



**UNIVERSITÀ
DEL SALENTO**



Eguali
Opportunità
UniSalento

POLITICHE DI GENERE

PIANO STRATEGICO

INDICE

MACRO-OBIETTIVI DELLA DELEGA.....	5
OBIETTIVI STRATEGICI	5
AZIONI	5
DESCRIZIONE DELLE AZIONI, CON ELENCO DI WORK PACKAGES PER LA LORO IMPLEMENTAZIONE E PROPOSTA DI INDICATORI	7
1. Tavolo di coordinamento e costruzione di un team dedicato.....	7
2. Contrasto a mobbing e molestie	8
3. Monitoraggio di pari opportunità e benessere organizzativo	9
4. Conciliazione vita-lavoro	11
5. Valorizzazione della diversità di genere nelle carriere scientifiche.....	13
6. Valorizzazione della diversità di genere nelle carriere TA	16
7. Prospettive di genere all'interno di didattica e ricerca	17
8 Comunicazione, informazione e linguaggio	18
9. Relazioni con il territorio e con attori nazionali e internazionali; creazioni e rafforzamento di reti.	19
10. Funding, risorse e progettazione	21
INTERAZIONI E SOGGETTI POTENZIALMENTE COINVOLTI ALL'INTERNO DELL'UNIVERSITÀ:	22

PIANO DI AZIONE PER LE POLITICHE DI GENERE

MACRO-OBIETTIVI DELLA DELEGA

Promuovere le pari opportunità di accesso, di crescita culturale e professionale di tutto il personale dell'Ateneo e dei studenti, a prescindere dal genere e orientamento sessuale, attraverso lo sviluppo di misure specifiche per la gestione e la valorizzazione della diversità.

Superare le asimmetrie esistenti all'interno dell'Ateneo, in particolare nelle posizioni apicali, di responsabilità e di governo, attraverso la promozione di azioni concrete rivolte a contrastare la dispersione di risorse e talenti e a garantire eque opportunità a tutti.

Sviluppare una politica di sostegno alla conciliazione tra vita lavorativa e vita personale e familiare.

Contrastare i fenomeni di discriminazione, molestie e *mobbing*; promuovere il benessere organizzativo in tutte le sue dimensioni.

Rendere l'Ateneo un caso esemplare in materia di pari opportunità, ove l'equità si concretizzi non attraverso l'ignoramento delle differenze ma con la valorizzazione della diversità.

Implementare il ruolo pubblico dell'Ateneo come motore di crescita del territorio e dei suoi cittadini/e.

OBIETTIVI STRATEGICI

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.

AZIONI

(tra parentesi tonde gli obiettivi strategici di riferimento, tra parentesi quadre i destinatari. Con 'tutti' si intende tutta la comunità universitaria)

1. **Tavolo di coordinamento e costruzione di un team** (1, 2)
2. **Contrasto a mobbing e molestie** (1, 2) [Tutti]
3. **Monitoraggio di pari opportunità e benessere lavorativo (1)** [Tutti]
4. **Conciliazione vita-lavoro** (1, 2) [Personale; sperimentalmente anche studenti e ricercatori non stabilizzati]

5. **Valorizzazione della diversità di genere nelle carriere scientifiche** (1,2) [Personale scientifico; studenti]
6. **Valorizzazione diversità di genere nelle carriere TA** (1,2) [Personale TA]
7. **Prospettive di genere all'interno di didattica e ricerca** (2) [Personale scientifico; studenti]
8. **Comunicazione, informazione e linguaggio** (2,3) [Tutti]
9. **Relazioni con il territorio e con attori nazionali e internazionali; creazioni e rafforzamento di reti.** (2,3) [Tutti; attori esterni]
10. **Funding e progettazione** (2, 3)

DESCRIZIONE DELLE AZIONI, CON ELENCO DI WORK PACKAGES PER LA LORO IMPLEMENTAZIONE E PROPOSTA DI INDICATORI

1. Tavolo di coordinamento e costruzione di un team dedicato

Le politiche per l'attuazione di pari opportunità e benessere organizzativo all'interno dell'Ateneo hanno un carattere trasversale alle competenze di diversi organismi e soggetti delegati. Per consentire maggiore sensibilizzazione e informazione, favorire la partecipazione e l'apporto di ciascun organismo o figura, e offrire maggiore omogeneità alle strategie attuate nei vari ambiti, rendendole più coerenti ed efficaci, si deve attuare una intensa collaborazione tra le diverse aree.

Uno strumento necessario è un Tavolo di coordinamento che prevede la partecipazione di: Rettore, presidente/ssa del Comitato Unico di Garanzia, delegata alle Politiche di genere (e TA di riferimento se nominato)

Viene convocato almeno a cadenza annuale.

Agli incontri del Tavolo possono essere invitati a partecipare, in relazione ai temi trattati: Direttore/trice generale, ulteriori Delegate/i e, in un futuro soggetti quali il/la Consigliere/a di Fiducia e rappresentanti dei Dipartimenti. I contenuti trattati andranno verbalizzati anche per verificare il conseguimento degli impegni presi.

Inoltre, in assenza di un ufficio dedicato, nell'ottica della costruzione di team con cui lavorare, intendo **individuare un/una referente per le politiche di genere in ogni dipartimento.**

Sarebbe necessario e prezioso, come proposto dal Rettore, **nominare una figura TA di supporto e riferimento per la delega**

Workpackages:

1. Formazione del tavolo di coordinamento
2. Costruzione di un team/gruppo di lavoro

Indicatori:

- Organizzazione di almeno un incontro annuale del Tavolo, per la definizione di obiettivi da attuare e piano di azione
- Messa a punto di un team

2. Contrasto a mobbing e molestie

L'Ateneo si impegna a prevenire e contrastare fenomeni di *mobbing* e *straining*, molestie e discriminazioni.

Oltre ad essere un impegno civile e giuridico, questo incrementa una migliore qualità della vita e del lavoro. Tali fenomeni influiscono infatti negativamente sulla salute delle persone vessate, sull'efficienza e l'efficacia dei gruppi di lavoro, sulla motivazione e soddisfazione lavorativa, incrementando i costi economici per l'Ateneo (aumenti delle giornate di malattia e delle richieste di invalidità) e possono danneggiare gravemente l'immagine dell'organizzazione.

Workpackages:

1. redazione e approvazione del regolamento antimobbing e molestie
2. istituzione della figura del/la consigliere/a di fiducia
3. pubblicazioni di relazioni annuali del/la Consigliere/a di Fiducia e conseguente predisposizione di un documento di analisi e progettazione degli interventi
4. pubblicizzazione e informazione su regolamento e figura del/la consigliere/a e modalità di accesso ai servizi (anche con materiale informativo)
5. azione specifica di informazione agli studenti, in collaborazione con le associazioni studentesche, su molestie, mobbing ed argomenti affini
6. attuazione di percorsi formativi e informativi per vari profili, finalizzati ad offrire informazioni di base su queste tematiche;
7. iniziative per rilevare situazioni di molestie, mobbing e discriminazioni, anche con riferimento alla componente studentesca
8. elaborazione di una proposta di valutazione del personale che tenga conto anche di comportamenti accertati di molestie, mobbing e discriminazioni o mancato contrasto delle stesse.

Indicatori:

- redazione e attuazione regolamento mobbing e molestie
- procedura assegnazione incarico Consigliere/a di Fiducia
- pubblicazioni relazioni annuali del/la Consigliere/a di Fiducia e conseguente predisposizione di un documento di analisi e progettazione degli interventi
- predisposizione materiali informativi e interventi di (in)formazione

3. Monitoraggio di pari opportunità e benessere organizzativo

L'azione di monitoraggio di dati strutturali costituisce una fase essenziale per individuare criticità e bisogni, costruire gli strumenti per contrastare disegualianze e per pianificare politiche innovative.

Lo strumento principale, in ottemperanza alle linee guida ministeriali, sarà la stesura del primo bilancio di genere di Ateneo, che verrà poi messo a regime come pratica costante.

Per la messa a punto del primo bilancio di genere vedo necessaria la formazione di un tavolo di lavoro formato almeno da Rettore, Prorettrice, Direttore Generale, Presidentessa del CUG e delegata alle Politiche di genere, per predisporre, secondo le linee guida ministeriali e le specificità dell'Ateneo, la struttura del Bilancio e per definire la formazione del gruppo di lavoro che se ne occuperà. Il tavolo potrà decidere di includere ed avvalersi anche di altre figure.

Negli anni successivi, una volta avviato il bilancio, il Tavolo può cessare di esistere. Le decisioni sul bilancio di genere e la sua analisi si discuteranno nel Tavolo di cui all'azione 1.

Intendo, inoltre, proporre un questionario al personale scientifico sulla percezione del rapporto tra genere e lavoro e carriera scientifica. Dalle rilevazioni eseguite potranno emergere indicazioni utili per sensibilizzare l'Ateneo alle tematiche in questione e per individuare possibili misure da adottare in concreto (vedi azione 5)

In questa azione collaborerò con il CUG e auspico supporto dall'Osservatorio.

Workpackages:

1. BILANCIO DI GENERE

- i. Costituzione del tavolo di lavoro per la messa a punto del primo bilancio di genere (BDG).
- ii. Costituzione del gruppo di lavoro per il BDG
- iii. Redazione del primo BDG
- iv. Messa a regime del BDG
- v. Analisi del BDG e conseguente progettazione degli interventi

2. ALTRE INDAGINI

- i. Censimento delle azioni relative al genere poste in atto in Ateneo
- ii. Indagine tra il personale scientifico dell'Ateneo sulla percezione dell'influenza del genere sulla propria carriera
- iii. Analisi dei risultati di ii)
- iv. Analisi dei risultati dell'inchiesta sul benessere lavorativo commissionata e conclusa recentemente (dott.ssa Ingusci) in un'ottica di genere
- v. Collaborazione a future indagini sul benessere lavorativo

organizzate all'interno dell'Ateneo per inserire la dimensione di genere.

- vi. (A cura del CUG) Promozione di un'indagine conoscitiva per individuare le competenze tecnico-professionali del personale tecnico-amministrativo

Indicatori:

- Costituzione del Tavolo e organizzazione di almeno una riunione precedente al primo BDG.
- Predisposizione del primo BDG
- Redazione annuale del BDG
- Predisposizione dell'indagine di cui al punto 5 e analisi dei risultati

4. Conciliazione vita-lavoro

L'Ateneo negli anni ha adottato politiche e strumenti di conciliazione che contrastino le disparità esistenti e favoriscano un accesso paritario e l'avanzamento professionale. Si intende proseguire in questo senso, promuovendo sia interventi di supporto e forme di condivisione dei ruoli e delle responsabilità sia interventi di (in)formazione: si vuole costruire una cultura organizzativa che valorizzi il benessere del singolo e la conciliazione fra vita personale e impegno professionale, indipendentemente dal suo sesso (è necessaria anche una riflessione su interventi meno tradizionali, in caso di nuclei familiari omosessuali).

Il progressivo invecchiamento del personale richiede anche una riflessione sull'ampliamento delle azioni a sostegno della conciliazione in casi di situazioni familiari che vedono la presenza di persone anziane con necessità di cura.

In questa azione collaborerò con il CUG, che gestisce direttamente alcune iniziative e auspico supporto dall'Osservatorio.

Workpackages:

Consolidamento delle pratiche già esistenti quali: assegno di supporto per asili nido e convenzioni per la gestione dell'asilo nido già esistente, organizzazione di ludoteche e servizi estivi (CUG)

1. Individuazione di altre possibili convenzioni con strutture educative del territorio per il personale che vive lontano dal nido esistente (CUG)
2. Promozione del telelavoro
3. Organizzazione di un seminario informativo sullo *smart working*
4. Promozione di una indagine (anche collegabile a quella prevista nell'azione 3) per individuare le esigenze di conciliazione del personale, indipendentemente dal sesso
5. Studio di fattibilità per supportare la genitorialità di studenti/studentesse, di dottorandi/e e di altre figure non stabilizzate (esempio: rateizzazione delle tasse, accesso al nido e altri servizi, etc)
6. Studio e proposta di misure a sostegno di personale scientifico a rientro dalla maternità e di misure a sostegno delle donne con impegno di maternità e di cura (per esempio: fondi di mobilità e ricerca. Alcune misure si potrebbero collegare ad indicatori finanziari di reddito)
7. Studio per la revisione degli indici che riguardano la valutazione per accesso ai fondi e nella progressione di carriera.
8. Studio e proposta di misure sperimentali per incentivare la condivisione del lavoro di cura, nel caso di una coppia di dipendenti dell'Ateneo, per incentivare gli uomini a prendere congedi di paternità (per esempio, prevedendo modifiche negli indici di valutazione e nella progressione di carriera).

A seguito dell'analisi del questionario sulla conciliazione, si prenderà in considerazione l'attivazione di misure quali ad esempio l'individuazione di spazi

per l'allattamento, attivazione di servizi di emergenza (per esempio malattie improvvise di minori, per diminuire le assenze improvvise), servizi temporanei di baby parking in occasione di convegni.

In conseguenza degli studi di fattibilità si proporranno misure per le carriere scientifiche di cui al punto 5.

Indicatori:

- misure a sostegno della genitorialità del personale strutturato
- convenzioni attivate
- seminario sullo smart working
- questionario sulla conciliazione
- indagini e studi di fattibilità organizzati

5. Valorizzazione della diversità di genere nelle carriere scientifiche.

La nostra Università vede una rilevante disparità nella presenza di uomini e donne nelle carriere, sia accademiche che amministrative, soprattutto nelle posizioni apicali. Si osserva anche una sotto-rappresentazione delle donne nelle posizioni di governo dell'Ateneo.

Questi squilibri vanno a detrimento non solo dell'equità, ma anche dell'efficienza. Esiste infatti ormai un'ampia letteratura che dimostra come i contesti organizzativi più paritari e più attenti alle diversità presentino un maggior grado di innovazione e creatività, un livello più contenuto di dispersione delle competenze e un più elevato benessere organizzativo.

Oltre ad interventi già elencati al punto 4 sulla conciliazione vita-lavoro, si metteranno in atto azioni di formazione e informazione.

Si vuole inoltre promuovere trasparenza ed equilibrio di genere nelle modalità di individuazione di figure nei ruoli decisionali, per ridurre l'effetto di stereotipi e il potere di network informali, e così incrementare la presenza di donne nelle posizioni decisionali e negli organismi di selezione (comitati, commissioni di ammissione ai dottorati e di concorso).

Data la quasi totale assenza di buone pratiche in questo ambito al momento nel nostro Ateneo, parte delle azioni previste inizialmente consisteranno in analisi e studi di fattibilità di azioni positive per favorire le carriere femminili e contrastare il fenomeno della *leaky pipeline*, molte già sperimentate in altri Atenei.

L'evoluzione delle azioni che prevedono analisi e studi di fattibilità sarà la messa a punto di azioni positive.

Alcune azioni saranno rivolte anche agli studenti.

Inoltre, come elaborerò nelle azioni seguenti di terza missione, un obiettivo a lungo termine che mi sta particolarmente a cuore, a mio parere necessario e ormai suggerito dai risultati di studi, progetti e pratiche, sarà quello di studiare modalità da proporre al di fuori dell'Ateneo, ad organi decisionali quali CRUI, Ministeri, ANVUR, per favorire cambiamenti strutturali atti a superare gli squilibri nelle carriere e supportare le carriere femminili.

Questo tipo di lavoro rende necessaria un'azione di rete tra vari atenei e istituzioni.

Un lavoro propositivo di questo tipo porrebbe l'Ateneo all'avanguardia nello scenario nazionale.

Workpackages:

1. AZIONI PER GARANTIRE INCLUSIONE E BENESSERE DI STUDENTI E STUDENTESSE

- i. l'istituzione della carriera alias per studenti transgender (di cui potranno usufruire anche vittime di stalking, testimoni di giustizia etc)
- ii. azioni di informazione sulla carriera alias

- iii. proposta di offerta di supporto psicologico agli studenti (contatti con lo sportello psicologico esistente, valutazione di istituzione di altri servizi)

2. ORIENTAMENTO E CONTRASTO ALLA DISPERSIONE

- i. interventi di orientamento in entrata (presso le scuole) mirati a superare le attuali asimmetrie e a sostenere una maggiore equità di genere negli accessi ai diversi percorsi universitari
- ii. nei settori disciplinari in cui si vede una rilevante perdita di donne dopo la laurea, quali le cosiddette scienze 'hard', azioni di informazione e incentivazione alle studentesse a intraprendere dottorato e carriere scientifiche (seminari, laboratori di ricerca, fondo spese di viaggio riservato per partecipazioni ad eventi mirati)
- iii. promozione di azioni che incrementino la visibilità di dottorandi/e e giovani ricercatori/ricercatrici, in particolare RTDA e assegnisti, con particolare attenzione alle donne
- iv. progettazione di azioni di supporto alla mobilità internazionale, in entrata e in uscita, di dottorande e ricercatrici
- v. Implementazione di un sistema di valutazione dell'esperienza che dottorande/i e assegnisti/e hanno avuto con lo specifico dipartimento di riferimento e con l'Ateneo.

3. SUPPORTO ALLE PARI OPPORTUNITÀ NELLE CARRIERE

- i. Progettazione di azioni di mentoring rivolte a dottorande e giovani ricercatrici, stabilizzate e non
- ii. Elaborazione di linee guida per incrementare l'equilibrio di genere nelle posizioni apicali: modalità che garantiscano la trasparenza nell'individuazione di figure decisionali, nella formazione di commissioni di concorso e altro, e nelle progressioni di carriera
- iii. Studio e proposta di incentivi ai dipartimenti per favorire chiamate di personale di ricerca femminile, a parità di merito (es. chiamata diretta di studiose di chiara fama; riduzione di costo o quote premiali di punti organico ai dipartimenti che dimostrino di aver assunto donne tra gli RTDB o come professoresse)
- iv. Studio e proposta di incentivi ai dipartimenti per favorire la promozione di donne tra gli abilitati in prima e seconda fascia
- v. Studio e proposta di modalità di riconoscimento del tempo dedicato alla maternità e ai congedi di malattia e aspettative nelle valutazioni di carriera e concorsuali (vedi anche l'azione 4)
- vi. Esplorazione ed eventuale sperimentazione di iniziative volte all'accoglienza delle coppie in carriera duale (es. *partner accomodation* e *dual-career appointments*).
- vii. Relazione annuale da inviare ai dipartimenti a seguito dei dati dal bilancio di genere, che evidenzia la distribuzione del loro staff scientifico in base al genere, a fini di automonitoraggio e incentivo al miglioramento.

4. INTERVENTI DI GOVERNANCE PER INCREMENTARE UNA EQUA VISIBILITÀ E RAPPRESENTATIVITÀ

- i. Elaborazione di proposte per garantire una rappresentazione paritaria nella governance, modificando lo Statuto e rivedendo le modalità di voto
- ii. Organizzazione di uno studio di analisi e valutazione rispetto all'efficacia dei modelli di valutazione, per evidenziare eventuali criticità presenti nelle attuali pratiche di selezione e valorizzazione
- iii. Stesura di linee-guida per supporto a convegni e workshop finanziati dall'Ateneo o con il suo patrocinio, subordinandoli ad una equa rappresentanza di ognuno dei generi tra gli invited speaker e i comitati scientifici e organizzativi
- iv. 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.

Indicatori:

- attivazione della carriera alias
- azioni di informazione sulla carriera alias
- azioni di orientamento e incentivazione alle carriere scientifiche
- organizzazione di seminari per studenti e personale su pregiudizio, stereotipi etc.
- stesura linee guida per supporto finanziario ai convegni
- interventi per promuovere la visibilità delle eccellenze scientifiche femminili
- studi di fattibilità e progettazione intrapresi

6. Valorizzazione della diversità di genere nelle carriere TA

In questo ambito si prevedono interventi amministrativi e organizzativi che tengano conto della prospettiva di pari opportunità nella gestione delle risorse umane e che consentano un superare attuali squilibri, per esempio nella premialità e posizioni decisionali.

Alcune azioni sono già previste al punto 4 su conciliazione vita-lavoro.

Viste alcune criticità comuni alle carriere scientifiche, quali per esempio la sottorappresentazione di donne nei ruoli apicali dell'amministrazione e tra il personale tecnico (con relativa asimmetria anche nei compensi e negli incentivi) alcuni dei work packages previsti nell'azione 5 possono essere applicati anche in questo caso.

Prima di definirli vorrei concertare la fattibilità con Rettore, CUG, Direttore Generale e Delegato al Personale.

Altre azioni da discutere possono essere:

1. introduzione di sistemi premiali attenti alle differenze di genere (per esempio basate su risultati invece di presenze orarie)
2. nell'ottica di favorire i percorsi di carriera femminili, la progettazione di interventi formativi diretti allo sviluppo delle competenze necessarie per rivestire ruoli apicali.
3. attenzione al personale non stabilizzato, con iniziative che possano consentire di progettare il proprio futuro professionale e personale.
4. riconoscere a tutto il personale tecnico-amministrativo un monte ore annuale per la partecipazione ad iniziative formative organizzate dal Comitato Unico di Garanzia e/o nell'ambito della mia delega.

Non metto indicatori qui perché al momento si tratta di iniziative da concordare

7. Prospettive di genere all'interno di didattica e ricerca

Le asimmetrie di genere nella scienza e nelle carriere scientifiche sono spesso il frutto di pregiudizi e stereotipi che tendono ad attribuire a donne e uomini diverse competenze e capacità, e diversa attitudine alla pratica scientifica. Ciò ha implicazioni sul piano delle scelte di studio e lavorative individuali, e anche in termini di perdita di talenti per il mondo della ricerca.

È dunque importante, in linea con le indicazioni provenienti dalla Commissione Europea, promuovere una strategia di *gender mainstreaming* attraverso l'integrazione di una prospettiva di genere nei vari aspetti del lavoro accademico. Alcune iniziative in questo senso sono previste anche nelle azioni di Comunicazione e Collaborazione con il territorio.

Con la prospettiva di studiare, più avanti, la fattibilità dell'istituzione di corsi specifici di studi di genere, le azioni previste in questa prima fase riguardano la formazione di base su temi di genere, anche con ricaduta immediata rispetto alle altre azioni previste.

1. Formazione differenziata per studenti e staff su temi quali, per esempio, il pregiudizio implicito e gli stereotipi cruciale anche in ogni tipo di valutazione (dal feedback degli studenti verso i professori, alla valutazione che fanno i professori degli studenti, alle modalità di giudizio e scelta delle commissioni responsabili di concorsi, o progressioni di carriera). Si può prevedere in un secondo tempo l'obbligatorietà di tali corsi per chiunque rivesta un ruolo 'giudicant'È
2. Messa a punto, in collaborazione con il Delegato alla Didattica, di un pacchetto di lezioni/seminari dedicate al genere che potrà essere attivato da ogni corso di laurea
3. Promozione di e partecipazione a studi e iniziative relative al genere proposti da docenti e ricercatori/ici dell'Ateneo, sia di didattica che di ricerca
4. Promozione e organizzazione di eventi , seminari, workshop, per introdurre la dimensione di genere nei contenuti di ricerca e innovazione

Indicatori:

- organizzazione di seminari su bias e stereotipi
- messa a punto del pacchetto interdisciplinare
- partecipazione ad almeno due iniziative organizzate all'interno dell'Ateneo

8 Comunicazione, informazione e linguaggio

Con questa azione si vuole 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.

Un altro aspetto di questa azione è la promozione dell'utilizzo di forme di comunicazione e di linguaggio rispettose di tutte le differenze e rappresentative di tutte le diverse componenti dell'ateneo.

Workpackages:

1. PAGINA INTERNET PER LA DELEGA E AGGIORNAMENTO

- i. Creazione di una pagina internet all'interno del sito di Unisalento dedicata alla Delega
- ii. Aggiornamento della pagina con documenti, regolamenti, notizie su iniziative e azioni in atto relative alle politiche di genere
- iii. Pubblicazione del Budget di Genere e altri studi e analisi rilevanti
- iv. Pubblicazione del report annuale del Consigliere/a di Fiducia

2. LINGUAGGIO ISTITUZIONALE

- i. Definizione 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, comunicazione, ecc.).
- ii. Formazione del personale sull'attuazione delle linee guida, e divulgazione delle linee guida a tutto l'Ateneo, con il coinvolgimento attivo delle strutture dell'ateneo
- iii. Attuazione delle linee guida nella modulistica, sito web e comunicazione ufficiale etc.

3. SEMINARI SU LINGUAGGIO E STEREOTIPI NEI MEDIA

- i. Organizzazione di un ciclo di seminari su linguaggio e stereotipi nei media e nei social, rivolto alla comunità accademica e al territorio (ordini professionali, istituzioni etc.)

Indicatori:

- Creazione della pagina web e suo aggiornamento
- Pubblicazione del budget di genere
- Pubblicazione del report del Consigliere/a di fiducia
- Organizzazione del ciclo di seminari
- Stesura linee guida per il linguaggio
- Formazione del personale
- Attuazione del cambiamento nella modulistica, sito d'Ateneo e documenti ufficiali

9. Relazioni con il territorio e con attori nazionali e internazionali; creazioni e rafforzamento di reti.

L'Università collabora con vari soggetti esterni, sia per attuazione di progetti che per la diffusione di buone pratiche, modelli organizzativi, formazione e informazione su temi di genere e di valorizzazione della diversità. Questo in contesti organizzativi, educativi, politici e professionali.

Si promuoverà l'affermazione di una cultura ispirata ai principi del rispetto della persona e della valorizzazione delle diversità, con strumenti come didattica, formazione avanzata, sperimentazione, iniziative di sensibilizzazione e divulgazione, anche in sinergia con altri attori presenti sul territorio.

Si rafforzeranno le relazioni con i soggetti che operano nell'ambito delle Pari Opportunità a livello locale, ma anche nazionale ed internazionale, con azioni congiunte e partecipando attivamente a network e progetti, in particolare in ambito accademico.

Si intende inoltre, dopo adeguate analisi e di concerto con altre Università, svolgere un ruolo propositivo con gli organi di governance della ricerca italiana per la messa in atto di azioni positive efficaci per incrementare il numero dei soggetti meno rappresentati nei ruoli più alti delle carriere accademiche, come per esempio le donne nelle discipline scientifiche. Un inizio di implementazione di questo obiettivo potrebbe essere una proposta in un progetto H2020 dedicato.

Workpackages:

1. COLLABORAZIONE CON LE ISTITUZIONI E ASSOCIAZIONI LOCALI E REGIONALI

- i. Collaborazione con l'ASL locale e Comune di Lecce per la creazione di uno sportello sanitario presso il polo Ecotekne. Lo sportello sarà possibilmente comprensivo oltre che di servizi di base, anche di un servizio ginecologico e psicologico, e affiancato da uno sportello antiviolenza
- ii. Contatti e collaborazione con la Consigliera di Parità regionale
- iii. Esplorazione della possibilità di avvio di un piano pilota con la Regione, all'interno del piano integrato per la prevenzione e il contrasto alla violenza di genere
- iv. Realizzazione, insieme ad altri soggetti presenti sul territorio, di manifestazioni/eventi sui temi delle pari opportunità e del contrasto alla violenza contro le donne
- v. Definizione di linee guida d'Ateneo per la concessione del patrocinio ad eventi relativi al genere e alla diversità

2. COLLABORAZIONE CON LE SCUOLE

- i. Collaborazione e coinvolgimento delle scuole in attività di informazione, formazione e orientamento

3. FORMAZIONE, CICLI DI LEZIONI, E SCUOLE APERTI ANCHE AD UTENTI ESTERNI

- i. Ciclo di seminari sul linguaggio e gli stereotipi nei media e social aperto alle istituzioni locali e agli ordini
- ii. Organizzazione di una scuola sul budget di genere aperto a istituzioni e ordini professionali
- iii. Organizzazione di workshop e conferenze sui temi di genere e scienza (uno previsto per la fine di 2020 o per il 2021 in collaborazione con l'Università di Bari).

4. PARTECIPAZIONE A PROGETTI

- i. Partecipazione attiva al progetto H2020 SWAFS CALIPER di cui siamo beneficiari
- ii. Partecipazione, se il progetto presentato verrà approvato, alla Notte Europea dei Ricercatori con iniziative legate a genere nella scienza.
- iii. 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
- iv. Partecipazione ad un progetto europeo di genere, come partner o capofila.

5. PARTECIPAZIONI A NETWORK DI PARI OPPORTUNITÀ

- i. Partecipazione attiva alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane: in particolare Unisalento è sede candidata per l'Assemblea Nazionale del 2021.
- ii. Presa di contatto 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.
- iii. Contatti e collaborazione con l'ufficio della Consigliera di Parità nazionale

Indicatori:

- Collaborazione con ASL e Comune per la creazione dello sportello sanitario (incontri, individuazione locali, attuazione)
- Partecipazione/collaborazione ad almeno una iniziativa della Regione o della Consigliera Regionale per anno
- Partecipazione a o organizzazione di almeno un evento per anno all'interno della conferenza degli organi di parità
- Partecipazione ad almeno due eventi/iniziative annuali in collaborazione con attori o network locali, nazionali e internazionali
- Eventi con/per il territorio organizzati o cui si partecipa
- Seminari, scuole e convegni organizzati
- Obiettivi raggiunti all'interno del progetto CALIPER

10. Funding, risorse e progettazione

La realizzazione delle azioni richiede ovviamente fondi e impegno di risorse, sia finanziarie che umane. Si auspica la definizione da parte dell'Ateneo di un budget da dedicare alle azioni all'interno della Delega ed anche l'individuazione di risorse umane di supporto (anche attraverso la definizione di personale TA di riferimento, costituzione di gruppi di lavoro, bandi per assunzione su progetti dedicati ad azioni o ricerche specifiche).

Si intende inoltre esplorare altre modalità di finanziamento esterne all'Ateneo con la partecipazione a bandi e progetti.

(Potrebbe anche definirsi una modalità premiale aggiuntiva, legata all'ottenimento di buoni risultati nella valutazione di progetti proposti ma non finanziati)

Workpackages:

1. Collaborazione con l'ufficio fund raising per monitoraggio di bandi e call per progetti regionali, europei e internazionali.
2. Proposta di e partecipazione a progetti finanziati su temi di genere

Indicatori:

- partecipazioni ad eventi informativi e di networking per progettazione
- partecipazione a call per finanziamenti

INTERAZIONI E SOGGETTI POTENZIALMENTE COINVOLTI ALL'INTERNO DELL'UNIVERSITÀ:

La delega riguarda temi trasversali e sarà necessaria la collaborazione con gli altri delegati, tra i quali, in particolare, delegati/e a:

didattica

ricerca

inclusione,

personale

orientamento

sostenibilità

territorio

informatizzazione,

internazionalizzazione

comunicazione.

Inoltre si prevede stretta collaborazione con:

TA di riferimento se nominati/e

CUG

Centro studi Osservatorio Donna

Dipartimenti

Rappresentanze studentesche