PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE
(Gender Equality Plan - GEP) 2022-2025

UNIVERSITÀ DEL SALENTO

Il Piano di Uguaglianza di Genere dell'Università del Salento è stato elaborato e redatto da:
Anna Maria Cherubini, Delegata del Rettore alle Politiche di Genere
Monica Mc Britton, Presidente del Comitato Unico di Garanzia (CUG)
Rosaria Rinaldi, Coordinatrice del Progetto CALIPER

con il supporto di:
Alessandra Carità, Capo Ufficio Gestione Integrata del Ciclo della Performance, Controllo e Cambiamento Organizzativo

Hanno dato un apporto fondamentale il Magnifico Rettore e il Direttore Generale.

Hanno inoltre contribuito alla finalizzazione del Piano i/le rappresentanti per le politiche di genere dei Dipartimenti, riuniti nel Team EOS di supporto alla Delega:
Giulio Avanzini
Alessandra Beccarisi
Anna Paola Caricato
Valentina Cremonesini
Maria Vittoria Dell'Anna
Sara Invitto
Elena Laurenzi
Terri Mannarini
Manuela Mosca
Grazia Semeraro

Infine, ma non meno rilevante, si ricorda la costante e sempre fruttuosa interlocuzione con il CUG.

SOMMARIO

INTRODUZIONE 5

LA PARITÀ DI GENERE COME OBIETTIVO STRATEGICO 7

UGUAGLIANZA E UNICITÀ PER UN ATENEO CONSAPEVOLE E INCLUSIVO 9

AREA 1: Risorse Umane: reclutamento, mantenimento, progressione di carriera, equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione 11

WORKPACKAGE 1.1: Promozione della missione di UniSalento come ambiente di formazione e di lavoro equo e inclusivo dal punto di vista di genere 11

Macro-Azione 1.1.1: Promozione di cultura e prassi inclusive nella comunità accademica 11

Macro-Azione 1.1.2: Promozione della diversità di genere nello studio di discipline STEM 13

Macro-Azione 1.1.3: Valorizzazione delle diversità di genere: azioni per garantire inclusione e benessere di studenti e studentesse 14

WORKPACKAGE 1.2: Equilibrio tra vita privata/vita lavorativa: politiche di sostegno per chi ha responsabilità di cura 15

Macro-Azione 1.2.1: Individuazione, sviluppo e implementazione di azioni dirette allo smart working e al telelavoro 15

Macro-Azione 1.2.2: Individuazione, sviluppo e implementazione di azioni dirette alla conciliazione vita/lavoro; valorizzazione del benessere del singolo lavoratore/trice anche relativamente ai suoi carichi di cura 16

AREA 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali 18

WORKPACKAGE 2.1: Riequilibrare le carriere e promuovere la equa rappresentanza negli organi decisionali 18

Macro-Azione 2.1.1: Monitoraggio e coordinamento per la valutazione della parità di genere a livello istituzionale 18

Macro-Azione 2.1.2: Interventi di governance per aumentare equa visibilità e rappresentatività 19

AREA 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera 21

WORKPACKAGE 3.1: Supporto alle carriere e contrasto alla dispersione 21

Macro-Azione 3.1.1: Azioni per giovani ricercatrici al fine di contrastare la dispersione e l'abbandono delle carriere 21

Macro-Azione 3.1.2: Supporto alle pari opportunità nelle carriere 23

Macro-Azione 3.1.3: Valorizzazione della diversità di genere nelle carriere tecnico-amministrative attraverso seminari, corsi di formazione e sistemi di premialità 25

AREA 4: Dimensione di genere nella ricerca e nella didattica e terza missione 26

WORKPACKAGE 4.1: Favorire l'integrazione di una dimensione di genere nei contenuti di ricerca, nella didattica e nella terza missione 26

Macro-Azione 4.1.1: Consolidamento di prospettive di genere all'interno di didattica e ricerca 26

Macro-Azione 4.1.2: Relazioni con il territorio e con attori nazionali e internazionali; creazione e rafforzamento delle reti; funding, risorse e progettazione 27

AREA 5: Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali 29

WORKPACKAGE 5.1: Prevenire e contrastare fenomeni di mobbing, molestie e discriminazioni, fenomeni di conflitto e disagio psicologico che possano insorgere nelle relazioni di studio e lavoro 29

Macro-Azione 5.1.1: Prevenzione e contrasto al mobbing, molestie, discriminazioni e conflitti nelle relazioni di studio e lavoro 29

AREA 6: Comunicazione istituzionale 31

WORKPACKAGE 6.1: Garantire l'informazione sulle azioni, gli strumenti e i servizi relativi alle politiche di genere e alle pari opportunità e favorire la loro fruizione e diffusione. Sensibilizzare e promuovere la discussione e la condivisione delle tematiche sulla parità di genere. Promuovere linguaggio e modi di comunicazione rispettosi e inclusivi 31

Macro-Azione 6.1.1: Aggiornamento della pagina web dedicata alle politiche di genere come riferimento 31

WORKPACKAGE 6.2: Promuovere l'utilizzo di forme di comunicazione e di linguaggio inclusive e rispettose delle differenze di genere 32

Macro-Azione 6.2.1: Promuovere l'uso di un linguaggio istituzionale inclusivo 32

INTRODUZIONE

Il Piano per l'Uguaglianza di Genere 2022-2025 (o Gender Equality Plan - GEP) dell'Università del Salento è il documento che definisce la strategia dell'Ateneo per ridurre le diseguaglianze di genere e valorizzare le diversità. Con esso recepiamo pienamente le raccomandazioni della Commissione Europea, che indica il GEP come misura fondamentale per promuovere l'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione e lo pone come requisito di accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe.

La comunità accademica italiana ha accolto immediatamente e costruttivamente le indicazioni europee: nel 2021 infatti la Commissione sulle tematiche di Genere della CRUI ha costituito un gruppo di lavoro per studiare l'implementazione dei GEP nella realtà accademica italiana al quale anche il nostro Ateneo ha partecipato con la Delegata del Rettore alle Politiche di Genere. Il gruppo ha elaborato il "Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani", con l'obiettivo di fornire uno strumento operativo per agevolare la stesura del Piano[1]. Come chiarito dal Vademecum, per le Università italiane il GEP si inserisce nella programmazione di Ateneo in sincronia con il Piano di Azioni Positive (PAP) già previsto dalla normativa italiana ed in continuità con il processo di Bilancio di Genere.

Il GEP di UniSalento è la naturale continuazione del processo verso l'eguaglianza di genere già intrapreso dal nostro Ateneo. Nell'elaborarlo abbiamo seguito la struttura e la procedura definite dalle indicazioni europee avvalendoci di quella che possiamo chiamare "infrastruttura per l'eguaglianza di genere", che abbiamo costruito in questi ultimi anni. Infatti la messa a punto del Piano è stata possibile anche grazie alla rete di competenze costruite in questi anni. Tale rete sarà di supporto agli organi di governo ed al personale esplicitamente previsto per l'implementazione. Un ruolo fondamentale giocherà il Comitato unico di Garanzia, ma vogliamo anche ricordare il Team interdipartimentale EOS di supporto alla Delega alle Politiche di genere e la rete "Questioni di genere" costruita nel 2021 all'interno del progetto interdisciplinare Unisalento Plus. Infine, ma non ultimo, vogliamo ricordare l'apporto cruciale alla stesura del GEP dato dal gruppo di lavoro del Progetto CALIPER[2] di cui il nostro Ateneo è partner.

L'elaborazione del GEP deve seguire tre step fondamentali:

- condurre valutazioni d'impatto di procedure e pratiche per identificare diseguaglianze di genere;
- identificare e implementare delle strategie innovative volte a correggere bias di genere;
- definire obiettivi e processi di monitoraggio dei progressi.

Il Bilancio di Genere ha permesso al gruppo di lavoro per il GEP di valutare la situazione esistente, identificare le aree di intervento e le strategie da seguire. Le azioni pianificate e descritte nel piano sono la coerente evoluzione delle politiche già intraprese negli ultimi anni con l'obiettivo di abbattere le diseguaglianze e dare impulso alla parità di genere. Alcune azioni continuano e sviluppano iniziative già intraprese, ma molte nuove iniziative sono state pianificate. Sono state previste risorse umane e finanziarie per l'implementazione del Piano.

Le definizione delle azioni e delle modalità è stata possibile grazie al confronto costruttivo con i vertici del nostro Ateneo. Il passo finale del processo è stato la presentazione e discussione del Piano con il Senato Accademico ed il Consiglio di Amministrazione. Il nostro GEP è quindi il risultato di una condivisione a tutti i livelli della nostra comunità. Il GEP non è un progetto destinato alle sole donne, ma un processo che coinvolge tutte e tutti coloro che partecipano alla vita del nostro Ateneo.

Abbiamo posto obiettivi ambiziosi e siamo consapevoli che tanto è il lavoro che ci attende, e non semplice, perché prevede la continuazione di un cammino di cambiamento culturale e di abbandono di modalità e stereotipi radicati da secoli. Si tratta però di un cammino di crescita comune di cui beneficia l'intera comunità accademica e ha impatto diretto sulla società, visto il ruolo dell'Università nell'educazione, nella ricerca e nell'innovazione, ed è quindi necessario compierlo insieme.

[1] Il Vademecum è reperibile qui: https://www.crui.it/archivio-notizie/vademecum-per-l'elaborazione-del-gender-equality-plan-negli-atenei-italiani.html
[2] The CALIPER project: Linking research and innovation for gender equality, Call H2020-SwafS-2019-1: https://caliper-project.eu

Dettagli tecnici

Il Piano per l'Uguaglianza di Genere 2022-2025 dell'Università del Salento *implementa pienamente le indicazioni della Comunità Europea per la stesura dei GEP, come recepite dalla CRUI, al cui Vademecum rimandiamo*[1].

Il Piano individua 6 aree-chiave di intervento, identificate sulla base dei contenuti espressamente richiesti dalla Commissione Europea e declinati nel Vademecum CRUI:

- AREA 1: Risorse Umane: reclutamento, mantenimento, progressione di carriera, 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: Dimensione di genere nella ricerca e nella didattica e terza missione
- AREA 5: Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali
- AREA 6: Comunicazione istituzionale

Ciascuna delle suddette aree è articolata in *workpackages*, macro-azioni e sotto-azioni corredate da responsabilità istituzionali e amministrative, risorse operative, output e outcome. Per ciascuna sotto-azione sono altresì individuate le responsabilità istituzionali primarie - riportate in carattere grassetto - e le risorse operative che supporteranno la realizzazione dei progetti programmati. Con riguardo a questo ultimo aspetto in alcuni casi sono previsti specifici Uffici, in altri casi è prevista l'istituzione di gruppi di lavoro con competenze trasversali all'organizzazione che saranno istituiti di volta in volta con provvedimento del Direttore Generale.

In ogni macro-azione si fa riferimento agli OBIETTIVI STRATEGICI inclusi nell'agenda strategica della Delegata alle Politiche di Genere[3]:

1. (Assessment) Analisi e monitoraggio dell'implementazione delle pari opportunità, tutela dei diritti e benessere lavorativo;
2. (Pianificazione e implementazione) Politiche per le pari opportunità e valorizzazione delle diversità;
3. (Outreach) Promozione e disseminazione di buone prassi, anche attraverso networking e collaborazione con attori locali, nazionali e internazionali.

L'Ateneo si è gia attivato negli ultimi anni mediante l'adozione dei seguenti interventi:

- Il regolamento antimobbing.
- La nomina della Consigliera di Fiducia, già pienamente operativa.
- La stesura del primo bilancio di genere e il conseguente collegamento al bilancio d'Ateneo. Il bilancio di genere è la base della struttura di monitoraggio cui si associano le indagini del CUG, quali ad esempio l'indagine in atto su "benessere lavorativo e organizzativo".
- L'avvio del processo di istruzione della carriera alias.
- L'avvio del processo di creazione di un ambulatorio dell'ASL all'interno del campus universitario Ecotekne.
- L'avvio nell'anno 2021 di seminari interdisciplinari di genere almeno bisettimanali con creazione della rete interdisciplinare "Questioni di genere".
- La realizzazione di Corsi di formazione sul linguaggio e contro l'omofobia.
- Azioni di conciliazione (bonus asilo) di supporto alla famiglia.
- Lo stanziamento di un budget minimo per le attività di politiche di genere.
- Un importante asset è rappresentato dalle risorse finanziarie del CUG.

Alle strutture istituzionali si affiancano, a supporto dell'implementazione del GEP :

- Il Team EOS interdipartimentale di supporto alle politiche di genere.
- La Rete interdisciplinare "Questioni di genere".
- Il Progetto CALIPER.

[3] Il piano di lavoro della Delega alle Politiche di Genere è reperibile qui: https://www.unisalento.it/ateneo/politiche-di-genere?open=2

La parità di genere come obiettivo strategico

Questo Piano non discende da un obbligo di legge, né tantomeno può essere letto come la risposta istituzionale alle richieste che vengono dall'Unione Europea – a cui pure il Piano si ispira e si conforma –, ma ad una precisa volontà politica, condivisa e sostenuta da tutta la comunità accademica: fare dell'uguaglianza di genere un obiettivo strategico della nostra istituzione. Come istituzione scientifica e culturale riteniamo infatti prioritario e assolutamente imprescindibile eliminare qualsiasi forma di disuguaglianza, di discriminazione, a partire da quelle di genere, ritenendole inaccettabili non solo perché lesive della dignità umana, ma anche perché contrarie all'interesse collettivo. Un interesse che non può che risiedere nel mettere in valore l'individuo a prescindere da ogni sua possibile caratterizzazione, così che possa esprimere appieno il suo potenziale e metterlo al servizio della collettività di cui è parte. Ne consegue che il nostro obiettivo non è riferito alla sola comunità accademica – che pure si configura come il target principale del Gender Equality Plan –, ma investe direttamente e indirettamente l'intera comunità territoriale che ne costituisce la cornice sociale. Le due comunità sono infatti intimamente collegate e si influenzano reciprocamente.

La parità di genere in un'organizzazione come quella universitaria può realizzarsi pienamente solo in un contesto sociale che la assuma come valore portante e la rafforzi con i propri comportamenti individuali e collettivi. I comportamenti che si registrano all'interno della comunità accademica sono assai spesso il riflesso di quelli che si manifestano nel contesto sociale in cui l'Ateneo si trova ad operare, e, se quest'ultimo vuole realizzare la parità di genere al proprio interno, non può non impegnarsi affinché questa si realizzi anche nel contesto di cui è parte.

L'Università con la sua azione formativa ed informativa può contribuire a promuovere la parità di genere nel proprio cotesto territoriale sia sviluppando professionalità che siano in grado di sostenerla e diffonderla nella società civile (azione formativa), sia lavorando al fianco delle altre istituzioni perché si sviluppi nella popolazione locale una sensibilità culturale capace di concorrere alla progressiva scomparsa di ogni forma di discriminazione legata al genere. Un'attività, quest'ultima, che si inscrive a pieno titolo tra le azioni di terza missione, facendo dell'università un motore di innovazione sociale. Di certo però se il nostro Ateneo vuole assumere davvero questo ruolo, deve innanzitutto realizzare una politica di genere che abbia un valore "esemplare", così che possa divenire una best practice *e indirizzare le decisioni delle altre istituzioni pubbliche e private che operano nel proprio contesto territoriale. Si tratta evidentemente di un obiettivo ambizioso, reso ancor più complesso dai divari che si registrano all'interno della nostra comunità accademica e che il bilancio di genere ha permesso di evidenziare, creando peraltro le basi informative per l'elaborazione di questo piano, a partire dall'individuazione e quantificazione degli obiettivi di risultato. Ed è proprio dal bilancio di genere che è partito il processo di pianificazione che ci ha portato all'elaborazione di questo piano. Un Piano può essere definito come un insieme coordinato di azioni volte al raggiungimento di un obiettivo che riveste un'importanza strategica per l'organizzazione che lo pone in essere; si sviluppa entro un arco temporale definito e prevede l'individuazione e l'organizzazione delle risorse atte a realizzarlo, così come l'attribuzione delle responsabilità che gravano su ciascuna delle persone delegate alla sua attuazione.*

Nel Gender Equality Plan dell'Università del Salento trovate declinati tutti gli elementi appena richiamati: obiettivi, aree d'intervento, azioni, responsabilità, risorse, tempi di attuazione; il tutto per dare concretezza ad una visione che nasce da un processo di concertazione che ha coinvolto tutta la comunità accademica, indipendentemente dai ruoli e dalle posizioni, perché tutta la comunità accademica si riconosce in questo piano e negli obiettivi che sono ad esso sottesi.

Ed è proprio questa circostanza a farmi ritenere che l'uguaglianza di genere sia un obiettivo che possa essere raggiunto nei prossimi anni e che la nostra Università possa davvero divenire un esempio di organizzazione dinamica ed inclusiva, rafforzando in tutti noi l'orgoglio di farne parte.

Fabio Pollice
Rettore

Uguaglianza e unicità per un Ateneo consapevole e inclusivo

Saluto con molto piacere e grande ottimismo l'adozione, da parte del nostro Ateneo del Gender Equality Plan, che mi piace vedere, allo stesso tempo, come un piano strategico e uno strumento operativo, per rendere definitivamente l'Università del Salento, una università inclusiva, basata sul fondamentale rispetto delle differenze o, come sicuramente è meglio dire, delle unicità di ognuno.

Il GEP si inserisce lungo un asse già tracciato nel corso degli anni passati con le numerose azioni intraprese dal nostro Ateneo come l'adozione del Regolamento antimobbing, la nomina della Consigliera di Fiducia, la stesura del primo bilancio di genere, l'avvio dei seminari di genere e la creazione della rete Questioni di genere. Tutte queste sono azioni positive, importanti, direi fondamentali, ma che ancora non bastano a eliminare e abbattere del tutto alcuni ostacoli ancora esistenti per il superamento delle differenze di genere. Il piano pone nuovi obiettivi e nuove sfide che siamo, ne sono certo, pronti (e aggiungerei felici) ad accettare e superare.

Trovo particolarmente importante la parte del piano riservata alla comunicazione istituzionale, poiché il linguaggio è il modo che ha l'istituzione di rapportarsi con l'esterno e farlo attraverso un linguaggio inclusivo, attento e rispettoso è il primo passo per il superamento delle disparità e la valorizzazione delle unicità.

È ora che si dia avvio a un processo concreto e reale di ammodernamento del linguaggio istituzionale in un'ottica di eguaglianza di genere. Ma questo è solo un punto nel ricchissimo e articolato piano di azioni previste dal GEP.

Una nuova, bellissima sfida, quella posta dal Piano per l'uguaglianza di genere, per la nostra comunità per dare un ulteriore impulso alla parità di genere e alla valorizzazione di tutte le unicità, legate all'età, all'orientamento sessuale, religioso, al plurilinguismo. Ci piace immaginare un Ateneo inclusivo, ricco e profondamento umano, ed è con questo spirito che auguro la più celere ed efficace realizzazione degli obiettivi prefissati e il superamento di questa nuova, entusiasmante sfida.

Donato De Benedetto
Direttore Generale

AREA 1 Risorse Umane: reclutamento, mantenimento, progressione di carriera, equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

WORKPACKAGE 1.1 Promozione della missione di UniSalento come ambiente di formazione e di lavoro equo e inclusivo dal punto di vista di genere

Macro-Azione	**1.1.1:** Promozione di cultura e prassi inclusive nella comunità accademica
Sotto-azioni	1. Formazione differenziata per studenti e personale su temi quali, per esempio, il pregiudizio implicito e gli stereotipi. 2. Progettazione e realizzazione di MOOC (Massive Online Open Course), o video e sessioni di briefing online in tema di equilibrio di genere per le diverse componenti universitarie e per le commissioni di reclutamento e promozione. 3. Monitoraggio dell'equilibrio di genere nella composizione delle commissioni di reclutamento mediante redazione di apposite linee guida. 4. Monitoraggio annuale dell'equilibrio di genere nelle progressioni di carriera del personale docente e del personale tecnico-amministrativo.
Responsabili Istituzionali e Risorse Operative	AZIONE 1 **Responsabili Istituzionali:** CUG, Delegata alle Politiche di Genere, **Delegato all'Offerta formativa**, Tavolo di coordinamento. **Risorse Operative:** Personale dell'Ufficio Formazione della RIRU e Personale dell'Ufficio Integrazione Disabili della Ripartizione Didattica. AZIONE 2 **Responsabili Istituzionali:** CUG, Delegata alle Politiche di Genere, **Delegato alla Comunicazione**, Tavolo di coordinamento. **Risorse Operative:** Personale della Ripartizione Tecnica e Tecnologica di concerto con il Personale dell'Ufficio Formazione della RIRU e con il Personale dell'Ufficio Comunicazione e URP. AZIONE 3 **Responsabili Istituzionali:** CUG, Delegata alle Politiche di Genere, **Tavolo di coordinamento**. **Risorse Operative:** Personale dell'Ufficio Reclutamento della RIRU e gruppo di lavoro trasversale all'organizzazione. AZIONE 4 **Responsabili Istituzionali:** CUG, Delegata alle Politiche di Genere, **Delegato alla performance**, Tavolo di coordinamento. **Risorse Operative:** Personale dell'Ufficio Personale docente e dell'Ufficio Personale TA della RIRU.
Risorse Finanziarie	Risorse finanziarie a bilancio per supportare la macro-azione.
Target diretto	Tutta la comunità universitaria a diverso titolo: docenti, ricercatori/trici, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse.
Target indiretto	Comunità universitaria

WORKPACKAGE 1.1 Promozione della missione di UniSalento come ambiente di formazione e di lavoro equo e inclusivo dal punto di vista di genere

Output	AZIONE 1 • Organizzazione di n. 2 attività formative (n.1 rivolta agli studenti e n.1 rivola al personale di ateneo) sul tema del pregiudizio implicito e gli stereotipi. • Indagine sulla popolazione studentesca per rilevare pregiudizi di genere inconsapevoli nella valutazione del personale docente. AZIONE 2: Progettazione e realizzazione di n. 2 iniziative formative (MOOC o video e sessioni di briefing online) in tema di equilibrio di genere per le diverse componenti universitarie. AZIONE 3: Monitoraggio e Redazione linee guida di Ateneo. AZIONE 4: Creazione banca dati di monitoraggio ai fini della reportistica.
Outcome	• Realizzazione e somministrazione del briefing alle commissioni di concorso - Medio termine (1-2 anni). • Più del 50% di componenti donne nelle commissioni di progressione, valutazione e selezione - Medio termine (1-2 anni). • Diminuzione del divario di genere e del soffitto di cristallo nelle carriere - Lungo termine (3 -5 anni).
Monitoraggio e periodicità	Annuale
Obiettivi strategici di riferimento	2.3

AREA 1 Risorse Umane: reclutamento, mantenimento, progressione di carriera, equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

WORKPACKAGE 1.1 Promozione della missione di UniSalento come ambiente di formazione e di lavoro equo e inclusivo dal punto di vista di genere

Macro-Azione	**1.1.2:** Promozione della diversità di genere nello studio di discipline STEM
Sotto-azioni	1. Interventi di orientamento in entrata mirati a superare le attuali asimmetrie e a sostenere una maggiore equità negli accessi ai diversi percorsi universitari. 2. Borse di Studio in ingresso per studentesse che si inscrivono a corsi di laurea triennale e magistrale nelle discipline STEM.
Responsabili Istituzionali e Risorse Operative	AZIONE 1 **Responsabili Istituzionali:** Delegata alle Politiche di Genere, Delegato all'Offerta formativa, **Delegato all'Orientamento, Tavolo di coordinamento**. **Risorse Operative:** Personale del CORT. AZIONE 2 **Responsabili Istituzionali:** CUG, Delegata alle Politiche di Genere, **Delegato all'Offerta formativa**, Delegato all'Orientamento, Delegato al Bilancio, Tavolo di coordinamento. **Risorse Operative:** Personale dell'Area Studenti della Ripartizione Didattica.
Risorse Finanziarie	Risorse finanziarie a bilancio per supportare la macro-azione.
Target diretto	Studenti/Studentesse
Target indiretto	Comunità universitaria
Output	AZIONE 1: Organizzazione giornate di orientamento in entrata inerenti i corsi di laurea nelle discipline STEM (due per anno). AZIONE 2: Redazione di un documento contenente i criteri e le modalità di attribuzione delle borse di studio a studentesse che si inscrivono a corsi di laurea triennale e magistrale nelle discipline STEM.
Outcome	• Incremento nel numero di studentesse iscritte ai corsi di Laurea STEM maggiore del 10% sul totale rispetto al biennio precedente - Medio termine (2 anni). • Incremento di studentesse laureate nelle discipline STEM maggiore del 10% - Medio termine (2 anni).
Monitoraggio e periodicità	Annuale
Obiettivi strategici di riferimento	2.3

AREA 1 Risorse Umane: reclutamento, mantenimento, progressione di carriera, equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

WORKPACKAGE 1.1 Promozione della missione di UniSalento come ambiente di formazione e di lavoro equo e inclusivo dal punto di vista di genere

Macro-Azione	**1.1.3:** Valorizzazione delle diversità di genere: azioni per garantire inclusione e benessere di studenti e studentesse
Sotto-azioni	1. Istituzione della carriera *alias* per studenti transgender, di cui potranno usufruire anche vittime di *stalking*, testimoni di giustizia. 2. Analisi di fattibilità per l'attivazione di un servizio di supporto psicologico agli studenti attraverso contatti con lo sportello psicologico esistente ed eventuale istituzione di altri servizi.
Responsabili Istituzionali e Risorse Operative	AZIONE 1 **Responsabili Istituzionali:** CUG, **Delegata alle Politiche di Genere**, Delegato alla Privacy, Delegato alla Didattica, Delegato all'Orientamento, Consiglio degli Studenti, Tavolo di coordinamento. **Risorse Operative:** Personale della RITT, DPO, Personale dell'Ufficio Integrazione Disabili della Ripartizione Didattica. AZIONE 2 **Responsabili Istituzionali:** CUG, Delegata alle Politiche di Genere, Delegato alla Didattica, Delegato all'Orientamento, **Delegata all'Inclusione**, Consiglio degli Studenti, Tavolo di coordinamento. **Risorse Operative:** Personale dell'Ufficio Integrazione Disabili della Ripartizione Didattica.
Risorse Finanziarie	Risorse finanziarie a bilancio per supportare la macro-azione.
Target diretto	Studenti/Studentesse
Target indiretto	Comunità universitaria
Output	AZIONE 1: Attivazione carriera *alias* per studenti transgender. AZIONE 2: Redazione studio di fattibilità per la riattivazione dello sportello per il supporto psicologico agli studenti.
Outcome	• Attivazione carriera *alias*. • Prevenzione del pregiudizio verso persone transgender.
Monitoraggio e periodicità	Annuale
Obiettivi strategici di riferimento	2.3

AREA 1 Risorse Umane: reclutamento, mantenimento, progressione di carriera, equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

WORKPACKAGE 1.2 Equilibrio tra vita privata/vita lavorativa: politiche di sostegno per chi ha responsabilità di cura

Macro-Azione	**1.2.1:** Individuazione, sviluppo e implementazione di azioni dirette allo smart working e al telelavoro
Sotto-azioni	1. Implementazione del telelavoro. Estensione progressiva dello *smart working* ai vari contesti organizzativi, in funzione della formazione erogata e delle competenze acquisite. 2. Realizzazione e diffusione di Linee Guida per il diritto alla disconnessione e per una migliore pianificazione delle riunioni e delle attività lavorative.
Responsabili Istituzionali e Risorse Operative	AZIONE 1 **Responsabili Istituzionali**: CUG, Delegata alle Politiche di Genere, **Delegato al Personale**, Delegato alla Performance, Tavolo di coordinamento . **Risorse Operative:** Personale dell'Ufficio PTA della RIRU. AZIONE 2 **Responsabili Istituzionali**: CUG, Delegata alle Politiche di Genere, **Delegato al Personale**, Delegato alla Performance, Tavolo di coordinamento. **Risorse Operative:** Personale dell'Ufficio PTA della RIRU, Personale della RITT.
Risorse Finanziarie	Risorse finanziarie a bilancio per supportare la macro-azione.
Target diretto	PTA
Target indiretto	Comunità universitaria
Output	AZIONE 1: Pubblicazione del bando di telelavoro/*smart working* con cadenza annuale. AZIONE 2: Redazione linee guida per il diritto alla disconnessione.
Outcome	Promuovere la conciliazione vita/lavoro e il riequilibrio di genere nell'ambito degli impegni di cura.
Obiettivi strategici di riferimento	2

AREA 1 Risorse Umane: reclutamento, mantenimento, progressione di carriera, equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

WORKPACKAGE 1.2 Equilibrio tra vita privata/vita lavorativa: politiche di sostegno per chi ha responsabilità di cura

Macro-Azione	**1.2.2:** Individuazione, sviluppo e implementazione di azioni dirette alla conciliazione vita/lavoro; valorizzazione del benessere del singolo lavoratore/trice anche relativamente ai suoi carichi di cura
Sotto-azioni	1. Monitoraggio tramite indagine promossa dal CUG sul benessere lavorativo e qualità dell'ambiente di lavoro per la componente docente e ricercatrice e personale tecnico-amministrativo al fine di individuare le esigenze di conciliazione vita/lavoro del personale tecnico-amministrativo. 2. Attivazione di convenzioni con strutture di assistenza e cura domiciliare per anziani e disabili in accoglimento di proposte avanzate dal personale di Ateneo. 3. Studio di fattibilità per supportare la genitorialità di studenti/esse, di dottorandi/e di altre figure non stabilizzate, prevendendo misure come rateizzazione delle tasse, accesso al nido e altri servizi. 4. Studio di fattibilità per l'individuazione e messa a punto di misure a sostegno di personale scientifico a rientro dalla maternità, di misure a sostegno dei genitori con impegno di maternità e paternità e riequilibrio nella condivisione del lavoro di cura (per esempio: fondi di mobilità e ricerca. Alcune misure si potrebbero collegare ad indicatori finanziari di reddito). 5. Studio per la revisione degli indici che riguardano la valutazione per accesso ai fondi e progressione di carriera, tenendo conto degli impegni parentali e di cura (misure concrete senza detrimento per le funzioni coinvolte).
Responsabili Istituzionali e Risorse Operative	AZIONE 1 **Responsabili Istituzionali**: **CUG**, Delegata alle Politiche di Genere, Delegato al Personale, Tavolo di coordinamento. **Risorse Operative:** Personale dell'Ufficio Organi Collegiali a supporto del CUG. AZIONE 2 **Responsabili Istituzionali**: **CUG**, Delegata alle Politiche di Genere, Delegato al Personale, Tavolo di coordinamento. **Risorse Operative:** Personale dell'Ufficio Regolamenti. AZIONE 3 **Responsabili Istituzionali**: CUG, Delegata alle Politiche di Genere, Delegato al Personale, **Tavolo di coordinamento**. **Risorse Operative:** Gruppo di lavoro. AZIONE 4 **Responsabili Istituzionali**: CUG, Delegata alle Politiche di Genere, Delegato al Personale, **Tavolo di coordinamento**. **Risorse Operative:** Gruppo di lavoro. AZIONE 5 **Responsabili Istituzionali**: CUG, Delegata alle Politiche di Genere, Delegato al Personale, **Tavolo di coordinamento**. **Risorse Operative:** Gruppo di lavoro.
Risorse Finanziarie	Risorse finanziarie a bilancio per supportare la macro-azione.

WORKPACKAGE 1.2 Equilibrio tra vita privata/vita lavorativa: politiche di sostegno per chi ha responsabilità di cura

Target diretto	PTA, personale docente, studenti e dottorandi.
Target indiretto	Comunità universitaria
Output	AZIONE 1: Report indagine del benessere lavorativo CUG. AZIONE 2: Monitoraggio delle proposte di attivazione convenzioni a cura del personale di Ateneo. AZIONE 3: Redazione Studio di Fattibilità. AZIONE 4: Redazione Studio di Fattibilità. AZIONE 5: Redazione Studio di Fattibilità.
Outcome	• Rafforzamento di misure di welfare/benessere orientate alla conciliazione vita-lavoro, ad ampio spettro (che tengano conto anche di famiglie non convenzionali, assistenza a genitori anziani etc) - Medio termine (2 anni). • Aumento del numero delle azioni a supporto del benessere lavorativo e della conciliazione vita/lavoro con l'ausilio delle azioni identificate - Medio termine (2 anni). • Rientro attivo nelle attività di ricerca con fondi dedicati - Lungo termine (3-5 anni). • Presentazione periodica dei risultati dell'indagine CUG sul benessere lavorativo del personale TA agli organi di governo, al Rettore e al Direttore Generale - Breve termine (1 anno). • Presentazione dei risultati del monitoraggio per individuare le esigenze di conciliazione vita/lavoro del personale docente agli organi di governo, al Rettore e al Direttore Generale - Breve termine (1 anno). • Presentazione dei risultati degli studi e redazione di proposte esecutive conseguenti - Medio termine (2 anni)
Monitoraggio e periodicità	18 mesi
Obiettivi strategici di riferimento	2.3

AREA 2 Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

WORKPACKAGE 2.1 Riequilibrare le carriere e promuovere la equa rappresentanza negli organi decisionali

Macro-Azione	**2.1.1:** Monitoraggio e coordinamento per la valutazione della parità di genere a livello istituzionale
Sotto-azioni	1. Aggiornamento annuale del Bilancio di Genere quale strumento fondamentale per la valutazione dell'implementazione del GEP. 2. Monitoraggio dell'implementazione del GEP.
Responsabili Istituzionali e Risorse Operative	AZIONE 1 **Responsabili Istituzionali:** CUG, Delegata alle Politiche di Genere, Delegato al Bilancio, Delegato al Personale, Team EOS, **Tavolo di coordinamento (DG)**. **Risorse Operative:** Assegnisti di ricerca da reclutare. AZIONE 2 **Responsabili Istituzionali:** CUG, Delegata alle Politiche di Genere, Delegato al Bilancio, Delegato al Personale, Team EOS, **Tavolo di coordinamento**. **Risorse Operative:** Gruppo di Lavoro per il monitoraggio del GEP (*da costituire*).
Risorse Finanziarie	Risorse finanziarie a bilancio per supportare la macro-azione.
Target diretto	PTA, personale docente, studenti e dottorandi.
Target indiretto	Comunità universitaria e società
Output	AZIONE 1: Aggiornamento del Bilancio di genere. AZIONE 2: Monitoraggio dell'implementazione del GEP.
Outcome	• Rafforzamento e monitoraggio delle politiche strategiche dell'Università orientate all'equità di genere per tutti i livelli di inquadramento istituzionale - Medio - lungo termine (2-3 anni). • Presentazione annuale del Bilancio di Genere alla comunità accademica.
Monitoraggio e periodicità	Annuale
Obiettivi strategici di riferimento	2.3

AREA 2 Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

WORKPACKAGE 2.1 Riequilibrare le carriere e promuovere la equa rappresentanza negli organi decisionali

Macro-Azione	**2.1.2:** Interventi di governance per aumentare equa visibilità e rappresentatività
Sotto-azioni	1. Promozione dell'equilibrio di genere nella composizione degli organi di ateneo mediante redazione di apposite linee guida, volte anche a rivedere, se necessario, le modalità di elezione. 2. Promozione della visibilità delle eccellenze scientifiche femminili (per esempio, pubblicizzazione interna e nei media, creazione di una banca dati da utilizzare per le richieste di interviste da parte dai media). Valorizzazione del ruolo delle donne nella storia della scienza e dell'Ateneo, con mostre, intitolazione di aule a personalità femminili di rilievo, etc... 3. Coordinamento a livello nazionale per attuare cambi normativi che favoriscano azioni positive all'interno di università e dipartimenti per il riequilibrio nelle carriere e nella governance. 4. Organizzazione di uno studio di analisi dell'efficacia ed equità di genere dei modelli di valutazione, per evidenziare eventuali criticità presenti nelle attuali pratiche di selezione e valorizzazione. 5. Creazione di un premio per la migliore ricercatrice dell'anno da assegnarsi annualmente alle donne ricercatrici che si siano particolarmente distinte nella ricerca.
Responsabili Istituzionali e Risorse Operative	AZIONE 1 **Responsabili Istituzionali**: CUG, Delegata alle Politiche di Genere, **Tavolo di coordinamento**. **Risorse Operative:** Gruppo di Lavoro. AZIONE 2 **Responsabili Istituzionali**: Delegata alle Politiche di Genere, **Delegato alla Comunicazione**, Tavolo di coordinamento. **Risorse Operative:** Personale dell'Ufficio Comunicazione e URP. AZIONE 3-4 **Responsabili Istituzionali**: Presidente CUG, Gruppo di Lavoro CALIPER, Delegata alle Politiche di Genere, **Tavolo di coordinamento**. **Risorse Operative:** Gruppo di Lavoro. AZIONE 5 **Responsabili Istituzionali**: Tavolo di coordinamento (Rettore). **Risorse Operative:** Gruppo di Lavoro – Fondo del Rettore.
Risorse Finanziarie	Risorse finanziarie a bilancio per supportare la macro-azione.
Target diretto	PTA, personale docente, studenti e dottorandi.
Target indiretto	Comunità universitaria e società

WORKPACKAGE 2.1 Riequilibrare le carriere e promuovere la equa rappresentanza negli organi decisionali

Output	AZIONE 1: Redazione delle linee guida. AZIONE 2: Organizzazione n. 3 eventi. AZIONE 3-4: Redazione studio di analisi. AZIONE 5: Creazione del Premio.
Outcome	• Raggiungimento di una pari distribuzione di genere negli organi di rappresentanza, coordinamento, monitoraggio e governance di Ateneo, come anche in tutte le commissioni - Lungo termine (3-5 anni). • Incremento del numero di studi e proposte realizzati e andati a buon fine per ogni anno accademico - Medio termine (2 anni). • Equa Distribuzione nei gradi superiori delle carriere - Lungo termine (3-5 anni). • Monitoraggio della Composizione di comitati scientifici e relatori e relatrici nei convegni finanziati/patrocinati da Ateneo e Dipartimenti - Medio termine (2 anni). • Supportare un crescente numero di interventi per promuovere la visibilità delle eccellenze scientifiche -Breve termine (1-2 anni). • Aumentare la visibilità delle ricercatrici dell'Ateneo all'interno e al di fuori della comunità accademica.
Monitoraggio e periodicità	Annuale
Obiettivi strategici di riferimento	2.3

AREA 3 Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

WORKPACKAGE 3.1 Supporto alle carriere e contrasto alla dispersione

Macro-Azione	**3.1.1: Azioni per giovani ricercatrici al fine di contrastare la dispersione e l'abbandono delle carriere**
Sotto-azioni	1. Promozione di azioni che incrementino la visibilità soprattutto di dottorande e giovani ricercatrici, in particolare RTDA e assegniste (esempio: istituzione di un premio per la migliore tesi di dottorato elaborata da una giovane ricercatrice dell'Ateneo). 2. Progettazione di azioni di supporto alla mobilità internazionale, in entrata e in uscita, di dottorande e ricercatrici. 3. Programma di Azioni di *mentoring* in connessione con la rete Alumni UniSalento. 4. Azioni di informazione e incentivazione alle studentesse per intraprendere dottorato e carriere scientifiche soprattutto nella discipline STEM: seminari, laboratori di ricerca, fondo spese di viaggio riservato per partecipanti ad eventi mirati, etc..
Responsabili Istituzionali e Risorse Operative	AZIONE 1 **Responsabili Istituzionali**: CUG, Delegata alle Politiche di Genere, Delegato all'Orientamento, **Team EOS, Tavolo di coordinamento**. **Risorse Operative:** Personale dell'Ufficio Comunicazione e URP, Personale dell'Ufficio Master e Dottorati, Personale TA dei Dipartimenti. AZIONE 2 **Responsabili Istituzionali**: CUG, Delegata alle Politiche di Genere, Delegato all'Orientamento, **Delegata alla proiezione internazionale**, Team EOS, Tavolo di coordinamento. **Risorse Operative:** Personale dell'Ufficio Comunicazione e URP, Personale dell'Ufficio Master e Dottorati, Personale dell'Ufficio Relazioni Internazionali, Personale TA dei Dipartimenti. AZIONE 3 **Responsabili Istituzionali**: CUG, **Delegata alle Politiche di Genere**, Delegato all'Orientamento, **Team EOS**, Tavolo di coordinamento. **Risorse Operative:** Referente del Progetto Alumni di UniSalento. AZIONE 4 **Responsabili Istituzionali**: Delegata alle Politiche di Genere, **Delegato all'Orientamento**, Delegato al Bilancio, **Delegato alla Ricerca**, Tavolo di coordinamento, Scuola di Dottorato, Dipartimenti. **Risorse Operative:** Personale del Centro Orientamento Tutorato e Segreterie Studenti, Ufficio Master e Dottorati.
Risorse Finanziarie	Risorse finanziarie a bilancio per supportare la macro-azione.
Target diretto	PTA, personale docente, studenti e dottorandi.
Target indiretto	Comunità universitaria e società

WORKPACKAGE 3.1 Supporto alle carriere e contrasto alla dispersione

Output	AZIONE 1: Redazione di un Piano di Azioni mirate all'incremento di visibilità di dottorande e giovani ricercatrici di UniSalento. AZIONE 2: Redazione di un Piano di Azioni mirate al supporto alla mobilità internazionale, in entrata e in uscita, di dottorande e ricercatrici. AZIONE 3: Redazione di un Programma di Azioni di *mentoring* in connessione con la rete Alumni UniSalento. AZIONE 4: Report delle azioni implementate.
Outcome	• Aumento della visibilità di giovani ricercatrici – Medio - Lungo termine (2 -3 anni). • Supporto alle carriere femminili e promozione di un ambiente formativo e di lavoro equo ed inclusivo - Medio termine (2 anni). • Aumento del numero di dottorande e assegniste del 10% sul totale rispetto al biennio precedente - Medio termine (2 anni). • Aumento del numero di ricercatrici con posizioni da RTDB - Lungo termine (3-5 anni).
Monitoraggio e periodicità	Biennale
Obiettivi strategici di riferimento	2.3

AREA 3 Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

WORKPACKAGE 3.1 Supporto alle carriere e contrasto alla dispersione

Macro-Azione	**3.1.2:** Supporto alle pari opportunità nelle carriere
Sotto-azioni	1. Elaborazione di linee guida per sostenere conferenze e workshop finanziati dall'Università o con il suo patrocinio, subordinandole a una equa rappresentanza di ciascuno dei generi tra i relatori invitati e i comitati scientifici e organizzativi. 2. Proposta di regolamento che incentivi la chiamata diretta di studiose di chiara fama, anche con riduzione di costo o quote premiali di punti organico ai dipartimenti che dimostrino di aver assunto donne tra gli RTDB o come professoresse. 3. Proposta di regolamento per favorire chiamate, assunzione e promozione di personale docente e ricercatore appartenente al genere meno rappresentato a parità di merito, da collegarsi con incentivi ai dipartimenti. 4. Studio ed eventuale sperimentazione di iniziative volte all'accoglienza delle coppie in carriera accademica duale (es. *partner accomodation* e *dual-career appointments*).
Responsabili Istituzionali e Risorse Operative	AZIONE 1 **Responsabili Istituzionali:** CUG, Delegata alle Politiche di Genere, Delegato alla Ricerca, Tavolo di coordinamento. Risorse Operative: Personale dell'Ufficio Comunicazione e URP. AZIONE 2 **Responsabili Istituzionali:** CUG, Delegata alle Politiche di Genere, Delegato alla Ricerca, Tavolo di coordinamento. Risorse Operative: Personale dell'Ufficio Personale Docente, Personale dell'Ufficio Regolamenti Istituzionali. AZIONE 3 **Responsabili Istituzionali:** Delegata alle Politiche di Genere, Delegato alla Ricerca, Delegato Affari Legali, Tavolo di coordinamento. Risorse Operative: Personale dell'Ufficio Personale Docente, Personale dell'Ufficio Regolamenti Istituzionali. AZIONE 4 **Responsabili Istituzionali:** Delegata alle Politiche di Genere, Delegato alla Ricerca, Delegato Affari Legali, Tavolo di coordinamento. Risorse Operative: Personale dell'Ufficio Personale Docente, Personale dell'Ufficio Regolamenti Istituzionali.
Risorse Finanziarie	Risorse finanziarie a bilancio per supportare la macro-azione.
Target diretto	PTA, personale docente.
Target indiretto	Comunità universitaria e società

WORKPACKAGE 3.1 Supporto alle carriere e contrasto alla dispersione

Output	AZIONE 1: Redazione di linee guida per sostenere conferenze e workshop. AZIONE 2: Redazione di una Proposta di Regolamento che incentivi la chiamata diretta di studiose di chiara fama. AZIONE 3: Redazione di una Proposta di Regolamento. AZIONE 4: Redazione Studio di Fattibilità.
Outcome	• Riduzione del divario di genere nei percorsi di carriera tramite l'adozione di nuovi regolamenti e/o quote premiali ai Dipartimenti - Lungo termine (3-5 anni). • Equa visibilità in congressi e workshops - Medio termine (1-2 anni).
Monitoraggio e periodicità	Biennale
Obiettivi strategici di riferimento	2.3

AREA 3 Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

WORKPACKAGE 3.1 Supporto alle carriere e contrasto alla dispersione

Macro-Azione	**3.1.3:** Valorizzazione della diversità di genere nelle carriere tecnico-amministrative attraverso seminari, corsi di formazione e sistemi di premialità
Sotto-azioni	1. Progettazione di interventi formativi diretti allo sviluppo delle competenze necessarie per rivestire ruoli apicali, nell'ottica di favorire i percorsi di carriera femminili. 2. Promozione di un bilancio di competenze a supporto delle progressioni di carriera. 3. Riconoscimento a tutto il personale tecnico-amministrativo di un monte ore annuale per la partecipazione ad iniziative formative organizzate dal CUG e/o nell'ambito della delega di genere.
Responsabili Istituzionali e Risorse Operative	AZIONE 1 **Responsabili Istituzionali**: CUG, Delegata alle Politiche di Genere, Tavolo di coordinamento, **Delegato al Personale**. **Risorse Operative:** Personale dell'Ufficio Formazione della RIRU. AZIONE 2 **Responsabili Istituzionali**: CUG, Delegata alle Politiche di Genere, Tavolo di coordinamento, **Delegato al Personale**. **Risorse Operative:** Personale della RITT, Personale dell'Ufficio Formazione, Personale dell'Ufficio PTA. AZIONE 3 **Responsabili Istituzionali**: CUG, Delegata alle Politiche di Genere, **Delegato al personale**, Tavolo di coordinamento. **Risorse Operative:** Personale della RITT, Personale dell'Ufficio Formazione, Personale dell'Ufficio PTA.
Risorse Finanziarie	Risorse finanziarie a bilancio per supportare la macro-azione.
Target diretto	Personale tecnico-amministrativo.
Target indiretto	Comunità universitaria e società
Output	AZIONE 1: Previsione di momenti di formazione obbligatoria sul tema delle competenze necessarie per rivestire ruoli apicali, nell'ottica di favorire i percorsi di carriera femminili. AZIONE 2: Redazione Bilancio delle Competenze. AZIONE 3: Previsione di momenti di formazione obbligatoria per la partecipazione ad iniziative formative organizzate dal CUG e/o nell'ambito della delega di genere.
Outcome	• Valorizzazione della diversità di genere nella carriere TA - Medio termine (< 2 anni). • Riduzione del divario di genere nei percorsi di carriera del personale TA - Medio termine (1-2 anni).
Monitoraggio e periodicità	Annuale
Obiettivi strategici di riferimento	2.3

AREA 4 Dimensione di genere nella ricerca e nella didattica e terza missione

WORKPACKAGE 4.1 Favorire l'integrazione di una dimensione di genere nei contenuti di ricerca, nella didattica e nella terza missione

Macro-Azione	**4.1.1:** Consolidamento di prospettive di genere all'interno di didattica e ricerca
Sotto-azioni	1. Promozione e prosecuzione di workshop ed eventi scientifici per introdurre la dimensione di genere nei contenuti di ricerca e innovazione, anche con proseguimento dei cicli di seminari interdisciplinari su questioni di genere già avviati e riconosciuti da tutti i corsi di studio. 2. Progettazione di una proposta di istituzione di corsi specifici di studi di genere.
Responsabili Istituzionali e Risorse Operative	AZIONE 1 **Responsabili Istituzionali**: Delegata alle Politiche di Genere, Team EOS, Delegato alla Didattica, Tavolo di coordinamento. Risorse Operative: Personale dell'Ufficio Comunicazione e URP. AZIONE 2 **Responsabili Istituzionali**: Delegata alle Politiche di Genere, Delegato all'offerta formativa, Tavolo di coordinamento. Risorse Operative: Personale dell'Area Studenti, Personale dell'Ufficio Accreditamento e Qualità.
Risorse Finanziarie	Risorse finanziarie a bilancio per supportare la macro-azione.
Target diretto	PTA, personale docente, studenti.
Target indiretto	Comunità universitaria e società
Output	AZIONE 1: Organizzazione di seminari ed eventi. AZIONE 2: Elaborazione di un Progetto esecutivo per la realizzazione di Corsi specifici sugli studi di genere.
Outcome	• Incremento di studenti e personale partecipante agli eventi organizzati - Medio termine (1-2 anni). • Incremento di lavori e collaborazioni di ricerca su temi di genere - Medio termine (1-2 anni). • Incremento del numero di eventi organizzati per anno- Medio termine (2 anni) • Incremento del numero di partecipanti agli eventi organizzati - Medio termine (2 anni)
Monitoraggio e periodicità	Annuale
Obiettivi strategici di riferimento	2.3

AREA 4 Dimensione di genere nella ricerca e nella didattica e terza missione

WORKPACKAGE 4.1 Favorire l'integrazione di una dimensione di genere nei contenuti di ricerca, nella didattica e nella terza missione

Macro-Azione	**4.1.2:** Relazioni con il territorio e con attori nazionali ed internazionali; creazione e rafforzamento delle reti; funding, risorse e progettazione
Sotto-azioni	1. Promozione di partecipazione attiva a progetti nazionali e internazionali su tematiche di genere o da sviluppare in una prospettiva di genere, anche consolidando le reti con gli organismi e le figure di parità che operano in altri atenei italiani. 2. Partecipazione alla European Researchers' Night (come già avvenuto nel 2020 e 2021 con interventi di e su scienziate) anche con l'intento di dare visibilità alle scienziate e proporre modelli di ruolo. 3. Aggiornamento delle linee guida d'Ateneo per la concessione del patrocinio ad eventi relativi al genere e alla diversità. 4. Proseguimento della collaborazione con l'ASL locale e Comune di Lecce per la creazione di uno sportello sanitario presso il polo Ecotekne, comprensivo oltre che di servizi di base, anche di un servizio ginecologico. Si sta valutando anche la possibilità di offrire un servizio di supporto psicologico. 5. Realizzazione, insieme ad altri soggetti accademici e istituzionali di manifestazioni/eventi scientifici, formativi o informativi sui temi di genere o in prospettiva di genere.
Responsabili Istituzionali e Risorse Operative	AZIONE 1 **Responsabili Istituzionali**: CUG, **Delegata alle Politiche di Genere, Delegato alla Ricerca**, Team EOS, Tavolo di coordinamento. **Risorse Operative:** Personale dell'Ufficio Comunicazione e URP, Personale dell'Ufficio Fund Raising e Valorizzazione Ricerca. AZIONE 2 **Responsabili Istituzionali**: CUG, **Delegata alle Politiche di Genere**, Delegata ai Patrocini, Team EOS, Tavolo di coordinamento. **Risorse Operative:** Personale dell'Ufficio Comunicazione e URP, Personale dell'Ufficio Ufficio Fund Raising e Valorizzazione Ricerca. AZIONE 3 **Responsabili Istituzionali**: CUG , Delegata alle Politiche di Genere, **Delegata ai patrocini**, Delegato alla Ricerca, Team EOS, Tavolo di coordinamento. **Risorse Operative:** Personale dell'Ufficio Comunicazione e URP, Personale della Segretaria Particolare del Rettore. AZIONE 4 **Responsabili Istituzionali**: CUG, Delegata alle Politiche di Genere, Team EOS, **Tavolo di coordinamento**. **Risorse Operative:** Ufficio Regolamenti e Rapporti Istituzionali, Ripartizione Tecnica e Tecnologica. AZIONE 5 **Responsabili Istituzionali**: CUG, Delegata alle Politiche di Genere, Gruppo di Lavoro CALIPER, **Team EOS**, Tavolo di coordinamento. **Risorse Operative:** Personale Ufficio Comunicazione e URP .

WORKPACKAGE 4.1 Favorire l'integrazione di una dimensione di genere nei contenuti di ricerca, nella didattica e nella terza missione

Risorse Finanziarie	Risorse finanziarie a bilancio per supportare la macro-azione.
Target diretto	Comunità universitaria.
Target indiretto	Società
Output	AZIONE 1: Invio almeno 2 comunicati su opportunità di finanziamento/bandi; creazione e implementazione banca dati di monitoraggio della partecipazione ai bandi. AZIONE 2: Partecipazione Notte dei Ricercatori. AZIONE 3: Redazione Linee Guida. AZIONE 4: Attivazione sportello. AZIONE 5: Organizzazione 1 evento per anno.
Outcome	• Sviluppo e rafforzamento di relazioni con i team dei progetti europei, che coinvolgono anche Atenei italiani, finalizzati a contrastare gli squilibri di genere nei contesti scientifici e incremento delle reti di collaborazione su questioni di genere - Medio termine (2 anni). • Rafforzamento di contatti con gli organismi di parità di università e centri di ricerca italiani e stranieri per la condivisione di buone prassi e di competenze e lo svolgimento di attività formative e di ricerca - Medio termine (2 anni). • Rafforzamento delle relazioni con i soggetti accademici e non che operano nell'ambito delle Pari Opportunità a livello locale, nazionale ed europeo, finalizzati a contrastare gli squilibri di genere nei contesti scientifici (vedi per esempio collaborazione attiva già in atto con network e associazioni italiane ed europee - Medio termine (2 anni). • Collaborazione e coinvolgimento delle scuole in attività di informazione, formazione e orientamento (già in fase di ideazione Uniscuola +) - Breve termine (1-2 anni). • Partecipazione all'organizzazione di almeno un evento per anno all'interno della conferenza degli organi di parità. Breve termine (1-2 anni). • Partecipazione ad almeno due eventi/iniziative annuali in collaborazione con attori o network locali, nazionali e internazionali - Medio termine (2 anni). • Promozione di eventi sulle tematiche della parità di genere con/per il territorio organizzati dall'Ateneo o con la collaborazione e/o il patrocinio dell'Ateneo - Medio termine (2 anni).
Monitoraggio e periodicità	Annuale
Obiettivi strategici di riferimento	2.3

AREA 5 Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali

WORKPACKAGE 5.1 Prevenire e contrastare fenomeni di mobbing , molestie e discriminazioni, fenomeni di conflitto e disagio psicologico che possano insorgere nelle relazioni di studio e lavoro

Macro-Azione	**5.1.1: Prevenzione e contrasto al mobbing , molestie, discriminazioni e conflitti nelle relazioni di studio e lavoro**
Sotto-azioni	1. Proseguimento sia della campagna di pubblicizzazione e informazione in merito al regolamento di Ateneo sulla lotta contro le molestie sessuali, il bullismo e la discriminazione; sia sul ruolo del CUG e della Consigliera di Fiducia e modalità di accesso ai loro servizi (compresa la diffusione di materiale informativo) anche in collaborazione con associazioni e *stakeholders*. 2. Pubblicazione del report annuale della Consigliera di Fiducia e successiva preparazione di un documento che analizzi le problematiche e proponga degli interventi finalizzati al loro contrasto. 3. Monitoraggio annuale dell'applicazione del Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie e sessuali e il loro contrasto da sottoporre al Senato Accademico. 4. Attuazione di percorsi formativi e informativi per vari profili di componenti della comunità accademica, finalizzati ad offrire informazioni di base su queste tematiche: a. Seminari sugli stereotipi di genere con cadenza almeno annuale e con diversi destinatari: studenti, ricercatori e personale amministrativo; b. Corsi/workshop/seminari/mostre rivolti ad un pubblico interno ed esterno. 5. Attuare iniziative per favorire la crescita della consapevolezza sugli strumenti e procedure di contrasto ai fenomeni della discriminazione tra studenti in relazione a genere, età, disabilità, origine etnica, origine, lingua, opinioni politiche, orientamento sessuale. 6. Azioni volte ad avere una maggiore comprensione delle radici dei pregiudizi e dei meccanismi di espressione violenta di tali pregiudizi.
Responsabili Istituzionali e Risorse Operative	AZIONE 1 **Responsabili Istituzionali: CUG**, Delegata alle Politiche di Genere, Consigliere di Fiducia, Tavolo di coordinamento. **Risorse Operative:** Personale dell'Ufficio Comunicazione e URP. AZIONE 2 **Responsabili Istituzionali:** CUG, Delegata alle Politiche di Genere, **Consigliera di Fiducia**, Tavolo di coordinamento. **Risorse Operative:** Personale dell'Ufficio Comunicazione e URP. AZIONE 3 **Responsabili Istituzionali: CUG**, Delegata alle Politiche di Genere, Tavolo di coordinamento. **Risorse Operative:** Personale dell'Ufficio Anticorruzione e Trasparenza. AZIONE 4 **Responsabili Istituzionali: CUG**, **Delegata alle Politiche di Genere**, **Team EOS**, Tavolo di coordinamento. **Risorse Operative:** Personale dell'Ufficio Formazione. AZIONE 5 **Responsabili Istituzionali: CUG**, Delegata alle Politiche di Genere, **Delegata all'inclusione**, **Team EOS**, Tavolo di coordinamento. **Risorse Operative:** Personale dell'Ufficio Formazione.

WORKPACKAGE 4.1 Favorire l'integrazione di una dimensione di genere nei contenuti di ricerca, nella didattica e nella terza missione

	AZIONE 6 **Responsabili Istituzionali:** CUG, Delegata alle Politiche di Genere, **Team EOS**, Tavolo di coordinamento. **Risorse Operative:** Personale dell'Ufficio Integrazione Disabili.
Risorse Finanziarie	Risorse finanziarie a bilancio per supportare la macro-azione.
Target diretto	Comunità universitaria.
Target indiretto	Società.
Output	AZIONE 1: Numero di azioni di promozione attuate. AZIONE 2: Redazione e pubblicazione report annuale. AZIONE 3: Redazione report di monitoraggio annuale. AZIONE 4: Previsione di momenti di formazione obbligatoria sul tema della discriminazione e della violenza di genere, delle molestie (sessuali e non) nell'ambiente di studio e di lavoro. AZIONE 5: Realizzazione n. 2 iniziative per anno. AZIONE 6: Progetto esecutivo
Outcome	• Promozione di un ambiente di lavoro che assicuri il benessere di tutto il personale e incoraggi azioni di prevenzione e risoluzione delle criticità - Medio termine (2 anni). • Riduzione del numero di situazioni rilevate di molestie, bullismo, mobbing e discriminazione e aumento di quelle evitate e/o risolte positivamente con l'aiuto del CUG (Comitato Unico di Garanzia CUG) e della Consigliera di Fiducia - Breve-medio termine (1-2 anni). • Aumento della consapevolezza nella comunità accademica allargata del supporto istituzionale per risoluzioni positive di molestie sessuali, mobbing, bullismo e discriminazione - Lungo termine (3-5 anni). • Misurazione dell'efficacia delle azioni informative rivolte agli studenti attraverso il numero di partecipanti e la consistenza della partecipazione. Saranno previste alcune pubblicazioni specifiche sui media e sui social media per coinvolgere tutti gli studenti interessati - Breve-medio termine (1-2 anni). • Pubblicazioni delle relazioni annuali del/la Consigliere/a di Fiducia e conseguente predisposizione di un documento di analisi e progettazione degli interventi - Breve-medio termine (1-2 anni). • Predisposizione materiali informativi e interventi di (in)formazione - Breve-medio termine (1-2 anni). • Aumento del numero di partecipanti alla formazione - Medio termine (2 anni).
Monitoraggio e periodicità	Annuale
Obiettivi strategici di riferimento	1, 2, 3

AREA 6 Comunicazione istituzionale

WORKPACKAGE 6.1 Garantire l'informazione sulle azioni, gli strumenti e i servizi relativi alle politiche di genere e alle pari opportunità e favorire la loro fruizione e diffusione. Sensibilizzare e promuovere la discussione e la condivisione delle tematiche sulla parità di genere . Promuovere linguaggio e modi di comunicazione rispettosi e inclusivi.

Macro-Azione	**6.1.1:** Aggiornamento della pagina web dedicata alle politiche di genere come riferimento
Sotto-azioni	1. Aggiornamento della pagina dedicata alle politiche di genere del sito web di Ateneo, della pagina istituzionale CUG e dei social istituzionali al fine di: a) assicurare l'informazione su azioni, strumenti e servizi relativi; b) sensibilizzare e promuovere la discussione e la condivisione delle tematiche sulla parità di genere; pubblicazione bimestrale della newsletter del CUG.
Responsabili Istituzionali e Risorse Operative	AZIONE 1 **Responsabili Istituzionali**: CUG, Delegata alle Politiche di Genere, Delegato alla Comunicazione, Tavolo di coordinamento. Risorse Operative: Personale dell'Ufficio Comunicazione e URP.
Risorse Finanziarie	Risorse finanziarie a bilancio per supportare la macro-azione.
Target diretto	Comunità universitaria e società.
Target indiretto	Comunità universitaria e società.
Output	AZIONE 1: Repository delle notizie/aggiornamenti (google drive).
Outcome	• Una diffusione più sistematica delle informazioni e un'azione più costante e capillare di sensibilizzazione. - Medio termine (1 -2 anni). • Maggiore visibilità e maggiore attenzione verso le tematiche di genere - Medio termine (1 -2 anni).
Monitoraggio e periodicità	Annuale
Obiettivi strategici di riferimento	1,3

AREA 6 Comunicazione istituzionale

WORKPACKAGE 6.2 Promuovere l'utilizzo di forme di comunicazione e di linguaggio inclusive e rispettose delle differenze di genere

Macro-Azione	**6.2.1:** Promuovere l'uso di un linguaggio istituzionale inclusivo
Sotto-azioni	1. Definizione e redazione delle Linee guida di Ateneo per l'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle differenze, a partire da una ricognizione e modifica delle prassi esistenti (modulistica amministrativa, sito di Ateneo, regolamenti, altre forme di comunicazione). 2. Formazione di tutto il Personale sul linguaggio rispettoso delle differenze e sull'attuazione e diffusione delle linee guida in tutta l'università, con il coinvolgimento attivo delle strutture dell'Ateneo.
Responsabili Istituzionali e Risorse Operative	AZIONE 1 **Responsabili Istituzionali**: CUG, Delegata alle Politiche di Genere, **Delegato al Personale**, Tavolo di coordinamento. **Risorse Operative:** Personale dell'Ufficio Comunicazione e URP, Gruppo di Lavoro trasversale all'organizzazione. AZIONE 2 **Responsabili Istituzionali**: CUG, Delegata alle Politiche di Genere, Delegato al Personale, **Tavolo di coordinamento**. **Risorse Operative:** Personale dell'Ufficio Formazione della RIRU.
Risorse Finanziarie	Risorse finanziarie a bilancio per supportare la macro-azione.
Target diretto	Comunità universitaria.
Target indiretto	Società.
Output	AZIONE 1: Redazione Linee guida di Ateneo per l'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle differenze. AZIONE 2: Previsione di momenti di formazione obbligatoria sulle Linee guida di Ateneo per l'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle differenze.
Outcome	• Adozione delle linee guida dell'Università sull'uso del linguaggio - Breve termine (1 anno). • Adeguamento della modulistica, del sito d'Ateneo e dei documenti ufficiali alle linee guida - Medio termine (2 anni). • Formazione del personale per promuovere l'uso di un linguaggio sensibile al genere - Medio termine (2 anni). • Maggiore consapevolezza dell'uso della lingua - Medio termine (2 anni). • Comunicazione istituzionale più inclusiva - Medio termine (2 anni) • Almeno un evento di formazione per anno destinato e se necessario differenziato per le diverse componenti dell'ateneo (studenti, ricercatori e personale amministrativo - Medio termine (2 anni) • Incremento di almeno il 70% di pagine istituzionali e documenti ufficiali che adottino un linguaggio gender sensitive (Verifica a campione in sede di aggiornamento del bilancio di genere) - Breve-medio termine (1-2 anni).

WORKPACKAGE 6.2 Promuovere l'utilizzo di forme di comunicazione e di linguaggio inclusive e rispettose delle differenze di genere

Monitoraggio e periodicità	Annuale per formazione e monitoraggio della comunicazione
Obiettivi strategici di riferimento	1.3