del neurosviluppo come il deficit di attenzione/iperattività (ADHD), anche in attuazione del nuovo "Regolamento per l'inclusione e il diritto allo studio". (azione imodulata)</i>	Governance, Delegato/a alla disabilità e alle fasce deboli, CUG, Dipartimenti, Prorettore/ Rettrice alla Didattica, Prorettore/ Rettrice al Diritto allo Studio	Numero di iniziative	(=3)	Studenti/esse dell'Ateneo e del territorio	Fondi Legge 17/99

### Linea di intervento 3: Promuovere ed attuare azioni per garantire pari opportunità, inclusione ed assenza di discriminazioni

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>Implementazione dello strumento "Carriere Alias", in attuazione al nuovo "Regolamento per l'attivazione e la gestione di una Carriera Alias per la comunità studentesca" (azione rimodulata)</i>	CUG, Governance, Organi di governo, Delegati/e per le PO, Area Diritto allo studio, Tutors, Dipartimenti, Sistemi informativi e statistica	Numero di persone richiedenti	>1 Entro il 31/012/2026	Componente studentesca	-
	<i>Raccolta ed analisi dei dati statistici in prospettiva di genere (Bilancio di genere, BdG) di tutte le componenti della comunità universitaria, al fine di monitorare la "salute di genere" nei vari Dipartimenti ed in Ateneo nel suo complesso. Divulgazione del BdG in seno agli organi decisionali e sua pubblicizzazione</i>	Governance, Gruppo BdG, Area risorse finanziarie e bilancio, Area risorse umane, Gruppo di coordinamento PO di Ateneo, CUG, Prorettore/rettrice alla Sostenibilità ed al monitoraggio degli indicatori, Dipartimenti	Redazione nuovo BdG	(=1)	Tutto il personale (docente e ricercatore, tecnico-amministrativo e bibliotecario), componente studentesca, dottorandi/e, assegnisti/e, specializzandi/e	-
	<i>Redazione della nuova edizione del Piano per l'uguaglianza di genere (GEP) dell'Ateneo. (nuova azione)</i>	Governance, Organi di governo, GEP team, Gruppo di coordinamento PO di Ateneo, CUG, Area risorse umane, Dipartimenti, Prorettori/rettrici alla Didattica e alla Ricerca	Redazione nuovo GEP	(=1)	Tutto il personale (docente e ricercatore, tecnico-amministrativo e bibliotecario), componente studentesca, dottorandi/e, assegnisti/e, specializzandi/e	-

### Linea di intervento 3: Promuovere ed attuare azioni per garantire pari opportunità, inclusione ed assenza di discriminazioni

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/Delegato 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 $\geq 9$ - Catalogo digitale	Ricercatori e ricercatrici dell'Ateneo	-

### Linea di intervento 3: Promuovere ed attuare azioni per garantire pari opportunità, inclusione ed assenza di discriminazioni

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, Prorettore/Rettrice 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>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	(≥1)	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 2026	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, parità ed inclusione.</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>Attivazione di premi di studio per tesi di laurea magistrale e di dottorato su temi propri del CUG</i>	CUG, , Delegati/e per le PO, Servizio Job Placement, Settore/ufficio PO, Dipartimenti	Numero di premi	(=2)	Componente studentesca, dottorandi/e	Fondi dedicati
	<i>Revisione dell'attuale regolamento di funzionamento del CUG alla luce degli indirizzi normativi vigenti</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	-