



D.R. n. 985 del 05 OTT. 2020

IL RETTORE

Visto lo Statuto dell'Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria, adottato con decreto rettorale n. 92 del 29 marzo 2012 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 87 del 13 aprile 2012, serie generale;

Rilevato che 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" (GEECCO), finanziato dal programma di ricerca e innovazione Horizon 2020 dell'Unione Europea (Grant agreement No 741128);

Considerato che il GEP, nell'ottica delle pari opportunità, intende favorire attraverso le azioni proposte il benessere lavorativo, la valorizzazione 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);

Tenuto conto che il GEP è in linea con lo Statuto dell'Università Mediterranea nonché con il Codice etico dell'Università Mediterranea e risponde, inoltre, agli obiettivi europei di sviluppo sostenibile (Agenda 2030) e alle indicazioni ministeriali "Le indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nell'università e nella ricerca" (2018);

Ravvisata l'esigenza di adottare il Piano di Eguaglianza di Genere per il triennio 2021-2023;

Viste le deliberazioni assunte dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle adunanze del 29 settembre 2020 con le quali è stato rispettivamente espresso parere favorevole e approvato Piano di Eguaglianza di Genere per il triennio 2021-2023;

Decreta

1. È adottato il Piano di Eguaglianza di Genere per il triennio 2021-2023, allegato al presente provvedimento quale parte integrante, comprensivo dei sotto indicati Allegati:

- Piano di Eguaglianza di Genere per il triennio 2021-2023 (versione in lingua italiana);
- Gender Equality Plan for the three-year period 2021-2023 (versione in lingua inglese).

2. Il presente provvedimento è pubblicato sul sito istituzionale dell'Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria.

05 OTT. 2020

Il Rettore

Prof. Santo Marcello Zimbone

Dr.ssa Carmela Logiudice
Settore Segreteria Organi Collegiali
e Servizi di Segreteria



Università degli Studi
Mediterranea
di Reggio Calabria



All. 1 D.R. n. 285 del 06/10/2020

***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'Egual 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'Egual 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/Delegate 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"¹ (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.

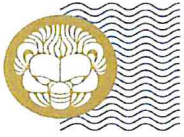
Specifici riferimenti a quanto sopra sono riportati anche nello Statuto dell'Università Mediterranea², che all'art. 2, dichiara di promuovere tra i valori fondamentali "azioni che favoriscano il superamento di ogni forma di discriminazione". Inoltre, nel Codice Etico dell'Università Mediterranea³, all'art. 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.

¹ www.geecco.unirc.it

² http://www.unirc.it/documentazione/media/files/studenti/Statuto_pubblicazione_sito_18_11_2013.pdf

³ 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:

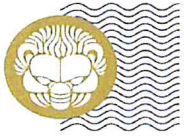
- Lo statuto della Mediterranea;
- Il codice etico della Mediterranea;
- Il codice di comportamento del personale della Pubblica Amministrazione (D.M. 28 novembre 2000).

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 statutarî delle Università.*”⁴. 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*”⁵.

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.

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

⁵ <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: Ugual 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: Ugual 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 2015-2019⁶.

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.

⁶ <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 prerogative 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*"⁷, 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

⁷ 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"*⁸, 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.

⁸ 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



| | |
|----------|---|
| A | Organi Decisionali e Risorse Umane |
| A.1 | Sostenibilità a Lungo Termine del PEG <i>Inclusione nel Piano Triennale di Azioni Positive della Mediterranea di Azioni del GEP</i> |
| A.2 | Egualità Rappresentativa <i>Individuazione di Specificità che Impediscono l'Egualità Rappresentativa di Genere ai Diversi Livelli Decisionali</i> <i>Rafforzare i Servizi di Coordinamento in tema di Pari Opportunità</i> |
| A.3 | Egualità Visibilità <i>Individuazione di Specificità che Impediscono l'Egualità Visibilità di Genere</i> |
| A.4 | Conciliazione tra Lavoro e Vita Privata <i>Flessibilità del lavoro</i> |
| A.5 | Coordinamento dei Comitati per le Parità <i>Comitato di Coordinamento degli Operatori per le Parità</i> |
| A.6 | Monitoraggio a lungo termine della parità di genere <i>Bilanci di Genere</i> |
| A.7 | Ufficio per il "Supporto amministrativo e organizzativo alle attività per le Pari Opportunità" <i>Potenziamento dell'ufficio</i> |
| A.8 | Diffusione delle "Best Practices" per l'Equilibrio di Genere a Livello Decisionale <i>Report "Best Practices"</i> |
| B | Avanzamenti di Carriera |
| B.1 | Valorizzare le Attività di Ricerca <i>Training sulla Ricerca</i> <i>Virtual Office per la Ricerca</i> <i>Valorizzazione dei Risultati della Ricerca</i> <i>Catalogo delle Ricerche</i> |
| B.2 | Valorizzare e Promuovere le Attività Relative ai Progetti di Ricerca <i>Incoraggiare l'Applicazione per Principal Investigator e Responsabili di Unità di Ricerca e Composizione dei Team</i> <i>Virtual Office per i Progetti</i> |
| B.3 | Accesso alle Posizioni Accademiche e Lavorative <i>Linee Guida e Training per le Commissioni per l'Accesso a Posizioni Lavorative</i> |
| C | Dimensione di Genere nella Ricerca e nella Didattica |
| C.1 | Promozione della Dimensione di Genere in Ricerca e Didattica <i>Linee Guida e Training per la Ricerca e la Didattica alla dimensione di genere</i> |
| D | Cultura di Genere |
| D.1 | Linguaggio di Genere <i>Seminario sulla Comunicazione di Genere</i> |
| D.2 | Consapevolezza <i>Questionario sulla Percezione delle Pari Opportunità</i> <i>Collaborazione con i Delegati/Delegatoe per le Pari opportunità delle Università Italiane</i> <i>Contrasto agli Stereotipi di Genere nelle Discipline STEM</i> <i>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 Positive⁹ 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;

⁹ 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'Egualità 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

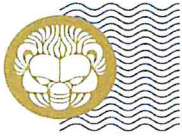
4.1.4 Obiettivo A.4: Conciliazione tra Lavoro e Vita Privata

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/Delegata 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/Delegatoe 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)

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).

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/Delegata dei Dipartimenti per le pari opportunità

Azione D.2.2: Collaborazione con i Delegati/Delegata per le Pari opportunità delle Università Italiane

Descrizione: Si promuove la collaborazione con i Delegati/Delegata 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:



Università degli Studi
Mediterranea
di Reggio Calabria



- Governance di Ateneo, Coordinamento dei Delegati/Delegatoe 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 | Sostenibilità a Lungo Termine del GEP | | | | | | |
| 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 | Eguale Rappresentatività | | | | | | |
| Azione A.2.1 | Individuazione di Specificità che Impediscono l'Eguale Rappresentatività 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) | Potenziale proposta agli organi di Ateneo (>=1) - Discussione/Recepimento della proposta da parte degli | |



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



| | | | | | | | | | |
|----------------------|---|---------|--|---|---|---|------------------------|--|--|
| | | | | | | | | | |
| Obiettivo A.4 | Conciliazione tra Lavoro e Vita Privata | | | | | | | | |
| 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 | Coordinamento dei Comitati per le Parità | | | | | | | | |
| Azione A.5.1 | Comitato di Coordinamento degli Operatori per le Parità | M06-M36 | "rete interna" coordinata da un ufficio preposto che funge da raccordo tra tutti i soggetti coinvolti a vario titolo presso la Mediterranea in | Rappresentante del Comitato Delegati/Delegate 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 | Monitoraggio a lungo termine della parità di genere | | | | | | |
| 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-check-list delle azioni e dei risultati (=1) | Bilancio di Genere-check-list delle azioni e dei risultati (=1) |
| Obiettivo A.7 | Ufficio per il "Supporto amministrativo e organizzativo alle attività per le Pari Opportunità" | | | | | | |
| 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, Rettore/Rettrice per le Pari Opportunità dell'Ateneo, Nucleo di valutazione | Numero di relazioni (=1) - Ordine di servizio | Numero di relazioni (=1) | Numero di relazioni (=1) |



| Diffusione delle "Best Practices" per l'Equilibrio di Genere a Livello Decisionale | | | | | |
|--|-------------------------|---------|---|--|-----------------------------------|
| Obiettivo A.8 | | | | | |
| 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" (>= 4) |
| | | | | | Numero di "Best practices" (>= 6) |
| | | | | | Numero di "Best practices" (>= 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 | | | | | | | |
| Valorizzare le Attività di Ricerca | | | | | | | |
| 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 (>=1) | Numero di training (>=1) | Numero di training (>=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) |



| | | | | | | | | |
|-----------------|--|---------|--|--|---|---|---|---|
| Azione B.1.3 | Valorizzazione dei Risultati della Ricerca | M01-M36 | sottorappresentate nella comunità accademica della Mediterranea (generalmente costituita dalla categoria delle donne) | 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 perseguimento 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) |
| Accesso alle Posizioni Accademiche e Lavorative | | | | | | | |
| Obiettivo B.2 | | | | | | | |
| 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 | Accesso alle Posizioni Accademiche e Lavorative | | | | | | |
| 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 | Promozione della Dimensione di Genere in R&D | | | | | | |
| 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 | Cultura di Genere | | | | | | |
| 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 | Consapevolezza | | | | | | |
| 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 | Collaborazione con i Delegati/Delegatae per le Pari opportunità delle Università Italiane | M01-M36 | Accrescere la rete di relazioni e contatti con altri Atenei e Istituzioni | Delegato/Delegata del Rettore/Rettrice per le Pari opportunità, CUG, Uffici preposti | Adesione alla rete | Adesione alla rete | Adesione alla rete |
|--------------|---|---------|---|---|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Azione D.2.2 | | M01-M36 | | | | | |
| 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/Delegata del Rettore/Rettrice e Delegati/Delegati dei Direttori/Direttrici di Dipartimento per l'Orientamento Amministrativo/Amministrativa, Delegato/Delegata 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/Delegatae 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.



Università degli Studi
Mediterranea
di Reggio Calabria



All. 2 D.R. n. 285 del 6/10/2020

***Gender Equality Plan
for the three-year period 2021-2023***



Summary

| | |
|--|----|
| 1 Introduction | 1 |
| 1.1 Challenges for the Promotion of Equal Opportunities | 3 |
| 2 Areas of Intervention | 4 |
| 2.1 Line of Action A: Decision-making Bodies and Human Resources | 4 |
| 2.1.1 Objective A.1: Long-term sustainability of the GEP | 5 |
| 2.1.2 Objective A.2: Equal Representativeness | 5 |
| 2.1.3 Objective A.3: Equal Visibility | 5 |
| 2.1.4 Objective A.4: Reconciliation of Work and Private Life | 6 |
| 2.1.5 Objective A.5: Coordination of Equal Opportunities | 6 |
| 2.1.6 Objective A.6: Long-term monitoring of Gender Equality | 6 |
| 2.1.7 Objective A.7: Office for "Administrative and Organizational Support for Activities for Equal Opportunities" | 6 |
| 2.1.8 Objective A.8: Dissemination of "Best Practices" for Level Gender Balance Decision | 7 |
| 2.1 Line of Action B: Advancements of Career | 7 |
| 2.2.1 Objective B.1: Enhancing Research Activities | 8 |
| 2.2.2 Objective B.2: Valorization and Promoting Activities Relative to Projects of Research | 8 |
| 2.2.3 Objective B.3: Access to Academic and Working Positions | 8 |
| 2.3 Line of Action C: Gender Size in Research and Teaching | 9 |
| 2.3.1 Objective C.1: Promotion of Gender Size in R&T | 10 |
| 2.4 Line of Action D: Gender Culture | 10 |
| 2.4.1 Objective D.1: Gender Language | 10 |
| 2.4.2 Objective D.2: Awareness | 11 |
| 3 Gender Equality Strategy: Areas of Intervention and Objectives | 12 |
| 4 Action Plan | 14 |
| 4.1 Line of action A: Decision-making Bodies and Human Resources | 14 |
| 4.1.1 Objective A.1: Long-term Sustainability of the GEP | 14 |
| Action A.1.1: Inclusion of the GEP in the Triennial Plan of Positive Actions of the Mediterranean | 14 |
| 4.1.2 Objective A.2: Equal Representativeness | 15 |
| Action A.2.1: Identification of Specificities Preventing the Equal Representativeness of Gender at Various Decision Levels | 15 |
| Action A.2.2: Strengthening Coordination Services on Equal Opportunities | 16 |
| 4.1.3 Objective A.3: Equal Visibility | 16 |
| Action A.3.1: Identification of Specificities Preventing Equal Visibility of Gender | 17 |
| 4.1.4 Objective A.4: Reconciliation of Work and Private Life | 17 |
| Action A.4.1: Flexibility of work | 17 |
| 4.1.5 Objective A.5: Coordination of Equal Opportunities | 18 |
| Action A.5.1: Coordination Committee for Equal Opportunities | 18 |
| 4.1.6 Objective A.6: Long-term Monitoring of Gender Equality | 18 |
| Action A.6.1: Gender Budgets | 18 |
| 4.1.7 Objective A.7: Office for "Administrative and Organizational Support for Activities for Equal Opportunities" | 19 |



| | |
|---|----|
| Action A.7.1: Strengthening of the Office | 19 |
| Objective A.8: Dissemination of “Best Practices” for Level Gender Balance Decision | 19 |
| Action A.8.1: Report “Best Practices” | 19 |
| 4.2 Line of action B: Advancements of Career | 20 |
| 4.2.1 Objective B.1: Enhancing Research Activities | 20 |
| Action B.1.1: Research Training | 20 |
| Action B.1.2: Virtual Office for Research | 20 |
| Action B.1.3: Exploitation of Research Results | 21 |
| Action B.1.4: Catalogue of Research and Projects (Communicated between Actions B1 and B2) | 22 |
| 4.2.2 Objective B.2: Valorization and Promoting Activities Relative to Projects of Search | 22 |
| Action B.2.1: Encouraging Participation as Principal Investigator, Responsible for Research Units in Projects and Team Composition | 22 |
| Action B.2.2: Virtual Office for Projects | 23 |
| 4.2.3 Objective B.3: Access to Academic and Working Positions | 23 |
| Action B.3.1: Guidelines and Training for Commissions for Access to Positions | 23 |
| 4.3 Line of action C: Gender Size in Research and Teaching | 24 |
| 4.3.1 Objective C.1: Promotion of Gender Size in R&T | 24 |
| Action C.1: Guidelines and Training for Research and Teaching | 24 |
| 4.4 Line of action D: Gender Culture | 25 |
| 4.4.1 Objective D.1: Gender Language | 25 |
| Action D.1: Gender Language | 25 |
| Action D.1.1: Seminar on Gender Communication | 25 |
| 4.4.2 Objective D.2: Awareness | 25 |
| Action D.1.1: Questionnaire on Equal Opportunities Perception | 25 |
| Action D.1.2: Collaboration with vice Rector for Equal Opportunities of the Italian Universities | 25 |
| Action D.1.3: Contrast to Gender Stereotypes in STEM Disciplines | 26 |
| Action D.1.4: Seminar on Equal Opportunities | 27 |
| 5 Tables | 28 |
| Line of action A: Decision-making Bodies and Human Resources (Table 5.1) | 29 |
| Line of action B: Advancements of Career (Table 5.2) | 34 |
| Line of action C: Gender Size in Research and Teaching (Table 5.3) | 37 |
| Line of action A: Gender Culture (Table 5.4) | 38 |
| 6 Working Group and Acknowledgements | 40 |



1. Introduction

The Gender Equality Plan (hereinafter referred to as “GEP”) is one of the main actions of the “Gender Equality in Engineering through Communication and Commitment” (GEECCO) project, funded by the European¹ Union’s Horizon 2020 research and innovation program (Grant Agreement No 741128).

This plan is an instrument the University Mediterranea of Reggio Calabria (UNIRC) intends to equip itself with in order to promote gender equality aimed at guaranteeing to every individual, by combating any form of discrimination, equal conditions for participation in academic life and for the acquisition of tools useful for integration into economic, political and social life, regardless of gender, religion and belief, race and ethnic origin, disability, age, sexual orientation.

The University Mediterranea of Reggio Calabria supports the formulation of the Gender Equality Plan also as a measure of implementation of Agenda 2030, proposed by the General Assembly of the United Nations, in order to contribute to the realization of sustainable development at a global level.

Specific references to the above are also given in the Statute of the University Mediterranea², which in Article 2, states that it promotes among the fundamental values “actions that promote the overcoming of all forms of discrimination”. Furthermore, in the Code of Ethics³ of the University Mediterranea, Article 2.1 states that “In accordance with the requirements of the Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Italian Constitution, the University Mediterranea rejects any form of discrimination, direct or indirect, founded on sex, race, skin color, ethnic or social origin, language, religion, personal belief, political opinions, membership of a national minority, heritage, birth, disability, age or sexual orientation.”

With a view to equal opportunities, the GEP aims to promote through the proposed activities, working well-being, the reconciliation of private and working life, the optimization of human resources for the achievement of the objectives of the University’s strategic planning, participation in the activities of all university staff (academic and administrative) enhancing their specific skills.

¹[Www.geecco.unirc.it](http://www.geecco.unirc.it)

²[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)

³[Https://www.unirc.it/documentazione/allegati_news/att_2011072850449_8947.pdf](https://www.unirc.it/documentazione/allegati_news/att_2011072850449_8947.pdf)



In particular, this document is the result of an in-depth process of analysis, discussion, evaluation and review carried out at the University Mediterranean of Reggio Calabria with the main actors who will be involved in the implementation of the GEP.

It is important to emphasize that both the national legislation and the preliminary indications contained in the Triennial Plan of Positive Actions have been taken into account in the design of the actions included in the GEP.

The GEP will be periodically updated every three years, it will not replace the Triennial Plan of Positive Actions, but will complement it to strengthen or add new actions in order to achieve the objective of gender equality within our institution and ensure the long-term sustainability of gender equality actions.

This GEP is in line with the principles of the Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Italian Constitution as well as with:

- The statutes of the Mediterranean;
- The Code of Ethics of the Mediterranean;
- The Code of Conduct of Public Administration Staff (D.M. 28 November 2000).

The main challenges related to the achievement of objectives in the gender perspective have been identified at the Mediterranean also thanks to the drafting of the Gender Budgets prepared by the CUG (Unique Guarantee Committee) from 2015 to today, and the meetings with the management of the university.

The implementation of the three-year GEP will be supported by the CUG with equal opportunities and mobbing skills, renewed by the Mediterranean in May 2020. In detail the CUG:

- Proposes action plans for the implementation of the European directives on equal treatment at the workplace;
- Promotes initiatives aimed at implementing actions in the field of reconciliation between private and labor;
- Promote studies and climate surveys useful for the prevention, preparation and elimination of discrepancies;
- Promotes well-being at work and in the university environment in the broad sense;
- Protects disadvantaged groups and groups
- Performs verification and monitoring tasks

Finally, the support of decision-making bodies which have the important task of preserving the principles of equal opportunities and their application in the ordinary management of academic life is essential for the achievement of the objectives of this GEP.



1.1 Challenges for the Promotion of Equal Opportunities

Equal opportunities are equal treatment for people in the fields of work, training and education, access to goods and services in general. Equal treatment means the absence of any direct or indirect discrimination based on gender, ethnicity, religious belief or belief, disability, age or sexual orientation. The promotion of the principles of equal opportunities is an instrument for preventing and combating all forms of violence (physical and psychological).

In order to achieve this, cultural dissemination of the concept of equal opportunities is important, starting from the regulatory aspects (e.g. provisions of the Constitutional Charter which have the greatest impact on equality and equal opportunities; Article 51 of the Constitution, whose recent amendment makes it possible to address in innovative terms the problem of equal opportunities in democratic representation; national legislation on equal opportunities, with particular reference to the latest measures that have addressed the issue directly or indirectly, such as the Code of Equal Opportunities; single guarantee committees, etc.). In this regard, already in 2011 the CRUI (Conference of the Rectors of the Italian Universities) presented a motion on equal opportunities expressing *"unanimous the strong hope that in the work of the commissions for the preparation of the university statutes not only take due account of the provisions of law n.240/2010, art. 2, paragraph 1, lit. l in the matter of "prevision, in the appointment of the members of the Board of Directors, of the observance of the constitutional principle of equal opportunities"*⁴. More recently, on 30 January 2018 a Memorandum of Understanding was signed between the National Council of Equality and MIUR (Ministry of Education, University and Research) to confirm the common commitment to *"combating gender inequalities and stereotypes that, even today, influence training paths, access to the labor market and careers of women and young people, continuing to foster discrimination in the world of work.[...] with the aim of raising awareness on the issue of equal opportunities, especially young people, as well as teachers and families. The Protocol shall last for three years and shall establish a Joint Committee to deal with the management aspects of the Protocol."*⁵

Specific actions (which will be monitored, corrected and revised in order to achieve the objective) must be provided for in order to carry out specific actions to promote gender culture.

To this end, at the end of the process of analysis, discussion, evaluation and review carried out at the University Mediterranea of Reggio Calabria, some objectives to be achieved through the implementation of this GEP have been identified. In particular, four main areas of action have been identified and, for each of them, the specific objectives to be achieved. The implementation of all the actions identified to achieve the above objectives represent the challenges our University is called upon.

In detail, the areas of action identified by the GEP are:

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

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

- Decision-making Bodies and Human Resources;
- Career Progress;
- The gender Dimension in Research and Teaching;
- Gender Culture.

2. Areas of intervention

This section describes the main lines of action of the Mediterranea GEP.

2.1 Line of intervention A: Decision-Making Bodies and Human Resources

As documented by several studies carried out by some Italian universities (e.g., the University of Ferrara, Reggio Emilia and Modena, Foggia and Udine) and also by the European institutions (e.g. Directorate General for Research and Innovation – Unit B.7 Science with and for Society), in the Italian universities there is a significant gender imbalance in decision-making bodies.

As early as 2004, studies and research and funding programs implemented by the European Commission underline the negative effects of a non-homogeneous gender distribution in knowledge generation processes and scientific institutions. In addition, it has been highlighted as the under-representation of women in top positions and leadership does not facilitate young women to develop higher aspirations.

As suggested by the European policy guidelines and the results of some studies, to pursue the objective of ensuring equal representation of genders in organizations allows to obtain positive effects ranging from improving overall results and performance to creating a more sustainable and hospitable working environment from the point of view of social relations.

In this context, the commitment and example of universities can be decisive not only locally but also nationally, given their role as institutions for scientific research and cultural promotion.

In the light of the above, also for the University Mediterranea, where the existence of gender imbalance in decision-making bodies and in general in the various academic roles has been verified in the context of the activities carried out for the drafting of the Gender Budgets for the five-year period 2015-2020, it is desirable to initiate actions aimed at promoting gender rebalancing in decision-making bodies at the various academic levels, starting with the identification of criteria implementing the statutory norms and regulations in force at the Mediterranea, with a view to achieving the most effective principles and regulations in force at the Mediterranea.

Among the most common actions taken at international level to promote gender rebalancing in universities include institutional communication to give greater visibility to under-represented



components, support for applications for top positions at different levels, application of the principle of alternating posts to enable all academic components to contribute to the development of the institution with its own competences and capabilities.

All this fit into a more general context of the entire university community, including the student component, for which the Mediterranea commits itself to listening, evaluating and working to ensure a peaceful and profitable work and study environment respecting every gender difference.

With this in mind, specific actions are envisaged (which will be monitored, corrected and revised over the three-year period indicated in order to achieve the objective of gender rebalancing).

2.1.1 Objective A.1: Long-term sustainability of the GEP

One of the main challenges for supporting the process of structural change towards gender equality is the long-term sustainability of the actions included in this GEP at the end of the three-year period 2021-2023, which constitutes its period of operation. To ensure that after this period the most important actions continue to have the support of the University's Governance, it is necessary to institutionalize them through the formulation of a programming document that will be transposed into the Triennial Plan of Positive Actions of the University, in the phase of completion by the CUG.

2.1.2 Objective A.2: Equal Representation

Identification of specificities that do not allow equal representation with respect to the composition of the academic community. In particular, communication activities (either within the University or on the Web or through press releases) aimed at giving visibility to the initiatives and results of the least represented components can contribute to creating a more productive and stimulating working environment for all academic and administrative staff, while encouraging the participation of all student components in the activities of the University.

2.1.3 Objective A.3: Equal Visibility

Identification of specificities that do not allow equal visibility with respect to the composition of the academic community. In particular, communication activities (either within the University or on the Web or through press releases) aimed at giving greater visibility to the initiatives and results of the least represented components can contribute to creating a more productive and stimulating working environment for all academic and administrative staff, while encouraging the participation of all student components in the activities of the University.



2.1.4 Objective A.4: Reconciliation between Work and Private Life

The efficiency and effectiveness of administrative action and productivity necessarily go through the improvement of work organization. A working environment geared to the well-being of workers and workers is, in fact, an essential element in order to guarantee the best contribution in terms of both productivity and affection for work. A working environment capable of guaranteeing equal opportunities, health and safety is essential in order to achieve a greater contribution from workers and workers, both in terms of productivity and membership. In this context, this administration is committed to supporting the reconciliation of work and private life.

2.1.5 Objective A.5: Coordination of Equal Opportunities

The existence of multiple operators active in the field of gender equality or equal opportunities active at the Mediterranea is not always known to everyone within the institution as it should be, and there is not always effective coordination between all the various committees/resources. It is therefore necessary to increase the visibility of these operators at the Mediterranea and to promote the coordination of their activities in order to avoid unnecessary overlaps and enhance the effectiveness of their service.

2.1.6 Objective A.6: Long-term monitoring of gender equality

In order to facilitate quantitative analysis of gender disaggregated data and to identify possible critical conditions and weaknesses, and to assess the effectiveness of gender-related measures, it is important to have a system for collecting and monitoring gender equality data. The analysis of the current situation in terms of gender dimensions should be repeated periodically in order to verify the evolving scenario and possibly change the direction of actions taken to achieve gender equality.

2.1.7 Objective A.7: Office for “Administrative and Organizational Support for Equal Opportunities”

The Mediterranea established in 2020 the office for the “Administrative and Organizational Support for Equal Opportunities” under the coordination of the vice Rector pro-tempore for equal opportunities. The Mediterranea is aware of the importance of such an office and of the necessary strengthening of its activity in achieving gender equality objectives.



2.1.8 Objective A.8: Dissemination of “Best Practices” for Decisional Level Gender Balance

It is important that the institutional bodies are always aware of the best practices that other Italian universities carry out in the field of gender balance. Knowledge improves the processes of awareness, analysis, emulation and improvement of the actions undertaken and to be undertaken as far as decision-makers are competent in terms of gender equality.

2.2 Line of intervention B: Career Advancements

According to MIUR data on academic position in the national context (December 2016), women are on average about 22 % in the first-tier level while, considering all levels of academic career (researcher, full professor, professor), the percentage, always on average, is about 37 %. Taking into account the STEM disciplines alone (Science, Technology, Engineering and Mathematics), these percentages, in particular with regard to the first-tier level, range from 9 % to 16 % in the different Scientific Sectors (SSDs).

These figures are contrasted with those relating to the percentage of graduates (about 40 %) and graduates (about 60 %), which do not justify the subsequent apparent imbalance in academic careers.

According to several studies (e.g. University of Trento and University of Bologna) the abandonment of the scientific career by women would be linked to a working environment that in addition to being unbalanced at the beginning with respect to the gender (providing therefore less opportunities for the creation of relational and social networks) is also unwilling to provide the right support, in particular because women far more than men find themselves having to reconcile work and family commitments.

The statistics compiled for the University Mediterranea do not show substantial differences with what has been found at national level. The percentage of women in the first tier for the University is equal to 20 % on average (6 % in the Engineering area, 9 % in the Agricultural area, 13 % in the Law, Economics and Human Sciences area, with the exception of the Architecture area where there is 50 %), while for the student body and the research doctorates there is a percentage of about 30 % for the areas of Agriculture and Engineering, with the exception of the area of Architecture where there is about 60 % for the economy, the total area is 50 %. All the data mentioned are given in the reports on the Gender Budget drawn up for the five-year period 2015-2019.⁶

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



2.2.1 Objective B.1: Enhancing and Promoting Research

To encourage the beginning and continuation of academic careers for those at the Mediterranea who are numerically minority (from the data given in the abovementioned reports on the Gender Budgets drawn up for the five-year period 2015-2019. In almost all departments of the Mediterranea women researchers/teachers are in a minority compared to their male colleagues) it is appropriate to support and disseminate the results of research conducted by academic staff belonging to these categories, in particular when internationally recognized and/or published in authoritative journals, also encouraging participation in conferences and seminars organized at the University, preferably with equally represented speakers and rapporteurs. These opportunities should be considered more closely if they relate to younger subjects working in research doctorates and departmental research groups.

2.2.2 Objective B.2: Valorization and Promoting Activities Relative to Research Projects

Internal investigations have shown that in the context of the projects still few researchers who propose themselves as Principal Investigator or as Project Research Unit Managers. Several causes may be at the origin of this, for example: a small number of professors and leaders of research groups within academic institutions and departments or the difficulty of reconciling work and private life. It is therefore important, on the one hand, to enhance activities related to research projects involving women in the role of Principal Investigator or as Project Research Unit Managers and, on the other hand, to promote their participation in these roles, with particular attention to young researchers. Finally, with the same scientific content, preference should be given to research projects with an equal composition of the working group.

2.2.3 Objective B.3: Access to Academic and Working Positions

The University Mediterranea of Reggio Calabria is actively committed to ensuring equal opportunities by avoiding asymmetries in the evaluation processes for access to the academic and employment positions of its competence (progress of careers of teaching staff, contracts and research grants, fixed-term employment contracts of the PTA, etc.). To this end, the Mediterranea reiterates, in accordance with the Code of Ethics of the University of Reggio Calabria (approved by Rector's Decree No. 204 of 27/07/2011), to work and ensure that the members of the committees for the selection of staff evaluate the capacities of the candidates without applying a different treatment on the basis of sex, race, color of the skin, ethnic or social origin, language, religion, personal beliefs, political



opinions, membership of a national minority, heritage, birth, disability, sexual age and orientation.

2.3 Line of intervention C: Gender Size in Research and Teaching

The introduction of the gender dimension in research and teaching (R&T) is positively considered and encouraged by this institution and incorporated into the objectives of the University Strategic Plan 2020-2022.

In particular, the conduct of a research activity should consider, where relevant, how many and which aspects of the topic are dependent on the specific characteristics of the user. Therefore, when preparing the research program, care must be taken to ensure that it does not conceal involuntary prejudice, such as assuming that certain functions are prerogatives of a kind or underestimating the impact of a specific group on extrapolating research results. Indeed, if the sample is not representative of the actual population, the results are distorted and the practical application of the research results will create a further distortion in society.

In their research it is important that every academic at this university uses a language respectful of differences, as reported in the document "*Indications for a use of language respectful of differences*"⁷, adopted by the Mediterranean University of Reggio Calabria with D.R. n. 352 of 21/12/2018 and in force since that date. It should be noted that the recommendations set out in the abovementioned document are also expressly indicated in the guidelines to authors for the submission of scientific articles by many journals in the STEM area.

On the introduction of the gender dimension in didactics it is easy to emphasize that the development of a society without conditioning and prejudice lies primarily in the training that pupils receive. The Mediterranean is aware of its role and the importance of providing adequate training activities in this area as well.

To this end, in carrying out teaching activities, the teacher should pay attention to the fact that the audience is made up of individuals whose social models of reference (e.g. men and women) are different. Therefore, examples always declined according to one of the two genders (typically masculine) can provide a distorted perception of the relationship between the contents of the discipline and application fields. In disciplines where the female presence among teaching staff is typically rather low, this can cause further distortion by providing the perception that the area, this is generally usual in STEM disciplines, is almost exclusively male.

The effects of such a perception are multiple: professional repercussions (e.g., incorrect design with respect to the end user's perspective), loss of resources (e.g., reduction of enrolment of students who perceive certain areas as "male"), impacts on society (e.g. training of people who

⁷http://www.geecco.unirc.it/images/Linee_guida_uso_linguaggio_Unirc.pdf



in turn will perpetuate a distorted model that will not take into account, if not marginally, the perspective of the end user).

Therefore, the benefits of a training that considers the gender and in which, as for research, each teacher uses a language respectful of the differences during the performance of the educational activities, as reported in the document "*Indications for a use of language respectful of differences*" mentioned above.

2.3.1 Objective C.1: Promotion of Gender Size in R&T

The University Mediterranea of Reggio Calabria is actively involved in the introduction of the gender dimension in R&T areas, promoting forms of self-assessment of the contents of their researches and teaching courses by teachers, researchers and researchers, always respecting the prerogatives guaranteed to them by our constitution and the regulatory framework in force.

2.4 Line of intervention D: Gender Culture

Universities are the venue for creation, transmission and dissemination of knowledge and therefore represent important models of reference for society, playing not only a fundamental role in the cultural and civic formation of the young generations, but also more generally in the transmission of a culture that educates respect for the values of equality and contrasts discrimination in all forms.

Communication is one of the areas in which gender stereotypes and prejudices can be produced and conveyed, consciously or unconsciously. Communication in all its forms (audiovisual, iconic, verbal, gestural) can contribute to consolidating or exasperating imbalances already present in society, but it can also contribute positively to changing and countering stereotypes and customs.

Starting from these assumptions, and recognizing the important educational role that the university, as a place of culture and knowledge, plays at various levels, the University Mediterranea of Reggio Calabria intends to promote in the various areas of the daily life of the academic community (events, administrative texts, communications) a use of the Italian language respectful of all differences, transversal to all gender. At the same time, together with the careful use of language, it promotes the use of balanced and representative images of all the different components that contribute to forming a free, open and inclusive academic community.

2.4.1 Objective D.1: Gender Language

The Mediterranea through the document "*Indications for a use of language respectful of differences*"⁸, adopted by the University Mediterranea of Reggio Calabria with D.R. n. 352

⁸http://www.geecco.unirc.it/images/Linee_guida_uso_linguaggio_Unirc.pdf



of 21/12/2018 and in force since that date, has adopted the European indications contained in Directive EU/54/2006 and in the guidelines "Gender neutrality in the language used to the European Parliament, 2008", where it is recommended to "avoid the use of terms that imply the superiority of one sex on the other, and in the same way that the role of one sex on the other has the right to have the right to have the right to play a role in the same way, and in order to avoid the use of terms that imply the superiority of one sex in Reggio Calabria with D.R. n. 352 of 21/12/2018 and in force since that date. However, gender-neutral communication is a fundamental requirement even when communication is expressed in other forms such as visual and iconic forms. The Mediterranea is committed to combating all forms of discrimination including those of written and visual communication.

2.4.2 Objective D.2: Awareness

There is often a widespread lack of awareness of the existence of gender imbalances, and of situations of discomfort within the university .In addition, there is limited knowledge of the initiatives/events carried out or ongoing in the field of gender equality within the University, so that greater coordination is needed within the university in order to reach as many recipients as possible by facilitating access to information on the activities organized and promoted by the University on the protection of equality, inclusion and non-discrimination.



3. Gender Equality Strategy: Areas of Intervention and Objectives

The strategy for gender equality that the Mediterranea intends to pursue in order to address the challenges is based on the identification of the main lines of action described in the previous section, namely:

- Decision-making Bodies and Human Resources;
- Career Progress;
- The Gender Dimension in Research and Teaching;
- Gender Culture.

The benefits of the actions envisaged in this plan will come from the whole of the Mediterranea community if they are carried out at the level of the committees active at the Mediterranea, its departments or the university in its entirety.

Table 3.1 below presents a summary of the main objectives aiming at addressing each of the challenges described in the previous section with the actions proposed to address these challenges and which will be described in detail in the next section.



| | | |
|----------|---|---|
| A | Decision-making Bodies and Human Resources | |
| | A.1 | Decision-making Bodies and Human Resources <i>Inclusion of the GEP in the Triennial Plan of Positive Actions of the Mediterranea</i> |
| | | Equal Representativeness |
| | A.2 | <i>Identification of Specificities Preventing the Equal Representativeness of Gender at Various Decision Levels</i> Strengthening Coordination Services on Equal Opportunities |
| | | Equal Visibility |
| | A.3 | <i>Identification of Specificities Preventing Equal Visibility of Gender</i> |
| | | Reconciliation of Work and Private Life |
| | A.4 | <i>Flexibility of work</i> |
| | | Coordination of Equal Opportunities |
| | A.5 | <i>Coordination Committee for Equal Opportunities</i> |
| | | Long-term Monitoring of Gender Equality |
| | A.6 | <i>Gender Budgets</i> |
| | | Office for "Administrative and Organizational Support for Activities for Equal Opportunities" |
| | A.7 | <i>Strengthening of the Office</i> |
| | | Dissemination of "Best Practices" for Level Gender Balance Decision |
| | A.8 | <i>Report "Best Practices"</i> |
| B | Advancements of Career | |
| | | Enhancing Research Activities |
| | | <i>Research Training</i> |
| | B.1 | <i>Virtual Office for Research</i> <i>Catalogue of Research and Projects (Common to Actions B1 and B2)</i> <i>Catalogo delle Ricerche</i> |
| | | Valorization and Promoting Activities Relative to Projects of Research |
| | B.2 | <i>Encouraging Participation as Principal Investigator, Responsible for Research Units in Projects and Team Composition</i> <i>Virtual Office for Projects</i> |
| | | Access to Academic and Working Positions |
| | B.3 | <i>Guidelines and Training for Commissions for Access to Work Positions</i> |
| C | Gender Size in Research and Teaching | |
| | C.1 | Promotion of Gender Size in R&T <i>Guidelines and Training for Research and Teaching</i> |
| D | Gender Culture | |
| | D.1 | Gender Language <i>Seminar on Gender Communication</i> |
| | | Awareness |
| | | <i>Questionnaire on Equal Opportunities Perception</i> |
| | D.2 | <i>Collaboration with Delegates for Equal Opportunities of the Italian Universities</i> <i>Contrast to Gender Stereotypes in STEM Disciplines</i> <i>Seminar on Equal Opportunities</i> |

Table 3.1



4.Action Plan

In this section is given in detail the GEP of the Mediterranea. For each of the previously identified objectives, one or more actions, formulated in generic terms, are described to achieve the targets set, the timing and the responsible units/stakeholders.

The effectiveness of each action of this GEP should be assessed in relation to its ability to meet the intended purposes and may be subject to review even before the end of this GEP if it is necessary to achieve the objective set, or if the same action is no longer necessary for the intended purpose. These revision proposals may be made on the basis of the results achieved and on the basis of opinions, advice, observations, suggestions from active and passive actors (i.e., performers and beneficiaries). The CUG will coordinate any process of reviewing the actions with a view to maintaining the gender equality objectives underlying the GEP. For this purpose, the CUG may also avail itself of external collaborators to the Committee.

4.1 Line of intervention A: Decision-Making Bodies and Human Resources

4.1.1 Objective A.1: Long-term sustainability of the GEP

Action A.1.1: Inclusion of the GEP in the Mediterranea three-year plan of positive actions

Description: The action aims to incorporate the objectives of gender equality within the first Triennial Plan of Positive Actions⁹ whose proposal is entrusted to the CUG of the University Mediterranea (Directive PCM N. 2/2019) to the approval of the decision-making bodies. The general objectives of the actions are:

- Ensuring equal opportunities in access to employment, career progression, working life, vocational training and mobility;
- Promoting organizational well-being and better organisation of work that promotes a balance between working time and private life;
- Promoting gender culture and respect for the principle of non-discrimination within the University

⁹ Three Year Plan of Positive Actions is the official document issued by each Italian University every three years and includes actions to promote culture and equal opportunities policies.



- This three-year positive action plan is updated annually, monitoring and verification of its implementation is primarily entrusted to the Single Guarantee Committee (Annual Report).

Timing:

- M01-M36:
 - M01-M12: Monitoring and report
 - M18-M24: Monitoring and report
 - M30-M36: Monitoring of the results, report and formulation (M36) of the proposal for the inclusion of actions considered most useful and effective in the First Plan of Positive Actions

Actors involved:

- CUG with the possible collaboration of other structured staff of the University.

4.1.2 Objective A.2: Equal Representation

Action A.2.1: Identification of Specificities Preventing the Equal Representation of Gender to Different Decision Levels

Description: Identification of criticalities of gender representativeness at the different decision-making levels, with respect to the composition of the academic community, on the basis of the data and statistics produced annually. The purpose of this action is to identify, explain and propose to decision-making bodies suitable criteria/modality, if not clearly defined, for the appointment/election of members who, by Statute, are chosen/elected “in compliance with the constitutional principle of equal opportunities” (Articles 16, 19, 21 of the Statute of the University), including the possibility of the provision of the provisions of Article 19 paragraph b which states “according to the general regulations of the University which must provide for a single vote in addition to a single vote, a separate double vote”.

Timing:

- M09-M12: Analysis of the procedures currently adopted
- M13-M15: Illustration to decision-making bodies of criteria/modality for the appointment/election of members that are chosen/elected by statute

Actors involved:

- Bodies of University, Governance, Departments, vice Rector for Equal Opportunities with the possible collaboration of the CUG or other structured staff of the University



Action A.2.2: Strengthening Coordination Services on Equal Opportunities

Description: The Departments of the Mediterranea have always paid significant attention to gender culture and, with this in mind, they have long been equipped with their own vice Rectors for Equal Opportunities who work and collaborate with their Directors of the Department for Gender Issues and provide direct feedback on gender equality at local level. In order to coordinate the activities of Equal Opportunities between the University and the Departments, it is intended to establish a Guide Committee for Equal Opportunities composed of all vice Rectors for Equal Opportunities of the Mediterranea Departments coordinated by the vice Rector for Equal Opportunities of the University. In particular, in addition to the coordination of equal opportunities actions, it will work to facilitate the integration of the gender perspective into the University Government, to remove the causes that in fact hinder departmental level a homogeneous representativeness of the members of the academic community at different levels.

Timing:

- M01-M36

Actors involved:

- University bodies, Governance, Vice Rector for Equal Opportunities of the University, Delegates for Equal Opportunities of Departments, Office for “Administrative and Organizational Support to Equal Opportunities Activities”.

4.1.3 Objective A.3: Equal Visibility

Action A.3.1: Identification of Specificities Preventing the Equal Visibility of Gender

Description: Identification of specificities that do not allow equal representation with respect to the composition of the academic community. In particular, communication activities (both within the University, and more specifically in the Departments, on the Web or through press releases) aimed at giving visibility to the initiatives and results of the less represented components. This action can help to create a more productive and stimulating working environment for all academic



and administrative staff, while at the same time encouraging the participation of all members of the University community.

Timing:

- M01-M36:

Actors involved:

- Delegates of Directors of Departments, Delegates of Departments for Communication, University Communication Service

4.1.4 Objective A.4: Reconciliation between Work and Private Life

Action A.4.1: Flexibility of work

Description: The Mediterranea is committed to improve the organization of work based on the well-being of workers and to support the reconciliation of work and private life. Recent events caused by the COVID-19 epidemic have forced the need to apply large-scale teleworking (or smart working) to academic staff and technical and administrative personnel. Although direct human relations are irreplaceable and non-technologically substituted in the performance of their training and research missions, there may be cases where forms of partial or total teleworking can be adopted to meet the need for reconciliation between work and private life. However, at present it has not yet been possible to assess the productivity, efficiency and effectiveness of administrative and academic action “post facto”. It is therefore necessary to evaluate the results of the administrative and academic action carried out in smart working mode that characterize the phase after the lock-down *period*. To this end, a committee shall be set up to acquire analytical elements for the monitoring of the effects of smart working at the Mediterranea, and to enable decision-making bodies to make appropriate assessments and decisions in terms of labour flexibility.

Timing:

- M13-M24

Actors involved:

- Delegate of the Rector, Delegate of the Administrative Director, Delegate of the CUG, Human Resources Area



4.1.5 **Objective A.5: Coordination of Equal Opportunities**

Action A.5.1: Coordination Committee for Equal Opportunities

Description: The existence of several subjects (Departments, Committees, Bodies, Associations and Working Groups in Projects) that work in the field of gender equality, in the absence of coordination, can cause unnecessary overlaps with loss of resources and effectiveness of the actions themselves. In order to strengthen the overall action of the Mediterranea, an “internal network” will be developed, coordinated by a designated office that will act as a link between all those involved in various ways in the Mediterranea, in order to avoid overlaps of equality actions, identify possible joint actions and increase awareness of the actions and initiatives undertaken in the field of equality both within the Mediterranea community and outside the Mediterranea. Stakeholders will meet every six months at least.

Timing:

- M06-M36

Actors involved:

- Representative of the Delegates/Parties Delegate Committee and representatives of the various Committees, Evaluation board, Bodies, Associations and Working Groups in Projects

4.1.6 **Objective A.6: Long-term monitoring of gender equality**

Action A.6.1: Gender Budgets

Description: The presence of a system of aggregated indicators for gender equality makes it possible to facilitate monitoring and evaluation of the implementation of GEP and the evolution of gender policies over time, including through aggregated statistical indicators. To this end, in accordance with the national guidelines, data, broken down by gender, will be collected and analyzed to monitor the current situation and its evolution over time. The data collected will cover the female and male presence in the different roles/level of staff and the student population. The results of the analysis of the data presented also through the use of tables and graphs will be part of a report (Gender Budgeting) prepared by a Coordination Group and which will be published periodically (annually) on the institutional website of the Mediterranea and submitted to the decision-making bodies of the university. Through this report the decision-making bodies will be informed of the actual situation in terms of gender equality and will be able to observe the effectiveness and long-term effects of the choices over the years.



Timing:

- M01-M36:
 - M06: Gender Budget 2021
 - M18: Gender Budget 2022
 - M30: Gender Budget 2023

Actors involved:

- Governance, CUG, vice Rector for Equal Opportunities, University Statistical Office

4.1.7 Objective A.7: Office for “Administrative and Organizational Support for Equal Opportunities”

Action A.7.1: Strengthening of the Office

Description: On 15 June 2020 the Administrative Directorate of the Mediterranea activated an office for the “Administrative and organizational support for activities for Equal Opportunities” under the coordination of the pro-tempore vice Rector for equal opportunities. The Mediterranea is aware of the importance of such an office in order to strengthen the workforce and strengthen the services offered by this office. To this end it is agreed to activate 18 months after the establishment of the office a reconnaissance of the activity carried out and the modalities of strengthening of the office

Timing:

- M01-M36: Reconnaissance activities

Actors involved:

- Administrative Director or its Delegate, vice Rector for Equal Opportunities of the University

4.1.8 Objective A.8: Dissemination of “Best Practices” for Decisional Level Gender Balance

Action A.8.1: Report “Best Practices”

Description: In order to bring to the attention of the decision-making bodies of the Mediterranea the best practices adopted also by other Italian universities in the field of gender balance, it is agreed to submit to the decision-making bodies a report on best practices on equal opportunities deemed suitable to promote significant changes at the Mediterranea. The report will be prepared annually.

Timing:



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

Actors involved:

- Governance bodies, Steering Committee for Equal Opportunities, CUG (who may avail itself of the action of other structured staff)

4.2 Line of intervention B: Career Advancements

4.2.1 Objective B.1: Enhancing Research Activities

Action B.1.1: Research Training

Description: Career advances in the Italian academic system require the possession of significant scientific production. Young generations of PhD students and researchers may encounter significant difficulties at the beginning of their careers to produce an adequate number of quality scientific publications, choose the most appropriate journals and orient themselves to the mechanisms of National Scientific Enablement. In order to strengthen these aspects, strengthening seminars will be carried out periodically, where particular attention will be paid to under-represented groups in the academic community of the Mediterranea (generally made up of the category of women, as can be seen from the relevant statistics from 2015 to today) in order to give all the members of the Mediterranea equal career opportunities. The seminars can also be delivered online in the manner deemed most appropriate.

Timing:

- M01-M36:
 - M06-M12: Seminar on Enhancement 2021
 - M18-M24: Seminar on Enhancement 2022
 - M30-M36: Seminar on Enhancement 2023

Actors involved:

- Vice Rector for Research, PhD Schools.



Action B.1.2: Virtual Office for Research

Description: To complete the previous action, a virtual office is set up for mentoring young generations of PhD students/doctors and researchers on topics related to scientific research and production. In carrying out this activity, particular attention will be paid to the under-represented categories in the academic community of the Mediterranea (generally constituted by the category of women, as can be seen from the relevant statistics from 2015 to today) in order to give all the members of the Mediterranea equal career opportunities.

Timing:

- M04-M36

Actors involved:

- Delegate of the Vice Rector for Research.

Action B.1.3: Exploitation of Research Results

Description: In order to encourage the beginning and continuation of academic careers for those at the Mediterranea who are numerically minority at the Mediterranea (from statistics from 2015 to today, in almost all departments of the Mediterranea women researchers/teachers are in a minority compared to their male colleagues) it is appropriate to support and disseminate the results of research conducted by academic staff belonging to these categories, in particular when internationally recognised and/or published in authoritative journals. These opportunities should be considered more closely if they relate to younger subjects working in research doctorates and departmental research groups. This activity can be carried out both at the University and Department level through communications in the Department Councils and Degree Courses, press releases on the media (both online and not) and also favoring the organisation of conferences and seminars organised at the University with speakers and rapporteurs preferably represented in equal measure.

Timing:

- M01-M36

Actors involved:

- Department Directors and their Delegates for Communication, University Communication Office



Action B.1.4: Catalogue of Research and Projects (Common to Actions B1 and B2)

Description: From the statistical reports drawn up for the five-year period 2015-2018 (Generary Budgets), and in the year 2019 (Report on the situation of personnel drawn up by the Unique Guarantee Committee of UNIRC, <https://www.unirc.it/ateneo/cug-attivita.php>), in almost all departments of the Mediterranea women researchers/teachers are in a minority compared to their male colleagues. In order to encourage the start and continuation of their careers and to exploit their research activities, a specific report will be drawn up annually to disseminate and advertise their scientific publications and the projects in which they participate. The report will be published on the University institutional website and advertised in the manner deemed most appropriate.

Timing:

- M01-M36:
 - M01-M12: Catalogue of Research and Projects 2021
 - M13-M24: Catalogue of Research and Projects 2022
 - M25-M36: Catalogue of Research and Projects 2023

Actors involved:

- Delegate of the Vice Rector for Research, SIAT

4.2.2 Objective B.2: Valorization and Promoting Activities Relative to Research Projects

Action B.2.1: Encourage Participation as Principal Investigator, Research Unit Managers in Projects and Team Composition

Description: As evidenced by statistics for the years from 2015 to today, the application of women in the role of Principal Investigator or Head of Research Unit in funded projects is still limited. Similarly, it appears that the composition of teams within projects is frequently unbalanced with respect to gender. This situation is also reflected in the design of the young generations of PhD students and researchers, not least because of inadequate knowledge of the mechanisms underlying research funding. Given also the increasing attention given to these aspects in the context of project evaluations (increasing funding possibilities), it is considered appropriate to encourage the application of women to apical roles within projects and to promote the formation of teams which are gender-balanced as possible. In order to strengthen these aspects, special seminars will be carried out periodically, which can also be provided online in the manner deemed most appropriate.



Timing:

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

Actors involved:

- Vice Rector for Research, PhD Schools.

Action B.2.2: Virtual Office for Projects

Description: To complete the previous action, a virtual office is set up for mentoring young generations of doctoral candidates and researchers on topics related to research projects. In carrying out this activity, particular attention will be paid to the under-represented categories in the academic community of the Mediterranea (generally constituted by the category of women, as can be seen from the relevant statistics from 2015 to today) in order to give all the members of the Mediterranea equal career opportunities.

Timing:

- M04-M36

Actors involved:

- Delegate of the Vice Rector for Research.

4.2.3 Action B.3: Access to Academic and Working Positions

Action B.3.1: Guidelines and Training for Commissions for Access to Work Positions

Description: Ensure equal opportunities by avoiding asymmetries in evaluation processes for access to academic and employment positions within its competence (teaching staff career progress, research contracts and grants, PTA fixed-term employment contracts, etc.). The Mediterranea adopts the guidelines "*Indications in the matter of equal opportunities for staff selection commissions developed within the framework of the GEECCO project* (funded by the research and innovation Horizon 2020 programme of the European Union – Grant agreement No 741128), and approved by all the departments of the Mediterranea, which highlight how processes of “unconscious bias” can interfere with the evaluations of the candidates. In order to increase awareness of the



presence of such processes, members of all commissions for access to employment positions, in any capacity, will need to see these guidelines. In addition to the paper document, they will be made available both on the institutional website and on that of the GEECCO project (www.geecco.unirc.it)

Timing:

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

Actors involved:

- Administrative Director, Department Directors, Directors of PhD Schools, Evaluation board, Members of the Boards for access to employment positions.

4.3 Line of intervention C: Gender Size in Research and Teaching

4.3.1 Objective C.1: Promotion of Gender Size in R&T

Action C.1.1: Guidelines and Training for Research and Teaching

Description: In order to promote forms of self-assessment of the contents of their researches and courses of teaching by teachers, researchers and researchers (with due regard to the prerogatives guaranteed by our constitution and the current regulatory framework), the Mediterranean University adopts the guidelines "*The End User Perspective – How to take into account the educational and research effects on society*" developed under the GEECCO project (funded by the research and innovation programme Horizon 2020 of the European Union – Grant agreement approved by 741128). In addition to the paper document, both a commented presentation and a training video will be made available both on the institutional website and on that of the GEECCO project (www.geecco.unirc.it).

Timing:

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

Actors involved:

- Department Directors, academic community.

4.4 Line of intervention D: Gender Culture

4.4.1 Objective D.1: Gender Language

Action D.1.1: Seminar on Gender Communication

Description: The Mediterranea has already adopted with D.R. n. 352 of 21/12/2018 the document "*Indications for a use of language respectful of differences*" and applies it in all official documents, including the GEP. There are, however, other forms of communication no less important than written forms such as visual and iconic, which, like written documents (as well as research and research projects) should refer to models of communication neutral from the point of view of gender. In the past, a specific activity has been carried out to define the content and style of written institutional communication addressed to the administrative staff of the Mediterranea. To strengthen the adoption of a language respecting differences in all forms of institutional communication (written, visual and iconic) a new training seminar will be organised that this time involves all the members of the Mediterranea community.

Timing:

- M01-M36:
 - M06-M12 Seminar on Gender Communication
 - M18-M24 Seminar on Gender Communication
 - M25-M36 Seminar on Gender Communication g

Actors involved:

- Administrative Director or his delegate

4.4.2 Objective D.2: Awareness

Action D.2.1: Questionnaire on Equal Opportunities Perception

Description: Carrying out surveys of the different components of the academic community in individual departments to verify the actual perception of equal opportunities issues. The survey questionnaire model will be developed with Equal Opportunities Department delegates, who will carry out the surveys, at intervals, in their respective departments to verify whether and how the perception of equal opportunities changes also after the launch of any specific actions that fall within the positive action plan to be adopted by the University, in order to carry out a monitoring of the actions taken and any corrective actions. For the central offices of the administration, investigations may be carried out by the University CUG. The same questionnaire will be disbursed twice in the three years



Timing:

- M16: First questionnaire
- M34: Second questionnaire

Actors involved:

- CUG, Departmental Delegates of the Equal Opportunities; CUG, offices in charge

Action D.2.3: Collaboration with vice Rectors for Equal Opportunities of Italian Universities

Description: Collaboration with the vice Rectors for the Equal Opportunities of Italian Universities is promoted also through membership of networks and associations for equal opportunities operating within Italian universities.

Timing:

- M01-M36

Actors involved:

- Vice Rector for Equal Opportunities

Action D.2.3: Contrast to Gender Stereotypes in STEM Disciplines

Description: A sub-representation of women in the field of STEM disciplines gives young students a wrong perception that results in choosing other faculties, often outside the Mediterranean. This translates on the one hand into a loss of possible new students and, on the other hand, in perpetrating the stereotype that STEM disciplines do not decline to the female. To counter these stereotypes, the Mediterranean will pay particular attention to promoting gender-neutral communication and positive models of contrast to stereotypes, in all promotional initiatives aimed at high school students (e.g., Open Day, International Women's and Girls' Day in Science, etc.).

Timing:

- M01-M36

Actors involved:

- Delegate of the Rector and Delegates of Department Directors for Students



Action D.2.4: Seminars on Equal Opportunities

Description: Training/informative seminars with the support, if necessary, of external experts, both at national and international level, conferences and study meetings also in collaboration with Councillors of Equality and the CUGs of Local Authorities (Municipality, Province, Region) addressed to the entire academic community of the University, in particular with the direction of the decision-making bodies responsible for the important task of conveying and promoting gender culture at the University.

Timing:

- M01-M36:
 - M06-M12: Seminar on Equal Opportunities
 - M18-M24: Seminar on Equal Opportunities
 - M30-M36: Seminar on Equal Opportunities

Actors involved:

- University Governance, Coordination of Delegates for Equal Opportunities, CUG



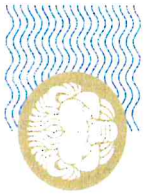
5. Tables

In this section the action lines, objectives and specific actions of the EDPS are summarized in tabular form including the timing and the targets foreseen for each of the actions to be implemented. In detail:

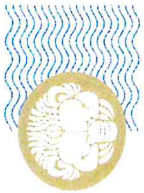
- Action Line A: Decision-making Bodies and Human Resources (Table 5.1);
- Action Line B: Career Progress (Table 5.2);
- Action Line C: The Gender Dimension in Research and Teaching (Table 5.3);
- Action Line D: Gender Culture (Table 5.4).

Table 5.1 –Action Line A: Decision-making Bodies and Human Resources

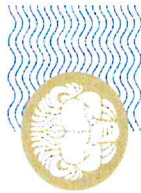
| Action Line A | Decisional Organs and Human Resources | Duration | Action indicator | Actors | Indicator value Target 2021 | Indicator value Target 2022 | Indicator value Target 2023 |
|---------------|--|----------|--|---|-----------------------------|--|--|
| Objective A.1 | Long-term sustainability of the GEP | | | | | | |
| Action A.1.1 | Inclusion in the Triennial Plan of Positive Actions of the Mediterranean of Actions of the GEP | M06-M36 | Annual monitoring report on the effectiveness and efficiency of the actions of the GEP. Number of gender equality objectives within the first Triennial Plan of Positive Actions useful (2025) | CUG with the possible collaboration of other structured staff of the University | Monitoring report (=1) | Monitoring report (=1) | Monitoring report (=1) – Number of proposals included in the Triennial Plan of positive actions (>50 % of EPG actions) |
| Objective A.2 | Equal Representation | | | | | | |
| Action A.2.1 | Identification of Specificities Preventing the Equal Representation of Gender to Different Decision Levels | M09-M15 | Identification of criticalities of gender representativeness at the different decision-making levels, with respect to the composition of the academic community, on the | Bodies of University, Governance, Departments, Vice Rector for Equal Opportunities with the possible collaboration of the CUG or other structured staff of the University | Monitoring report (=1) | Potential proposal to the University bodies (>=1) – Debate/Reception of the proposal by decision-making bodies | |



| | | | | | | | |
|---|---|---------|--|--|--|--|--|
| Action A.2.2 | Strengthening Coordination Services on Equal Opportunities | M01-M36 | basis of the data and statistics produced annually. | University bodies, Governance, vice Rector for Equal Opportunities of the University, Delegates for Equal Opportunities of Departments, Office for "Administrative and Organizational Support to Equal Opportunities Activities". | Establishment Committee – Annual meetings (>=3) | Annual meetings (>=4) | Annual meetings (>=5) |
| Objective A.3 Equal Visibility | | | | | | | |
| Action A.3.1 | Identification of Specificities Preventing the Equal Visibility of Gender | M01-M36 | Identification of specificities that do not allow equal visibility with respect to the composition of the academic community. communication activities (both | Delegates of Directors of Departments, Delegates of Communication Departments, University Communication Service | Number of annual communications (>18) | Number of annual communications (>24) | Number of annual communications (>30) |



| | | | | | | | | |
|----------------------|---|---------|--|---|------------------------------------|--|-----------------------|--|
| | | | | within the University, and more specifically in the Departments, either on the Web or through press releases) | | | | |
| Objective A.4 | Reconciliation between Work and Private Life | | | | | | | |
| Action A.4.1 | Flexibility of work | M13-M24 | Evaluation of the results of administrative and academic action carried out in smart-working mode | Delegate of the Rector, Delegate of the Administrative Director, Delegate of the CUG, Human Resources Area | | Monitoring report and proposal for decision-making bodies (=1) Debate/Reception of the proposal by decision-making bodies | | |
| Objective A.5 | Coordination of Equal Committees | | | | | | | |
| Action A.5.1 | Coordination Committee for Equal Opportunities | M06-M36 | "internal network" coordinated by a designated office that will act as a link between all those involved in various ways in the Mediterranean in | Representative of the Delegates/Parties Delegate Committee and representatives of the various Committees, Bodies, Evaluation board, Associations and Working Groups in Projects | Networking – Annual meetings (>=2) | Annual meetings (>=3) | Annual meetings (>=4) | |



| | | | actions of equal opportunities | | | | |
|----------------------|---|---------|---|--|--|--|--|
| Objective A.6 | Long-term monitoring of gender equality | | | | | | |
| Action A.6.1 | Gender Budgets | M01-M36 | Report (Gender Budgeting) edited by a Coordination Group and which will be published periodically (annually) on the Mediterranean institutional website and submitted to the decision-making bodies of the university | Governance, CUG, Delegates for Equal Opportunities, University Statistical Office | Gender balance – Context Analysis (=1) | Gender balance – check – list of action and results (=1) | Gender balance – check – list of action and results (=1) |
| Objective A.7 | Office for “Administrative and Organizational Support for Equal Opportunities” | | | | | | |
| Action A.7.1 | Upgrading of the office | M01-M36 | Strengthen staffing and strengthen the services offered by the Office for “Administrative and Organizational Support for Equal Opportunities” | Administrative Director or its Delegate, vice Rector for Equal Opportunities of the University, Evaluation board | Number of relationships (=1) | Number of reports (=1) – Order of service | Number of relationships (=1) |

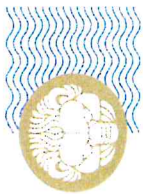


| Dissemination of "Best Practices" for Decisional Level Gender Balance | | | | | |
|---|-------------------------|---------|---|---|-----------------------------------|
| Objective A.8 | | | | | |
| Action A.8.1 | Report "Best Practices" | M01-M36 | To inform the decision-making bodies of the Mediterranean of the best practices also adopted by other Italian universities in the field of gender balance | Governance bodies, Steering Committee for Equal Opportunities, CUG (who may avail itself of the action of other structured staff) | Number of "Best practices" (>= 4) |
| | | | | | Number of "Best practices" (>= 6) |
| | | | | | Number of "Best practices" (>= 8) |

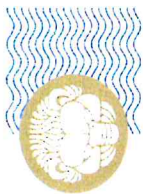


Table 5.2 – Action Line B: Career Progress

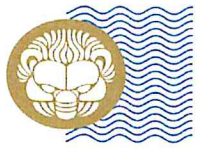
| Action Line B | Career Advancements | Duration | Action indicator | Actors | Indicator value Target 2021 | Indicator value Target 2022 | Indicator value Target 2023 |
|---------------|--------------------------------------|----------|--|---|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Objective B.1 | Enhancing Research Activities | | | | | | |
| Action B.1.1 | Research Training | M01-M36 | Strengthening training aimed at young researchers and doctoral students, with particular attention to under-represented groups in the Mediterranean academic community (generally made up of women) | Vice Rector for Research, PhD Schools | Number of trainings (>=1) | Number of trainings (>=1) | Number of trainings (>=1) |
| Action B.1.2 | Virtual Office for Search | M04-M36 | Virtual mentoring office for research for young researchers and doctoral students, with particular attention to under-represented categories in the Mediterranean academic community (generally made up of | Delegate of the Vice Rector for Research. | Virtual office (=1) | Virtual office (=1) | Virtual office (=1) |



| | | | | | | | |
|-----------------|-------------------------------------|---------|---|--|--|--|--|
| Action B.1.3 | Exploitation of Research Results | M01-M36 | the women's category) Encourage academic careers for those in the Mediterranean who are numerically minority (doctoral students and researchers) by supporting and disseminating the results of research conducted by them when internationally recognized and/or published in authoritative journals | Department Directors and their Delegates/Communication Delegates, University Communication Office | Number of annual communications (>18) | Number of annual communications (>24) | Number of annual communications (>30) |
| Action B.1.4 | Catalogue of Research | M01-M36 | Encouraging the start and continuation of their careers and to exploit their research activities, a specific report will be drawn up annually to disseminate and advertise their scientific publications and the projects in which they participate | Delegate of the Vice Rector for Research, SIAT | Number of reports (=1) | Number of reports (=1) | Number of reports (=1) |



| Access to Academic and Working Positions | | | | | | |
|--|--|---------|--|---|---------------------------------|---------------------------------|
| Objective B.2 | | | | | | |
| Action B.2.1 | Encouraging Application for Principal Investigators and Team Research Units Managers | M01-M36 | Seminars for the application of women in the role of Principal Investigator or Head of Research Units in funded projects | Vice Rector for Research, PhD Schools | Number of annual seminars (>=1) | Number of annual seminars (>=1) |
| Action B.2.2 | Virtual Office for Projects | M04-M36 | Virtual mentoring office for projects for young researchers and doctoral students, with particular attention to the under-represented categories in the academic community of the Mediterranean (generally made up of women) | Delegate of the Vice Rector for Research. | Virtual office (=1) | Virtual office (=1) |
| Objective B.3 | | | | | | |
| Action B.3.1 | Guidelines and Training for Commissions for Access to Work Positions | M01-M36 | Ensuring equal opportunities by avoiding asymmetries in evaluation processes for access to academic and work positions | Administrative Director, Directors of Department, Director of PhD Schools, Evaluation board, Members of the Boards for access to employment positions | Number of trainings (>=1) | Number of trainings (>=1) |



6. GEP Working Group and Acknowledgements

This "Gender Equality Plan for the three-year period 2021-2023", has been prepared by the local unit of the H2020 project "Gender Equality in Engineering through Communication and Commitment" (GEECCO) - Call: H2020-SwafS-2016-1, formed by:

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

We would like to thank the Rector of the Mediterranean University of Reggio Calabria Prof.re Santo Marcello Zimbone, the Administrative Director Prof.re Ottavio Amaro and the vice Rector for Equal Opportunities Prof. Daniela Porcino, who provided useful indications for the final version.