



UNIVERSITÀ “MAGNA GRAECIA”
DI CATANZARO

GENDER EQUALITY PLAN 2022-2024

*Achieve Gender Equality and
Empower all Women and Girls*

Documento Approvato nella Seduta del Senato Accademico del 08/06/2022

A cura del Gender Equality Plan Team dell'Università *Magna Graecia* di Catanzaro nominato con DR n. 647 del 23/05/2022 e così composto:

Prof. Giovambattista De Sarro - Magnifico Rettore

Dott. Roberto Sigilli - Direttore Generale

Prof. Alberto Scerbo, Professore Ordinario nel SSD IUS/20 e Presidente del Comitato Unico di Garanzia

Prof.ssa Francesca Cuzzocrea, Professore Ordinario nel SSD M-PSI/04 e componente dal Gruppo di Lavoro GEP della Commissione CRUI sulle Tematiche di genere

Prof.ssa Marianna Mauro, Professore Associato nel SSD SECS-P/07 e componente del Comitato Unico di Garanzia

Sommario

1. Dagli obiettivi dell'Unione Europea alla mission e vision dell'Ateneo in tema di uguaglianza di genere
2. La Metodologia
3. L'Università di Catanzaro: analisi del contesto
4. Le politiche delle pari opportunità dell'Ateneo
5. Aree tematiche del Gender Equality Plan (GEP)
6. Descrizione delle specifiche aree tematiche del GEP
 - Area 1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
 - Area 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
 - Area 3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
 - Area 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
 - Area 5 - Contrasto alla discriminazione, alla molestia e alla violenza di genere
7. Conclusioni e fasi successive

1. Dagli obiettivi dell'Unione Europea alla mission e vision dell'Ateneo in tema di uguaglianza di genere

La strategia dell'UE per la parità di genere presenta gli obiettivi strategici e le azioni volte a compiere progressi significativi entro il 2025 **verso un'Europa garante della parità di genere**. La meta è un'Unione in cui le donne e gli uomini, le ragazze e i ragazzi, in tutta la loro diversità, siano **liberi** di perseguire le loro scelte di vita, abbiano pari opportunità di **realizzarsi** e possano, in ugual misura, partecipare e **guidare** la nostra società europea. Gli **obiettivi principali** sono porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica. La strategia persegue il duplice approccio dell'**integrazione della dimensione di genere** combinata con azioni mirate, la cui attuazione si basa sul principio trasversale dell'**intersezionalità**. Seppur incentrata su azioni condotte all'interno dell'UE, la strategia è coerente con la politica estera dell'UE in materia di pari opportunità e di emancipazione femminile.

Tra i primi obiettivi della strategia la Commissione ha proposto, il 4 marzo 2022, misure vincolanti in materia di trasparenza salariale.

Il Gender Equality Plan (GEP) è quindi lo strumento richiesto, nell'ambito del programma quadro dell'Unione Europea per la ricerca e l'innovazione 2021-2027 Horizon Europe, per l'ammissibilità e l'accesso ai finanziamenti che verranno banditi a partire dal 2022.

In sintesi, le Istituzioni Europee indirizzano le strutture accademiche, chiedendo di:

1. individuare obiettivi guida negli organi decisionali per raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni di leadership e decisionali;
2. individuare obiettivi guida per un più equo equilibrio di genere tra il personale docente di ruolo;
3. monitorare, con indicatori appropriati, l'attuazione delle politiche di genere e le azioni a livello istituzionale, nazionale e comunitario;
4. attuare strumenti di sensibilizzazione sulle tematiche di genere, al fine di ottenere un cambiamento istituzionale e culturale;
5. definire condizioni e accordi di lavoro flessibili e favorevoli alla famiglia sia per le donne che per gli uomini;
6. rivedere la valutazione delle prestazioni di ricercatori e ricercatrici, per eliminare pregiudizi/discriminazioni legati al genere.

L'Ateneo di Catanzaro è un luogo di ricerca e formazione riconosciuto a livello nazionale e internazionale, dove talento, merito e capacità rappresentano i valori fondanti della propria identità e dove il genere, la provenienza sociale, la condizione economica, il credo religioso e politico non sono determinanti per il percorso di studio e ricerca, nel rispetto delle libertà e dei diritti propri di una comunità di studio democratica.

Su questi presupposti l'Ateneo fa proprie le strategie europee di Gender Equality (Obiettivo 5) dell'Agenda 2030 dell'ONU, la strategia per la parità di genere 2020-2025 approvata dal Parlamento europeo, gli obiettivi definiti nell'ambito dello Spazio Europeo della Ricerca (SER) e gli obiettivi per gli Stati Membri fissati al fine di promuovere la parità di genere nell'ambito accademico (EIGE).

L'elaborazione del GEP dell'Ateneo si fonda su un duplice approccio che combina azioni già in essere con azioni mirate in una prospettiva di equità di genere.

L'impegno si concretizza nel perseguire obiettivi chiari e misurabili che assicurino valutazioni eque e trasparenti, con lo scopo di raggiungere l'equità di genere nella Comunità e l'equilibrio in tutti i processi.

2. La Metodologia

In questo documento vengono descritte le azioni intraprese in linea con la Gender Equality Strategy for 2020-2025 della Commissione Europea e con il quadro normativo europeo sull'uguaglianza di genere che riguarda tutto il mercato del lavoro, compreso il settore della ricerca.

Sono state coinvolte differenti strutture organizzative dell'Ateneo che hanno consentito lo sviluppo dell'analisi di contesto in cui opera l'Università di Catanzaro volta a individuare i bisogni espressi o latenti degli stakeholder direttamente o indirettamente interessati.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) in diverse occasioni di incontro e di lavoro ha raccolto informazioni e concordato azioni utili per la predisposizione del presente documento.

Il Piano di uguaglianza di genere dell'Università di Catanzaro, pertanto, è il risultato delle indicazioni della Commissione Europea recepite dalla CRUI, e di un processo partecipativo, supportato dalla governance dell'Ateneo, che ha potuto contare sul coinvolgimento delle strutture organizzative e di governance competenti sul tema.

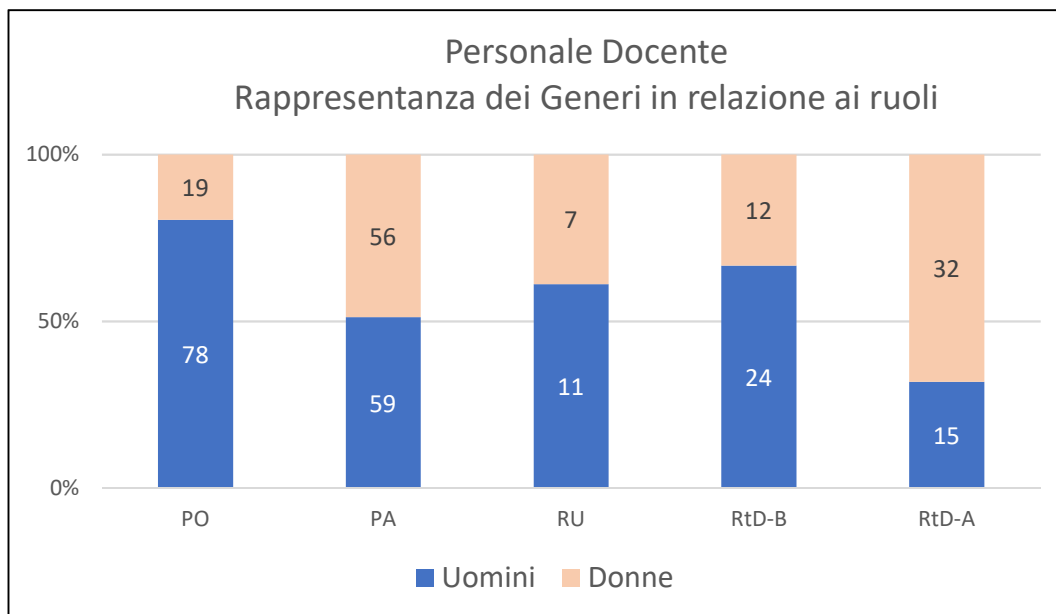
3. L'Università di Catanzaro: analisi del contesto sulla diversità di genere

Personale docente

L'analisi dei dati sull'occupazione mostra la presenza di alcuni segnali incoraggianti rispetto alle politiche adottate dall'Ateneo sin dalla sua istituzione. Nello specifico, risultano, alla data odierna, **313 unità di personale docente di cui 187 Uomini (59,7%) e 126 Donne (40,3%)**.

Ruolo accademico	Uomini		Donne		Totale
	Numeri	%	Numeri	%	
Professori Ordinari	78	80,41	19	19,59	97
Professori Associati	59	51,30	56	48,70	115
Ricercatori	11	61,11	7	38,89	18
RtD- Tipo B	24	66,67	12	33,33	36
RtD- Tipo A	15	31,91	32	68,09	47

Il 40% del personale docente è infatti costituito da donne. Questo dato, insieme alla presenza del 68 % di donne che attualmente ricoprono il ruolo di ricercatore RtD- Tipo A è sicuramente indice della sensibilità dell'Ateneo rispetto ai principi di "Gender Equality".



È pur vero che, analizzando questo dato più nel dettaglio emerge una percentuale di donne che va dal 68% nelle categorie dei ricercatori Rtd-Tipo A al 19% dei professori ordinari. Da rilevare, però, che il gap di genere è quasi annullato rispetto ai Professori Associati.

Nelle tabelle successive vengono riportate le percentuali di uomini e donne ripartite nei Dipartimenti in relazione al ruolo accademico. I dati confermano un andamento generale analogo in tutti i dipartimenti che vede la presenza di donne complessivamente rappresentata in percentuali inferiori.

Si conferma, nel Dipartimento di Giurisprudenza, Economia e Sociologia un'equa rappresentanza di ricercatori di tipo A. Le donne che ricoprono il ruolo di Professore associato risultano rappresentate al 60%, ma solo il 28% è Professore Ordinario.

Giurisprudenza, Economia e Sociologia

Ruolo accademico	Uomini		Donne		Totale
	Numeri	%	Numeri	%	
Professori Ordinari	20	71,43	8	28,57	28
Professori Associati	8	40,00	12	60,00	20
Ricercatori	3	100,00	0	0,00	3
RtD- Tipo B	5	55,56	4	44,44	9
RtD- Tipo A	4	50,00	4	50,00	8
Totali	40	58,82	28	41,18	68

Nel Dipartimento di Medicina Sperimentale e Clinica, nonostante il gap di genere sia evidente sui totali, attualmente le donne ricoprono il ruolo di ricercatore di tipo A in percentuale maggiore rispetto agli uomini. In questo micro-sistema il gap di genere si osserva prevalentemente nella percentuale di donne che ricoprono i ruoli di Professore di prima e seconda fascia.

Medicina Sperimentale e Clinica

Ruolo accademico	Uomini		Donne		Totale
	Numeri	%	Numeri	%	
Professori Ordinari	21	80,77	5	19,23	26
Professori Associati	15	60,00	10	40,00	25
Ricercatori	2	50,00	2	50,00	4
RtD- Tipo B	7	77,78	2	22,22	9
RtD- Tipo A	4	33,33	8	66,67	12
Totali	49	64,47	27	35,53	76

Nel Dipartimento di Scienze Mediche e Chirurgiche le differenze di genere sui totali sembrano ridursi. La politica di reclutamento mostra, anche in questo contesto, un numero significativamente elevato di donne che svolgono il ruolo di ricercatrice di tipo A e un'equa distribuzione del genere nei ruoli di ricercatore di Tipo B e Ricercatori a tempo indeterminato. Critico il dato relativo alla progressione di carriera: se il 44% delle donne attualmente svolgono il ruolo di professore associato, solo il 6% risulta essere professore Ordinario.

Scienze Mediche e Chirurgiche

Ruolo accademico	Uomini		Donne		Totale
	Numeri	%	Numeri	%	
Professori Ordinari	17	94,44	1	5,56	18
Professori Associati	18	56,25	14	43,75	32
Ricercatori	5	71,43	2	28,57	7
RtD- Tipo B	5	50,00	5	50,00	10
RtD- Tipo A	1	8,33	11	91,67	12
Totali	46	58,23	33	41,77	79

Nel Dipartimento di Scienze della Salute il divario di genere sembra ridursi sui totali. Complessivamente le donne sono maggiormente rappresentate nei ruoli di ricercatore di tipo A e nel gruppo di Ricercatori a tempo indeterminato, ma soprattutto si rileva che il 53% delle donne attualmente svolge il ruolo di professore associato. Anche in questo contesto, solo il 20% è Professore Ordinario.

Scienze della Salute

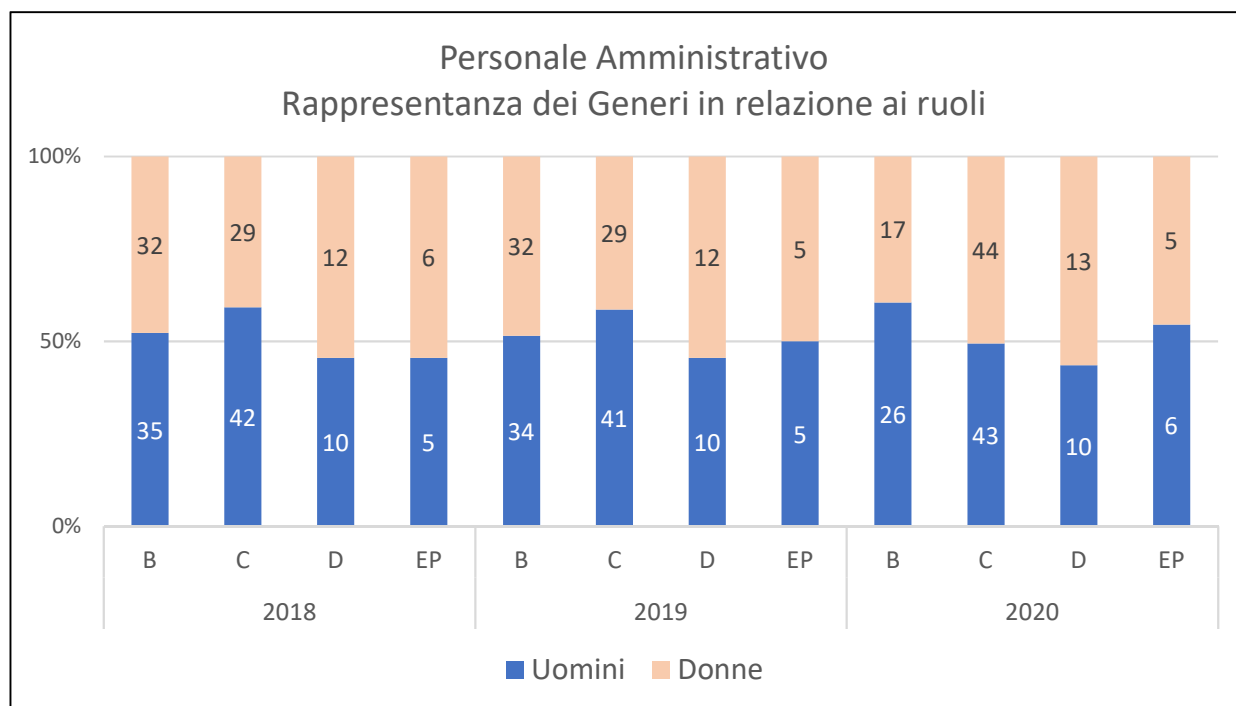
Ruolo accademico	Uomini		Donne		Totale
	Numeri	%	Numeri	%	
Professori Ordinari	20	80,00	5	20,00	25
Professori Associati	18	47,37	20	52,63	38
Ricercatori	1	25,00	3	75,00	4
RtD- Tipo B	7	87,50	1	12,50	8
RtD- Tipo A	6	40,00	9	60,00	15
Totali	52	57,78	38	42,22	90

Se da un lato, quindi, l'analisi dei dati conferma la politica attuata dall'Ateneo in fase di reclutamento con l'obiettivo di ridurre il lieve gap di genere all'interno di UNICZ, le disuguaglianze di genere si manifestano con evidenza in fase di progressione di carriera. Sia la percentuale di ricercatori di tipo B sia la percentuale di Professori Ordinari conferma una maggiore difficoltà delle donne di crescere nel ruolo accademico. Questo dato richiederà una più attenta analisi al fine di accertare che la governance abbia posto in essere adeguate politiche di conciliazione famiglia-lavoro che potrebbero spiegare, se pur in parte, le difficoltà delle donne ad assumere ruoli e funzioni di livello superiore.

Personale Tecnico Amministrativo

Categoria	31.12.2018			31.12.2019			31.12.2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
B	35	32	67	34	32	66	26	17	43
C	42	29	71	41	29	70	43	44	87
D	10	12	22	10	12	22	10	13	23
EP	5	6	11	5	5	10	6	5	11
TOTALI	92	79	171	90	78	168	85	79	164
%	54%	46%		54%	46%		52%	48%	

Com'è possibile osservare dalla tabella e dal grafico, è evidente come negli anni il rapporto fra uomini e donne è piuttosto stabile ed equilibrato. Nel 2020, si rileva un'ulteriore riduzione delle differenze di genere. È, invece, importante sottolineare, come le donne che appartengono alla categoria EP (con maggiori responsabilità amministrative) sono in numero equivalente rispetto agli uomini, nonostante la riduzione nel corso degli anni del numero complessivo di personale amministrativo.



ORGANI DI GOVERNO:

Rettore: Uomo - Direttore generale: Uomo

Senato	<u>TRIENNIO 20-23</u>	<u>TRIENNIO 17-20</u>	<u>TRIENNIO 14-17</u>
Numero di Componenti:	15 (1 studente in più)	14	14
<u>DONNE</u>	3	3	3
<u>UOMINI</u>	12	11	11
<u>PRESIDENTE</u>	<i>UOMO</i>	<i>UOMO</i>	<i>UOMO</i>

Consiglio di Amministrazione	<u>TRIENNIO 20-23</u>	<u>TRIENNIO 17-20</u>	<u>TRIENNIO 14-17</u>
Numero di Componenti:	10	10	10
<u>DONNE</u>	3	3	2
<u>UOMINI</u>	7	7	8
<u>PRESIDENTE</u>	<i>UOMO</i>	<i>UOMO</i>	<i>UOMO</i>

Nucleo di valutazione in carica

Numero di Componenti: 5 di cui

- donne: 0
- uomini: 5
- Presidente: Uomo

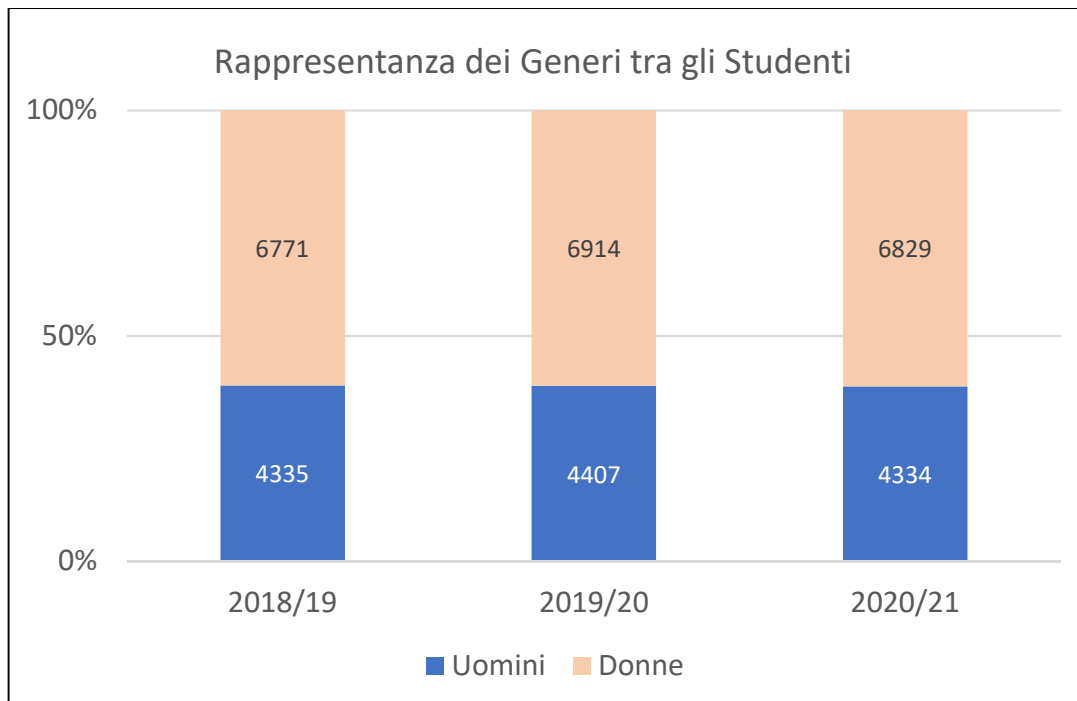
Giunte dei Dipartimenti

Dipartimento	Direttore	Vice Direttore	Componenti Totali	
			Uomini	Donne
Medicina Sperimentale e Clinica	UOMO	UOMO	5	4
Scienze Mediche e Chirurgiche	UOMO	UOMO	7	2
Scienze della Salute	UOMO	UOMO	6	2
Giurisprudenza, Economia e Sociologia	UOMO	DONNA	4	2

Studenti

L'analisi dei dati conferma un trend costante del rapporto fra donne e uomini. Negli ultimi 3 anni accademici, la percentuale di donne iscritte al primo anno è sempre significativamente maggiore rispetto al numero di uomini.

2018/2019			2019/2020			2020/21		
Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
4335	6771	11.106	4.407	6914	11.321	4334	6829	11163
54%	46%		54%	46%		52%	48%	



Sono in fase di elaborazione i dati ripartiti nei diversi corsi di laurea (triennali vs. magistrali vs. ciclo unico) così come si intende analizzare con cura i dati relativi ai laureati.

In base ad un'analisi esclusivamente qualitativa, si conferma che sono mantenute le stesse percentuali confrontando uomini e donne che hanno conseguito almeno un titolo di laurea. Se confermato, questo dato rappresenterebbe una chiara conferma del ruolo delle politiche di ateneo in termini di pari opportunità.

4. Le politiche delle pari opportunità dell'Ateneo

L'Università di Catanzaro ha già da tempo messo in atto una serie di misure per il perseguimento dell'uguaglianza di genere, la creazione di pari opportunità di crescita e di carriera per i propri dipendenti e il superamento di eventuali asimmetrie di ruolo tra uomini e donne che il sistema universitario potrebbe generare.

Sin dall'adozione dello Statuto di Ateneo in applicazione della L.240/2010, gli organi deputati alla sua redazione e approvazione hanno cristallizzato i richiamati principi.

A tal proposito si riportano le disposizioni normative in tal senso, contenute nello Statuto:

- l'art. 6, comma 7, nel disciplinare le procedure di nomina dei componenti del Consiglio d'Amministrazione, richiama il rispetto del principio costituzionale delle pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso agli uffici pubblici.

L'applicazione del principio delle pari opportunità è limitata al Consiglio d'amministrazione, in quanto i componenti di quest'ultimo, a differenza dei componenti del Senato Accademico identificati tramite consultazioni elettorali, sono nominati dal Rettore sulla base di candidature presentate in seguito alla pubblicazione di appositi avvisi.

- L'art 29 istituisce il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi della legge 183/2010.

Anche il Codice Etico, adottato con DR n. 0769 del 28.07.2011 prevede all'art.1, tra le proprie finalità, tra le altre, quella di determinare, in attuazione dei principi fondamentali della Costituzione nonché dell'articolo 23 dello Statuto e dell'art.2 comma 4 della Legge 240/2010:

- *l'accettazione di doveri e responsabilità nei confronti dell'istituzione di appartenenza.*

Il Codice detta le regole di condotta nell'ambito della comunità al fine di evitare ogni forma di discriminazione e di abuso, nonché di regolare i casi di conflitto di interessi o di proprietà intellettuale.

In particolare, il Codice impegna tutta la Comunità ad assumere comportamenti idonei a:

- *realizzare e garantire i valori fondamentali della legalità, della solidarietà e del rifiuto di ogni discriminazione;*

L'Ateneo ha poi declinato i richiamati principi nella propria disciplina regolamentare nella quale si rinvengono le seguenti disposizioni:

- Regolamento per la disciplina della chiamata dei professori di prima e seconda fascia in attuazione della Legge n. 240/2010:
 - Art. 6 comma 2 e art. 11 comma 2 *“La Commissione, fermo restando, ove possibile, la garanzia del principio delle pari opportunità tra uomini e donne nella formazione della stessa, è composta da tre professori di prima fascia, di cui uno designato dall'Ateneo e due esterni all'Università Magna Graecia di Catanzaro in servizio presso altri Atenei italiani.”*
- Regolamento per il reclutamento dei ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'art. 24 della legge n. 240/2010:
 - Art. 6, comma 5 *“L'Università garantisce parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro”* e art. 8, comma 2 *“La commissione, fermo restando, ove possibile, la garanzia del principio delle pari opportunità tra uomini e donne nella formazione della stessa, è composta da tre professori, di cui uno designato dall'Ateneo e due esterni all'Università degli Studi “Magna Graecia” di Catanzaro, in servizio presso altri Atenei italiani. Almeno un commissario deve essere di I fascia mentre gli altri possono appartenere al ruolo di II fascia.”*
- *“Regolamento di Ateneo disciplinante i procedimenti di selezione ed assunzione del personale tecnico ed amministrativo dell'Università degli Studi di Catanzaro”:*
 - art. 7 *“Commissioni giudicatrici e modalità di selezione”* prevede al secondo comma che *“Almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, salva motivata impossibilità, è riservato alle donne.”*
- *“Regolamento in materia di dottorato di ricerca” :*
 - Art. 10 comma 8 *“La Commissione giudicatrice nel rispetto ove possibile dell'equilibrio di genere è composta da almeno tre membri di cui 2 non appartenenti alla sede amministrativa del corso ed uno tra i docenti afferenti al Collegio dei Docenti”.*

Venendo poi ai documenti programmatici triennali adottati dall'Ateneo, in data 27.06.2018 il Senato Accademico ha recepito le indicazioni contenute nell'aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione – Sezione Università, approvato con Delibera ANAC del 22/11/2017 e riprese nell'atto di indirizzo del MIUR del 14/05/2018 e relative al rispetto della parità di genere.

A fronte di quanto deliberato dal Senato Accademico nella suddetta seduta, sono state anche apportate delle modifiche al Piano Triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2018-2020 che, ha stabilito quale misura anti corruttiva, il rispetto del principio delle pari opportunità tra uomini e donne nella formazione delle commissioni giudicatrici.

Oltre ai riportati interventi normativi l'Ateneo ha realizzato anche azioni concrete per il superamento della disuguaglianza di genere con l'istituzione di organismi e strumenti finalizzati a garantire pari diritti e opportunità di crescita.

In ottemperanza alla legge 183/2010, è stato istituito il **Comitato Unico di Garanzia** per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG). Il CUG mira a promuovere l'uguaglianza di genere e a combattere eventuali fenomeni di discriminazione nei confronti di tutto il personale universitario e degli studenti, compresa la discriminazione di genere. Dalla sua istituzione, il CUG è stato molto attivo nel promuovere azioni per combattere la disuguaglianza di genere e per prevenire le violenze e le molestie sessuali.

È stata nominata la **Consigliera di fiducia**, ai sensi dell'art. 5 del "Codice di comportamento a tutela della dignità delle persone che studiano o lavorano nell'Università degli studi di Catanzaro" con il compito di fornire consulenza e assistenza a chi è o è stato soggetto a molestie sessuali, morali o atti discriminatori e di contribuire a favorire la soluzione del caso, con assoluta discrezione e garantendo il diritto alla riservatezza; inoltre, prende parte e collabora alle attività di formazione promosse dall'Università e da altri enti, in materia di pari opportunità, tecniche di comunicazione, mobbing, corsi di autostima, di counselling etc.

Per rispondere alle esigenze di conciliare la vita lavorativa e di studio con quella familiare, al Campus dell'Università Magna Graecia di Catanzaro è presente un **Asilo nido** destinato ai figli dei dipendenti e dei docenti dell'Università Magna Graecia ma anche dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria Mater Domini, della Fondazione UMG e del CNR (sede di Catanzaro presso il Campus universitario), con riserva di posti, eventualmente resosi disponibili, per i figli dei cittadini del distretto socio-sanitario di Catanzaro dell'Azienda Sanitaria Provinciale.

5. Aree tematiche del Gender Equality Plan (GEP)

Il Gruppo di lavoro ha recepito quindi le indicazioni europee riguardo alle aree tematiche su cui sviluppare il GEP e, in relazione alla specificità del contesto socio-culturale in cui l'ateneo opera, ha identificato gli obiettivi e le specifiche attività per ciascuna delle 5 aree tematiche.

Area 1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Quest'area mira a risolvere i problemi che impediscono la conciliazione dei tempi di vita per la famiglia e il lavoro. Particolare attenzione è dedicata al potenziamento delle attività che favoriscono il benessere organizzativo, le politiche di welfare e a sostenere i genitori e gli altri dipendenti nella gestione di un buon equilibrio tra lavoro e vita privata.

Area 1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	
Obiettivo 1.1	Promuovere/migliorare le strutture e i servizi per l'infanzia all'interno del luogo di lavoro
Obiettivo 1.2	Approfondire l'efficacia della lettura dei bisogni di conciliazione vita/lavoro dei target.
Obiettivo 1.3	Linee guida per la programmazione degli impegni istituzionali e didattici in linea con i bisogni dei genitori (orari scolastici dei bambini, ecc.)

Area 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo primario sarà quello di colmare un vuoto di leadership: nonostante le azioni già messe in campo dalla governance, si rileva un marcato gap sia nel Consiglio di Amministrazione e nel Senato Accademico, ma soprattutto rispetto al ruolo di Direttore di Dipartimento.

Le azioni già poste in essere non sembrano sufficienti e sarà necessario analizzare le possibili cause e il livello motivazionale anche attraverso un questionario rivolto al personale dell'Ateneo.

Area 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo 2.1	Sensibilizzare la comunità accademica circa l'opportunità di incrementare la componente femminile nelle posizioni apicali e nei processi decisionali.
----------------------	---

Area 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo primario è quello di favorire la parità di genere già in fase di immatricolazione degli studenti, garantire l'equa partecipazione a bandi competitivi (scuole di specializzazione e dottorati di ricerca), superare gli eventuali ostacoli di sistema alla progressione della carriera accademica. Quest'area è quindi destinata alla promozione di una cultura di genere attraverso formazione, eventi e attività ad hoc.

Area 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo 3.1	Monitorare il rispetto dell'uguaglianza di genere in ingresso sia nei corsi ordinari che nei corsi PhD.
Obiettivo 3.2	Ridurre la perdita % del numero di donne nella progressione di carriera.

Area 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli Insegnamenti

L'obiettivo è quello di promuovere e formare una nuova consapevolezza della Comunità sull'inclusività di genere, attraverso eventi da includersi nell'ambito dei corsi studio ed incentivi nelle ricerche condotte dagli studiosi dell'Ateneo.

Area 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli Insegnamenti

Obiettivo 4.1	Promuovere e formare una nuova consapevolezza della Comunità improntata sull'inclusività di genere.
----------------------	---

Area 5. Contrasto alla discriminazione, alla molestia e alla violenza di genere.

Ha lo scopo di sensibilizzare gli studenti e i dipendenti UNICZ sul problema della violenza sessuale, delle molestie e degli stereotipi di genere.

Area 5. Contrasto alla discriminazione, alla molestia e alla violenza di genere

Obiettivo 5.1	Sviluppo della Comunità inclusiva attraverso la condivisione di valori che contrastano la discriminazione, la molestia e la violenza di genere.
Obiettivo 5.2	Sensibilizzare il rispetto delle regole di comportamento condivise in merito alla discriminazione, alla molestia e alla violenza di genere.

6. Descrizione delle specifiche Aree tematiche del Gender Equality Plan (GEP)

Sulla base delle indicazioni del Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan, redatto della CRUI, per ciascuna delle sopramenzionate aree tematiche, il gruppo di lavoro ha individuato:

- ✚ una o più singole azioni specifiche individuate come strategie operative per raggiungere ciascun obiettivo indicato;
- ✚ il target diretto e cioè i principali Destinatari e Destinatarie/Beneficiari e Beneficiarie della misura prevista;
- ✚ il target indiretto e dunque i Destinatari e Destinatarie/Referenti Secondari e Secondarie della misura prevista;
- ✚ i/le responsabili istituzionali e operativi/e, ovvero le figure/ruoli apicali a cui spetta la competenza decisionale, nonché i soggetti responsabili dell'operatività della specifica misura e del monitoraggio;
- ✚ gli output, in termini di prodotti tangibili derivanti dall'implementazione di ciascuna misura;
- ✚ gli outcome e cioè i risultati misurabili delle politiche adottate,
- ✚ la time line, il periodo previsto per il raggiungimento dei risultati prestabiliti;
- ✚ gli indicatori di performance (Key Performance Indicator - KPI) /i e i parametri di tendenza per valutare quantitativamente i risultati ottenuti nei tempi indicati;
- ✚ la priorità delle misure in relazione alla tempistica e in base alla scala: molto alta, alta, media.

Area 1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Area 1 - Obiettivo 1.1	
Obiettivo	Promuovere/migliorare le strutture e i servizi per l'infanzia all'interno del luogo di lavoro
Azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Migliorare la possibilità di accesso all'Asilo Nido dell'Ateneo. 2. Sviluppo di aree dedicate all'allattamento (Baby room); 3. Scuole estive per bambini e adolescenti. 4. Favorire la partecipazione alle attività del CUS delle donne ed, eventualmente, dei figli minori di 14 anni. 5. Istituzione di parcheggi Rosa dedicati a donne incinte e a tutti i genitori che viaggiano in auto con figli al di sotto dei 2 anni. 6. Favorire la vaccinazione dei figli dei dipendenti presso l'AOU Mater Domini.
Sotto-Azioni	<ol style="list-style-type: none"> a. Aumentare il contributo dell'Ateneo per la quota di iscrizione all'Asilo Nido del Campus (per azione 1); b. Rilevazione fabbisogni (per azione 2 e 3); c. Pianificazione lavori di adeguamento (per azione 2); d. Pianificazione di un progetto estivo in collaborazione con il CUS (per azione 3); e. Compartecipazione alla quota di iscrizione del personale tecnico amministrativo di genere femminile, assegnata su richiesta (per azione 4); f. Accordo con l'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro per la campagna di vaccinazione (per azione 6).

Target Diretto	Personale accademico, personale di ricerca, studenti delle scuole di specializzazione, assegnisti di ricerca, borsisti, personale di supporto e personale della biblioteca, studenti genitori; ricercatori in visita e affini ospiti coinvolti nella cura dei genitori
Target Indiretto	Familiari e colleghi di destinazione diretta
Responsabili Istituzionali	Direzione generale, Comitato di Garanzia (CUG), Area Servizi Tecnici e negoziali, Area Servizi Finanziari Economici e Fiscali, Risorse umane, Area segreteria studenti, Area Comunicazione Istituzionale e Orientamento, Area Programmazione e Sviluppo, Rettore.
Responsabili operativi	Azione 1: Direzione generale. Azione 2: Area Servizi Tecnici e negoziali, CUG (per analisi fabbisogno) Azione 3: Direzione generale, CUG (per analisi fabbisogno). Azione 4: Direzione generale, Comitato Direttivo CUS. Azione 5: Area Servizi Tecnici e negoziali Azione 6: Rettorato, Area Servizi Tecnici e negoziali.
Output	<ul style="list-style-type: none"> 🚧 Promozione/miglioramento della struttura 🚧 Accordi 🚧 Report sull'analisi dei fabbisogni 🚧 Ampliamento accesso ai servizi di Ateneo
Outcome	🚧 Rafforzamento delle misure di benessere/benessere finalizzate all'equilibrio vita lavorativa
Timeline	Azione 1: 2022 Azione 2: 2023 Azione 3: 2023 Azione 4: 2023 Azione 5: 2022 Azione 5: 2023
Indicatori di valutazione	Azione 1: Numero di bambini (figli di dipendenti, studenti, collaboratori dell'Ateneo) iscritti all'Asilo, analizzato nel tempo. Azione 2: Nr. baby rooms attivate. Azione 3: Attivazione del progetto per l'estate 2023. Azione 4: Nr. dei dipendenti tesserati. Azione 5: Nr. parcheggi rosa istituiti. Azione 6: Numero di bambini (figli di dipendenti, studenti, collaboratori dell'Ateneo) vaccinati, analizzato nel tempo.
Priorità	Azione 1: Alta Azione 2: Alta Azione 3: Alta Azione 4: Alta Azione 5: Alta Azione 6: Alta

Area 1 - Obiettivo 1.2	
Obiettivo	Approfondire l'efficacia della lettura dei bisogni di conciliazione vita/lavoro dei target.
Azioni	1. Sondaggi sistematici per individuare i bisogni della conciliazione vita privata/lavorativa;

	2. Allineamento delle azioni programmatiche del PAP (piano delle azioni positive) in base all'analisi del consuntivo dell'anno precedente.
Sotto-Azioni	a. Predisposizione questionario (per azione 1); b. Analisi dei dati da integrare nell'ambito del PAP (per azione 2).
Target Diretto	Tutte le componenti dell'Ateneo CUG
Target Indiretto	Famiglie dei target (bambini, anziani, disabili) Beneficiari delle azioni
Responsabili Istituzionali	CUG
Responsabili operativi	CUG
Output	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Report dei bisogni e loro analisi per target; ✚ Rendicontazione del PAP.
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Maggiore conoscenza delle esigenze per programmare azioni aderenti ai bisogni; ✚ Maggiore allineamento del PAP ai bisogni dei target emersi in sede di rendicontazione.
Timeline	Azione 1: 2022 Azione 2: 2022
Indicatori di valutazione	Azione 1: Sondaggio annuale verso gli specifici target Azione 2: Adozione PAP
Priorità	Azione 1: Alta Azione2: Alta

Area 1 - Obiettivo 1.3	
Obiettivo	Linee guida per la programmazione degli impegni istituzionali e didattici in linea con i bisogni dei genitori (orari scolastici dei bambini, ecc.)
Azioni	Programmazione dell'uso del lavoro flessibile
Sotto-Azioni	Analisi del fabbisogno
Target Diretto	Personale accademico, personale di ricerca, studenti di specializzazione scuole, assegnisti di ricerca, borsisti, personale di supporto e personale bibliotecario, genitori studenti
Target Indiretto	Familiari e colleghi di destinazione diretta, società
Responsabili Istituzionali	Direttore Generale, Risorse umane.
Responsabili operativi	Direttore Generale, Risorse umane.
Output	Linee guida.
Outcome	✚ Rafforzare misure orientate al benessere favorendo l'equilibrio tra lavoro e vita privata.
Timeline	2023
Indicatori di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Adozione linee guida; ✚ Nr. richieste di accesso al lavoro flessibile.
Priorità	Alta

Area 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Area 2 - Obiettivo 2.1	
Obiettivo	Sensibilizzare la comunità accademica circa l'opportunità di incrementare la componente femminile nelle posizioni apicali e nei processi decisionali
Azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Redazione linea guida sui criteri di equità nelle nomine delle commissioni istituzionali di ateneo ove possibile e degli incarichi su designazione da parte degli organismi istituzionali; 2. Reporting sull'andamento delle posizioni di responsabilità delle donne.
Sotto-Azioni	<ol style="list-style-type: none"> a. Ricognizione completa delle commissioni dell'Ateneo e degli incarichi su designazione da parte degli organi istituzionali; b. Verifica periodica della distribuzione nelle commissioni e degli incarichi, in modo da mantenere l'uguaglianza di genere media una volta raggiunta.
Target Diretto	Personale accademico, PTA, assegnisti e assegniste, allievi e allieve PhD, studenti e studentesse.
Target Indiretto	I media, la società in generale, posizioni equivalenti in altre istituzioni.
Responsabili Istituzionali	Direttore generale, Senato accademico, CdA, Rettore.
Responsabili operativi	Area Affari generali, Area Risorse Umane, Direttore generale, Rettorato.
Output	<ul style="list-style-type: none"> Linee di indirizzo per l'attribuzione di incarichi alle donne, tenendo in considerazione il diverso carico di responsabilità delle stesse; Report di verifica del numero di donne in posizione di responsabilità e loro andamento nel tempo.
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> Incremento delle donne nelle commissioni di ateneo e nelle nomine da parte degli organi istituzionali; Incremento delle donne in posizione di responsabilità.
Timeline	Azione 1: 2023 Azione 2: 2022
Indicatori di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> Numero di donne presenti nelle commissioni di ateneo e nelle nomine da parte degli organismi istituzionali; Numero di donne nelle posizioni di responsabilità a seconda della tipologia di struttura.
Priorità	Azione 1: Molto Alta Azione 2: Alta

Area 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Area 3 - Obiettivo 3.1	
Obiettivo	Monitorare il rispetto dell'uguaglianza di genere in ingresso sia nei corsi ordinari che nei corsi PhD.
Azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisione del sistema di comunicazione interna/esterna dei corsi ordinari e dei corsi PhD in coerenza con l'orientamento all'uguaglianza di genere nelle azioni programmate; 2. Valorizzazione delle esperienze delle allieve/ex allieve (nuova narrazione e linguaggio di genere) sia nella comunicazione interna che esterna attraverso video, articoli; 3. Monitoraggio del rapporto fra le candidature ai concorsi per accedere ai corsi ordinari e ai corsi PhD e i/le vincitori/vincitrici;
Sotto-Azioni	<ol style="list-style-type: none"> a. Campagne di comunicazione ad hoc in ottica inclusiva focalizzata sui corsi (per azione 1); b. Testimonianze rese da studentesse durante gli eventi di orientamento in ingresso e in uscita (per azione 2); c. Valorizzazione delle ricerche delle studentesse durante l'evento annuale PhD Poster (per azione 2); d. Redazione report (per azione 3) diversità di genere nell'accesso ai corsi ordinari e dei corsi PhD.
Target Diretto	Studenti e studentesse delle scuole secondarie di primo e secondo grado; laureati; Candidati dei concorsi; Studenti e studentesse in ingresso ai corsi e PhD in ingresso; studentesse iscritte ai PhD.
Target Indiretto	Comunità Universitaria, società in generale.
Responsabili Istituzionali	Area Comunicazione e orientamento, Presidente Scuola di Dottorato, Delegati alla didattica.
Responsabili operativi	Azioni 1, 2 e 3: Area comunicazione e orientamento, Coordinatori PhD; Direttori dei Dipartimento, Presidente della Scuola di Medicina e Chirurgia, CUG, Presidenti dei corsi di laurea.
Output	<ul style="list-style-type: none"> 🚦 Campagna di comunicazione pianificata; 🚦 Report finale di indagine comparativa longitudinale andamento ammissioni.
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> 🚦 Aumento del numero di candidature femminili per il corso ordinario e PhD; 🚦 Sviluppo della coltura ispirata all'uguaglianza di genere nell'accesso alla formazione; 🚦
Timeline	<p>Azione 1: 2023</p> <p>Azione 2: 2023</p> <p>Azione 3: 2022</p>
Indicatori di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> 🚦 Incremento % annue candidature femminili ai corsi di studio ordinari sul totale delle candidature; 🚦 Incremento % annue candidature femminili ai corsi PhD sul totale delle candidature; 🚦 Incremento % annuo del rapporto bilanciato vincitrici/vincitori dei concorsi.

Priorità	Azione 1: Alta Azione 2: Alta Azione 3: Alta
-----------------	--

Area 3 - Obiettivo 3.2 -	
Obiettivo	Ridurre la perdita % del numero di donne nella progressione di carriera.
Azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Individuazione di eventuali pregiudizi di genere nel processo di selezione; 2. Predisporre declaratorie dei ruoli apicali nell'area TA con specifica delle competenze attese;
Sotto-Azioni	<ol style="list-style-type: none"> a. Indagine finalizzata all'identificazione dei fattori di contesto e di sistema che ostacolano la parità di genere (per azione 1); b. Monitorare l'andamento nel tempo del numero di donne nelle posizioni di responsabilità (Servizi, Aree, Centri di supporto, Servizi Tecnico Gestionali), a seconda della tipologia di struttura (Servizi, Aree, Centri di supporto, Servizi Tecnico Gestionali) e della fascia di indennità prevista (per azione 2).
Target Diretto	Professoressa (I e II fascia), RTD-A, RTD-B e assegnisti di ricerca, PTA
Target Indiretto	Comunità universitaria, la società in generale, posizioni equivalenti in altre istituzioni.
Responsabili Istituzionali	Direttore generale, Senato Accademico e CdA.
Responsabili operativi	Area risorse umane, Area Programmazione e Sviluppo, CUG
Output	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Rilevamento della percezione di eventuali pregiudizi nell'ambito delle progressioni di carriera utili alla programmazione di azioni future; ✚ Descrizione dei ruoli apicali (posizioni organizzative e di vertice istituzionale) e delle competenze richieste.
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Favorire la riduzione di ostacoli di sistema e di contesto alla diffusione della cultura della parità di genere. ✚ Favorire l'incremento delle donne nelle posizioni organizzative e di vertice istituzionale.
Timeline	Azione 1: 2023 Azione 2: 2023
Indicatori di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Report di monitoraggio (azione 1). ✚ Documento con declaratorie (azione 2).
Priorità	Azione 1: Alta Azione 2: Alta

Area 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

Area 4 - Obiettivo 4.1	
Obiettivo	Promuovere e formare una nuova consapevolezza della Comunità improntata sull'inclusività di genere.

Azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organizzare seminari/convegni/workshop che integrino l'attività formativa dell'ateneo con la dimensione di genere; 2. Istituire un gruppo/progetto interclasse che sviluppi ricerche orientate al genere anche attraverso assegni di ricerca per progetti dedicati allo studio di questioni di genere.
Sotto-Azioni	<ol style="list-style-type: none"> a. Programmazione periodica degli eventi (per azione 1); b. Programmazione degli incentivi alla ricerca (per azione 2).
Target Diretto	Personale docente, comunità accademica.
Target Indiretto	Componente studentesca
Responsabili Istituzionali	Senato Accademico, Commissione Ricerca, CUG
Responsabili operativi	Presidenti dei corsi studio, Titolari di insegnamenti, Direttori corsi di dottorato.
Output	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Seminari, convegni, workshops (almeno due eventi formativi all'anno); ✚ Progetti e prodotti di ricerca orientati al genere;
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Incremento del confronto/dibattito/ interesse sulle questioni di genere (100% del personale formato entro tre anni); ✚ Maggiore diffusione di una cultura della ricerca sensibile all'equità di genere.
Timeline	<p>Azione 1: 2023</p> <p>Azione 2: 2023</p>
Indicatori di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Nr. seminari organizzati sul tema della diversità di genere; ✚ Nr. progetti di ricerca/paper/articoli sul tema della diversità di genere.
Priorità	<p>Azione 1: Alta</p> <p>Azione 2: Alta</p>

Area 5. Contrasto alla discriminazione, alla molestia e alla violenza di genere

Area 5 - Obiettivo 5.1	
Obiettivo	Sviluppo della Comunità inclusiva attraverso la condivisione di valori che contrastano la discriminazione, la molestia e la violenza di genere.
Azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Attività di comunicazione interna per il contrasto alla discriminazione, molestia e violenza di genere; 2. Sviluppo di attività di supporto per la prevenzione e presa in carico dei casi di discriminazione, molestia e di violenza di genere nell'Ateneo.
Sotto-Azioni	<ol style="list-style-type: none"> a. Avvio campagna di comunicazione interna. b. Pianificazione delle iniziative per la comunità accademica.
Target Diretto	Allievi e allieve/PhD/Assegnisti e assegniste/Docenti
Target Indiretto	Future studentesse/studenti/docenti.
Responsabili Istituzionali	Direttore generale, Area Comunicazione e Orientamento.
Responsabili operativi	Consigliera di fiducia, CUG.
Output	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Reportistica di partecipazione e individuazione dei punti chiave per lo sviluppo della comunicazione interna ed esterna. ✚ Piano di azioni di contrasto.

Outcome	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Aumento delle occasioni di confronto per prevenire comportamenti di discriminazione, molestia e violenza di genere; ✚ Comunità maggiormente inclusiva.
Timeline	Azione 1: 2022 Azione 2: 2022
Indicatori di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Campagna di comunicazione sulle tematiche del contrasto alla discriminazione, alle molestie e alla violenza di genere; ✚ Miglioramento dell'accessibilità allo sportello di supporto.
Priorità	Azione 1: molto Alta Azione 2: molto Alta

Area 5 - Obiettivo 5.2	
Obiettivo	Sensibilizzare il rispetto delle regole di comportamento condivise in merito alla discriminazione, alla molestia e alla violenza di genere.
Azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adozione protocollo linguaggio di genere. 2. Avviare le procedure per l'istituzione delle "Carriere Alias".
Sotto-Azioni	<ol style="list-style-type: none"> a. Avvio gruppo di lavoro per la predisposizione del protocollo da sottoporre agli organi. b. Implementazione delle azioni amministrative per l'istituzione della "Carriere Alias".
Target Diretto	Allievi/PhD/Assegnisti/Docenti/PTA/Collaboratori
Target Indiretto	Future studentesse/studenti; Collaborazione con terze parti.
Responsabili Istituzionali	Senato Accademico
Responsabili operativi	Direttore generale.
Output	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Redazione linee guida e protocollo per il linguaggio di genere; ✚ Avvio procedure per istituzione di carriere alias.
Outcome	Formalizzazione da parte dell'Ateneo della politica anti omofoba e anti-sessista.
Timeline	Azione 1: 2023 Azione 2: 2023
Indicatori di valutazione	Adozione linee guida Avvio procedure per carriera alias
Priorità	Azione 1: Molto Alta Azione 2: Molto Alta

7. Conclusioni e fasi successive

Il presente GEP è stato redatto nel rispetto dei principi previsti dal Vademecum CRUI. Si tratta, pertanto, di un documento pubblico, predisposto dal GEP team, approvato dagli organi di vertice dell'Ateneo, pubblicato sul sito e condiviso in tutti gli ambiti istituzionali. Le azioni individuate nel presente documento saranno monitorate per la sua prima edizione al termine del 2023. Successivamente il monitoraggio sarà con cadenza annuale, attraverso la redazione di un report, a seguito del quale sarà aggiornato il GEP.