



Università degli Studi  
**Mediterranea**  
di Reggio Calabria



***Piano di Eguaglianza di Genere  
per il triennio 2021-2023***



# Indice

1	Introduzione	1
1.1	Le Sfide Per la Promozione delle Pari Opportunità	3
2	Aree di Intervento	4
2.1	Linea di intervento A: Organi Decisionali e Risorse Umane	4
2.1.1	Obiettivo A.1: Sostenibilità a Lungo Termine del GEP	5
2.1.2	Obiettivo A.2: Eguale Rappresentatività	5
2.1.3	Obiettivo A.3: Eguale Visibilità	5
2.1.4	Obiettivo A.4: Conciliazione tra Lavoro e Vita Privata	6
2.1.5	Obiettivo A.5: Coordinamento degli Operatori per le Parità	6
2.1.6	Obiettivo A.6: Monitoraggio a lungo termine della parità di genere	6
2.1.7	Obiettivo A.7: Ufficio per il "Supporto amministrativo e organizzativo alle attività per le Pari Opportunità"	7
2.1.8	Obiettivo A.8: Diffusione delle "Best Practices" per l'Equilibrio di Genere a Livello Decisionale	7
2.2	Linea di intervento B: Avanzamenti di Carriera	7
2.2.1	Obiettivo B.1: Valorizzare le Attività di Ricerca	8
2.2.2	Obiettivo B.2: Valorizzazione e Promuovere le Attività Relative ai Progetti di Ricerca	8
2.2.3	Obiettivo B.3: Accesso alle Posizioni Accademiche e Lavorative	9
2.3	Linea di intervento C: Dimensione di Genere nella Ricerca e nell'Insegnamento	9
2.3.1	Obiettivo C.1: Promozione della Dimensione di Genere in R&D	10
2.4	Linea di intervento D: Cultura di Genere	10
2.4.1	Obiettivo D.1: Linguaggio di Genere	11
2.4.2	Obiettivo D.2: Consapevolezza	11
3	Strategia per l'Eguaglianza di Genere: Aree d'Intervento e Obiettivi	12
4	Piano di Azioni	14
4.1	Linea di intervento A: Organi Decisionali e Risorse Umane	14
4.1.1	Obiettivo A.1: Sostenibilità a Lungo Termine del GEP	
	Azione A.1.1: Inclusione del GEP nel Piano Triennale di Azioni Positive della Mediterranea	14
4.1.2	Obiettivo A.2: Eguale Rappresentatività	15
	Azione A.2.1: Individuazione di Specificità che Impediscono l'Eguale Rappresentatività di Genere ai Diversi Livelli Decisionali	15
	Azione A.2.2: Rafforzare i Servizi di Coordinamento in tema di Pari Opportunità	16
4.1.3	Obiettivo A.3: Eguale Visibilità	16
	Azione A.3.1: Individuazione di Specificità che Impediscono l'Eguale Visibilità di Genere	16
4.1.4	Obiettivo A.4: Conciliazione tra Lavoro e Vita Privata	17
	Azione A.4.1: Flessibilità del lavoro	17
4.1.5	Obiettivo A.5: Coordinamento degli Operatori per le Parità	18
	Azione A.5.1: Comitato di Coordinamento degli Operatori per le Parità	18
4.1.6	Obiettivo A.6: Monitoraggio a lungo termine della parità di genere	18
	Azione A.6.1: Bilanci di Genere	18
4.1.7	Obiettivo A.7: Ufficio per il "Supporto amministrativo e organizzativo alle attività per le Pari Opportunità"	19



Azione A.7.1: Potenziamento dell'Ufficio	19
Obiettivo A.8: Diffusione delle "Best Practices" per l'Equilibrio di Genere a Livello Decisionale	20
Azione A.8.1: Report "Best Practices"	20
4.2 Linea di intervento B: Avanzamenti di Carriera	20
4.2.1 Obiettivo B.1: Valorizzare le Attività di Ricerca	20
Azione B.1.1: Training sulla Ricerca	20
Azione B.1.2: Virtual Office per la Ricerca	21
Azione B.1.3: Valorizzazione dei Risultati della Ricerca	21
Azione B.1.4: Catalogo delle Ricerche e dei Progetti (In comune tra le Azioni B1 e B2)	22
4.2.2 Obiettivo B.2: Valorizzazione e Promuovere le Attività Relative ai Progetti di Ricerca	22
Azione B.2.1: Incoraggiare la Partecipazione come Principal Investigator, Responsabili di Unità di Ricerca in Progetti e Composizione dei Team	23
Azione B.2.2: Virtual Office per i Progetti	23
4.2.3 Obiettivo B.3: Accesso alle Posizioni Accademiche e Lavorative	24
Azione B.3.1: Linee Guida e Training per le Commissioni per l'Accesso a Posizioni Lavorative	24
4.3 Linea di intervento C: Dimensione di Genere nella Ricerca e nella Didattica	24
4.3.1 Obiettivo C.1: Promozione della Dimensione di Genere in R&D	24
Azione C.1: Linee Guida e Training per la Ricerca e la Didattica	24
4.4 Linea di intervento D: Cultura di Genere	25
4.4.1 Obiettivo D.1: Linguaggio di Genere	25
Azione D.1: Linguaggio di Genere	25
Azione D.1.1: Seminario sulla Comunicazione di Genere	25
4.4.2 Obiettivo D.2: Consapevolezza	26
Azione D.1.1: Questionario sulla Percezione delle Pari Opportunità	26
Azione D.1.2: Collaborazione con i Delegati/Delegatoe per le Pari opportunità delle Università Italiane	27
Azione D.1.3: Contrasto agli Stereotipi di Genere nelle Discipline STEM	27
Azione D.1.4: Seminario sulle Pari Opportunità	27
5 Tabelle	29
Tabella 5.1 - Linea di Azione A: Organi decisionali e Risorse Umane	30
Tabella 5.2 - Linea di Azione B: Progressi di carriera	35
Tabella 5.3 - Linea di Azione C: La dimensione di genere nella ricerca e nell'insegnamento	39
Tabella 5.4 - Linea di Azione A: Cultura di Genere	40
6 Gruppo di Lavoro e Ringraziamenti	42



# 1. Introduzione

Il Piano per l'Eguaglianza di Genere (nel prosieguo identificato mediante l'acronimo inglese GEP) è una delle principali azioni previste dal Progetto "Gender Equality in Engineering through Communication and Commitment"<sup>1</sup> (GEECCO), finanziato dal programma di ricerca e innovazione Horizon 2020 dell'Unione Europea (Grant agreement No 741128).

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

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

Specifici riferimenti a quanto sopra sono riportati anche nello Statuto dell'Università Mediterranea<sup>2</sup>, che all'art. 2, dichiara di promuovere tra i valori fondamentali "azioni che favoriscano il superamento di ogni forma di discriminazione". Inoltre, nel Codice Etico dell'Università Mediterranea<sup>3</sup>, all'art. 2.1 si afferma che "In conformità a quanto previsto dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e dalla Costituzione italiana, l'Università Mediterranea rifiuta ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, per ragioni di sesso, razza, colore della pelle, origine etnica o sociale, lingua, religione, convinzioni personali, opinioni politiche, appartenenza ad una minoranza nazionale, patrimonio, nascita, disabilità, età o orientamento sessuale."

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

---

<sup>1</sup> [www.geecco.unirc.it](http://www.geecco.unirc.it)

<sup>2</sup> [http://www.unirc.it/documentazione/media/files/studenti/Statuto\\_pubblicazione\\_sito\\_18\\_11\\_2013.pdf](http://www.unirc.it/documentazione/media/files/studenti/Statuto_pubblicazione_sito_18_11_2013.pdf)

<sup>3</sup> [https://www.unirc.it/documentazione/allegati\\_news/att\\_2011072850449\\_8947.pdf](https://www.unirc.it/documentazione/allegati_news/att_2011072850449_8947.pdf)



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

È importante sottolineare che sono stati presi in considerazione nella progettazione delle azioni incluse nel GEP sia la normativa nazionale che le indicazioni preliminari contenute nel Piano Triennale di Azioni Positive in fase di redazione.

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

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

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

Le principali sfide relative al raggiungimento di obiettivi nella prospettiva di genere sono state identificate presso la Mediterranea anche grazie alla redazione dei Bilanci di Genere predisposti dal CUG (Comitato unico di Garanzia) dal 2015 ad oggi, e degli incontri con il management dell'università.

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

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

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



## 1.1 Le Sfide per la Promozione delle Pari Opportunità

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

Per conseguire tale risultato, è importante la diffusione culturale del concetto di pari opportunità, a partire dagli aspetti normativi (ad es., disposizioni della Carta Costituzionale che maggiormente incidono sul tema della parità e delle pari opportunità; art. 51 della Costituzione, la cui recente modifica consente di affrontare in termini innovativi il problema delle pari opportunità nella rappresentanza democratica; legislazione nazionale in tema di pari opportunità, con particolare riferimento agli ultimi provvedimenti che hanno affrontato il tema in modo diretto o indiretto, come il codice delle pari opportunità; comitati unici di garanzia, etc.). A tal proposito, già nel 2011 la CRUI (Conferenza dei Rettori delle Università italiane) ha presentato una mozione sulle pari opportunità esprimendo *“[...] unanime il forte auspicio che nei lavori delle Commissioni per la predisposizione degli Statuti universitari non solo si tenga nel debito conto quanto previsto dalla legge n.240/2010, art. 2, comma 1, lett. l in materia di “previsione, nella nomina dei componenti il Consiglio di Amministrazione, del rispetto del principio costituzionale delle pari opportunità tra uomini e donne nell’accesso agli uffici pubblici”, ma anche che il principio delle pari opportunità venga esteso a tutti gli organismi che, a vario titolo, saranno previsti nei nuovi ordinamenti statutari delle Università.”*<sup>4</sup>. Più recentemente, il 30 gennaio 2018 è stato sottoscritto un Protocollo d'Intesa tra la Consigliera Nazionale di Parità e il MIUR (Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca) per *“confermare il comune impegno nella lotta alle disuguaglianze e agli stereotipi di genere che, ancora oggi, influenzano i percorsi formativi, l'accesso al mercato del lavoro e le carriere delle e dei giovani, continuando ad alimentare le discriminazioni nel mondo del lavoro. [...] con l'obiettivo di sensibilizzare sul tema delle pari opportunità soprattutto i giovani, oltre che insegnanti e famiglie. Il protocollo ha durata triennale e istituisce un Comitato paritetico che ne curerà gli aspetti gestionali”*<sup>5</sup>.

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

A tale scopo, alla fine del processo di analisi, discussione, valutazione e revisione svolto presso l'Università Mediterranea di Reggio Calabria, sono stati individuati alcuni obiettivi da raggiungere mediante l'attuazione di questo GEP. In particolare, sono state identificate quattro principali aree di azione e, per ognuna di esse, gli specifici obiettivi da raggiungere.

<sup>4</sup> <https://www2.cruai.it/HomePage.aspx?ref=1974>

<sup>5</sup> <https://www.lavoro.gov.it/priorita/Pagine/Protocollo-Intesa-tra-Consigliera-Nazionale-Parita-e-MIUR.aspx>



L'implementazione di tutte le azioni identificate per raggiungere gli obiettivi predetti rappresentano le sfide a cui è chiamata la nostra Università.

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

- Organi decisionali e Risorse Umane;
- Progressi di carriera;
- La dimensione di genere nella ricerca e nell'insegnamento;
- Cultura di Genere.

## 2. Aree di intervento

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

### 2.1 Linea di intervento A: Organi Decisionali e Risorse Umane

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

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

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

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

Alla luce di quanto sopra, anche per l'Università Mediterranea, dove l'esistenza di squilibrio di genere negli organi decisionali e in generale nei diversi ruoli accademici è stato verificato nell'ambito delle attività svolte per la redazione dei Bilanci di Genere relativi al quinquennio 2015-2020, è auspicabile l'avvio di azioni volte a favorire il riequilibrio di genere negli organi decisionali ai diversi livelli accademici, a partire dall'individuazione di criteri attuativi delle norme statutarie e dei regolamenti vigenti presso la Mediterranea che promuovono l'applicazione dei



principi di pari opportunità, intervenendo, se necessario, con azioni più incisive per il raggiungimento di un tale obiettivo.

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

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

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

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

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

### **2.1.2 Obiettivo A.2: Eguale Rappresentatività**

Individuazione di eventuali specificità che non permettono una uguale rappresentatività rispetto alla composizione della comunità accademica. In particolare, attività di comunicazione (sia all'interno dell'Ateneo sia su Web o tramite comunicati stampa) finalizzate a dare visibilità alle iniziative e ai risultati meritori delle componenti meno rappresentate può contribuire a creare un ambiente di lavoro più produttivo e stimolante per tutto il personale accademico e amministrativo, favorendo nel contempo la partecipazione di tutte le componenti studentesche alle attività dell'Ateneo.

### **2.1.3 Obiettivo A.3: Eguale Visibilità**

Individuazione di eventuali specificità che non permettono una uguale visibilità rispetto alla composizione della comunità accademica. In particolare, attività di comunicazione (sia



all'interno dell'Ateneo sia su Web o tramite comunicati stampa) finalizzate a dare maggiore visibilità alle iniziative e ai risultati meritori delle componenti meno rappresentate può contribuire a creare un ambiente di lavoro più produttivo e stimolante per tutto il personale accademico e amministrativo, favorendo nel contempo la partecipazione di tutte le componenti studentesche alle attività dell'Ateneo.

#### **2.1.4 Obiettivo A.4: Conciliazione tra Lavoro e Vita Privata**

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

#### **2.1.5 Obiettivo A.5: Coordinamento degli Operatori per le Parità**

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

#### **2.1.6 Obiettivo A.6: Monitoraggio a lungo termine della parità di genere**

Per favorire analisi quantitative sui dati disaggregati per genere e individuare possibili condizioni critiche e punti deboli, nonché valutare l'efficacia delle misure legate alla prospettiva di genere, è importante disporre di un sistema di raccolta e monitoraggio dei dati sulla parità di genere. L'analisi della situazione attuale in termini di dimensioni di genere dovrebbe essere ripetuta periodicamente per verificare lo scenario in evoluzione ed eventualmente modificare la direzione delle azioni intraprese per raggiungere l'eguaglianza di genere.



### **2.1.7 Obiettivo A.7: Ufficio per il "Supporto amministrativo e organizzativo alle attività per le Pari Opportunità"**

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

### **2.1.8 Obiettivo A.8: Diffusione delle "Best Practices" per l'Equilibrio di Genere a Livello Decisionale**

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

## **2.2 Linea di intervento B: Avanzamenti di Carriera**

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

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

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

Le statistiche elaborate per l'Università Mediterranea non mostrano sostanziali differenze con quanto riscontrato a livello nazionale. La percentuale di donne in prima fascia per l'Ateneo è pari al 20% in media (6% nell'area Ingegneria, 9% nell'area Agraria, 13% nell'area Giurisprudenza,



Economia e Scienze Umane, con l'eccezione dell'area Architettura dove si rileva il 50%), mentre per il corpo studentesco e i dottorati di ricerca si riscontra una percentuale di circa il 30% per le aree di Agraria e Ingegneria, circa il 50% per l'area Architettura, circa il 60% per l'area Giurisprudenza, Economia e Scienze Umane (la media generale è di circa il 50% per l'insieme delle quattro aree). Tutti i dati citati sono riportati nelle relazioni relative al Bilancio di Genere redatto per il quinquennio 2015-2019<sup>6</sup>.

### **2.2.1 Obiettivo B.1: Valorizzare e Promuovere la Ricerca**

Per incoraggiare l'inizio e il proseguimento delle carriere accademiche per gli appartenenti alle categorie che presso la Mediterranea sono numericamente minoritarie (dai dati riportati nelle sopracitate relazioni relative al Bilancio di Genere redatto per il quinquennio 2015-2019. In quasi tutti i dipartimenti della Mediterranea le ricercatrici/docenti donne sono in minoranza rispetto ai colleghi uomini) è opportuno supportare e divulgare i risultati delle ricerche condotte dal personale accademico appartenente a tali categorie, in particolare quando riconosciuti a livello internazionale e/o pubblicati su autorevoli riviste, anche favorendo la partecipazione a convegni e seminari organizzati presso l'Ateneo, preferibilmente con relatori e relatrici ugualmente rappresentati. Tali opportunità vanno maggiormente considerate se riferite ai soggetti più giovani che operano nell'ambito dei dottorati di ricerca e dei gruppi di ricerca dipartimentali.

### **2.2.2 Obiettivo B.2: Valorizzazione e Promuovere le Attività Relative ai Progetti di Ricerca**

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

---

<sup>6</sup> <https://www.unirc.it/ateneo/cug-archivio.php>



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

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

## **2.3 Linea di intervento C: Dimensione di Genere nella Ricerca e nella Didattica**

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

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

Nelle proprie ricerche è importante che ogni accademico di questa università utilizzi un linguaggio rispettoso delle differenze, come riportato nel documento "*Indicazioni per un uso del linguaggio rispettoso delle differenze*"<sup>7</sup>, adottato dall'Università Mediterranea di Reggio Calabria con D.R. n 352 del 21/12/2018 e in vigore da tale data. Si fa presente che le raccomandazioni riportate nel sopra citato documento sono anche espressamente indicate nelle linee guida agli autori per la sottomissione di articoli scientifici da parte di molte riviste in area STEM.

Sull'introduzione della dimensione di genere nella didattica è facile sottolineare come lo sviluppo di una società priva di condizionamenti e pregiudizi risieda in primis nella formazione

---

<sup>7</sup> [http://www.geecco.unirc.it/images/Linee\\_guida\\_uso\\_linguaggio\\_Unirc.pdf](http://www.geecco.unirc.it/images/Linee_guida_uso_linguaggio_Unirc.pdf)



che gli allievi ricevono. La Mediterranea è consapevole del suo ruolo e dell'importanza di fornire un'adeguata attività formativa anche in tale ambito.

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

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

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

### **2.3.1 Obiettivo C.1: Promozione della Dimensione di Genere in R&D**

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

## **2.4 Linea di intervento D: Cultura di Genere**

Le università sono la sede di produzione, trasmissione e divulgazione della conoscenza e rappresentano pertanto importanti modelli di riferimento per la società, svolgendo non solo un ruolo fondamentale nella formazione culturale e civica delle giovani generazioni, ma anche più in generale di trasmissione di una cultura che educi al rispetto dei valori di uguaglianza e contrasti le discriminazioni in ogni forma.

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



presenti nella società, ma può anche contribuire positivamente a modificare e contrastare stereotipi e costumi.

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

### **2.4.1 Obiettivo D.1: Linguaggio di Genere**

La Mediterranea attraverso il documento *“Indicazioni per un uso del linguaggio rispettoso delle differenze”*<sup>8</sup>, adottato dall'Università Mediterranea di Reggio Calabria con D.R. n 352 del 21/12/2018 e in vigore da tale data, ha fatto proprie le indicazioni europee contenute nella Direttiva UE/54/2006 e nelle linee guida *“La neutralità di genere nel linguaggio usato al Parlamento Europeo, 2008”*, dove si raccomanda di *“evitare l'uso di termini che, in quanto implicino la superiorità di un sesso sull'altro, possono avere una connotazione di parzialità, discriminazione o deminutio capitis”* e quanto indicato a livello nazionale, come ad esempio nella *“Direttiva Funzione Pubblica n. 2 del 26 giugno 2019 Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*. Comunque, una comunicazione neutra dal punto di vista del genere è un requisito fondamentale anche quando la comunicazione si esplica in altre forme come, ad esempio, quelle visuali e iconiche. La Mediterranea si impegna a contrastare tutte le forme di discriminazione comprese quelle di comunicazione scritta e visuale.

### **2.4.2 Obiettivo D.2: Consapevolezza**

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

---

<sup>8</sup> [http://www.geecco.unirc.it/images/Linee\\_guida\\_uso\\_linguaggio\\_Unirc.pdf](http://www.geecco.unirc.it/images/Linee_guida_uso_linguaggio_Unirc.pdf)



### **3. Strategia per l'Eguaglianza di Genere: Aree d'Intervento e Obiettivi**

La strategia per l'uguaglianza di genere che la Mediterranea intende perseguire per affrontare le sfide si basa sulla individuazione di principali linee di azione descritti nella precedente sezione e, ovvero:

- Organi decisionali e Risorse Umane;
- Progressi di carriera;
- La dimensione di genere nella ricerca e nell'insegnamento;
- Cultura di Genere.

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

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



<b>A</b>	<b>Organi Decisionali e Risorse Umane</b>	
A.1	<b>Sostenibilità a Lungo Termine del PEG</b>	<i>Inclusione nel Piano Triennale di Azioni Positive della Mediterranea di Azioni del GEP</i>
A.2	<b>Egualità Rappresentativa</b>	<i>Individuazione di Specificità che Impediscono l'Egualità Rappresentativa di Genere ai Diversi Livelli Decisionali Rafforzare i Servizi di Coordinamento in tema di Pari Opportunità</i>
A.3	<b>Egualità Visibilità</b>	<i>Individuazione di Specificità che Impediscono l'Egualità Visibilità di Genere</i>
A.4	<b>Conciliazione tra Lavoro e Vita Privata</b>	<i>Flessibilità del lavoro</i>
A.5	<b>Coordinamento dei Comitati per le Parità</b>	<i>Comitato di Coordinamento degli Operatori per le Parità</i>
A.6	<b>Monitoraggio a lungo termine della parità di genere</b>	<i>Bilanci di Genere</i>
A.7	<b>Ufficio per il "Supporto amministrativo e organizzativo alle attività per le Pari Opportunità"</b>	<i>Potenziamento dell'ufficio</i>
A.8	<b>Diffusione delle "Best Practices" per l'Equilibrio di Genere a Livello Decisionale</b>	<i>Report "Best Practices"</i>
<b>B</b>	<b>Avanzamenti di Carriera</b>	
B.1	<b>Valorizzare le Attività di Ricerca</b>	<i>Training sulla Ricerca Virtual Office per la Ricerca Valorizzazione dei Risultati della Ricerca Catalogo delle Ricerche</i>
B.2	<b>Valorizzazione e Promuovere le Attività Relative ai Progetti di Ricerca</b>	<i>Incoraggiare l'Applicazione per Principal Investigator e Responsabili di Unità di Ricerca e Composizione dei Team Virtual Office per i Progetti</i>
B.3	<b>Accesso alle Posizioni Accademiche e Lavorative</b>	<i>Linee Guida e Training per le Commissioni per l'Accesso a Posizioni Lavorative</i>
<b>C</b>	<b>Dimensione di Genere nella Ricerca e nella Didattica</b>	
C.1	<b>Promozione della Dimensione di Genere in Ricerca e Didattica</b>	<i>Linee Guida e Training per la Ricerca e la Didattica alla dimensione di genere</i>
<b>D</b>	<b>Cultura di Genere</b>	
D.1	<b>Linguaggio di Genere</b>	<i>Seminario sulla Comunicazione di Genere</i>
D.2	<b>Consapevolezza</b>	<i>Questionario sulla Percezione delle Pari Opportunità Collaborazione con i Delegati/Delegatoe per le Pari opportunità delle Università Italiane Contrasto agli Stereotipi di Genere nelle Discipline STEM Seminario sulle Pari Opportunità</i>

Tabella 3.1



## 4. Piano di Azioni

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

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

### 4.1 Linea di intervento A: Organi Decisionali e Risorse Umane

#### 4.1.1 Obiettivo A.1: Sostenibilità a Lungo Termine del GEP

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

**Descrizione:** L'azione mira a incorporare gli obiettivi di eguaglianza di genere all'interno del primo Piano Triennale delle Azioni Positive<sup>9</sup> la cui proposta è affidata al CUG dell'Università Mediterranea (Direttiva PCM N. 2/2019) all'approvazione degli organi decisionali. Gli obiettivi generali delle azioni sono:

- garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità;
- promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata;

---

<sup>9</sup> Piano Triennale delle Azioni Positive è il documento ufficiale rilasciato da ogni Università italiana ogni tre anni e che comprende azioni per promuovere la cultura e le politiche per le pari opportunità.



- promuovere all'interno dell'Ateneo la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione
- Il presente Piano di azioni positive di durata triennale viene aggiornato annualmente, il monitoraggio e la verifica sulla sua attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato unico di garanzia (Relazione annuale).

**Tempistica:**

- M01-M36:
  - M06-M12: Monitoraggio e relazione
  - M13-M24: Monitoraggio e relazione
  - M25-M36: Monitoraggio, relazione e formulazione della proposta per l'inserimento delle azioni considerate più utili ed efficaci nel primo Piano di Azioni Positive

**Soggetti coinvolti:**

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

## **4.1.2 Obiettivo A.2: Eguale Rappresentatività**

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

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

**Tempistica:**

- M09-M12: Analisi delle procedure attualmente adottate
- M13-M15: Illustrazione agli organi decisionali dei criteri/modalità per la nomina/elezione di componenti che da statuto sono scelti/eletti

**Soggetti coinvolti:**



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

### **Azione A.2.2: Rafforzare i Servizi di Coordinamento in tema di Pari Opportunità**

**Descrizione:** I Dipartimenti della Mediterranea hanno sempre prestato significativa attenzione alla cultura di genere e, in tale ottica, si sono già da tempo dotati di propri Delegati/Delegata per le Pari Opportunità che operano e collaborano con i propri Direttori/Direttrici di Dipartimento per le questioni di genere e consentono di avere un feedback diretto sulla parità di genere a livello locale. Al fine di coordinare le attività di Pari Opportunità tra l'Ateneo e i Dipartimenti, si intende istituire un Comitato guida per le Pari Opportunità composto da tutti i Delegati/Delegata per le Pari opportunità dei Dipartimenti della Mediterranea coordinato dal Delegato/Delegata Rettorale per le Pari Opportunità dell'Ateneo. In particolare, oltre al coordinamento delle azioni di pari opportunità opererà per facilitare l'integrazione della prospettiva di genere nel Governo di Ateneo, per la rimozione delle cause che di fatto ostacolano a livello dipartimentale una omogenea rappresentatività delle componenti della comunità accademica ai diversi livelli.

#### **Tempistica:**

- M01-M36

#### **Soggetti coinvolti:**

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

## **4.1.3 Obiettivo A.3: Eguale Visibilità**

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

**Descrizione:** Individuazione di eventuali specificità che non permettono una uguale visibilità rispetto alla composizione della comunità accademica. In particolare, attività di comunicazione (sia all'interno dell'Ateneo, e più specificatamente dei Dipartimenti, sia su Web o tramite comunicati stampa)



finalizzate a dare visibilità alle iniziative e ai risultati meritori delle componenti meno rappresentate. Tale azione può contribuire a realizzare un ambiente di lavoro più produttivo e stimolante per tutto il personale accademico e amministrativo, favorendo, nel contempo, la partecipazione di tutte le componenti della comunità dell'Ateneo.

**Tempistica:**

- M01-M36:

**Soggetti coinvolti:**

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

#### **4.1.4 Obiettivo A.4: Conciliazione tra Lavoro e Vita Privata**

##### **Azione A.4.1: Flessibilità del lavoro**

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

**Tempistica:**

- M13-M24



**Soggetti coinvolti:**

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

#### **4.1.5 Obiettivo A.5: Coordinamento degli Operatori per le Parità**

##### **Azione A.5.1: Comitato di Coordinamento degli Operatori per le Parità**

**Descrizione:** L'esistenza di più soggetti (Dipartimenti, Comitati, Organismi, Associazioni e gruppi di lavoro in Progetti) che operano nell'ambito dell'eguaglianza di genere, in assenza di coordinamento, può causare inutili sovrapposizioni con perdita di risorse e efficacia delle azioni stesse. Al fine per rafforzare l'azione complessiva della Mediterranea si svilupperà una "rete interna" coordinata da un ufficio preposto che funga da raccordo tra tutti i soggetti coinvolti a vario titolo presso la Mediterranea, per evitare sovrapposizioni delle azioni di parità, identificare possibili azioni comuni e accrescere la conoscenza delle azioni e delle iniziative intraprese in tema di parità sia all'interno della comunità della Mediterranea che al suo esterno. I soggetti interessati all'azione si riuniranno con cadenza almeno semestrale.

**Tempistica:**

- M06-M36

**Soggetti coinvolti:**

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

#### **4.1.6 Obiettivo A.6: Monitoraggio a lungo termine della parità di genere**

##### **Azione A.6.1: Bilanci di Genere**

**Descrizione:** La presenza di un sistema di indicatori aggregati per la parità di genere permette di facilitare il monitoraggio e la valutazione dell'attuazione dei GEP e dell'evoluzione delle politiche di genere nel tempo, anche attraverso indicatori statistici aggregati. A tal fine, conformemente alle linee guida nazionali, verranno raccolti e analizzati i dati, disaggregati per genere, per realizzare un monitoraggio della situazione attuale e della sua evoluzione nel tempo. I dati raccolti riguarderanno la presenza femminile e maschile nei diversi ruoli / livello di



personale e la popolazione studentesca. I risultati dell'analisi dei dati presentati anche attraverso l'uso di tabelle e grafici faranno parte di un report (Gender Budgeting) redatto da un Gruppo di coordinamento e che sarà pubblicato periodicamente (annualmente) sul sito istituzionale della Mediterranea e sottoposto agli organismi decisionali dell'università. Attraverso questo report gli organi decisionali saranno informati della reale situazione attuale in termini di parità di genere e potranno osservare l'efficacia e gli effetti a lungo termine delle scelte nel corso degli anni.

**Tempistica:**

- M01-M36:
  - M06: Bilancio di Genere 2021
  - M18: Bilancio di Genere 2022
  - M30: Bilancio di Genere 2023

**Soggetti coinvolti:**

- Governance, CUG, Delegati/Delegata per le Pari Opportunità, Ufficio Statistico di Ateneo

#### **4.1.7 Obiettivo A.7: Ufficio per il "Supporto amministrativo e organizzativo alle attività per le Pari Opportunità"**

##### **Azione A.7.1: Potenziamento dell'Ufficio**

**Descrizione:** In data 15 giugno 2020 La Direzione Amministrativa della mediterranea ha attivato un ufficio per il "Supporto amministrativo e organizzativo alle attività per le Pari Opportunità" sotto il coordinamento del/della Delegato/Delegata del Rettore/Rettrice pro-tempore alle pari opportunità. La Mediterranea è consapevole dell'importanza che riveste un tale ufficio intende potenziare l'organico e rafforzare i servizi offerti da codesto ufficio. A tal fine si conviene di attivare a 18 mesi dall'istituzione dell'ufficio una ricognizione sull'attività svolta e sulle modalità di potenziamento dell'ufficio

**Tempistica:**

- M01-M36: Attività di ricognizione

**Soggetti coinvolti:**

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



#### **4.1.8 Obiettivo A.8: Diffusione delle “Best Practices” per l’Equilibrio di Genere a Livello Decisionale**

##### **Azione A.8.1: Report “Best Practices”**

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

##### **Tempistica:**

- M01-M36:
  - M12: Report “Best Practices” 2021
  - M24: Report “Best Practices” 2022
  - M36: Report “Best Practices” 2023

##### **Soggetti coinvolti:**

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

### **4.2 Linea di intervento B: Avanzamenti di Carriera**

#### **4.2.1 Obiettivo B.1: Valorizzare le Attività di Ricerca**

##### **Azione B.1.1: Training sulla Ricerca**

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



**Tempistica:**

- M01-M36:
  - M06-M12: Seminario di Potenziamento 2021
  - M18-M24: Seminario di Potenziamento 2022
  - M30-M36: Seminario di Potenziamento 2023

**Soggetti coinvolti:**

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

**Azione B.1.2: Virtual Office per la Ricerca**

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

**Tempistica:**

- M04-M36

**Soggetti coinvolti:**

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

**Azione B.1.3: Valorizzazione dei Risultati della Ricerca**

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



anche favorendo l'organizzazione di convegni e seminari organizzati presso l'Ateneo con relatori e relatrici preferibilmente rappresentati in eguale misura.

**Tempistica:**

- M01-M36:

**Soggetti coinvolti:**

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

**Azione B.1.4: Catalogo delle Ricerche e dei Progetti (In comune tra le Azioni B1 e B2)**

**Descrizione:** Dai report statistici redatti per il quinquennio 2015-2018 (Bilanci di Genere), e nell'anno 2019 (Relazione sulla situazione del personale redatta dal Comitato Unico di Garanzia di UNIRC, <https://www.unirc.it/ateneo/cug-attivita.php>), in quasi tutti i dipartimenti della Mediterranea le ricercatrici/docenti donne sono in minoranza rispetto ai colleghi uomini. Per incoraggiare l'inizio e il proseguimento delle loro carriere nonché valorizzare le loro attività di ricerca si redigerà, con cadenza annuale, un report specifico per divulgare e pubblicizzare le loro pubblicazioni scientifiche e i progetti a cui partecipano. Il report verrà pubblicato sul sito istituzionale di Ateneo e pubblicizzato con le modalità ritenute più opportune.

**Tempistica:**

- M01-M36:
  - M01-M12: Catalogo delle Ricerche e dei Progetti 2021
  - M13-M24: Catalogo delle Ricerche e dei Progetti 2022
  - M25-M36: Catalogo delle Ricerche e dei Progetti 2023

**Soggetti coinvolti:**

- Delegato/Delegata del Pro Rettore/Rettrice per la Ricerca, SIAT

## **4.2.2 Obiettivo B.2: Valorizzazione e Promuovere le Attività Relative ai Progetti di Ricerca**

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



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

**Tempistica:**

- M01-M36:
  - M01-M12: Seminari
  - M13-M24: Seminari
  - M25-M36: Seminari

**Soggetti coinvolti:**

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

**Azione B.2.2: Virtual Office per i Progetti**

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

**Tempistica:**

- M04-M36

**Soggetti coinvolti:**

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



### **4.2.3 Azione B.3: Accesso alle Posizioni Accademiche e Lavorative**

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

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

#### **Tempistica:**

- M01-M36:
  - M06-M12 Training
  - M18-M24 Training
  - M25-M36 Training

#### **Soggetti coinvolti:**

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

## **4.3 Linea di intervento C: Dimensione di Genere nella Ricerca e nella Didattica**

### **4.3.1 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**



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

**Tempistica:**

- M01-M36:
  - M06-M12 Training
  - M18-M24 Training
  - M25-M36 Training

**Soggetti coinvolti:**

- Direttori/Direttrici di Dipartimento, comunità accademica.

## **4.4 Linea di intervento D: Cultura di Genere**

### **4.4.1 Obiettivo D.1: Linguaggio di Genere**

#### **Azione D.1.1: Seminario sulla Comunicazione di Genere**

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

**Tempistica:**



- M01-M36:
  - M06-M12: Seminario sulla Comunicazione di Genere
  - M18-M24: Seminario sulla Comunicazione di Genere
  - M30-M36: Seminario sulla Comunicazione di Genere

**Soggetti coinvolti:**

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

## 4.4.2 Obiettivo D.2: Consapevolezza

### Azione D.2.1: Questionario sulla Percezione delle Pari Opportunità

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

**Tempistica:**

- M10: Primo questionario
- M34: Secondo questionario

**Soggetti coinvolti:**

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

### Azione D.2.3: Collaborazione con i Delegati/Delegato per le Pari opportunità delle Università Italiane

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

**Tempistica:**

- M01-M36



**Soggetti coinvolti:**

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

**Azione D.2.3: Contrasto agli Stereotipi di Genere nelle Discipline STEM**

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

**Tempistica:**

- M01-M36

**Soggetti coinvolti:**

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

**Azione D.2.4: Seminari sulle Pari Opportunità**

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

**Tempistica:**

- M01-M36
  - M06-M12: Seminario sulle pari opportunità 2021
  - M18-M24: Seminario sulle pari opportunità 2022
  - M30-M36: Seminario sulle pari opportunità 2023

**Soggetti coinvolti:**



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



## 5. Tabelle

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

- Linea di Azione A: Organi Decisionali e Risorse Umane (Tabella 5.1);
- Linea di Azione B: Progressi di carriera (Tabella 5.2);
- Linea di Azione C: La dimensione di genere nella ricerca e nell'insegnamento (Tabella 5.3);
- Linea di Azione D: Cultura di Genere (Tabella 5.4).



Tabella 5.1 – Linea di Azione A: Organi Decisionali e Risorse Umane

Linea di Azione A	Organi Decisionali e Risorse Umane	Durata	Indicatore di Azione	Attori	Valore indicatore Target 2021	Valore indicatore Target 2022	Valore indicatore Target 2023
Obiettivo A.1	<b>Sostenibilità a Lungo Termine del GEP</b>						
Azione A.1.1	Inclusione nel Piano Triennale di Azioni Positive della Mediterranea di Azioni del GEP	M06-M36	Relazione annuale sul monitoraggio circa l'efficacia e l'efficienza delle azioni del GEP. Numero di obiettivi di eguaglianza di genere all'interno del primo Piano Triennale delle Azioni Positive utile (2025)	CUG con l'eventuale collaborazione di altro personale strutturato dell'Ateneo	Relazione monitoraggio (=1)	Relazione monitoraggio (=1)	Relazione monitoraggio (=1) - Numero proposte incluse nel Piano Triennale delle Azioni positive (>50% delle azioni del GEP)
Obiettivo A.2	<b>Egualità Rappresentativa</b>						
Azione A.2.1	Individuazione di Specificità che Impediscono l'Egualità Rappresentativa di Genere ai Diversi Livelli Decisionali	M09-M15	Individuazione di criticità di rappresentatività di genere ai diversi livelli decisionali, rispetto alla composizione della comunità	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	Relazione monitoraggio (=1)	Poteniale proposta agli organi di Ateneo (>=1) - Discussione/ Recepimento della proposta da parte degli	



			accademica, sulla base dei dati e delle statistiche realizzate con cadenza annuale.			organi decisionali	
Azione A.2.2	Rafforzare i Servizi di Coordinamento in tema di Pari Opportunità	M01-M36	Istituire un Comitato guida per le Pari Opportunità composto da tutti i Delegati/Delegatoe per le Pari opportunità dei Dipartimenti della Mediterranea coordinato dal Delegato/Delegato Rettorale per le Pari Opportunità dell'Ateneo.	Organi di Ateneo, Governance, Delegato/Delegato Rettorale per le Pari Opportunità dell'Ateneo, Delegati/Delegatoe per le Pari opportunità dei Dipartimenti, Ufficio per il "Supporto amministrativo e organizzativo alle attività per le Pari Opportunità".	Istituzione comitato - Riunioni annuali (>=3)	Riunioni annuali (>=4)	Riunioni annuali (>=5)
Obiettivo A.3	<b>Eguale Visibilità</b>						
Azione A.3.1	Individuazione di Specificità che Impediscono l'Eguale Visibilità di Genere	M01-M36	Individuazione di eventuali specificità che non permettono una uguale visibilità rispetto alla composizione della comunità accademica. attività	Delegati/Delegatoe dei Direttori/Direttrici di Dipartimento, Delegati/Delegatoe dei Dipartimenti per la comunicazione, Servizio comunicazione dell'Ateneo	Numero di comunicazioni annue (>18)	Numero di comunicazioni annue (>24)	Numero di comunicazioni annue (>30)



			di comunicazione (sia all'interno dell'Ateneo, e più specificatamente dei Dipartimenti, sia su Web o tramite comunicati stampa)				
Obiettivo A.4	<b>Conciliazione tra Lavoro e Vita Privata</b>						
Azione A.4.1	Flessibilità del lavoro	M13-M24	Valutazione dei risultati dell'azione amministrativa e accademica svolta in modalità di smart-working	Delegato/Delegata del Rettore/Rettrice, Delegato/Delegata del Direttore/Direttrice Amministrativo/Amministrativa, Delegato/Delegata del CUG, Area risorse umane		Relazione di monitoraggio e proposta per gli organi decisionali (=1) Discussione/Recepimento della proposta da parte degli organi decisionali	
Obiettivo A.5	<b>Coordinamento dei Comitati per le Parità</b>						
Azione A.5.1	Comitato di Coordinamento degli Operatori per le Parità	M06-M36	"rete interna" coordinata da un ufficio preposto che funga da raccordo tra tutti i soggetti coinvolti a vario titolo presso la Mediterranea in	Rappresentante del Comitato Delegati/Delegata di Parità e i rappresentanti dei vari Comitati, Nucleo di valutazione, Organismi, Associazioni e gruppi di lavoro in Progetti	Istituzione rete - Riunioni annuali (>=2)	Riunioni annuali (>=3)	Riunioni annuali (>=4)



			azioni di pari opportunità				
Obiettivo A.6	<b>Monitoraggio a lungo termine della parità di genere</b>						
Azione A.6.1	Bilanci di Genere	M01-M36	Report (Gender Budgeting) redatto da un Gruppo di coordinamento e che sarà pubblicato periodicamente (annualmente) sul sito istituzionale della Mediterranea e sottoposto agli organismi decisionali dell'università	Governance, CUG, Delegati/Delegata per le Pari Opportunità, Ufficio Statistico di Ateneo	Bilancio di Genere-Analisi di contesto (=1)	Bilancio di Genere-checklist delle azioni e dei risultati (=1)	Bilancio di Genere-checklist delle azioni e dei risultati (=1)
Obiettivo A.7	<b>Ufficio per il "Supporto amministrativo e organizzativo alle attività per le Pari Opportunità"</b>						
Azione A.7.1	Potenziamento dell'ufficio	M01-M36	Potenziare l'organico e rafforzare i servizi offerti dall'ufficio per il "Supporto amministrativo e organizzativo alle attività per le Pari Opportunità"	Direttore/Direttrice Amministrativo/Amministrativa o suo Delegato/Delegata, Delegato/Delegata del Rettore/Rettrice per le Pari Opportunità dell'Ateneo, Nucleo di valutazione	Numero di relazioni (=1)	Numero di relazioni (=1) - Ordine di servizio	Numero di relazioni (=1)



Obiettivo A.8	Diffusione delle "Best Practices" per l'Equilibrio di Genere a Livello Decisionale						
Azione A.8.1	Report "Best Practices"	M01-M36	Portare a conoscenza degli organi decisionali della Mediterranea delle migliori pratiche adottate anche da altre università italiane in materia di equilibrio di genere	Organi di governo, Comitato guida per le Pari Opportunità, CUG (che potrà avvalersi per esplicitare l'azione di altro personale strutturato)	Numero di "Best practices" ( $\geq 4$ )	Numero di "Best practices" ( $\geq 6$ )	Numero di "Best practices" ( $\geq 8$ )



Tabella 5.2 – Linea di Azione B: Progressi di carriera

Linea di Azione B	Avanzamenti di Carriera	Durata	Indicatore di Azione	Attori	Valore indicatore Target 2021	Valore indicatore Target 2022	Valore indicatore Target 2023
Obiettivo B.1	<b>Valorizzare le Attività di Ricerca</b>						
Azione B.1.1	Training sulla Ricerca	M01-M36	Training di potenziamento indirizzati ai giovani ricercatori/ricercatrici e dottorandi/ dottorande, con particolare attenzione alle categorie sottorappresentate nella comunità accademica della Mediterranea (generalmente costituita dalle donne)	Pro Rettore/Rettrice per la ricerca, Scuole di Dottorato	Numero di training ( $\geq 1$ )	Numero di training ( $\geq 1$ )	Numero di training ( $\geq 1$ )
Azione B.1.2	Virtual Office per la Ricerca	M04-M36	Ufficio virtuale per il mentoring per la ricerca per giovani ricercatori/ricercatrici e dottorandi/ dottorande, con particolare attenzione alle categorie	Delegato/Delegata del Pro Rettore/Rettrice per la Ricerca.	Ufficio virtuale (=1)	Ufficio virtuale (=1)	Ufficio virtuale (=1)



			sottorappresentate nella comunità accademica della Mediterranea (generalmente costituita dalla categoria delle donne)				
Azione B.1.3	Valorizzazione dei Risultati della Ricerca	M01-M36	Incoraggiare le carriere accademiche per gli appartenenti alle categorie che presso la Mediterranea sono numericamente minoritarie (dottorande e ricercatrici) supportando e divulgando i risultati delle ricerche condotte da loro quando riconosciute a livello internazionale e/o pubblicati su autorevoli riviste	Direttore/Direttrici di Dipartimento e loro Delegati/Delegato alla Comunicazione, Ufficio Comunicazione dell'Ateneo	Numero di comunicazioni annue (>18)	Numero di comunicazioni annue (>24)	Numero di comunicazioni annue (>30)



Azione B.1.4	Catalogo delle Ricerche	M01-M36	Per incoraggiare l'inizio e il proseguimento delle carriere nonché valorizzare le attività di ricerca si redigerà, con cadenza annuale, un report specifico per divulgare e pubblicizzare le pubblicazioni scientifiche e i progetti a cui partecipano accademiche e giovani ricercatrici	Delegato/Delegata del Pro Rettore/Rettrice per la Ricerca, SIAT	Numero di report annui (=1)	Numero di report annui (=1)	Numero di report annui (=1)
Obiettivo B.2	<b>Accesso alle Posizioni Accademiche e Lavorative</b>						
Azione B.2.1	Incoraggiare l'Applicazione per Principal Investigator e Responsabili di Unità di Ricerca e Composizione dei Team	M01-M36	Seminari per l'applicazione di donne nel ruolo di Principal Investigator o Responsabile di Unità di Ricerca nell'ambito di progetti finanziati	Pro Rettore/Rettrice per la ricerca, Scuole di Dottorato	Numero di seminari annui (>=1)	Numero di seminari annui (>=1)	Numero di seminari annui (>=1)



Azione B.2.2	Virtual Office per i Progetti	M04-M36	Ufficio virtuale per il mentoring per i progetti per giovani ricercatori/ricercatrici e dottorandi/ dottorande, con particolare attenzione alle categorie sottorappresentate nella comunità accademica della Mediterranea (generalmente costituita dalle donne)	Delegato/Delegata del Pro Rettore/Rettrice per la Ricerca.	Ufficio virtuale (=1)	Ufficio virtuale (=1)	Ufficio virtuale (=1)
Obiettivo B.3	<b>Accesso alle Posizioni Accademiche e Lavorative</b>						
Azione B.3.1	Linee Guida e Training per le Commissioni per l'Accesso a Posizioni Lavorative	M01-M36	Garantire le pari opportunità evitando asimmetrie nei processi di valutazione per l'accesso alle posizioni accademiche e 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	Numero di training (>=1)	Numero di training (>=1)	Numero di training (>=1)



Tabella 5.3 – Linea di Azione C: La dimensione di genere nella ricerca e nell'insegnamento

Linea di Azione C	Dimensione di Genere nella Ricerca e nella Didattica	Durata	Indicatore di Azione	Attori	Valore indicatore Target 2021	Valore indicatore Target 2022	Valore indicatore Target 2023
Obiettivo C.1	<b>Promozione della Dimensione di Genere in R&amp;D</b>						
Azione C.1.1	Linee Guida e Training per la Ricerca e la Didattica	M01-M36	Promuovere forme di autovalutazione dei contenuti delle loro ricerche e dei corsi di insegnamento da parte dei docenti, dei ricercatori e delle ricercatrici	Direttori/Direttrici di Dipartimento, comunità accademica	Numero di training annui (>=1)	Numero di training annui (>=1)	Numero di training annui (>=1)



Tabella 5.4 – Linea di Azione D: Cultura di Genere

Linea di Azione D	Dimensione di Genere nella Ricerca e nella Didattica	Durata	Indicatore di Azione	Attori	Valore indicatore Target 2021	Valore indicatore Target 2022	Valore indicatore Target 2023
Obiettivo D.1	<b>Cultura di Genere</b>						
Azione D.1.1	Seminario sulla Comunicazione di Genere	M01-M36	Rafforzare l'adozione di un linguaggio rispetto delle differenze in tutte le forme di comunicazione istituzionale (scritta, visiva e iconica)	Direttori/Direttrici di Dipartimento, comunità accademica, Ufficio stampa e comunicazione	Numero di seminari annui (>=1)	Numero di seminari annui (>=1)	Numero di seminari annui (>=1)
Obiettivo D.2	<b>Consapevolezza</b>						
Azione D.2.1	Questionario sulla Percezione delle Pari Opportunità	M10 / M34	Realizzazione d'indagini, presso i singoli dipartimenti, rivolte alle diverse componenti della comunità accademica per verificare l'effettiva percezione delle questioni di pari opportunità	CUG, Delegati/Delegato dei Dipartimenti per le pari opportunità	Questionario (=1)		Questionario (=1)



Azione D.2.2	Collaborazione con i Delegati/Delegatoe per le Pari opportunità delle Università Italiane	M01-M36	Accrescere la rete di relazioni e contatti con altri Atenei e Istituzioni	Delegato/Delegatoe del Rettore/Rettrice per le Pari opportunità, CUG, Uffici preposti	Adesione alla rete	Adesione alla rete	Adesione alla rete
Azione D.2.3	Contrasto agli Stereotipi di Genere nelle Discipline STEM	M01-M36	Promuovere sia una comunicazione neutra rispetto al genere e sia modelli positivi di contrasto agli stereotipi, in tutte quelle iniziative promozionali	Delegato/Delegatoe del Rettore/Rettrice e Delegati/Delegatoe dei Direttori/Direttrici di Dipartimento per l'Orientamento Amministrativo/Amministrativa, Delegato/Delegatoe del CUG, Area risorse umane	Numero di iniziative annue (>=4)	Numero di iniziative annue (>=5)	Numero di iniziative annue (>=6)
Azione D.2.4	Seminario sulle Pari Opportunità	M01-M36	Seminari formativi/informativi sulle Pari Opportunità	Governance di Ateneo, Coordinamento dei Delegati/Delegatoe per le Pari Opportunità, CUG	Numero di seminari annui (>=1)	Numero di seminari annui (>=1)	Numero di seminari annui (>=1)



## 6. Gruppo di Lavoro e Ringraziamenti

Il presente “Piano di Eguaglianza di Genere per il triennio 2021-2023”, è stato predisposto dall’unità locale del progetto H2020 “Gender Equality in Engineering through Communication and Commitment” (GEECCO) – Call : H2020-SwafS-2016-1, formato da:

- Mariantonia Cotronei
- Patrizia Frontera
- Concettina Marino
- Rossella Marzullo
- Giuseppe M. L. Sarnè
- Federica Tescione
- Mario Versaci

Si ringraziano il Rettore dell’Università Mediterranea di Reggio Calabria Prof.re Santo Marcello Zimbone, il Direttore Amministrativo Prof.re Ottavio Amaro e la Delegata per le Pari Opportunità Prof.ssa Daniela Porcino, che hanno fornito utili indicazioni per la stesura della versione finale.