



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
MEDITERRANEA
DI REGGIO CALABRIA

GIUGNO 2022

BILANCIO DI GENERE DI ATENEEO



INDICE

Introduzione e nota metodologica	»	4
SEZIONE 1		
LA PARITÀ DI GENERE E IL CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI PRESSO L'UNIVERSITÀ MEDITERRANEA	»	5
NOTA INTRODUTTIVA	»	6
PIANO DI AZIONI POSITIVE 2021-23 E PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE (GEP)	»	7
SEZIONE 2.		
ANALISI DI CONTESTO	»	9
COMPONENTE STUDENTESCA	»	10
Composizione	»	11
Performance	»	12
Occupazione	»	13
Post-laurea	»	13
PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE	»	16
Composizione	»	17
Distribuzione per genere e ruolo	»	17
Serie storica del personale docente e ricercatore per genere e ruolo	»	17
Distribuzione per genere, ruolo e classe d'età	»	18
Età media per ruolo e genere	»	19
Percentuale di donne per area e ruolo: confronto con il corrispondente dato nazionale	»	19
Distribuzione personale docente di I fascia tra i Field of Research & Development	»	20
Carriera	»	21
Forbice delle carriere universitarie e accademiche	»	21
Glass Ceiling Index	»	22
PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO	»	24
Composizione	»	24
Distribuzione per genere e area funzionale	»	24
Forbice delle carriere	»	25
Distribuzione per genere e fasce d'età e età media per genere e categoria	»	25
Distribuzione per genere e titolo di studio	»	26
Situazione occupazionale	»	27
Distribuzione per genere e regime di impegno	»	27
Distribuzione per genere e fasce di anzianità aziendale	»	27
Distribuzione per genere, categoria e fasce di anzianità aziendale	»	28
Assenze	»	29
Turnover	»	29
INCARICHI ISTITUZIONALI E DI GOVERNO	»	30
SEZIONE 3		
AZIONI PER LA PARITÀ DI GENERE	»	32
CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA, DI LAVORO E STUDIO	»	33
BENESSERE LAVORATIVO	»	36
IL GENERE NELLA DIDATTICA E NELLA RICERCA	»	37
Offerta formativa della Mediterranea:		
insegnamenti, lezioni e moduli dedicati a tematiche di genere	»	37
Linee guida per l'introduzione della prospettiva di genere nella ricerca e nella didattica	»	38
Corsi di formazione	»	38
CONTRASTO ALLA SEGREGAZIONE ORIZZONTALE E VERTICALE	»	39
CONTRASTO A MOBBING, MOLESTIE, DISCRIMINAZIONI E VIOLENZA DI GENERE	»	42
INIZIATIVE TRASVERSALI	»	43
SEZIONE 4		
UNA PRIMA LETTURA DEI COSTI E DEGLI INVESTIMENTI FINANZIARI	»	45
CONCLUSIONI	»	47
<i>Bibliografia</i>	»	47

INTRODUZIONE E NOTA METODOLOGICA

Il **Bilancio di genere (BdG)** è uno strumento fondamentale avente una duplice funzione: da una parte fotografare la distribuzione di genere delle diverse componenti all'interno (componente studentesca, personale docente e ricercatore, personale tecnico amministrativo) e la diversa partecipazione di donne e uomini al governo dell'istituzione, e dall'altra ispirare e monitorare le azioni dell'Ateneo a favore dell'uguaglianza di genere, valutandone i diversi impatti su donne e uomini.

Il BdG è parte integrante della programmazione di tutte le politiche dell'Ateneo ed è connesso ai principali documenti di programmazione e rendicontazione redatti ed approvati dalla *Governance* di Ateneo.

Nella redazione del presente documento si è fatto riferimento alle Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani elaborate dal Gruppo CRUI sul Bilancio di genere (settembre 2019). Nel dettaglio il presente documento si articola in 4 sezioni. La prima presenta un quadro complessivo della *programmazione in Ateneo* in tema di pari opportunità con particolare riferimento a quella di genere con l'indicazione dei soggetti specificatamente coinvolti nelle politiche di genere. La seconda sezione presenta l'*analisi di contesto* in cui si è fatto riferimento ai dati più recenti reperibili nelle varie banche dati suggerite dalle Linee guida della CRUI o esistenti presso gli Uffici della Mediterranea. La terza sezione è dedicata alle *Azioni per la parità di genere* messe in atto dall'Ateneo nel periodo 2018-2021 nei diversi ambiti quali: conciliazione vita-lavoro, benessere lavorativo, il genere nella didattica e nella ricerca, contrasto alla segregazione orizzontale e verticale, contrasto a mobbing, molestie, discriminazioni, e violenza di genere. La quarta sezione costituisce un approfondimento delle risorse economiche destinate alle azioni per la parità di genere.

Il Bilancio di Genere della Mediterranea per il triennio maggio 2022-maggio 2025 è stato realizzato su proposta e iniziativa del Comitato Unico di Garanzia dell'Università Mediterranea, che lo ha inserito nel Piano di Azioni Positive 2021-23 dell'Ateneo. A tal fine il CUG ha individuato un gruppo di lavoro, che ha elaborato e sviluppato il presente documento, coadiuvato dal supporto operativo fornito dal CUG stesso, e da personale tecnico amministrativo e docente competente per le diverse fasi. Si ringrazia il personale dell'Università Mediterranea per la disponibilità nell'ambito delle diverse fasi di progettazione, raccolta ed analisi dei dati, redazione, progetto e realizzazione grafica, stampa e comunicazione.

Con riferimento ai dati utilizzati per l'analisi di contesto reperibili dalle banche dati suggerite dalle Linee guida si precisa che, per la componente studentesca, dottorande/i, specializzande/i essi si riferiscono all' a.a. 2020/2021 , per lauree e dottorato, personale docente e ricercatore all'anno solare 2020. Per il personale tecnico-amministrativo, invece, la banca dati MEF si riferisce al 2019.

GRUPPO DI LAVORO

Personale docente



Daniela D. Porcino
Presidente del CUG
Delegata del Rettore alle Pari
Opportunità



Concettina Marino
Ricercatrice Dipartimento DICEAM
Componente del CUG e redattrice
delle precedenti edizioni del BdG



Mariantonia Cotronei
Professoressa associata
Dipartimento DIIES
Delegata del Rettore per le
analisi statistiche e di sistema

Personale tecnico-amministrativo



Anna M. De Angelis
PTA - Componente del CUG
Area orientamento in
Uscita & Job Placement



Anna Romeo
PTA - Supporto alle attività
per le pari opportunità di Ateneo

SEZIONE 1

LA PARITÀ DI GENERE E IL CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI PRESSO L'UNIVERSITÀ MEDITERRANEA

NOTA INTRODUTTIVA

Conformemente alle indicazioni ministeriali, l'Università Mediterranea promuove le Pari Opportunità intese a garantire ad ogni individuo 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.

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

Il perseguimento di obiettivi così ambiziosi ed importanti necessita di un elevato livello di coordinamento dell'azione delle singole strutture che possono autonomamente perseguire gli obiettivi stessi. A tal fine l'Università si avvale del Comitato Unico di Garanzia (di seguito CUG) che svolge un'attività trasversale sia per gli obiettivi perseguiti che per i loro destinatari. Le azioni intraprese dal CUG, infatti, sono state ispirate alla valorizzazione del benessere e della parità di genere, in un quadro di ottimizzazione della produttività ed efficienza del lavoro pubblico.

In Ateneo è presente, inoltre, un gruppo di coordinamento pari opportunità (PO) costituito dalle delegate/i dipartimentali alle PO coordinato dalla Prorettrice Delegata alle pari opportunità. Il settore che cura tra l'altro le pari opportunità supporta le attività con riferimento agli aspetti amministrativi-organizzativi. In *Figura 1* sono riportati i soggetti che in Ateneo sono maggiormente coinvolti nelle politiche di genere e pari opportunità.

L'Ateneo è attivo attraverso la costituzione di reti accademiche, al fine di potenziare l'impatto della propria azione e di attivare sinergie.

Il documento qui proposto riprende e aggiorna i dati delle precedenti edizioni del Bilancio di Genere dell'Università Mediterranea di Reggio Calabria (BdG 2015, BdG 2016, BdG 2017, BdG 2018) per cui rappresenta la V edizione. Essa è stata redatta alla luce delle *Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani* a cura del Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere, Settembre 2019.



Figura 1-Soggetti delle politiche di genere dell'Ateneo

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2021-23 e PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE (GEP) 2021-23

Il Piano di Azioni Positive (PAP) per il triennio 2021-2023 rappresenta uno strumento fondamentale di cui devono dotarsi le Amministrazioni pubbliche. Nell'ambito della funzione propositiva, ovvero di avanzare proposte, il CUG della Mediterranea ha proposto il primo PAP 2021-23 approvato dagli organi di governo Senato Accademico nell'adunanza del 29 gennaio 2021 e Consiglio di Amministrazione nell'adunanza del 2 febbraio 2021 e rivolto a tutta la comunità dell'Ateneo.

Si tratta di un piano triennale in cui sono previste delle misure dirette e specifiche atte a rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la realizzazione delle pari opportunità, promuovendo il benessere organizzativo, la cultura di genere ed il rispetto del principio di non discriminazione.

Le azioni previste nell'anno in corso riguardano le seguenti linee di intervento (Figura 2).

Nonostante le difficoltà derivanti dall'emergenza Covid, numerose attività previste nel Piano sono state portate a termine nel 2021 (circa 11 azioni previste nel piano nell'ambito dei diversi obiettivi).

Un altro strumento di pianificazione rivolto alle pari opportunità in prospettiva di genere è il Piano per la parità di genere (*Gender Equality Plan*). Esso va inteso come l'integrazione della dimensione di genere nel piano strategico di

Ateneo, promuovendo ed attuando una cultura delle pari opportunità attenta alla parità di genere nella formazione, nella ricerca, nella didattica e nella comunicazione, nella partecipazione alla vita di Ateneo nel suo complesso.

Il Piano di Eguaglianza di Genere (GEP) per il triennio 2021-2023 dell'Università Mediterranea, approvato dagli Organi di governo in data 29/09/2020, rappresenta una delle principali azioni del Progetto finanziato nell'ambito del programma Horizon 2020 dal titolo "Gender Equality in Engineering through Communication and Commitment (GEECCO (durata prevista dal 01/05/2017 al 30/04/2021) che ha visto il diretto coinvolgimento dell'Università Mediterranea di Reggio Calabria (partner) (Figura 3).

La proposta del Piano nasce dalla sinergia tra il Gruppo di lavoro del progetto GEECCO, la Delegata per le Pari Opportunità di Ateneo, il CUG e l'Amministrazione. Il GEP ha subito un recente aggiornamento per fare in modo che risultasse in linea con le raccomandazioni contenute nel "Vademecum per la redazione del Gender Equality Plan negli Atenei italiani", elaborato nel Luglio 2021 dal Gruppo di Lavoro sul GEP costituito in seno alla Commissione CRUI sulle tematiche di genere.

Nel dettaglio, le aree di azione identificate nel GEP sono riportate in Tabella 1.

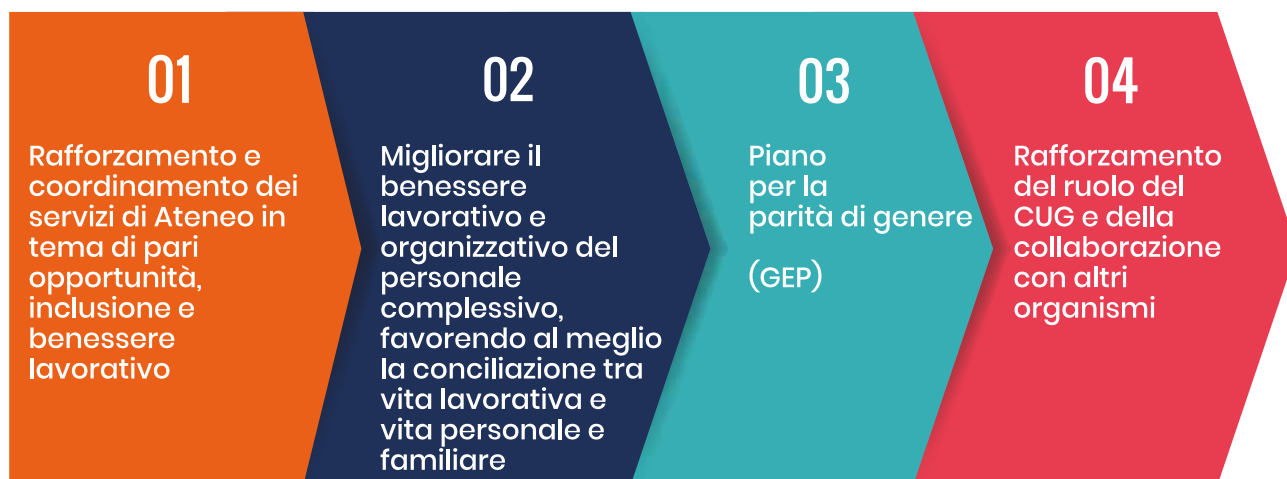


Figura 2. Aree di intervento del PAP



Figura 3. GEECCO Team

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

Tabella 1. Linee di intervento, obiettivi ed azioni del GEP 2021-23 (aggiornamento).

SEZIONE 2

ANALISI DI CONTESTO

Il presente capitolo analizza la popolazione dell'Ateneo in una prospettiva di genere.

In particolare, sono esaminate le tre componenti principali, ossia componente studentesca, corpo docente e personale tecnico amministrativo, valutandone la numerosità, la composizione per genere e calcolando i vari indicatori proposti dalle "Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani" redatte a cura del Gruppo CRUI per il bilancio di Genere.

Inoltre, oggetto di analisi è stata anche la composizione dei principali Organi di Governo dell'Ateneo. L'obiettivo è quello di fornire una fotografia il più possibile aggiornata della realtà dell'Università Mediterranea in una prospettiva di genere.

Compatibilmente con la disponibilità dei necessari database, i dati utilizzati allo scopo sono aggiornati all'anno 2021; in ogni caso, così come di seguito indicato, sono stati utilizzati i dati più recenti reperibili nelle varie banche dati suggerite dalle Linee guida della CRUI o esistenti presso gli Uffici della Mediterranea. In particolare sono stati utilizzati i database del Ministero dell'Università e della Ricerca (<http://ustat.miur.it/opendata>) e del Ministero dell'Economia e delle Finanze (<https://contoannuale.rgs.mef.gov.it/>).

Ove possibile, è stata anche effettuata una analisi della evoluzione temporale dei vari indicatori per verificare

COMPONENTE STUDENTESCA

la reale stabilità della situazione di volta in volta esaminata. Inoltre, confronti con la situazione nazionale hanno anche consentito di evidenziare eventuali specificità caratterizzanti la realtà della Mediterranea.

In questa sezione vengono presentati i risultati dell'analisi in ottica di genere dell'insieme costituito dalle iscritte e dagli iscritti ai vari corsi di laurea e post-laurea attivi presso la Mediterranea.

In particolare sono stati oggetto di analisi:

1. I corsi di studio triennali (LT);
2. I corsi di studio specialistici/magistrali (LS/M);
3. I corsi di studio a ciclo unico (LCU);
4. I corsi di dottorato;
5. Le scuole di specializzazione.

L'indagine è stata effettuata attraverso una analisi dei seguenti ambiti:

- a. Composizione;
- b. Performance negli studi;
- c. Tasso occupazionale e retribuzione dei laureati e delle laureate.

L'ambito riguardante la mobilità, la cui analisi serve a individuare la maggiore o minore predisposizione di ciascun genere ad iscriversi a corsi di laurea attivi in regioni diverse dalla regione di provenienza, non è stato considerato. La motivazione di questa scelta risiede nella peculiarità del bacino di utenza della Mediterranea, storicamente costituito da studenti/studentesse provenienti prioritariamente dalla stessa regione di appartenenza dell'Ateneo e questo indipendentemente dal corso di studi. L'esiguità dei numeri degli studenti e delle studentesse provenienti da fuori regione rende l'analisi in prospettiva di genere poco significativa.

I dati analizzati e gli indicatori conseguentemente ricavati nei vari ambiti forniscono indicazioni su due fenomeni che possono verificarsi all'interno della componente studentesca: la segregazione orizzontale e quella verticale.

La segregazione orizzontale individua quel fenomeno sociale per cui, a causa del forte peso che gli stereotipi di genere diffusi nella società giocano nella scelta degli ambiti di interesse degli individui, si verifica la concentrazione di un genere in specifici settori lavorativi o campi di studio, privando settori cruciali del paese (per es. ricerca tecnologica e insegnamento) della ricchezza della diversità. Il termine esprime, quindi, la quota di donne o di uomini in determinati settori, occupazioni e campi di studio.

L'analisi della composizione dell'insieme degli iscritti ad un corso di laurea (ambito a) consente di comprendere l'incidenza del fenomeno descritto presso l'Università Mediterranea.

La segregazione verticale indica la maggiore difficoltà delle persone di uno o dell'altro genere nell'accesso e avanzamento degli studi, nella possibilità di completare gli studi nei tempi previsti e con buoni risultati, nell'accesso ai livelli più alti di formazione. Molti degli indicatori relativi agli ambiti "performance negli studi", "tasso occupazionale e retribuzione" consentono di ricavare conclusioni coerenti con questo punto di vista.

Composizione

L'incidenza del fenomeno di segregazione orizzontale presso l'Università di Reggio Calabria è misurato attraverso due indicatori:

- Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso, area di studio e genere;
- Percentuale di corsi di studio (classi di laurea) segregati (a prevalenza maschile, femminile, o neutri rispetto al genere).

Un terzo indicatore, definito come la “*Serie storica della componente studentesca per genere*”, consente invece di ottenere informazioni riguardo la composizione per genere dell'insieme esaminato e della sua evoluzione temporale utilizzando un maggiore livello di aggregazione.

La fonte dei dati è il database del MIUR (<http://ustat.miur.it/opensdata>). Inoltre, i dati relativi al numero iscritti si riferiscono all'a.a. 2020-2021, quelli che riguardano il numero di laureati all'anno solare 2020.

La percentuale di iscritti/e per tipologia di corso e genere (Figura 4) rappresenta il rapporto fra il numero di donne/uomini iscritti ad un corso di laurea e il totale delle iscrizioni per ciascuna tipologia di corso (laurea triennale LT, Laurea Magistrale LS/M, e laurea a ciclo unico LCU) e area di studio, individuata secondo la classificazione ISCED Field of Education and Training 2013 (ISCED-F 2013- UNESCO Institute for Statistics, 2014).

La principale informazione derivante dall'analisi di questo indicatore riguarda la prevalenza del genere maschile nell'area “*Agriculture, forestry, fisheries and veterinary*” e nel settore “*Engineering, manufacturing and construction*”. In quest'ultimo ambito fanno eccezione i corsi di laurea a ciclo unico che alla Mediterranea coinvolgono essenzialmente la laurea Magistrale in Architettura (LM-4 c.u.) e che vedono una predominanza del genere femminile (57%).

L'area *Education*, al contrario vede una presenza quasi esclusiva del genere femminile (sempre superiore al 90%), così come i settori *Natural sciences, mathematics and statistics* (75%) e *Arts and humanities* (67,5%), mentre negli ambiti restanti la numerosità dei due generi è pressoché equivalente o caratterizzata da una leggera prevalenza del genere femminile.

Informazioni simili possono essere ricavate dalla analisi del secondo indicatore, ovvero la percentuale di corsi di studio segregati, cioè a prevalenza maschile, femminile, o neutri rispetto al genere (Figura 5).

In particolare, l'indicatore è determinato sulla base dei seguenti parametri:

1. Numero di corsi a prevalenza maschile ($\geq 60\%$) sul numero totale dei corsi di studio.
2. Numero di corsi a prevalenza femminile ($\geq 60\%$) sul numero totale dei corsi di studio.
3. Numero di corsi dove nessuno dei generi raggiunge il 60% sul numero totale dei corsi di studio.

Dal grafico riportato in Figura 5 si evince che i corsi a prevalenza maschile, cioè quelli in cui la percentuale degli studenti maschi è maggiore del 60%, sono il 38% del totale, quelli neutri rispetto al genere sono il 34%.

La situazione descritta dai precedenti indicatori, che evidenzia la presenza di un fenomeno di segregazione orizzontale caratterizzante alcune aree e corsi di laurea, non è più visibile se si analizza la componente studentesca ad un più elevato livello di aggregazione. La serie storica della componente studentesca per genere, infatti, evidenzia una composizione pressoché paritaria, da questo punto di vista, fino all'a.a. 2017/2018, a partire dal quale (Figura 6), si registra un incremento della presenza femminile.

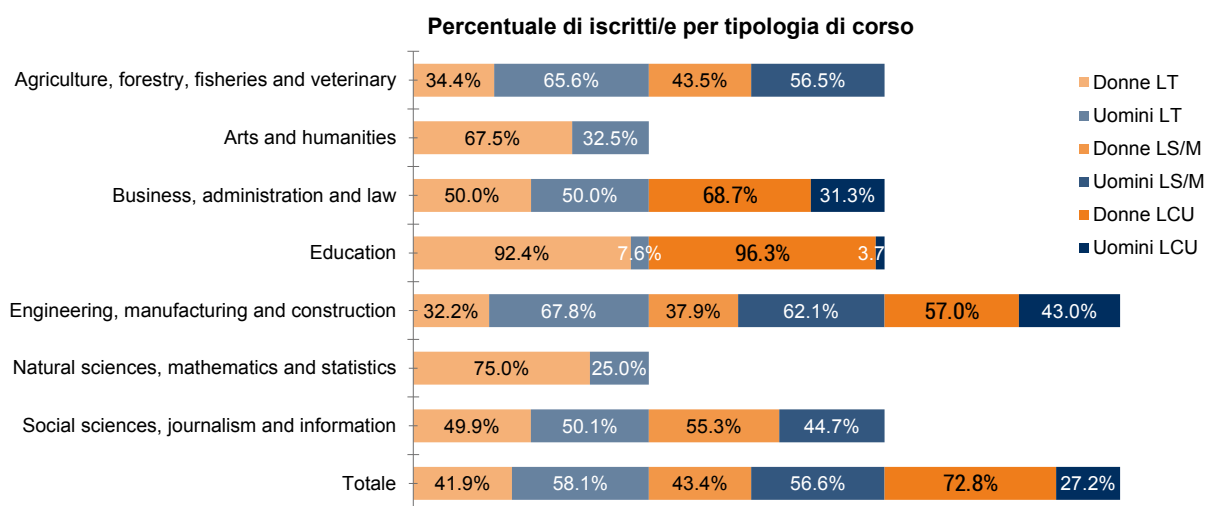


Figura 4 - Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso, area di studio e genere.

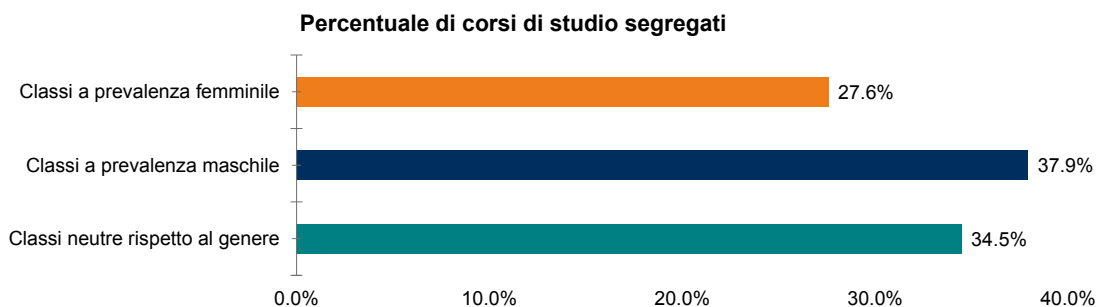


Figura 5 - Percentuale di corsi di studio segregati (a prevalenza maschile, femminile, o neutri rispetto al genere).

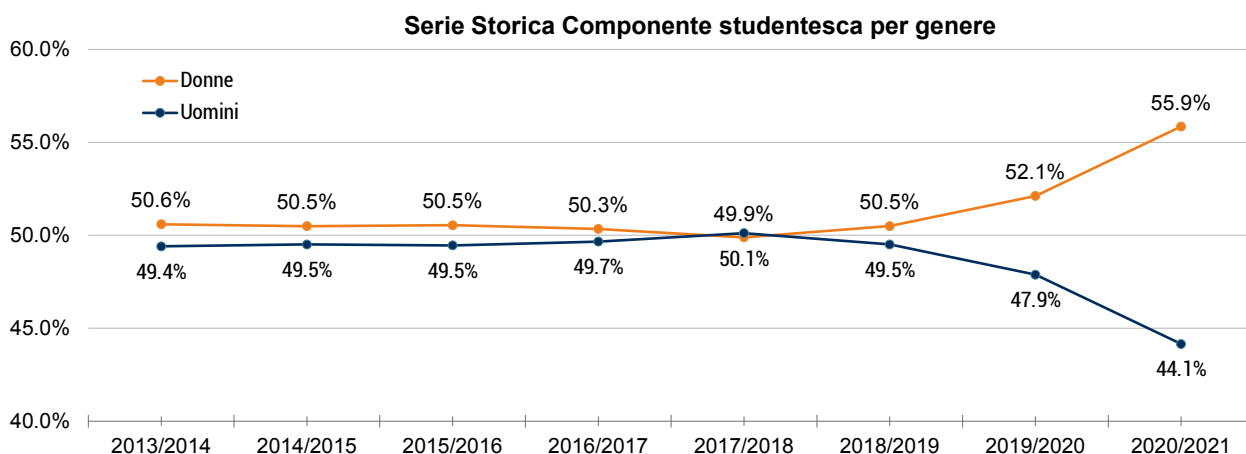


Figura 6 - Serie storica della componente studentesca iscritta per genere.

Performance

Il corpo studentesco, in questo caso, viene analizzato dal punto di vista delle prestazioni, mantenendo sempre una prospettiva di genere.

Un indicatore è stato utilizzato allo scopo: composizione percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere.

La composizione percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere è definita come il rapporto fra il valore assoluto di uomini/donne che hanno ottenuto un voto di laurea (v) rientrante in uno specifico range sul totale dei laureati/e.

I valori che caratterizzano l'Ateneo sono riportati nel grafico di Figura 7. Le distribuzioni riportate dimostrano una sostanziale parità nella distribuzione dei generi fra le classi di voto.

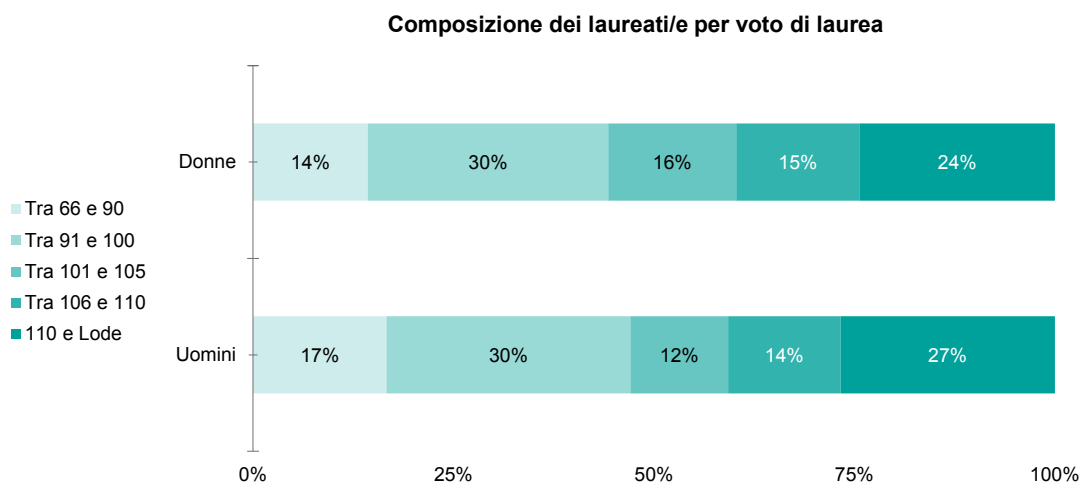


Figura 7 - Composizione percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere.

■ Occupazione

In questo ambito viene analizzata la condizione occupazionale dei laureati delle varie tipologie di corso di studio ad 1 anno e a 5 anni dalla laurea.

Allo scopo, due indicatori vengono utilizzati:

1. tasso occupazionale a 1 e 5 anni dalla laurea, con suddivisione per titolo di studio e genere;
1. retribuzione mensile media in euro delle persone occupate a 1 e 5 anni dalla laurea, suddivisi per titolo di studio e genere.

I risultati dell'analisi sono riportati nelle *Figura 8* e *Figura 9* e dimostrano una condizione occupazionale generalmente migliore per gli uomini con tassi occupazionali e retribuzioni mediamente più elevate soprattutto in riferimento alle lauree triennali. Le differenze retributive, infatti, si assottigliano per i laureati di corsi di laurea magistrali.

■ Post-Laurea

L'analisi della carriera post-laurea del corpo studentesco è stata realizzata utilizzando due indicatori:

1. Percentuale iscritti/e ai corsi di dottorato per area di studio e genere;
2. Percentuale di iscritti/e alle Scuole di Specializzazione per genere.

La percentuale di iscritti/e ai corsi di dottorato per area di studio e genere esprime il valore assoluto di donne/uomini sul totale delle iscrizioni al corso di dottorato per area di studio; la percentuale di iscritti/e alle scuole di specializzazione per genere esprime parimenti il valore assoluto delle donne/uomini sul totale delle iscrizioni. I risultati delle analisi sono riportati nella *Figura 10* e *Figura 11*, da cui si evince che in questi ambiti il genere femminile è tendenzialmente quello più rappresentato.

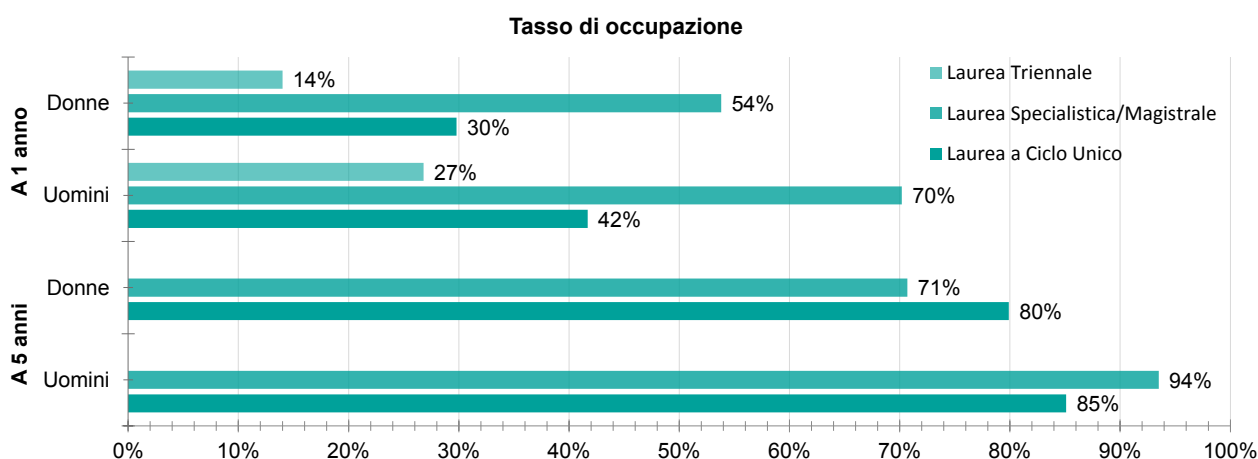


Figura 8 - Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea.

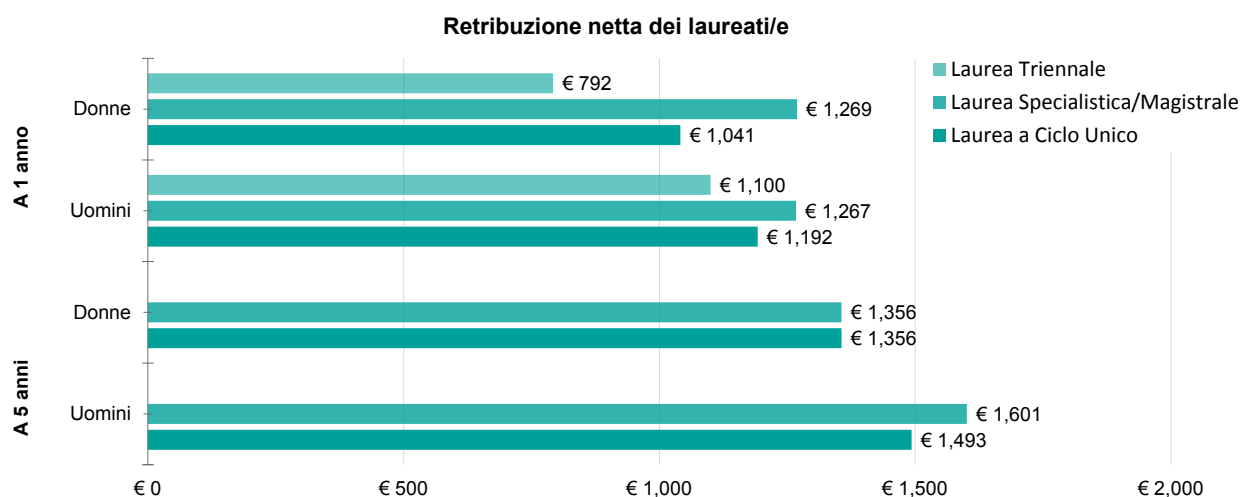


Figura 9 - Retribuzione mensile netta di laureati a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso e genere.

Percentuale iscritti/e ai corsi di dottorato

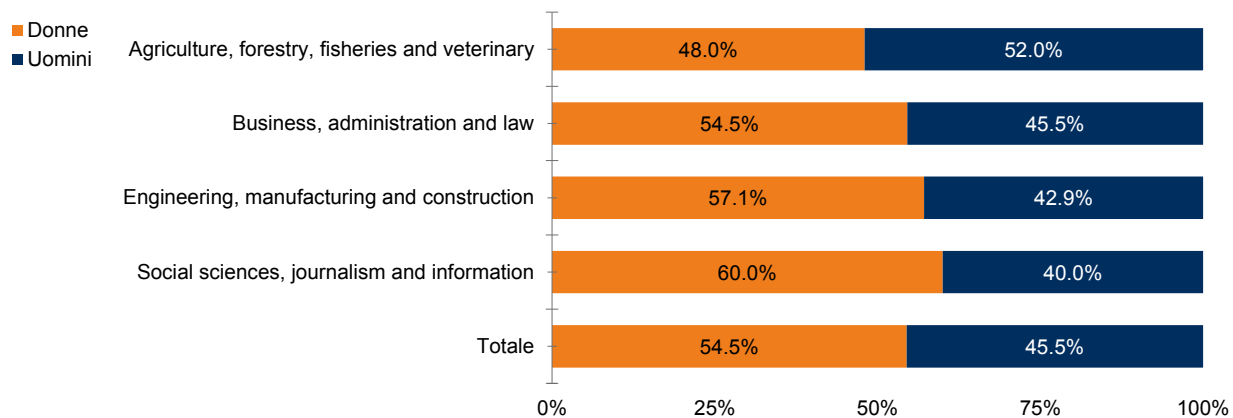


Figura 10. Percentuale iscritti/e ai corsi di dottorato per area di studio e genere.

Percentuale iscritti/e alle scuole di specializzazione

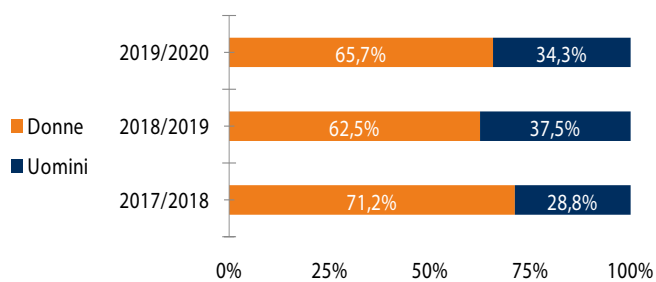


Figura 11. Percentuale di iscritti/e alle Scuole di Specializzazione per genere.



PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

In questa sezione viene proposta una analisi delle carriere del personale docente e ricercatore in un'ottica di genere.

Le categorie esaminate sono:

1. Personale Docente di I fascia (PO);
2. Personale Docente di II fascia (PA);
3. Personale Ricercatore a tempo indeterminato (RU);
4. Personale Ricercatore a tempo determinato (RTDA, RTDB)
5. Titolari di assegno di ricerca (AR).

Gli ambiti di indagine utilizzati sono:

- a. Composizione;
- b. Carriera.

Nell'esame dell'insieme costituito dal personale docente si è utilizzato il sistema di classificazione delle aree CUN (Tabella 2), tenendo presente che una stessa area CUN coinvolge diversi settori scientifico-disciplinari (SSD). Tuttavia, allo scopo di rendere possibile una comparazione con i dati europei forniti nel rapporto *She Figures* (SHE FIGURES 2021, European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Horizon 2020 Science with and for Society), che adopera la classificazione del personale docente e ricercatore definito in *Fields of Research & Development* (Frascati Manual, 2015), vengono anche considerati indicatori che adottano il sistema di classificazione europeo.

La corrispondenza fra aree CUN e *Fields of Research & Development* è riportata in Tabella 2.

L'area STEM comprende le aree CUN 1, 2, 3, 4, 5, 8 e 9.

Anche l'analisi di contesto relativa al personale docente e ricercatore è stata realizzata utilizzando le diverse prospettive della segregazione orizzontale e verticale.

I dati sulle serie storiche, sull'età media, e sui passaggi di ruolo consentono poi di verificare la eventuale presenza di fenomeni consolidati nel tempo.

Area CUN		SSD coinvolti	Classificazione <i>Fields of Research & Development</i>	
01	Scienze matematiche ed informatiche	INF, MAT	01	Natural sciences, mathematics and statistics
02	Scienze fisiche	FIS	01	Natural sciences, mathematics and statistics
03	Scienze chimiche	CHIM	01	Natural sciences, mathematics and statistics
04	Scienze della terra	GEO	01	Natural sciences, mathematics and statistics
05	Scienze biologiche	BIO	01	Natural sciences, mathematics and statistics
06	Scienze mediche	MED	03	Medical and HealthSciences
07	Scienze agrarie e veterinarie	AGR, VET	04	Agricultural sciences
08	Ingegneria civile e architettura	ICAR	02	Engineering and technology
09	Ingegneria industriale e dell'informazione	ING-INF, ING-IND	02	Engineering and technology
10	Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	L-ART, L-ANT, L-LIN, L-FILLET, L-OR	06	Humanities and the arts
11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	M-STO, M-FIL, M-EDF, M-DEA, M-GRR	06	Humanities and the arts
11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	M-PED, M-PSI	05	Social Sciences
12	Scienze giuridiche	IUS	05	Social Sciences
13	Scienze economiche e statistiche	SECS-P, SECS-S	05	Social Sciences
14	Scienze politiche e sociali	SPS	05	Social Sciences

Tabella 2. Corrispondenza fra aree CUN e settori disciplinari *She figures* (*Fields of Research & Development*).

Composizione

La composizione in un'ottica di genere dell'insieme costituito dal personale docente e ricercatore è analizzata per mezzo di 6 indicatori:

1. Distribuzione per genere e ruolo;
2. Serie storica del personale docente e ricercatore per genere e ruolo;
3. Distribuzione per genere ruolo e classe di età;
4. Età media per ruolo e genere;
5. Percentuale di donne per area e ruolo (confronto con il corrispondente dato nazionale);
6. Distribuzione personale docente di I fascia per Field of Research & Development;

Distribuzione per genere e ruolo

È determinato dal valore assoluto di donne/uomini sul totale del personale docente e ricercatore per ciascun ruolo (PO, PA, RU, RTD), espresso in percentuale.

I risultati dell'analisi sono riportati in *Figura 12*, da cui si evince la prevalenza del genere maschile nei livelli più alti della carriera accademica.

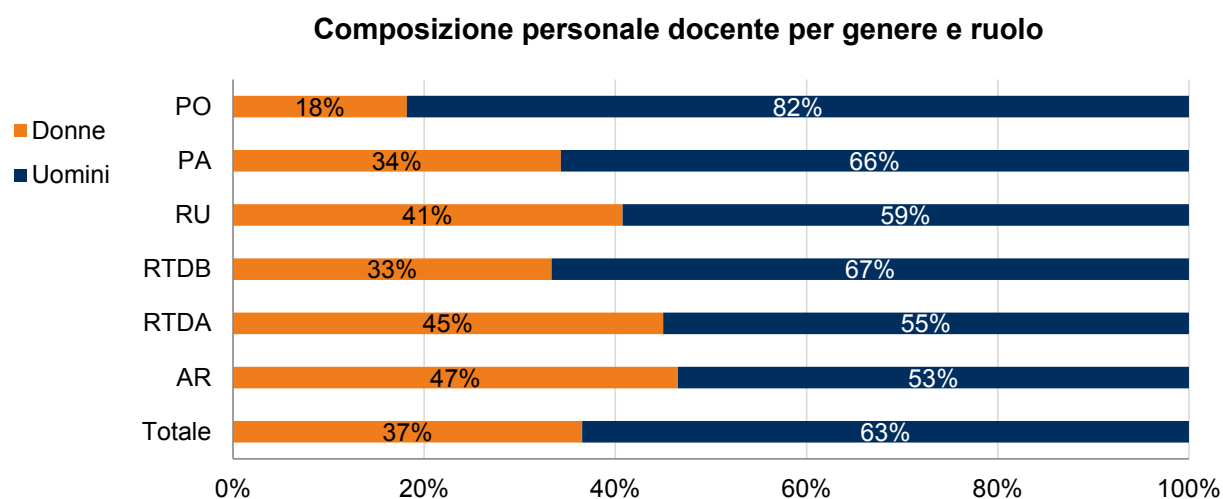


Figura 12. Composizione personale docente per genere e ruolo

Serie storica del personale docente e ricercatore per genere e ruolo

In questo caso le valutazioni riguardano il valore assoluto di donne in un determinato ruolo e anno solare, sul totale della componente docente nel ruolo e nell'anno fissati.

L'indicatore è riferito ai ruoli riportati nel programma *She figures* (SHE FIGURES 2021, European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Horizon 2020 Science with and for Society) che articola la carriera accademica successiva al conseguimento del più alto titolo di studio (dottorato) in 4 livelli o gradi (A, B, C, D), la cui corrispondenza con le categorie nazionali è riportata in *Tabella 3*.

Grado accademico secondo <i>She figures</i>	Fascia accademica Italia
A	Docente di prima fascia (PO)
B	Docente di seconda fascia (PA)
C	Ricercatore/Ricercatrice a tempo indeterminato (RU) e determinato (RTD)
D	Assegnista di ricerca (AR)

Tabella 3. Corrispondenza fasce accademiche secondo il programma "she figures".

I risultati dell'analisi, riportati in *Figura 13*, dimostrano che la ridotta presenza del genere femminile, soprattutto nei ruoli più alti della carriera accademica (PO, Grade A), è un fenomeno alquanto stabile nel tempo, con una lieve diminuzione nell'ultimo biennio. Tuttavia, è anche opportuno evidenziare che la percentuale di donne nei ruoli intermedi della carriera accademica (grade B) manifesta un trend di crescita dal gradiente crescente negli ultimi anni.

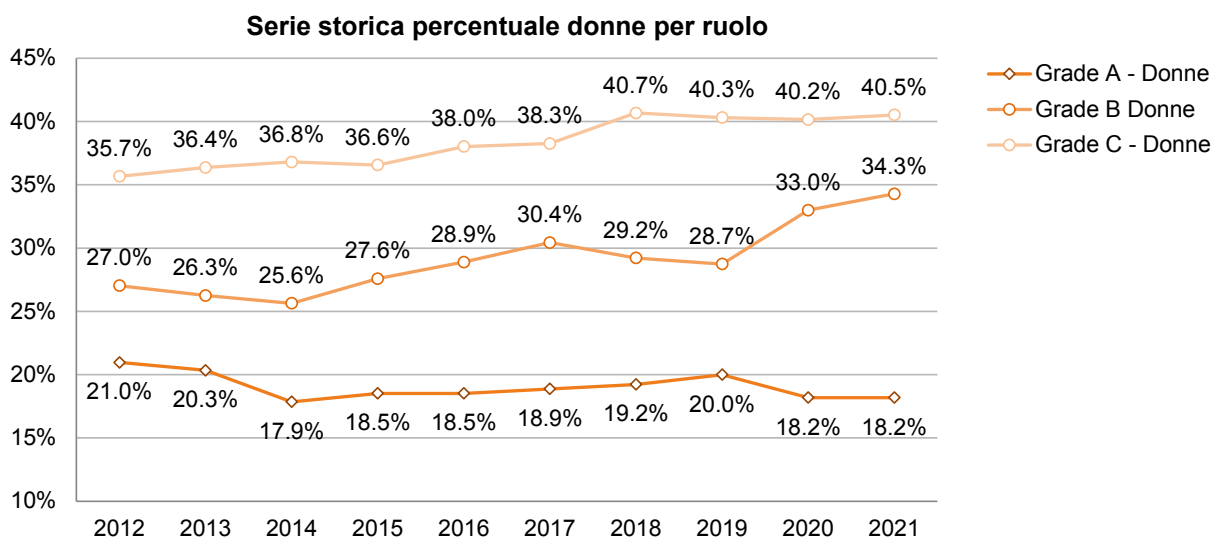


Figura 13. Serie storica percentuale donne per ruolo.

■ Distribuzione per genere, ruolo e classe d'età

L'indicatore, in questo caso, esprime il valore assoluto di donne/uomini in una determinata classe di età e ruolo sul totale di donne/uomini nel personale docente e ricercatore.

I risultati delle valutazioni sono riportati in *Figura 14* da cui si evince che nel ruolo più elevato della carriera accademica (grade A) solo la fascia di età al di sopra dei 54 anni è presente per il genere maschile, mentre per il genere femminile si registra la presenza (anche se minoritaria) delle fasce fra 35 e 44 (5%) e fra 45 e 54 (10%).

La fascia di età inferiore ai 35 anni è presente solo all'interno dei grade C e D, sia per gli uomini che per le donne.

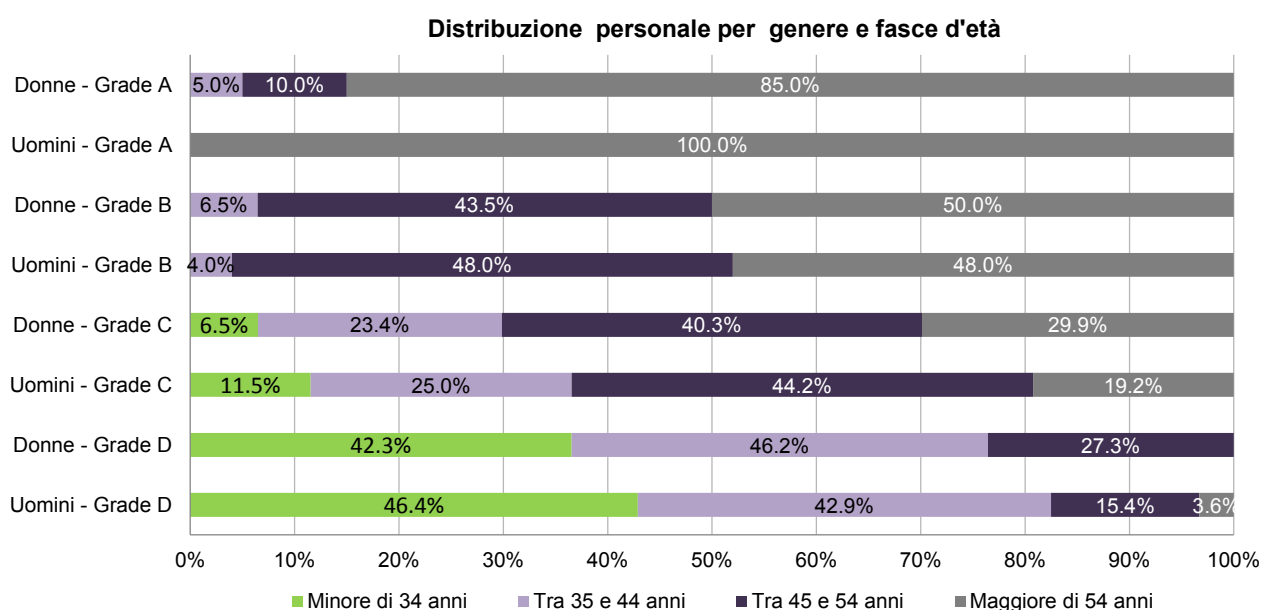


Figura 14. Distribuzione del personale docente e ricercatore per genere, fascia di età e grade.

■ Età media per ruolo e genere

L'analisi dell'età media per ruolo non fornisce risultati con differenze sostanziali fra uomini e donne. L'età media del personale docente e ricercatore è comunque superiore ai 50 anni.

ETA' MEDIA		
	Donne	Uomini
PO	62,0	59,8
PA	55,2	54,4
RTI	51,4	52,5

Tabella 4. Età media per ruolo.

■ Percentuale di donne per area e ruolo: confronto con il corrispondente dato nazionale

L'indicatore è costruito come confronto tra la percentuale di donne in ruolo nell'Ateneo e nell'insieme degli Atenei italiani, per ogni ruolo e per ogni area CUN. I risultati dei calcoli sono riportati in *Figura 15* e *Figura 16*. Solo le aree CUN presenti in Ateneo sono riportate nei grafici.

Se si esamina l'intero corpo docente (*Figura 15*), rispetto al dato nazionale, il genere maschile appare sottorappresentato soprattutto nelle aree 1 (scienze matematiche ed informatiche), 2 (scienze fisiche) e 11 (Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche).

I dati disaggregati per ruolo (*Figura 16*) dimostrano che il fenomeno non riguarda il Grade A che, tranne per l'area 8 (ingegneria civile e architettura) e in minor misura 9 (ingegneria industriale e dell'informazione), vede una presenza femminile inferiore a quella rilevata a livello nazionale.

Infine, il complesso delle aree STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*), che racchiude le aree 1, 2, 8 e 9, sembrerebbe essere caratterizzato, al più alto grado della carriera accademica, da una rappresentazione del genere femminile poco superiore al dato nazionale. Il fenomeno è essenzialmente legato a quanto osservato per le aree 8 e 9.

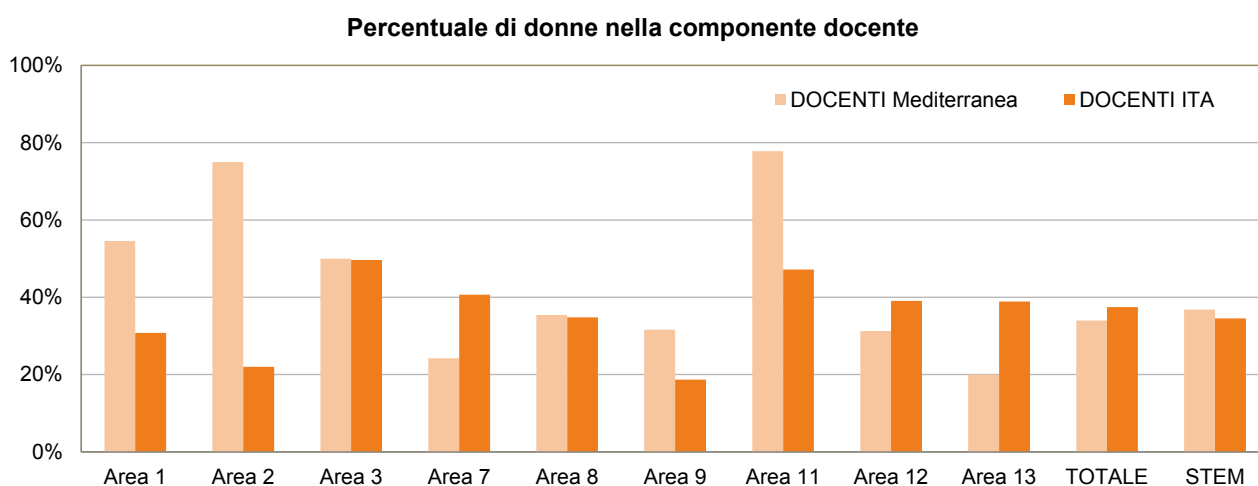


Figura 15. Percentuale di donne nella componente docente.

Percentuale di donne PO

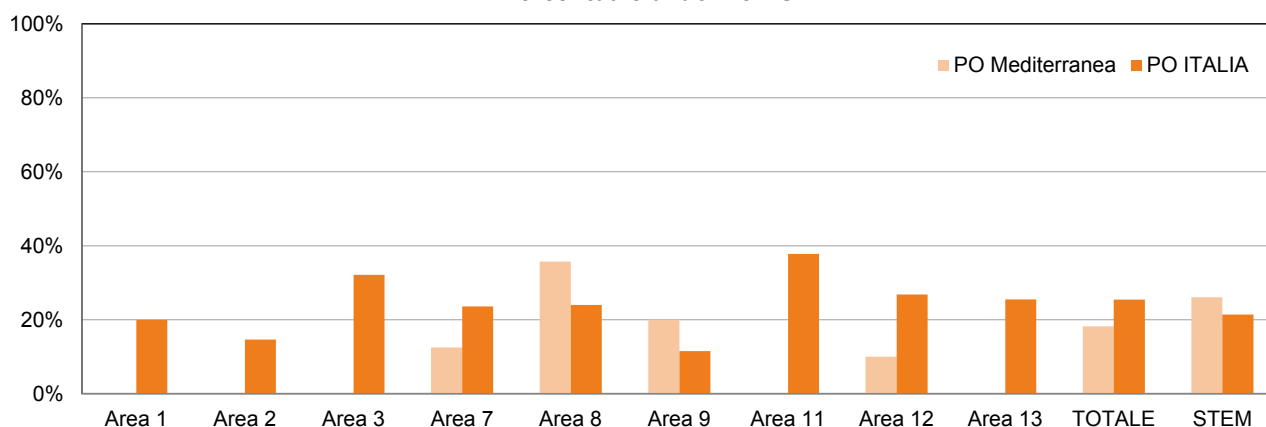


Figura 16. Percentuale di donne nel ruolo di professore ordinario (Grade A).

■ Distribuzione personale docente di I fascia tra i Field of Research & Development

L'indicatore è definito come il valore assoluto di donne/uomini sul totale del personale docente e ricercatore per Field of Research & Development (FoRD).

A tal riguardo, la corrispondenza fra le aree CUN e le aree FoRD è riportata in Tabella 2. A questo livello di aggregazione la netta prevalenza maschile nel ruolo più elevato della carriera accademica appare evidente.

Distribuzione docenti di prima fascia per genere e FoRD

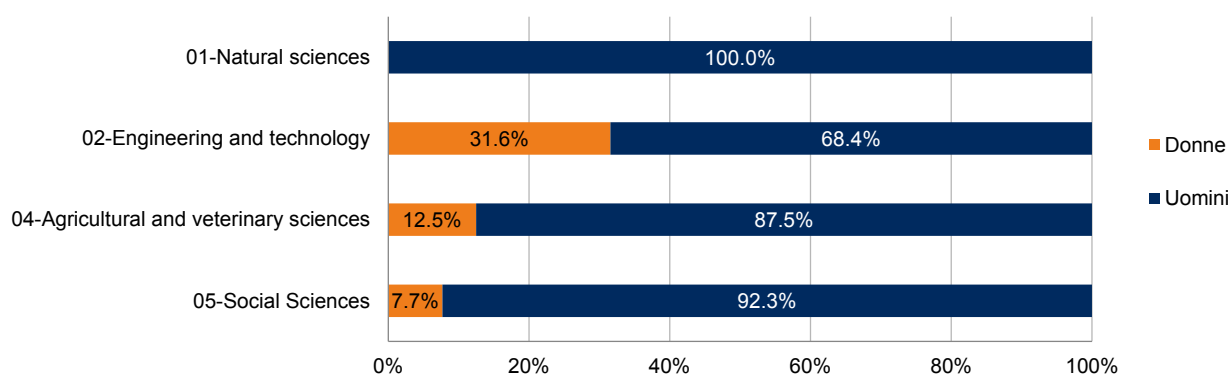


Figura 17. Distribuzione docenti I Fascia per Field of Research and Development (FoRD). Anno 2019

CARRIERA

Per analizzare il gender gap nelle prospettive di carriera, particolare attenzione è rivolta ad individuare la tendenza della condizione nel tempo. Per questo motivo i dati di 2 anni, 2017 e 2019, sono stati analizzati.

Due indicatori sono stati considerati:

1. Forbice delle carriere universitarie e accademiche;
2. Glass Ceiling Index.

■ Forbice delle carriere universitarie e accademiche

L'indicatore fornisce il numero totale di donne e uomini in un determinato ruolo/livello di formazione e anno, sul totale della popolazione nel medesimo ruolo/livello di formazione.

Il valore dell'indice, per i due anni 2016 e 2020, è riportato nel grafico a linee di Figura 18.

Appare evidente che, per entrambi gli anni considerati, la presenza maschile diventa stabilmente predominante, già dai primi ruoli della carriera accademica appena conclusa la formazione (dottori e dottoresse di ricerca).

Il fenomeno, che quindi appare consolidato nel triennio considerato, diventa più evidente nei ruoli gerarchici più elevati della carriera accademica (Grade B e Grade A).

Alle stesse sostanziali conclusioni si perviene se si limita l'analisi alle sole aree STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*), che racchiudono le aree CUN 1, 2, 3, 4, 5, 8 e 9 (Figura 19).

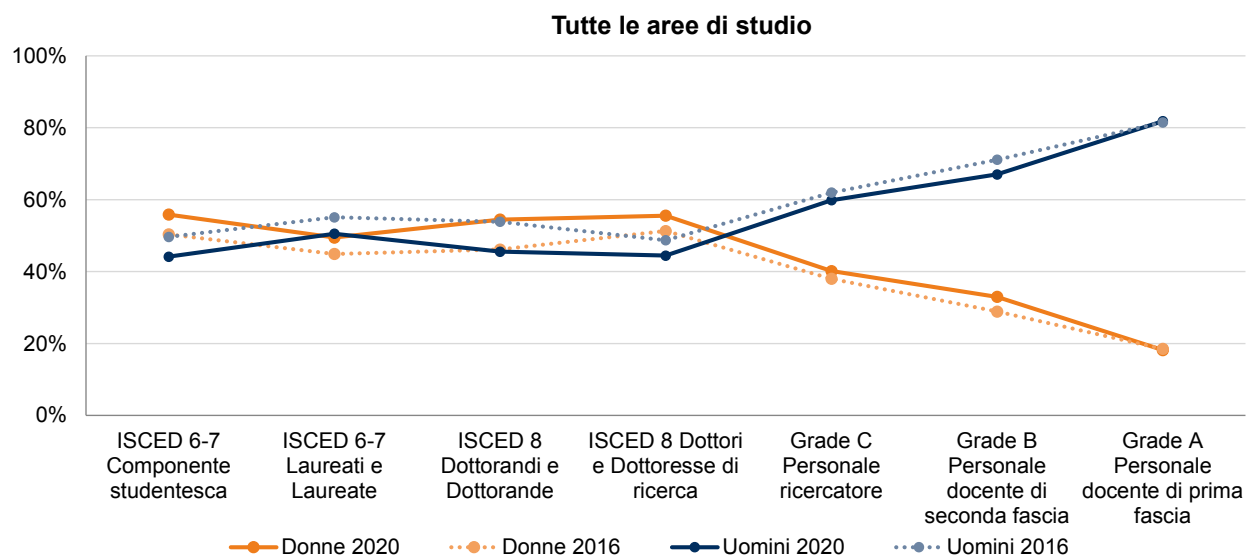


Figura 18. Forbice delle carriere universitarie e accademiche.

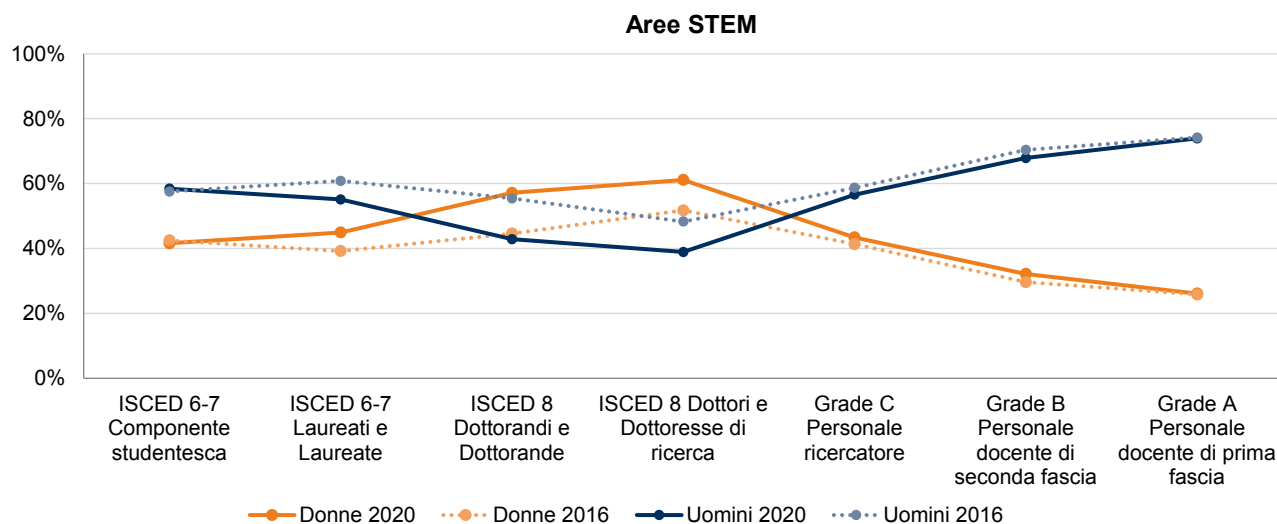


Figura 19. Forbice delle carriere universitarie e accademiche - aree STEM.

■ Glass Ceiling Index

Il Glass Ceiling Index (GCI) misura la probabilità relativa delle donne rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica (Grade A). Tale dato viene normalizzato con la presenza relativa di donne, rispetto agli uomini, in tutte le posizioni accademiche (She Figures, 2021)

$$GCI = \frac{\frac{F_{Grade C} + F_{Grade B} + F_{Grade A}}{(F_{Grade C} + F_{Grade B} + F_{Grade A}) + (M_{Grade C} + M_{Grade B} + M_{Grade A})}}{\frac{F_{Grade A}}{F_{Grade A} + M_{Grade A}}} \quad (1)$$

dove: F indica il numero di soggetti femminili, M il numero di soggetti maschili, mentre i pedici (Grade A, Grade B, Grade C) individuano le varie fasce accademiche definite in precedenza.

In virtù della sua definizione, l'indice misura la probabilità delle donne di raggiungere la qualifica più elevata della gerarchia accademica rapportandola alla effettiva numerosità del genere femminile all'interno di tutte le fasce accademiche presenti.

In altri termini il GCI è una sorta di misura delle reali opportunità che il contesto esaminato offre alle donne nell'ambito del processo che consente loro di procedere nella scala gerarchica della loro carriera accademica. Inoltre, essendo un indice relativo (normalizzato), rende possibile il confronto fra diverse configurazioni e realtà differenti per dimensioni e tipologia.

Riguardo ai valori che l'indice può assumere, possono verificarsi le seguenti condizioni:

GCI=1 nessuna differenza di genere nelle possibilità di raggiungere la posizione più elevata;

GCI<1 sovra-rappresentazione di donne nella posizione più elevata;

GCI>1 sotto-rappresentazione di donne nella posizione più elevata.

Per l'Università Mediterranea di Reggio Calabria, per gli anni 2016 e 2020 (dati interni), l'indice assume i valori riportati in *Tabella 5* che mostra, per gli anni in cui i dati sono disponibili, anche i valori assunti dall'indicatore in ambito nazionale.

L'indicatore dimostra che la sotto-rappresentazione delle donne nella posizione più elevata della carriera accademica è un fenomeno stabile nel tempo, con progressivo peggioramento registrato negli ultimi anni. Nell'anno 2020 il valore del GCI presso l'Ateneo è anche superiore al corrispondente dato valutato utilizzando i dati relativi a tutto il territorio nazionale.

	Università Mediterranea di Reggio Calabria			Valori Nazionali		
	2016	2020	2021	2016	2020	2021
GCI	1,67	1,87	1,89	1,68	1,52	-

Tabella 5. Glass Ceiling Index.



PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

L'analisi di seguito descritta è relativa alle caratteristiche, composizione e percorsi professionali del Personale Tecnico Amministrativo (PTA), in un'ottica di genere.

Le categorie prese in esame sono:

- Personale Tecnico Amministrativo (PTA);
- Personale Collaboratore ed esperti linguistici (CEL)

Gli ambiti di indagine considerati sono;

- a) Composizione
- b) Situazione occupazionale;
- c) Assenze;
- d) Turnover.

Gli ambiti esaminati hanno lo scopo di individuare fenomeni di segregazione verticale ed orizzontale (ambito a), differenze nelle condizioni di impiego di uomini e donne (ambito b), indicazioni sugli effetti che la eventuale ripartizione del lavoro di cura ha sull'impiego del personale (ambito c).

In merito all'ambito d (Turnover), l'analisi ha lo scopo di rappresentare, con riferimento alle diverse categorie ed aree funzionali, la situazione occupazionale per genere in conseguenza ad assunzioni e dimissioni, per verificare se queste abbiano provocato eventuali squilibri tra generi.

Tuttavia, a tal riguardo, è bene evidenziare che i dati riportano solo movimenti in uscita di personale, nella maggior parte dei casi per quiescenza, che hanno più frequentemente riguardato il personale maschile, mediamente più anziano.

Non sono stati rilevati movimenti in entrata, pertanto le valutazioni legate ai fenomeni provocati dai flussi di personale e dai relativi bilanciamenti, inevitabilmente risentono di questo aspetto.

■ Composizione

La composizione in ottica di genere del PTA è stata analizzata per mezzo dei seguenti indicatori:

- a) Distribuzione per genere e area funzionale;
- b) Forbice delle carriere;
- c) Distribuzione per genere e fasce d'età;
- d) Età media per genere e categoria;
- e) Distribuzione per genere e titolo di studio.

■ Distribuzione per genere e area funzionale

L'indicatore esprime il numero di donne/uomini sul totale del Personale Tecnico Amministrativo (PTA), distinto per area funzionale.

Le aree funzionali considerate sono:

1. Dirigenza amministrativa;
2. Amministrativa ed Amministrativa-gestionale;
3. Biblioteche;
4. Servizi generali e tecnici;
5. Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria;
6. Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati;
7. Area non individuata.

I risultati delle elaborazioni sono riportati in Figura 20. Si evidenzia una accentuata presenza di donne (87.5%) nell'area funzionale 03 (biblioteche), una predominante presenza di uomini (71%) nell'area 06 (tecnico-scientifica).

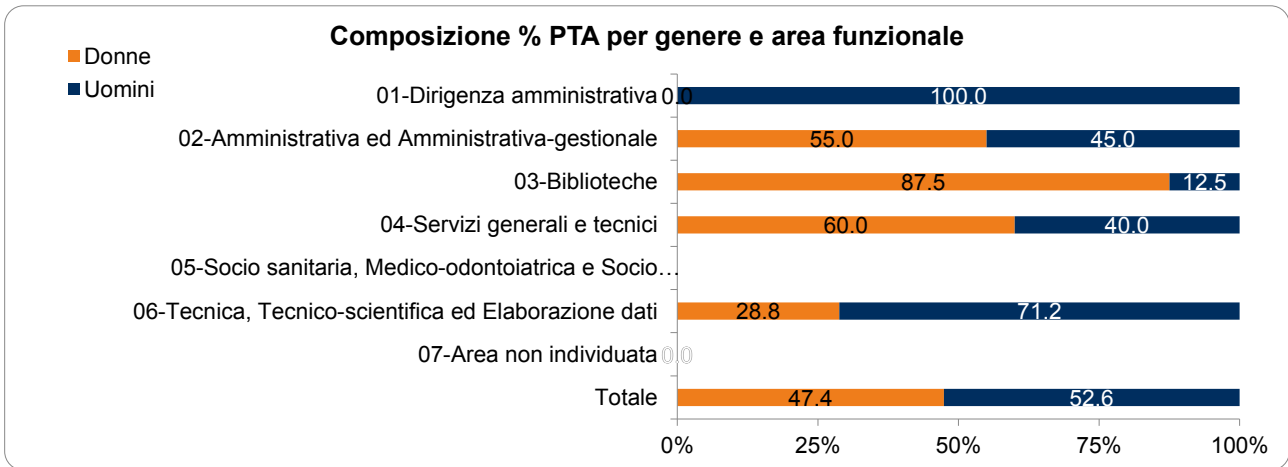


Figura 20. Composizione PTA per genere e area funzionale.

■ Forbice delle carriere

L'indicatore rappresenta il valore assoluto di donne/uomini in una categoria sul totale del personale della medesima categoria. Le categorie professionali considerate, cui corrispondono insiemi affini di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una gamma di attività lavorative, elencate per ordine crescente del grado di autonomia e di responsabilità, sono: B, C, D, EP (Elevate Specifiche Tipologie Professionali). Inoltre, sono state inclusi nell'analisi i Dirigenti di 2° fascia, il Direttore Generale. I risultati sono riportati in Figura 21.

Si evidenzia che, a parte le modifiche riguardante il settore dirigenziale, con la scomparsa della figura del dirigente di seconda fascia e l'introduzione del ruolo del direttore generale (posizioni entrambe occupate alla Mediteranea da un'unica unità di personale), la situazione del PTA è pressoché stabile nel biennio esaminato, con una ripartizione di ruoli caratterizzata da una lieve prevalenza delle donne nelle più elevate categorie della carriera.

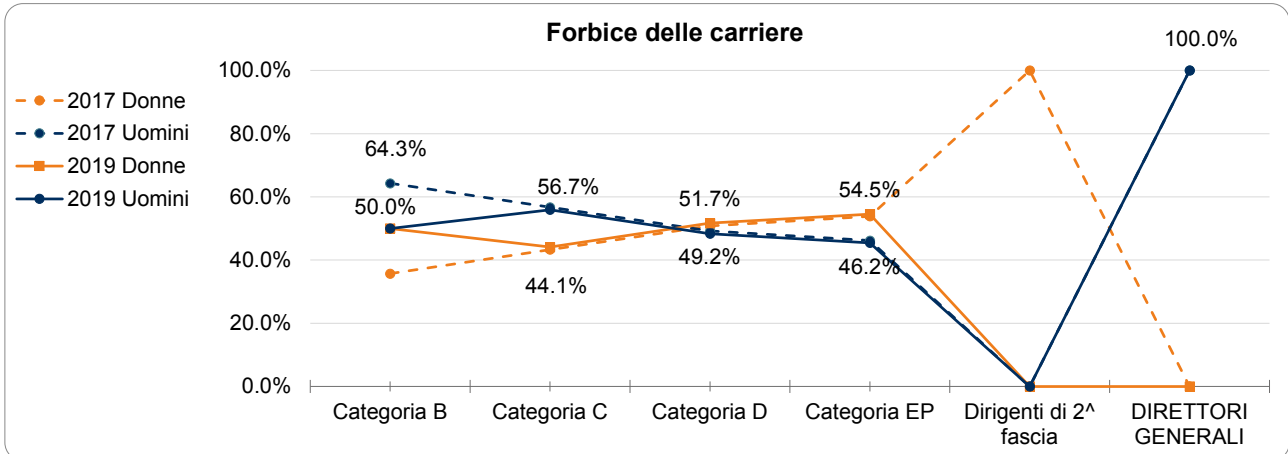


Figura 21. Forbice delle Carriere PTA.

■ Distribuzione per genere e fasce d'età e età media per genere e categoria

La distribuzione per genere e fasce di età fornisce indicazione riguardo il numero di donne/uomini sul totale per classi di età.

Le classi di età considerate sono comprese negli intervalli:

- < 35;
- 35-44;
- 45-54
- >54

I risultati dell'analisi sono riportati in Figura 22.

Si rileva che la maggior parte del personale di entrambi i sessi si colloca nella fascia di età superiore ai 45 anni. Ovviamente la circostanza si riverbera nel calcolo dell'età media che è superiore ai 50 anni per entrambi i sessi e per tutte le categorie considerate (Tabella 6).

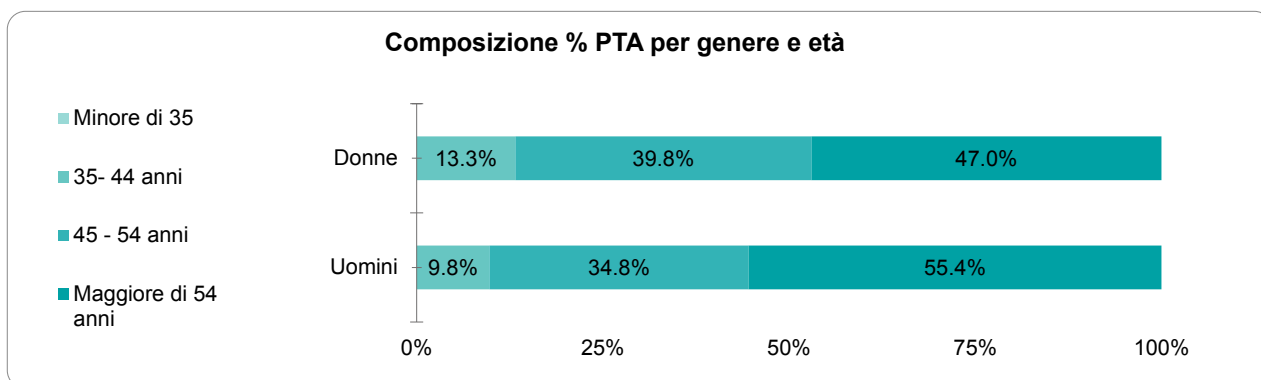


Figura 22. Composizione percentuale del PTA per genere ed età.

	UOMINI	DONNE
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	53	58
CATEGORIA B	60	60
CATEGORIA C	54	52
CATEGORIA D	56	56
CATEGORIA EP	58	55
DIRETTORE GENERALE	63	-
Media Ateneo	52	52

Tabella 6. Età media PTA per genere e categoria.

■ Distribuzione per genere e titolo di studio

L'indicatore si riferisce al valore assoluto di donne/uomini sul totale del PTA per titolo di studio (Diploma, Laurea, Dottorato e altri titoli post-lauream). I risultati sono riportati in Figura 23.

La percentuale di donne laureate appare apprezzabilmente superiore all'analoga percentuale che caratterizza l'insieme degli uomini.

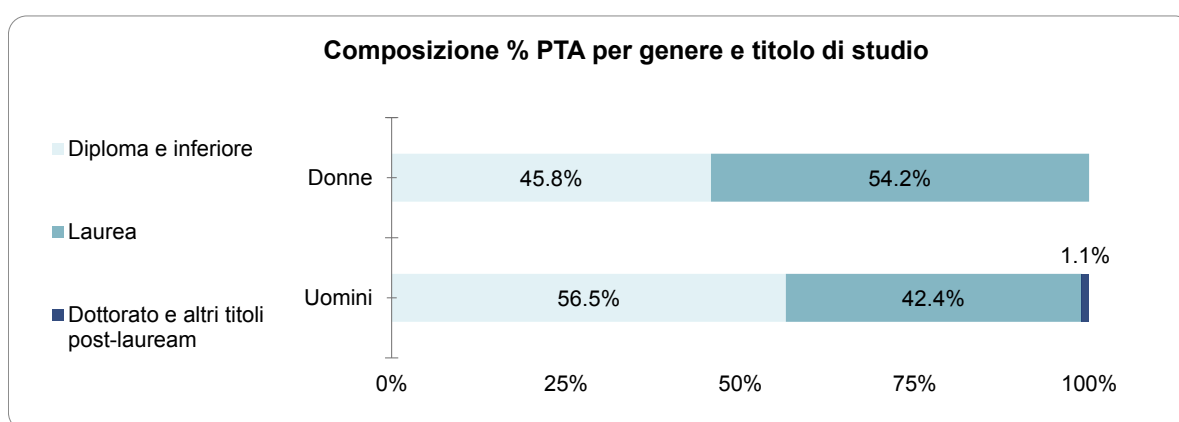


Figura 23. Distribuzione del PTA per genere e titolo di studio.

■ Situazione occupazionale

La situazione occupazionale in ottica di genere del PTA è stata analizzata per mezzo dei seguenti indicatori:

- Distribuzione per genere e regime di impegno;
- Distribuzione per genere e fasce di anzianità aziendale;
- Distribuzione per genere, categoria e fasce di anzianità aziendale.

Riguardo la distribuzione per genere e tipologia di contratto, è bene evidenziare che tutti i contratti attivi alla Mediterranea sono a tempo indeterminato, pertanto nessun indicatore specifico è stato a tal riguardo considerato.

■ Distribuzione per genere e regime di impegno

L'indicatore esprime il numero di donne/uomini sul totale del PTA per regime di impegno (tempo pieno; part time fino al 50%; part time oltre al 50%).

I risultati dell'elaborazioni sono riportati in *Figura 24* che non mostra sostanziali differenze di regime di impegno fra gli uomini e le donne del PTA.

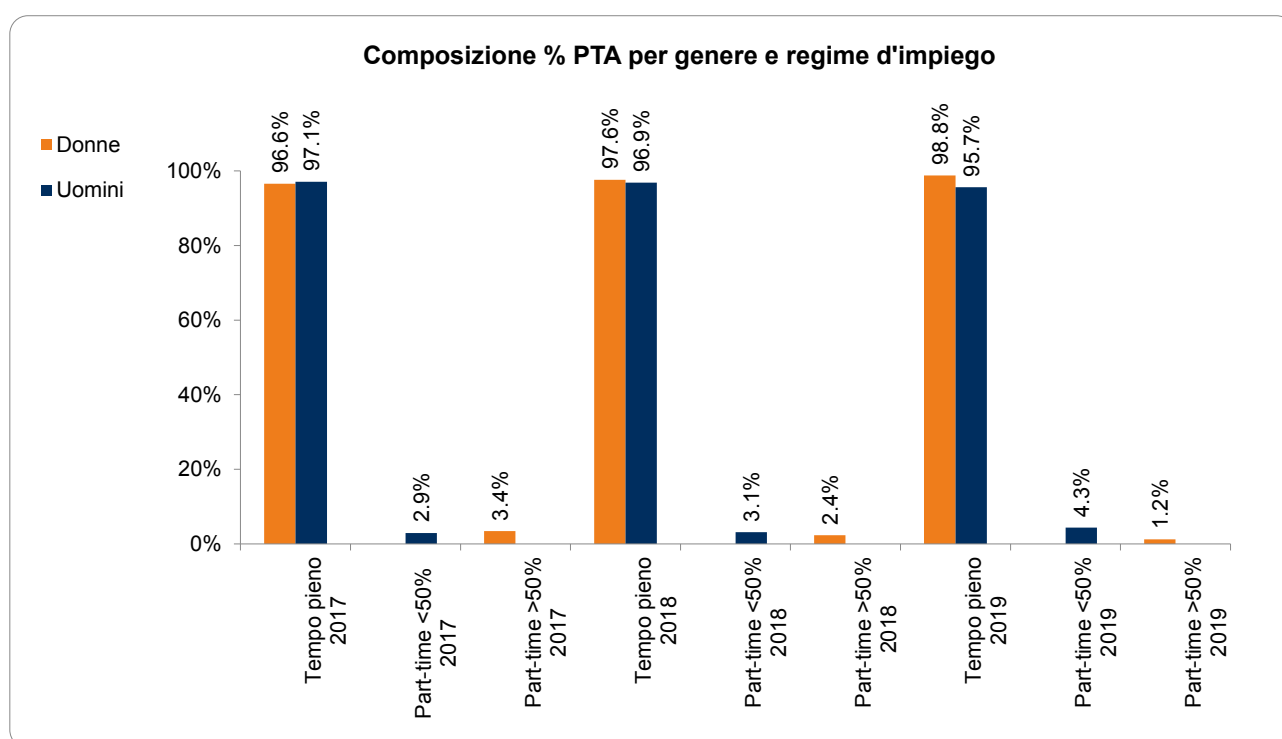


Figura 24. Composizione percentuale del PTA per genere e titolo di studio.

■ Distribuzione per genere e fasce di anzianità aziendale

Rappresenta il numero di donne/uomini sul totale del PTA per classe di anzianità aziendale espressa in anni.

Le classi di anzianità considerate sono comprese negli intervalli:

- 0-5;
- 6-10;
- 11-20;
- 21-30;
- 31 ed oltre

I risultati dell'analisi sono riportati in *Figura 25* che evidenzia come l'anzianità aziendale degli uomini sia mediamente più elevata.

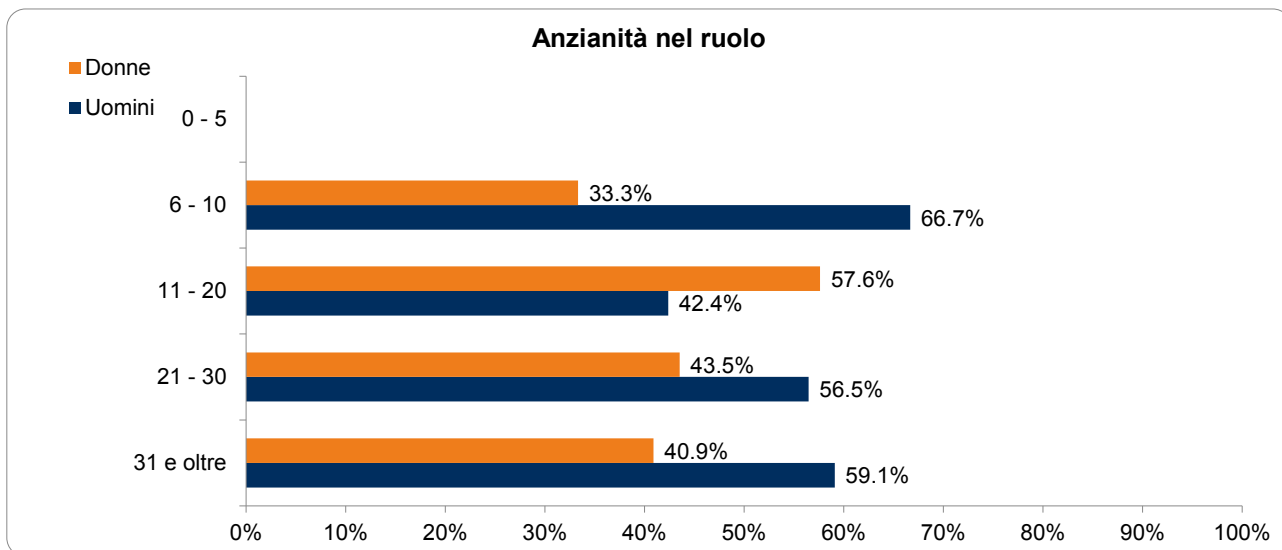


Figura 25. Composizione percentuale del PTA per genere e fasce di anzianità.

■ Distribuzione per genere, categoria e fasce di anzianità aziendale

Il dato riguarda il numero di donne/uomini sul totale del PTA per singola categoria e genere nelle diverse classi di anzianità aziendale espressa in anni.

Le classi di anzianità considerate sono comprese negli intervalli:

- 0-5;
- 6-10;
- 11-20;
- 21-30;
- 31 ed oltre.

I risultati dell'analisi sono riportati in Figura 26.

Le categorie di rango più elevato sono in linea generale caratterizzate da una anzianità di ruolo mediamente più elevata che, in maniera predominante, supera gli 11 anni. Ciò accade sia per le donne che per gli uomini.

Composizione % PTA per genere, categoria e fasce d'anzianità aziendale

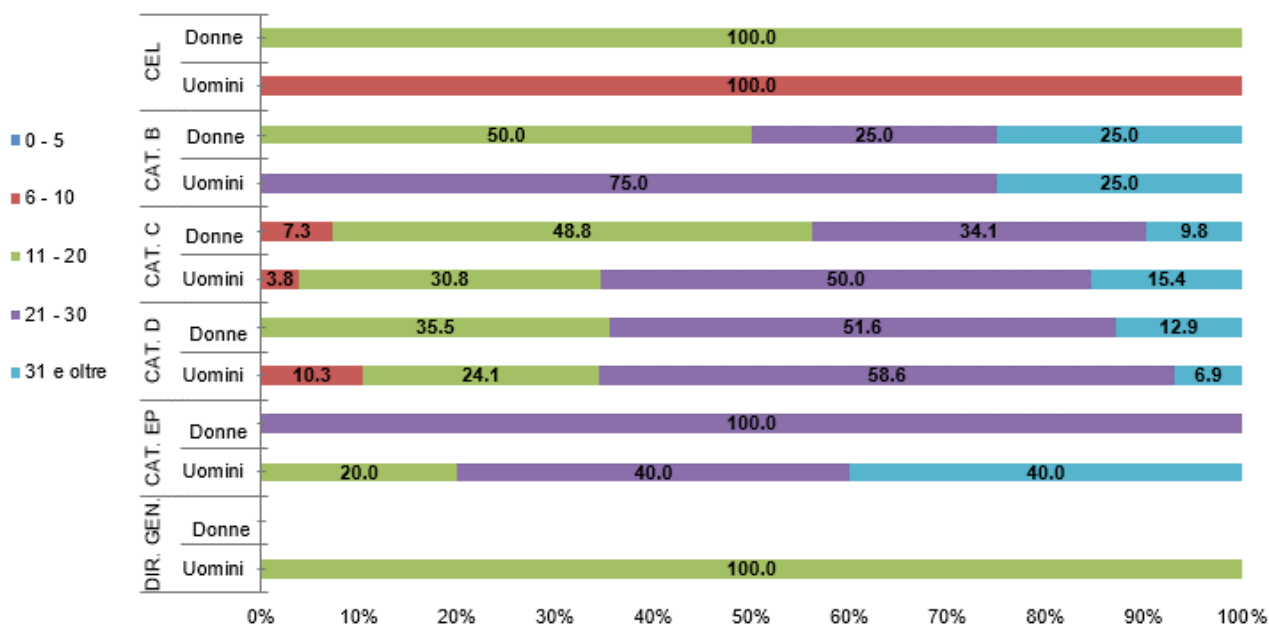


Figura 26. Composizione percentuale del PTA per genere, categoria e fasce di anzianità.

Assenze

Le analisi in questo caso riguardano, il numero di giorni medi di assenza per genere e causa dell'assenza.

Le cause di assenza considerate sono:

- Assenze per malattia retribuite;
- Congedi retribuiti ai sensi dell' art. 42 – c. 5 D.Lgs. 151/2001;
- Legge 104/92: Legge quadro sulla disabilità;
- Maternità, congedo parentale, malattia figlio;
- Altri permessi ed assenze retribuite;
- Altri permessi ed assenze non retribuite.

I risultati dell'analisi sono riportati in *Figura 27*.

Il numero di giorni di assenza per malattia sembra essere in totale più elevato per le donne e le cause prevalenti sono: assenze per malattia retribuite e maternità, congedo parentale, malattia figlio. Il genere maschile, invece, caratterizza le assenze del tipo "altri permessi ed assenze retribuite".

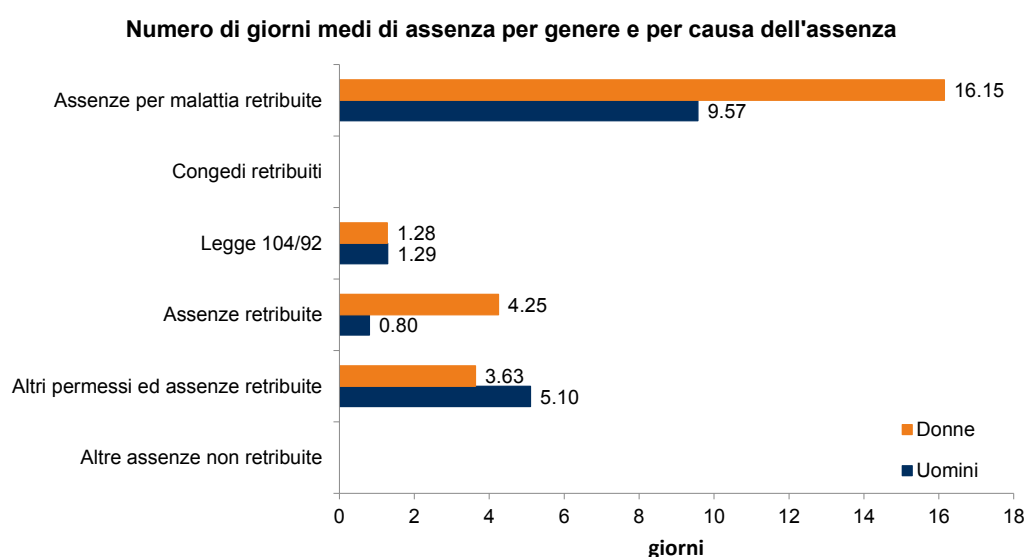


Figura 27. Numero di giorni medi di assenza per genere e causa dell'assenza.

Turnover

Il dato analizzato in questo caso riguarda il numero delle assunzioni e delle cessazioni per genere nelle rispettive categorie di appartenenza del PTA per un anno solare.

L'indicatore utilizzato è l'indice di turnover definito come il rapporto fra le variazioni di organico (differenza fra numero di assunzioni e numero di cessazioni, positivo o negativo a seconda dei casi) e l'organico dell'ateneo per categoria e genere.

I risultati sono riportati in *Tabella 7*.

Considerata l'assenza di assunzioni nel periodo considerato, l'indicatore assume sempre valore negativo.

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
AREA DI COLLABORAZIONE	0,00%	0,00%
CATEGORIA B	-50,00%	0,00%
CATEGORIA C	-1,92%	-2,44%
CATEGORIA D	-3,45%	-3,23%
CATEGORIA EP	0,00%	0,00%
DIRETTORI GENERALI	0,00%	-
Totale	-4,35%	-2,41%

Tabella 7. Indice di turnover per genere e categoria.

INCARICHI ISTITUZIONALI E DI GOVERNO

E' stata analizzata la distribuzione per genere degli incarichi istituzionali dell'Ateneo. I risultati sono riportati in *Figura 28*.

I risultati ottenuti mostrano una forte sotto-rappresentanza del genere femminile in quasi tutti i ruoli di responsabilità e decisionali (prorettori, organi di governo, direttori di dipartimento) e solo nel ruolo di presidente di Corso di Studi si raggiunge una percentuale più significativa pari a 32%.

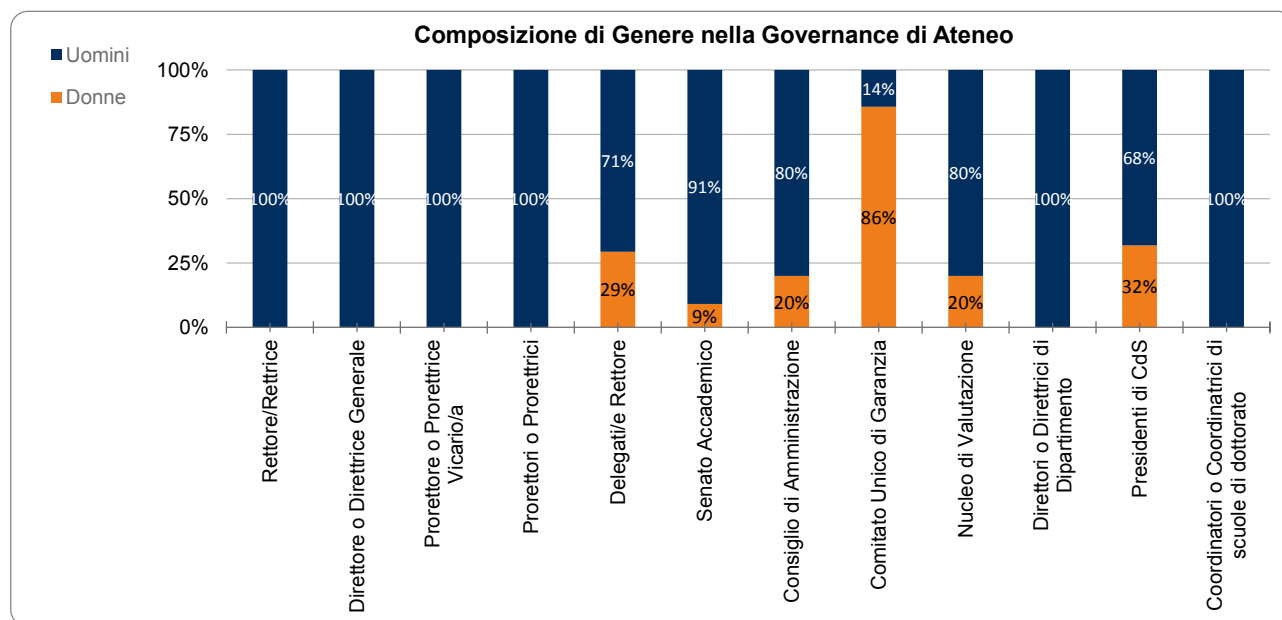


Figura 28. Composizione di genere della governance di Ateneo.
Fonte dati: interna



SEZIONE 3

AZIONI PER LA PARITÀ DI GENERE

Nel seguito sono elencate le azioni che l'Ateneo ha intrapreso al fine di perseguire gli obiettivi di pari opportunità di genere, anche tenendo conto di quanto previsto dal Piano delle Azioni Positive (PAP) e dal Piano di Uguaglianza di Genere (GEP) per il triennio 2021-2023.

Seguendo le indicazioni delle linee guida proposte dal gruppo del Bilancio di genere della CRUI, le azioni coinvolgono seguenti ambiti:

- conciliazione tempi di vita, di lavoro e studio;
- benessere lavorativo;
- il genere nella didattica e nella ricerca;
- contrasto alla segregazione verticale e orizzontale;
- contrasto al mobbing, molestie, discriminazioni e violenza di genere;
- iniziative trasversali.

Per ogni ambito sono indicati gli eventuali indicatori di impatto che verranno utilizzati per monitorare l'efficacia delle azioni intraprese nel medio e lungo termine.

Per ogni azione, inoltre, sono anche individuati gli eventuali indicatori di risultato utilizzabili per verificare l'esito immediato delle azioni implementate.

A questo riguardo, si ritiene opportuno precisare che, anche data la recente approvazione degli strumenti di pianificazione delle misure in tema di parità di genere, non è in questa fase possibile una valutazione completa degli indicatori individuati. Per questa analisi si rimanda alle prossime edizioni del documento quando i risultati e gli impatti delle azioni intraprese saranno efficacemente quantificabili a valle dei processi avviati.

Tutte le azioni riportate nel presente BdG riguardano il periodo 2018-2021. Questo in considerazione del fatto che il documento redatto, conforme alle linee guida della CRUI, vuole fotografare integralmente la situazione alla Mediterranea, in modo da poter valutare le future evoluzioni riguardanti la parità di genere in Ateneo a partire dall'odierno riferimento, valutando nel breve, medio e lungo termine gli effetti di tutte le azioni ad oggi implementate.

CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA, DI LAVORO E STUDIO

Dalle analisi di contesto (*Figura 24* e *Figura 27*) emerge una marginale presenza di personale con regime di impiego a tempo parziale (peraltro senza sostanziali differenze fra donne e uomini). Solo le assenze per malattia e maternità, congedo parentale, malattia dei figli sono prevalenti fra il personale femminile. Ciò suggerisce la opportunità di interventi che mirino ad una maggiore possibilità di conciliazione fra il lavoro e le necessità di cura.

Le azioni intraprese dall'ateneo in questo ambito riguardano:

- interventi sulla flessibilità dell'orario di lavoro (*Tabella 8*);
- interventi sulla introduzione del lavoro agile (*Tabella 9*).

Il tema è stato anche introdotto come argomento di formazione del personale con la realizzazione di un seminario di formazione che ha avuto luogo il 21/03/2019, dal titolo: "*Sviluppo della carriera e equilibrio tra lavoro e vita privata*", rivolto a tutti i dipendenti.

Indicatore di impatto negli anni a venire delle attività intraprese in questo ambito è l'evoluzione della forbice delle carriere valutata su un periodo di 6 anni (*Figura 21*).

L'Università Mediterranea ha aderito al Piano del Lavoro Agile promosso dal quadro normativo nazionale al fine di promuovere e incentivare un'organizzazione del lavoro volta ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone, allo sviluppo di una cultura orientata ai risultati, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale dipendente.

In questo ambito si pone, infatti, la definizione del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) 2021-23 dell'Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria, redatto anche in considerazione dell'esperienza maturata nel corso della fase emergenziale che ha caratterizzato tutto il 2020 e coinvolgendo i diversi attori interessati tra cui il Nucleo di Valutazione (OIV) e il Comitato unico di garanzia (CUG).

Nel corso dell'anno 2021 è stata completata la "*Mappatura dei processi*", al fine di individuare quelle attività del personale impegnato che possono essere svolte in modalità agile e sono stati programmati gli interventi (formativi/strutturali/digitali) necessari.

Tutto ciò al fine di rendere il lavoro agile una modalità integrata e stabile nella struttura organizzativa delle attività dell'Ateneo.

In questo ambito, il Piano delle Azioni Positive (PAP) della Mediterranea per il triennio 2021-2023 ha previsto di avviare una fase di verifica/monitoraggio annuale riguardante la effettiva fruizione della modalità di lavoro agile da parte del personale e il livello di soddisfazione espresso dai diversi attori (dirigenti/posizioni organizzative, dipendenti) coinvolti.

Tra le iniziative volte a favorire l'equilibrio tra tempo libero e vita lavorativa rivolte a tutta la comunità dell'Ateneo rientrano: la presenza di una palestra-centro fitness di ateneo in funzione presso il campus della Mediterranea.

In questo ambito il Centro sportivo universitario (C.U.S.) ha come scopo l'organizzazione dell'attività sportiva per gli studenti dell'Università "Mediterranea" di Reggio di Calabria.

In tale contesto, il CRAL ("Circolo Ricreativo Aziendale per i Lavoratori") è un'associazione di lavoratori che mira a favorire la socialità e la condivisione di interessi e passioni comuni tra i dipendenti promuovendo iniziative di svago, culturali, sportive e per il tempo libero.

Azione	Flessibilità orario di servizio
Ambito	Conciliazione tempi di vita, di lavoro e studio
Descrizione	Adozione regolamento sull'orario di servizio e di lavoro del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, introdotto con D.R. n: 33 del 29/01/2018, che consente di articolare l'orario di ingresso e uscita dal lavoro secondo fasce di flessibilità. Il regolamento, inoltre, introduce anche la possibilità di forme di lavoro alternative come il telelavoro e il lavoro agile
Obiettivo	Organizzazione del lavoro per favorire una ottimale conciliazione con le attività quotidiane
A chi si rivolge	Personale Tecnico amministrativo
Responsabile	Direttore Generale, CUG
Indicatore di risultato	Adozione regolamento

Tabella 8. Flessibilità.

Azione	Smart working, telelavoro, lavoro agile.
Ambito	Conciliazione tempi di vita, di lavoro e studio
Descrizione	Pianificazione organizzativa del lavoro agile
Obiettivo	Organizzazione del lavoro per favorire una ottimale conciliazione con le attività quotidiane
A chi si rivolge	Personale Tecnico amministrativo
Responsabile	Direttore Generale, CUG
Indicatore di risultato	numero di risposte positive nel questionario di valutazione dell'impatto dello smart-working da parte del personale

Tabella 9. Smart-working



BENESSERE LAVORATIVO

Il primo Piano delle Azioni Positive (PAP) della Mediterranea per il triennio 2021-2023 ha previsto una serie di azioni finalizzate a migliorare il benessere lavorativo che sono in corso di attuazione.

In particolare, è stata avviata l'attività di progettazione delle indagini di clima (Tabella 10) che a regime saranno "rivolte a tutta la comunità di Ateneo basate su un metodo che consenta il più possibile di individuare specifiche criticità su cui intervenire, verificando nel tempo gli effetti del nuovo assetto organizzativo delle strutture dell'Amministrazione centrale e Dipartimentali anche ai fini della valutazione dell'impatto dell'introduzione del lavoro agile" (cfr. Linea intervento 2, azione 1 del PaAP 2021-2023).

In questo ambito, infatti, nel corso del 2021 il CUG, in collaborazione con l'Amministrazione, ha proceduto alla progettazione del questionario che è stato somministrato al PTA dell'Ateneo nei primi mesi del 2022. I risultati delle indagini di clima, disponibili nel corso del 2022, saranno utilizzati per definire e modificare le azioni già disegnate o da pianificare per il futuro.

Con riferimento al tema della *tutela della salute e della sicurezza*, l'Università Mediterranea e ACE Medicina Solidale hanno avviato una serie di interventi per la tutela del diritto alla salute rivolti alla comunità studentesca e ai dipendenti dell'Università.

Presso lo Studio Sanitario di Ateneo, sono previsti servizi gratuiti di Dietistica, Psicologia, Medicina, Ginecologia, visite sportive per la comunità studentesca ed il personale tutto dell'Ateneo.

Con riferimento al *supporto individuale agli studenti con difficoltà correlate allo studio*, alcuni servizi offerti in Ateneo sono ad es. consulenze per il disbrigo delle pratiche amministrative, tutor alla pari e specializzati.

Azione	Realizzazione di indagini di clima
Ambito	Benessere lavorativo
Descrizione	Pianificazione, progettazione e realizzazione di indagini di clima tramite la somministrazione di questionari
Obiettivo	Individuazione di criticità che compromettono il benessere lavorativo e conseguente progettazione/modifica di azioni mirate
A chi si rivolge	Tutte le componenti dell'Ateneo (corpo docente, PTA, studenti e studentesse)
Responsabile	CUG, Direzione Generale, Direttori Dipartimenti, Consiglio degli Studenti
Indicatore di risultato	Numero di questionari compilati
Indicatore di impatto	Numero di risposte indicanti un livello di soddisfazione almeno pari a "abbastanza"

Tabella 10. Indagini di clima.

IL GENERE NELLA DIDATTICA E NELLA RICERCA

L'introduzione della prospettiva di genere nelle attività di didattica e ricerca costituisce la linea di intervento C del Piano di Uguaglianza di Genere (GEP) della Mediterranea per il triennio 2021-2023.

Con riferimento all'integrazione della prospettiva di genere nella didattica, è opportuno sottolineare che, nell'ambito dell'offerta formativa dell'Ateneo, a partire dall'a.a. 2019-2020 sono presenti insegnamenti, lezioni e moduli dedicati a tematiche di genere, secondo l'elenco riportato nel seguito.

■ Offerta formativa della Mediterranea: insegnamenti, lezioni e moduli dedicati a tematiche di genere

Moduli o lezioni nell'ambito di corsi tradizionali

- nell'ambito dell'insegnamento di *Pedagogia sociale* (Scienze della Formazione Primaria 2019/2020 - 2020/2021 - 2021/2022, docente: Rossella Marzullo) è stato dedicato un modulo alla pedagogia di genere, la cultura delle pari opportunità, le relazioni basate sul pregiudizio e sulla subalternità. In particolare gli argomenti trattati che comprendono anche lo studio della Convenzione di Istanbul e di tutti gli strumenti di carattere preventivo per il contrasto alla violenza di genere e alla violenza domestica, unitamente alle buone prassi per la divulgazione e l'implementazione nelle scuole e in tutti gli istituti di formazione, anche nelle Università, di pratiche educative che - in ossequio alla richiamata Convenzione - realizzino l'auspicata azione di prevenzione di condotte violente e prevaricanti.
- Il corso di *Diritto Ecclesiastico* (Giurisprudenza, anno Accademico 2021 / 2022, Docente: Faustino de Gregorio) include alcune ore dedicate al tema della discriminazione in ragione dell'opzione fideistica professata, anche alla luce dei massicci flussi migratori che portano sempre più a caratterizzare la nostra realtà in una società 'multietnica e multireligiosa'.
- nel corso di *Diritto costituzionale e Diritto regionale* (Giurisprudenza, Docente: Carmela Salazar) sono trattate le tematiche di genere con riferimento agli aspetti legislativi (es leggi regionali, costituzionali)
- nell'ambito del corso *Diritto di famiglia* (Giurisprudenza, anno acc. 2019-20, 2020-21, 2021-22, Docente: Federica Tescione) è trattato il tema dell'evoluzione della posizione della donna nel diritto (di famiglia in special modo).
- nell'ambito dei corsi di *Letteratura per l'infanzia* (Scienze della Formazione Primaria e Scienze dell'Educazione e della Formazione, Docente: Alessandro Sanzo) viene ripetutamente trattato il tema dell'educazione di genere nella letteratura per l'infanzia.
- Nell'ambito del corso di *Storia della pedagogia e delle istituzioni educative* (Scienze della Formazione Primaria, Docente: Alessandro Sanzo) viene trattato sia il tema della differenza tra l'educazione maschile e femminile dall'antichità ai giorni nostri, sia quello delle differenze di genere nella professione magistrale.
- nell'ambito del corso di *Diritto Sportivo* (Scienze economiche, anno acc. 2019-20, 2020-21, 2021-22, docente Angela Busacca) è dedicato un modulo all'evoluzione dello sport femminile.

Lezioni seminariali organizzati dalla componente docente e ricercatori

- nell'ambito del corso di *Diritto pubblico comparato* per l'anno acc. 2021-22 (Giurisprudenza, Docente: Claudio Panzera) si è svolta un'attività seminariale rivolta a studenti e studentesse, in cui è stato trattato il tema dei diritti di genere in Sudafrica.
- nell'insegnamento di *Diritto regionale* per l'anno acc. 2021-22 (Giurisprudenza, Docente: Carmela Salazar) si sono svolti due seminari, il primo in data 10 marzo 2022 "Donne migranti e servizi socio-sanitari", Palazzo Alvaro (RC) ed il secondo in data 25 marzo dal titolo: "Stereotipi di genere e decisione giurisprudenziale", in modalità online.

In ogni caso al fine di incentivare e diffondere la presenza della prospettiva di genere nell'ambito della didattica e della ricerca in tutte le aree tematiche presenti in Ateneo (con particolare riguardo alle aree STEM), le attività realizzate dall'Ateneo mirano soprattutto all'accrescimento della conoscenza/consapevolezza da parte dell'intero corpo accademico sul tema. Tali azioni sono elencate nei paragrafi seguenti.

■ Linee guida per l'introduzione della prospettiva di genere nella ricerca e nella didattica

Sono state redatte e approvate da tutti i dipartimenti della Mediterranea, le linee guida dal titolo “*La prospettiva dell'utente finale - Come tenere conto degli effetti di didattica e ricerca sulla società*”, il cui fine è supportare il personale accademico nei processi di analisi e autovalutazione delle proprie attività di didattica e ricerca, al fine di verificare come queste possano essere migliorate nello svolgimento e nei risultati raggiunti (es. prodotti della ricerca), introducendo la prospettiva di genere.

Per favorire la diffusione dei contenuti delle linee guida è stata realizzata una presentazione liberamente fruibile on-line da tutto il personale accademico (<http://www.geecco.unirc.it/images/pdf/GEECCO%20-%20Research&Teaching.mp4>) e un seminario di formazione dal titolo “*effetti della didattica e della ricerca sulla società nella prospettiva della formazione delle nuove generazioni e della cultura dell'uguaglianza di genere*”, registrato su piattaforma Microsoft Teams (<http://www.geecco.unirc.it/images/pdf/Training%20-%20Research%20&%20Teaching%20-%20Prof.%20Rossella%20Marzullo.mp4>), pure liberamente fruibile.

■ Corsi di formazione

Sul tema della prospettiva di genere nelle attività di ricerca e didattica sono stati erogati anche dei corsi di formazione.

Il primo dal titolo “*Genere nella ricerca*” si è svolto il 28 Maggio 2019, ha visto la partecipazione di circa 15 docenti/ricercatori e ricercatrici.

Il secondo è il seminario dal titolo “*la progettazione della ricerca dal punto di vista dell'utente finale*” in cui è stata illustrato il tema della prospettiva di genere nella ricerca, erogato il 22 Gennaio 2021 all'interno del Webinar “*Progettare e finanziare la ricerca*”: realizzato per iniziativa della scuola di dottorato della Mediterranea e del GEECCO¹ team, con il supporto della Regione Calabria. Il seminario, rivolto ai giovani ricercatori e ai dottorandi dell'Ateneo, ha registrato più di 50 partecipanti.

Per iniziativa del GEECCO team, inoltre, l'Università Mediterranea, si è fatta promotrice dell'organizzazione del Workshop “*Research and innovation development in the gender equality perspective*”, nell'ambito del 29th Mediterranean Conference on Control and Automation, June 22-25 2021, Bari, Puglia, Italy, in cui il tema dell'ottica di genere nella ricerca è stato trattato nelle varie presentazioni dei relatori convenuti.

Gli indicatori di risultato e di impatto di tali azioni sono rispettivamente il numero di seminari/corsi formazione organizzati dall'Ateneo - 2 eventi organizzati ad oggi - e il numero di eventi/campagne istituzionali sul tema e sul bias di genere nelle attività di ricerca- (evento a carattere internazionale è stato ad oggi organizzato).



CONTRASTO ALLA SEGREGAZIONE ORIZZONTALE E VERTICALE

Le azioni implementate in Ateneo in questo ambito hanno il duplice obiettivo di incrementare la presenza femminile nelle aree di studio/ricerca dove essa è minoritaria, favorire l'uguaglianza di genere nei processi di reclutamento e progressione di carriera (linea di intervento B del GEP 2021-2023) e promuovere il bilanciamento di genere all'interno delle commissioni/organi di governo e decisionali (linea di intervento A del GEP 2021-2023).

L'analisi di contesto ha infatti evidenziato la presenza di condizioni caratterizzate da ampie possibilità di miglioramento in questi ambiti, che quindi richiedono precise azioni di intervento.

In particolare, fenomeni di segregazione orizzontale (Figure 4, 15, 16, 17) e verticale (Figure 12, 13, 16, 17, 18, 28; Tabella 5) sono stati evidenziati dalle analisi riguardanti la componente studentesca e il corpo docente.

Con riferimento al fenomeno della *segregazione orizzontale*, l'Università Mediterranea ha introdotto l'incremento del numero di studentesse iscritte nelle discipline scientifiche dell'Ateneo fra gli obiettivi della sua programmazione strategica (obiettivo 1.4 - Missione A del Piano Strategico 2021 - 2023).

In questo ambito, pertanto, l'Ateneo si è fatto promotore di una serie di eventi mirati a promuovere la presenza femminile nella scienza, quali:

- Workshop "Gender Awareness in the STEM field" (relatrice Bente Knoll, docente presso la Technische Universität di Vienna), rivolto al corpo docente dell'Ateneo svolto in data 12 settembre 2019;
- Seminario sul tema "Ingegneria al femminile" rivolto alle studentesse delle scuole superiori svolto presso l'Università Mediterranea di Reggio Calabria-DICEAM in data 16-12-2019 (Figura 29);
- "Giornata internazionale delle donne nella scienza" - Iniziativa di promozione delle attività svolte in Ateneo da ricercatrici/dottorande impegnate nelle diverse aree di ricerca - promossa dal Gruppo di coordinamento per le Pari opportunità di Ateneo - 11 Febbraio 2020 (Figura 30);
- "Donne e ragazze nella scienza: diverse prospettive per guardare oltre le stelle più lontane" - 11 febbraio 2022, organizzato in occasione della giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza (<https://www.unirc.it/comunicazione/articoli/25412/evento-donne-e-ragazze-nella-scienza-diverse-prospettive-per-guardare-oltre-le-stelle-pi-lontane-11-febbraio-2022>);
- "8 marzo giornata delle donne - Opening Bauhaus Open Space", 8 Marzo 2022 (Università degli Studi Mediterranea - Articoli - 8 marzo giornata delle donne - Opening Bauhaus Open Space (unirc.it));

Inoltre, tutte le attività di orientamento nelle scuole adottano una campagna di comunicazione mirata a sensibilizzare, con immagini e contenuti, la presenza femminile nelle aree STEM (es.: <https://www.facebook.com/IngegneriaDICEAM/photos/a.3077479782268117/5135692236446851/>)

In questo contesto, il servizio di Job Placement di Ateneo (<https://www.unirc.it/studenti/placement.php>), spesso in collaborazione con il CUG, ha promosso numerosi eventi/webinar/iniziative mirati ad incentivare e promuovere la presenza femminile nelle aree STEM.

Tali eventi sono riepilogati nel seguente elenco:

- "Caffè Virtuale per la Giornata Internazionale delle Donne Ingegnere", rivolto alle studentesse e neolaureate in Ingegneria-23 giugno 2020;
- "Diversity Matters@ McKinsey", evento virtuale rivolto a studenti talentuosi per discutere insieme di come la diversità di background culturale, di genere e di orientamento sessuale possa essere valorizzata e possa fare la differenza nel contesto di lavoro-29 ottobre 2020;
- "Digital Recruiting Week STEM", 22-28 febbraio 2021;
- "Virtual Job Meeting Engineering" - Una giornata di assunzioni, 18 febbraio 2021;
- "Virtual Job Meeting STEM Girls", 25 febbraio 2021;
- "Digital Talent Fair", 15 aprile 2021 dedicato alle competenze digitali e le lauree STEM in chiave femminile
- "Coffee break con le donne ingegnere" in occasione della Giornata Internazionale delle Donne Ingegnere, 23 giugno 2021;
- "Women@Bain_Power, Future, Change" 3 Marzo 2022, rivolto a studentesse universitarie al penultimo o ultimo anno di laurea magistrale interessate al mondo della consulenza strategica.

Gli indicatori di risultato e di impatto di tali azioni sono rispettivamente il numero di seminari/corsi formazione/ eventi organizzati dall'Ateneo – 12 eventi organizzati ad oggi- e l'incremento percentuale della componente studentesca femminile nelle aree STEM.

Con riferimento al fenomeno della *segregazione verticale*, sono state avviate una serie di attività mirate a promuovere la valorizzazione delle competenze femminili e le progressioni di carriera.

In particolare, per iniziativa del GEECCO team e del CUG, durante il periodo Settembre 2019 – Settembre 2020, sono state approvate da tutti i Dipartimenti dell'Ateneo le linee guida "*Indicazioni in tema di Pari opportunità per le Commissioni di concorso del Personale*" aventi lo scopo di sensibilizzare i componenti delle commissioni sulla esistenza di possibili pregiudizi inconsci che rendono più complicati i percorsi decisionali e che, pertanto, dovrebbero essere considerati al momento della valutazione dei candidati. Tale documento rientra nell'ambito delle attività del progetto di Ateneo GEECCO.

Per facilitare la diffusione dei contenuti delle linee guida sono stati realizzati una presentazione (<http://www.geecco.unirc.it/images/pdf/GEECCO%20-%20Evaluation%20boards.mp4>) e un training su piattaforma Microsoft TeamTM (<https://www.youtube.com/watch?v=1Lo6HSfBqgl>) dal titolo "*il linguaggio, gli stereotipi, e gli inconscius bias: le politiche universitarie per la parità di genere*", liberamente fruibili on-line.

Un workshop formativo su "*Recruitment and Career*", rivolto a tutte le componenti del personale di ateneo, ha avuto luogo il 29 maggio 2019 dove il tema è stato illustrato dalla relatrice dott.ssa Maria Sangiuliano per Yellow Window).

Inoltre, un corso di formazione destinato ai decision maker (direttori di dipartimento e coordinatori corsi di laurea) ha avuto luogo il giorno 8/5/2019 proprio in riferimento al tema della equilibrio di genere all'interno degli organi decisionali

Gli indicatori di risultato e di impatto di tali azioni sono rispettivamente il numero di seminari/corsi formazione/ eventi organizzati dall'Ateneo – 2 eventi organizzati ad oggi- e l'evoluzione della forbice delle carriere.



Figura 29. "Ingegneria al femminile" iniziativa rivolta alle scuole -DICEAM.

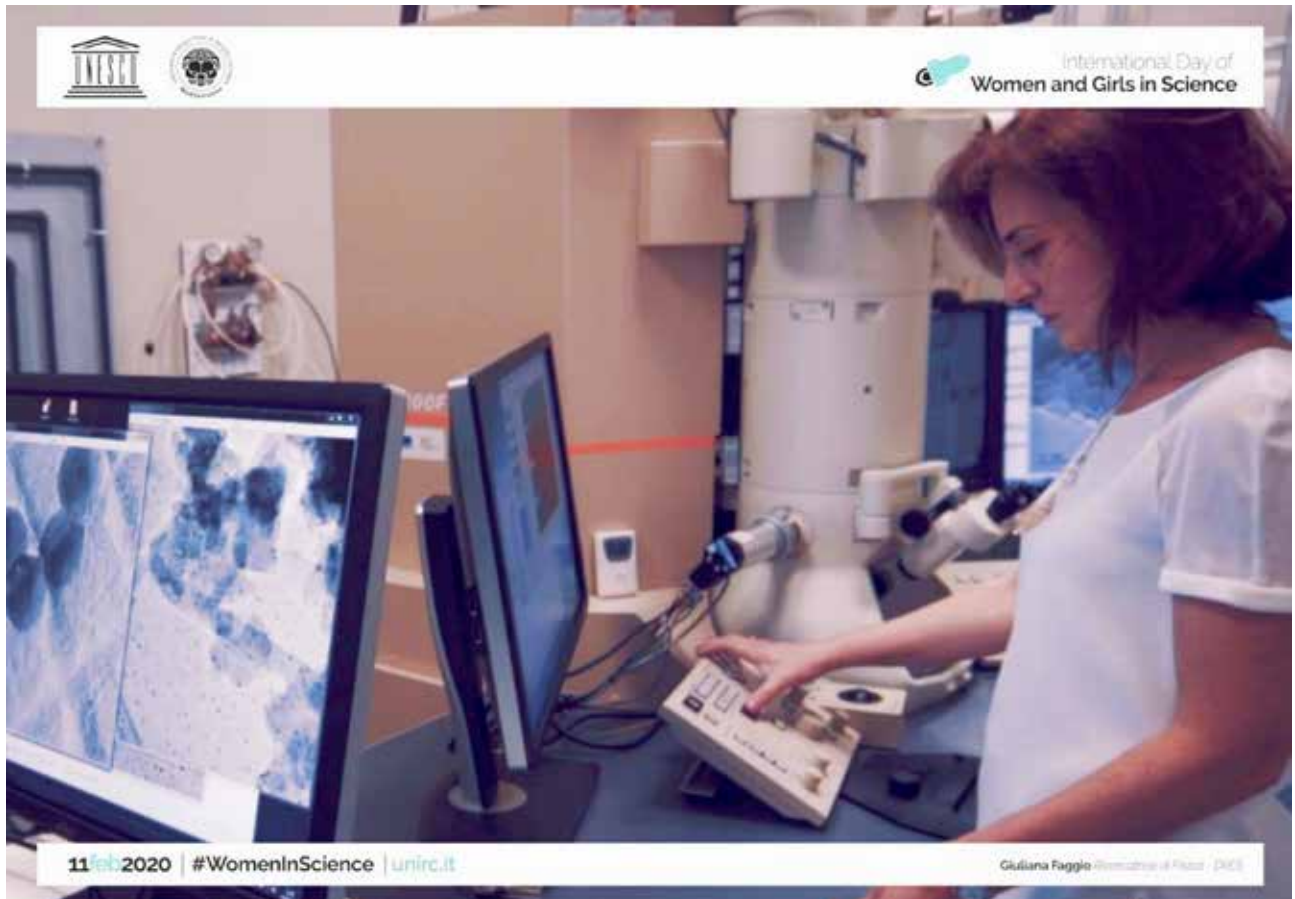
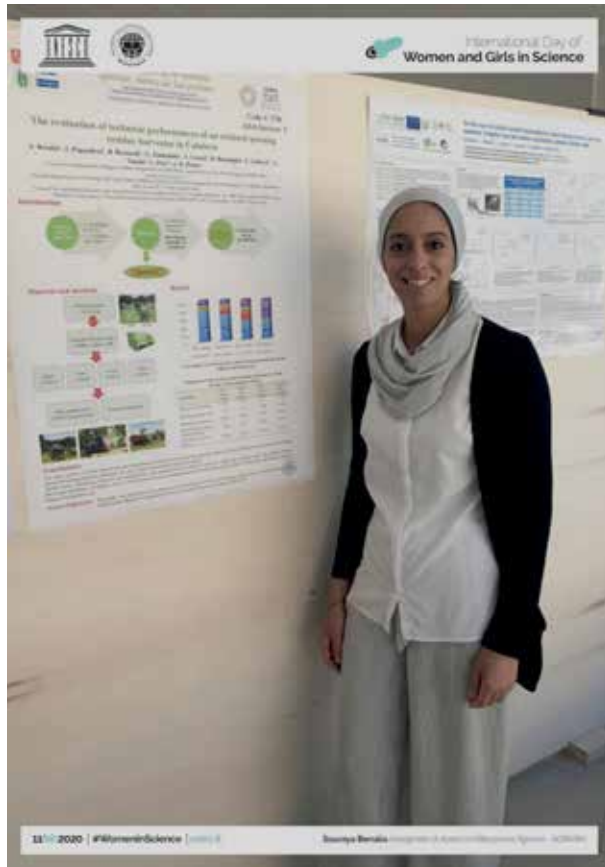


Figura 30. "Giornata internazionale delle donne nella scienza 2020"

CONTRASTO A MOBBING, MOLESTIE, DISCRIMINAZIONI E VIOLENZA DI GENERE

Il contrasto alla violenza di genere e alle discriminazioni costituisce la linea di intervento E del Piano di Uguaglianza di Genere (GEP) della Mediterranea per il triennio 2021-2023 (aggiornamento).

In questo ambito, l'Ateneo, aderendo al progetto UNIRE (<https://unire.unimib.it/chi-siamo/>) ha provveduto alla raccolta dati riguardante le principali attività svolte in chiave di prevenzione della violenza di genere.

I risultati sono riportati in una scheda pubblicata e diffusa sul sito di Ateneo (https://www.unirc.it/documentazione/media/files/ateneo/cug/Scheda_UNIRE.pdf). L'Ateneo, inoltre, per iniziativa del CUG, ha aderito alle celebrazioni della Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne organizzando, per il 25 Novembre 2021, l'evento "Una panchina rossa in Ateneo" (<https://www.unirc.it/comunicazione/articoli/25110/una-panchina-rossa-in-ateneo-25-novembre-2021>) (Figura 31).

E' attualmente in fase di progettazione l'attivazione di uno "Sportello/spazio di ascolto" aperto a tutto il personale e agli studenti/esse per potenziare i canali comunicativi e di ascolto in merito alle possibili situazioni di disagio, discriminazione, prevedendo una figura specificatamente preposta ed una apposita casella di posta elettronica.



Figura 31. "Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne - Una panchina rossa in Ateneo", 25 Novembre 2021.

INIZIATIVE TRASVERSALI

L'Università Mediterranea è attualmente impegnata alla integrazione della prospettiva e di genere nei processi riguardanti il governo dell'ateneo.

In questo ambito, si è provveduto alla redazione e al successivo aggiornamento del primo *Piano di Uguaglianza di Genere 2021-2023* (Tabella 1) dell'Università Mediterranea (tenendo conto del Vademecum redatto dal Gruppo di Lavoro GEP della Commissione CRUI sulle Tematiche di genere), procedendo anche alla sua integrazione con gli strumenti programmatici dell'Ateneo (PAP 2021-2023 e Piano Integrato di Ateneo 2021-2023).

Pertanto, attuando l'azione A.4.1 del GEP 2021-2023 e la linea di intervento 1 del PAP (2021-23, è stato rafforzato il coordinamento, la collaborazione e la comunicazione dei servizi di Ateneo in materia di pari opportunità ed inclusione, benessere lavorativo al fine di raggiungere il maggior numero possibile di destinatari mediante una sinergia tra CUG, Gruppo di coordinamento per le Pari opportunità di Ateneo (https://www.unirc.it/ateneo/pari_opportunita_coordinamento.php), Delegato per la Disabilità e le Fasce deboli, Aree/Settori/Uffici preposti, Dipartimenti.

Azione	Redazione/aggiornamento del GEP e sua integrazione con gli strumenti programmatici dell'ateneo
Ambito	L'azione è trasversale ai diversi ambiti: <ul style="list-style-type: none"> • contrasto alla segregazione verticale/orizzontale • genere nella didattica e nella ricerca • conciliazione tempi di vita/lavoro/studio • contrasto alle molestie
Descrizione	Redazione e approvazione del primo GEP e suo successivo aggiornamento anche alla luce delle linee guida redatte dal gruppo di lavoro GEP della Commissione CRUI sulle tematiche di genere del 22 luglio 2021.
Obiettivo	Integrazione degli obiettivi del GEP negli strumenti programmatici di Ateneo (PAP, Piano Strategico di Ateneo 2021-2023, Programma Triennale 2021 -2023, Piano Integrato di Ateneo 2021-2023)
A chi si rivolge	Tutte le componenti dell'Ateneo (corpo docente, PTA, studenti e studentesse)
Responsabile	GEP team, CUG, Delegata PO
Indicatore di risultato	Nel seguito è riportato l'elenco delle azioni del GEP che ad oggi risultano anche parzialmente implementate: <ul style="list-style-type: none"> • Azione A.1.1 Inclusione nel Piano Triennale di Azioni Positive della Mediterranea di Azioni del GEP • Azione A.3.1 Realizzazione campagne di comunicazione • Azione A.4.1 Creazione del Comitato di Coordinamento degli Operatori per le Parità • Azione B.1.1. Training per la ricerca • Azione B.3.1 Linee Guida e Training per le Commissioni per l'Accesso a Posizioni Lavorative • Azione C.1.1 Linee Guida e Training per la Ricerca e la Didattica • Azione D.2.1 Seminario sulla Comunicazione di Genere

Tabella 11. Redazione/aggiornamento del GEP e sua integrazione con gli strumenti programmatici dell'Ateneo

E' stata avviata, inoltre, una rete esterna di rapporti con: il Gruppo di genere della CRUI, Consiglio nazionale delle ricerche (CNR), altre università (nell'ambito del progetto UNIRE- università in rete contro la violenza di genere).

Allo scopo di incentivare la consapevolezza sui temi riguardanti la cultura di genere e favorire la nascita di un ambiente inclusivo, l'Università Mediterranea, con Decreto Rettorale n. 352 del 21/12/2018, ha adottato le linee guida *"Indicazioni per un uso del linguaggio rispettoso delle differenze"* (https://www.unirc.it/documentazione/media/files/ateneo/pari_opportunita/File_allegato_2.pdf).

L'obiettivo è quello di promuovere *"nei vari ambiti della vita quotidiana della comunità accademica (eventi, testi amministrativi, comunicazioni) un uso della lingua italiana rispettoso di tutte le differenze, trasversale a tutte quella di genere.*

Allo stesso tempo, assieme all'uso attento del linguaggio si promuove l'utilizzo di immagini equilibrate e rappresentative di tutte le diverse componenti che concorrono a formare una comunità accademica libera, aperta e inclusiva".

Le linee guida adottate sono state illustrate a tutto il personale tecnico amministrativo e bibliotecario dell'Ateneo con un seminario che si è svolto il 6 maggio 2019 (<https://www.citynow.it/universita-mediterranea-seminario-visibilita-genere-linguaggio-istituzionale/>).

L'attività di formazione del personale sul tema è anche proseguita con il corso "Comunicazione e linguaggio di genere" rivolto al personale tutto dell'Ateneo, Relatore V. Langè, svolto il 10 Novembre 2021, che ha visto la partecipazione di circa 70 dipendenti (promosso dal CUG) (Figura 32).

Nell'ambito del progetto GEECCO, su iniziativa del CUG e del GEP team, si è svolto in data 26/10/2018 il seminario dal titolo "Cambiamento istituzionale attraverso l'uguaglianza di genere" (relatrice: dott.ssa Maria Sangiuliano), per favorire la diffusione della cultura di genere e il conseguente cambiamento istituzionale.



Figura 32. Corso "Comunicazione e linguaggio di genere alla Mediterranea".

SEZIONE 4
**UNA PRIMA LETTURA DEI COSTI
E DEGLI INVESTIMENTI FINANZIARI**

Con riferimento specifico alle azioni finalizzate alla promozione e al sostegno delle pari opportunità, la *Tabella 12* riporta l'evidenza dei costi relativi alle azioni intraprese nel periodo 2018-2021 a favore delle pari opportunità in Ateneo in diversi ambiti. In particolare, le risorse economiche ad oggi utilizzate ammontano ad € 5300,00.

Nella stessa tabella è stato riportato, inoltre, il finanziamento previsto per il prossimo triennio (budget 2022-2024). Tali risorse sono quelli individuate per le azioni anche previste nel GEP 2021-23 di Ateneo.

Nelle prossime edizioni del documento, procedendo ad un graduale allineamento alle indicazioni presenti nelle Linee guida sul Bilancio di genere proposte dal Gruppo sul Bilancio di Genere della CRUI, si realizzerà una classificazione integrale in un'ottica di genere delle spese del Bilancio di Ateneo, consentendo di allargare ed approfondire il campo di analisi. In particolare saranno individuati i costi sensibili al genere, neutrali rispetto al genere, e quelli rivolti ad azioni dirette a ridurre le disuguaglianze di genere.

Ambito	2022-2024 (€)	Finanziamenti ad hoc 2018-2021 (€)	Soggetti finanziatori
Azioni atte a integrare il genere nella didattica e nella ricerca	4000	712,88	Progetto GEECCO H2020-SwafS-2016-1
Azioni atte a ridurre fenomeni di segregazione verticale ed orizzontale	8000	-	
Contrasto alla violenza di genere	2000	610,00	
Corsi per la diffusione della cultura di genere rivolti al personale e/o componente studentesca	4000	3977,2	
TOTALE	18.000,00 €	5300.00 €	

Tabella 12. Costi e risorse economico-finanziarie a favore delle pari opportunità

CONCLUSIONI

Il documento redatto *Bilancio di genere (V edizione)*, sostanzialmente in linea con quanto emerge a livello nazionale, ha consentito di mettere meglio a fuoco alcune criticità, quali:

- squilibri di genere nelle carriere accademiche;
- sotto-rappresentanza di genere a diversi livelli soprattutto quelli decisionali e di responsabilità;
- squilibri di genere nella formazione universitaria, ovvero nelle classi dei corsi di studio quali ad esempio i corsi di laurea STEM in Ateneo.

Ne consegue la necessità di mantenere alta l'attenzione in tema di eguaglianza e pari opportunità di genere, proseguendo nella definizione di azioni specifiche, mirate a ridurre il *gender gap*, come previsto nel Gender Equality Plan (GEP) di Ateneo.

Si tratta di un processo di posizionamento ed indirizzo politico che richiede una partecipazione di diversi attori e che deve partire da una forte consapevolezza ed una volontà di un vero cambiamento culturale, da perseguire nel medio periodo. Tali azioni richiederanno un monitoraggio ed una valutazione in itinere dei risultati conseguiti al fine di "aggiustare il tiro" qualora si renda necessario.

BIBLIOGRAFIA

- "Le indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nell'università e nella ricerca" (2018).
- "Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR" - 8 marzo 2018.
- Direttiva Funzione Pubblica n. 2 del 26 giugno 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".
- "Linee guida per il Bilancio di Genere (BdG) negli Atenei italiani" a cura del gruppo della CRUI sul Bilancio di genere-Settembre 2019.
- Comunicazione COM n. 152 del 5 marzo 2020 della Commissione Europea - "Un' unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025".
- "Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani" a cura del Gruppo di Lavoro GEP della Commissione CRUI sulle Tematiche di genere, 22 Luglio 2021.
- "Global Gender Gap Report" - World Economic Forum, March 2021.
- "Linee guida sull' uguaglianza di genere e l' empowerment di donne, ragazze e bambine (2020-2024)" - Agenzia italiana per la cooperazione.
- *She Figures 2021*, Gender in Research and Innovation Statistics and Indicators, European Commission.
- *Frascati Manual*, 2015 -Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development, OECD, 2015



BILANCIO DI GENERE DI ATENEO

Impaginazione a cura di
Comunicazione istituzionale, Relazioni con il pubblico, Editoria