

# IL QUADRO DELLE POLITICHE DI GENERE IN ATENEO<sup>1</sup>

## Il GEP 2022-2025 dell'Università del Salento

Dal 2022 le politiche di genere di UniSalento sono state raccolte e messe a sistema all'interno del Piano di Eguaglianza di Genere (GEP 2022-2025<sup>II</sup>), il piano strategico per le politiche di genere approvato dal Senato Accademico il 18/1/2022 e dal Consiglio di Amministrazione il 27/1/2022. In *Gender Equality Plan* è stato integralmente acquisito dall'Agenda di Sostenibilità dell'Ateneo approvata nel novembre del 2023.

Il GEP risponde in pieno sia alle indicazioni europee che alle linee guida del *Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan* negli Atenei italiani<sup>III</sup> della CRUI. Si articola in sei aree di intervento, ciascuna finalizzata al raggiungimento di obiettivi strategici individuati sulla base dei bisogni emersi durante la fase di audit:

- 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

Le sei aree si suddividono ulteriormente in 8 workpackage, 15 macro-azioni e relative sotto-azioni. Per ciascuna azione sono state definite le responsabilità istituzionali e amministrative, le risorse operative e le tempistiche. Le aree si intersecano, molte azioni sono intrinsecamente a largo spettro e rispondono a diversi obiettivi.

Il Senato ha nominato un Tavolo di coordinamento GEP composto da Rettore, Prorettore, Direttore Generale, Presidente del CUG, Delegata alle Politiche di genere, Delegata all'Inclusione e Disabilità, Delegato al Bilancio e Delegato alla Performance d'Ateneo e, inizialmente, da personale della Segreteria Particolare del Rettore: a seguito della riorganizzazione amministrativa, la gestione dei piani strategici, tra cui il GEP, è stata assegnata all'Ufficio di Supporto Strategico.

Il Tavolo promuove, coordina e monitora regolarmente le attività previste dal GEP.

Uno dei principi informatori nel processo di pianificazione e implementazione del GEP è stato quello di coinvolgere tutte le componenti dell'università, in vari ruoli e assegnando la responsabilità istituzionale dell'implementazione di ciascuna azione a varie figure di governance, organismi o gruppi di lavoro, mentre le responsabilità amministrative hanno coinvolto diversi uffici.

## Responsabili principali dell'implementazione del GEP

- Il Tavolo di coordinamento
- La Delegata alle Politiche di genere
- Il CUG
- La Consigliera di Fiducia
- Il Team *EOS-Eguali Opportunità UniSalento*, composto da docenti rappresentanti per le politiche di genere scelti da ogni dipartimento
- Vari/e Delegati/e del Rettore sono stati investiti della responsabilità diretta di azioni specifiche; ricordiamo tra le altre le deleghe a Inclusione, Ricerca, Offerta formativa, Proiezione Internazionale, Personale e Patrocini.

Ricordiamo inoltre il ruolo fondamentale giocato nella pianificazione e implementazione del GEP dal Progetto CALIPER (Linking Research and Innovation for Gender Equality), call H2020-SwafS-2018-2020/H2020-SwafS-2019-1, attraverso la coordinatrice e il gruppo di lavoro.

<sup>1</sup> In questo capitolo si farà una sintesi dell'impianto di politiche di genere e di alcune delle azioni principali ad oggi (giugno 2025).

<sup>II</sup> Il GEP è reperibile alla pagina di Politiche di Genere <https://www.unisalento.it/ateneo/politiche-di-genere> e all'indirizzo <https://www.unisalento.it/documents/20143/3500738/GEP22-25.pdf>

<sup>III</sup> Reperibile alla pagina <https://www.crui.it/archivio-notizie/vademecum-per-l-elaborazione-del-gender-equality-plan-negli-ateniei-italiani.html>

Nel seguito metteremo in evidenza alcune delle misure e delle azioni realizzate nell'implementazione del GEP, o che ne hanno posto le basi. Tra le azioni privilegeremo quelle sistematiche, anche se in alcuni casi indicheremo azioni singole, tra le più recenti e significative. La lista, non esaustiva, è organizzata per aree di intervento che intersecano le aree in cui si articola il GEP.

### **Misure istituzionali per promuovere il riequilibrio di genere**

- Aggiornamento dei Bilanci di Genere ogni due anni; il primo è stato il *Bilancio di Genere 2020*, presentato a marzo 2020: uno dei documenti alla base del GEP
- Approvazione di linee guida per garantire un adeguato equilibrio fra i generi nei convegni, negli eventi di divulgazione scientifica e i seminari, e in ogni iniziativa che coinvolga direttamente o indirettamente l'Università del Salento, sia attraverso un'equa rappresentanza di ciascuno dei generi tra i relatori invitati che nei comitati scientifici e organizzativi con la delibera 109/2022 (n. prot. 161908) del Senato Accademico
- Le linee guida sono state fatte proprie dalla Guida operativa per l'uso del nome e del logo dell'Università del Salento e per la concessione del patrocinio gratuito, approvata dal CdA il 30/5/2023 e dal Senato Accademico il 13/6/2023.
- L'adozione delle Linee Guida è stata la base per la firma del Protocollo 'No women, no panel' tra RAI, UniSalento, Comune e Provincia di Lecce (3/10/2023).

#### **No women no panel**

L'Università ha firmato nel 2023, assieme alla Provincia di Lecce e al Comune di Lecce, il protocollo d'intesa "No women no panel – Senza donne non se ne parla", proposto dalla Rai – Radio televisione italiana. Il protocollo ha l'obiettivo di valorizzare competenze, esperienze e talenti femminili per una più compiuta attuazione dei principi di democrazia paritaria e pluralismo, garantendo l'adeguata rappresentanza delle donne in convegni, dibattiti pubblici e talk show. Il protocollo prevede una procedura di monitoraggio attuata dall'Ufficio Comunicazione Istituzionale.

### **Equilibrio tra vita privata/vita lavorativa; salute, benessere e inclusione; sostegno alla genitorialità**

- Presidio Medico, istituito in collaborazione con l'AUSL di Lecce e l'egida del Comune di Lecce, inaugurato a febbraio 2023 presso il campus extraurbano. Il centro offre servizi medici di base, tra cui vaccinazioni, e alcune consulenze specialistiche. Inoltre, ospita eventi informativi su tematiche legate alla salute, aperti al personale e agli studenti, e il Servizio Psicologico
- Servizio Psicologico, iniziato anch'esso a febbraio 2023, offre servizi di counseling psicologico gratuito agli studenti. Ha una sede presso il complesso Olivetani per il polo urbano.
- Misure per studenti genitori. Nella Delibera n. 94/2024 del Senato Accademico si è stabilito che gli studenti genitori con figli fino ai tredici anni di età o le madri in gravidanza dall'ottavo mese o con diagnosi di gravidanza a rischio possono: usufruire degli appelli straordinari, degli esoneri o prove parziali con riduzione dell'obbligo di frequenza e richiedere il tempo parziale. Gli studenti genitori possono chiedere la sospensione degli studi per l'anno accademico corrispondente o successivo alla data di nascita del/la figlio/a.
- Indagini sul benessere lavorativo del personale PTA commissionate dal CUG

#### **Il modello di carriera alias di UniSalento**

Dedichiamo uno spazio particolare alla nostra carriera alias. La carriera alias colma una lacuna della normativa italiana, garantendo il diritto alla riservatezza per studenti in transizione di genere, i cui documenti di identità ufficiali riportano ancora il nome anagrafico. Le università italiane che la implementano seguono vari modelli, in genere consentendo l'utilizzo di un badge con un nome di elezione come documento di riconoscimento valido per le attività accademiche. Tuttavia, combinare il diritto alla massima riservatezza con la normativa vigente non è semplice, e non tutte le forme di carriera alias oggi esistenti garantiscono un'effettiva tutela della privacy. Per questo motivo, un gruppo di lavoro ha proposto un nuovo modello, che massimizza la riservatezza e include anche scelte non binarie: in sintesi, ogni viene identificato/a, a

fini amministrativi e accademici, esclusivamente tramite numero di matricola e cognome. Questo approccio è applicato in modo universale, e non prevede richieste esplicite di modifica del nome anagrafico.

La proposta è stata approvata dal Senato Accademico con la Delibera n. 28 del 15.3.2022. Si tratta di un modello innovativo, già presentato in workshop ed eventi dedicati alle pari opportunità e al benessere universitario. La sua attuazione richiede rilevanti modifiche ai software gestionali utilizzati dall'Ateneo, richieste al CINECA. Una prima implementazione parziale, resa possibile da un aggiornamento tecnico recentemente completato, sarà avviata a breve; il completamento è previsto con il rilascio del nuovo sistema di gestione carriere studentesche previsto per il 2026.

#### **Promozione dell'egualanza di genere e valorizzazione della diversità nello studio e nelle carriere.**

Inseriamo qui azioni di supporto alle carriere e contrasto alla dispersione, di valorizzazione di giovani ricercatrici, di formazione al PTA, e di orientamento per promuovere scelte di studio e lavoro al di là di stereotipi tradizionali.

- Contributo di ricerca per docenti e ricercatrici che riprendono servizio dopo il periodo obbligatorio di astensione per maternità. Le docenti ricevono un finanziamento una tantum di 5.000 euro, da destinare alla ricerca di base. Il contributo è finalizzato a facilitare la ripresa delle attività di ricerca e a mitigare le difficoltà legate all'interruzione lavorativa. La misura è stata approvata, con una rimodulazione del FUR, nel novembre 2024
- Premi annuali per le due migliori tesi di dottorato discusse da dottorande, istituito nel 2022, assegna un premio per l'area tecnico scientifica e uno per l'area umanistico-sociale.
- L'incontro *Ricerca. Femminile, plurale*, organizzato l'8 marzo 2025 durante il quale le ricercatrici, da dottorande a professoresse di prima fascia, hanno condiviso in talk di pochi minuti le proprie ricerche. Salento University Radio ha pubblicato il podcast completo dell'evento
- Adesione al progetto *Scuole in Ste@m*, finanziato dalla Regione Puglia, per la formazione di docenti di scuola primaria e media volta a ridurre il gap di genere nell'educazione scientifica di bambini e bambine. Il progetto è stato realizzato per UniSalento dal Dipartimento di Matematica e Fisica, tra maggio e settembre 2023.
- Numerosi eventi di formazione dedicati al PTA su temi di genere, molti organizzati dal CUG. Si ricorda, come significativo per la promozione di carriera femminili, il percorso formativo asincrono *Ruoli apicali della pubblica amministrazione sul tema della leadership femminile* (prot. N. 22691/2024)

#### **Integrazione di una prospettiva di genere nella didattica e nella ricerca**

- Costituzione della rete *Questioni di genere* per il programma *UniSalento Plus*, progetto interdisciplinare e transdisciplinare su temi strategici. La rete ha organizzato cicli di seminari ed eventi singoli, aperti a tutti i corsi di studio, con attribuzione di crediti (a discrezione dei corsi di studio). Dal 2021 si sono organizzate quattro edizioni, per un totale di 75 seminari.
- La *Notte europea dei ricercatori e delle ricercatrici*, organizzata a UniSalento dai progetti ERN-APULIA e ERN-APULIA MED, oltre a presentare al pubblico la ricerca di uomini e donne di UniSalento, organizza eventi dedicati e incontri con scienziate e ricercatrici di varie discipline.
- Non esistendo studi in tale campo, è stata intrapresa la ricerca storica *Ateneo al femminile*, sulla presenza di docenti donne a UniSalento, i cui risultati saranno presentati a novembre 2025 in occasione delle celebrazioni per i 70 anni dalla fondazione.
- Attivazione del corso *Sociologia e politica di genere* dall'anno accademico 2024/25, presente nell'offerta formativa di tutti i corsi di studio (delibera n.102/2024 il CDA)
- Attivazione del *Laboratorio su teorie e linguaggi di genere* nel corso di laurea magistrale in Educazione sociale e tecniche dell'intervento educativo, dall'anno accademico 2024/25
- Gli studi di genere a UniSalento sono sviluppati anche all'interno di centri dedicati quali il Centro studi Osservatorio Donna "Bianca Rosa Gelli" presso il Dipartimento di Scienze Umane e Sociali; in corsi di dottorato come il Phd in *Human and Social Sciences* del Dipartimento di Scienze Umane e Sociali e in progetti come *Alla scuola delle donne*, sulle donne nella Grecia antica, del Dipartimento di Beni Culturali.

Un segnale del valore degli studi relativi al genere in questo Ateneo è dato anche dal numero di progetti di ricerca finanziati su bando competitivo esplicitamente dedicati a temi di genere (a nostra conoscenza 5 progetti nell'ultimo bando PRIN).

#### **Prevenzione e contrasto di molestie, discriminazioni, e conflitti nelle relazioni di studio e lavoro. Prevenzione e contrasto della violenza di genere.**

- Nomina della Consigliera di Fiducia (2021), figura prevista dal Regolamento per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni,

molestie sessuali, al mobbing nei luoghi di lavoro e di studio. La Consigliera è la figura di riferimento per studenti, personale docente e PTA in ogni caso di discriminazione e molestie. La Consigliera redige annualmente un report.

- Organizzazione dei primi corsi di formazione contro la violenza a UniSalento, finanziati dal Dipartimento Welfare della Regione Puglia e in collaborazione con Centri Antiviolenza del Territorio. Il primo corso *Violenza sulle donne, un approccio di genere* si è tenuto da settembre a dicembre 2022. Il secondo da marzo a maggio 2024. I corsi prevedono lezioni teoriche e laboratoriali in presenza, tenute da docenti di UniSalento o esperti/e esterni/e, oltre a due tavole rotonde all'inizio e alla fine. Sono frequentati da studenti e personale di UniSalento, operatori/trici CAV e persone esterne a UniSalento, tra cui agenti di Pubblica Sicurezza.
- Formazione organizzata dal CUG: ricordiamo la serie di seminari *Le sfide dell'inclusione*, tra dicembre 2023 e aprile 2024
- Organizzazione dei programmi *Protagoniste. Il novembre di UniSalento contro la violenza di genere*.

#### **Protagoniste. Il novembre di UniSalento contro la violenza di genere**

Il programma è stato progettato nella consapevolezza che le azioni di contrasto alla violenza e alle discriminazioni di genere richiedano interventi strutturati, partecipati e continuativi, superando la logica delle sole ricorrenze simboliche. In tale prospettiva, è stato promosso un ciclo di iniziative lungo l'intero mese di novembre, con l'obiettivo di offrire una riflessione articolata sulle molteplici dimensioni e sfaccettature della violenza di genere. Per evitare il fenomeno della vittimizzazione secondaria (il messaggio implicito che le vittime di violenza siano deboli, inermi, inevitabilmente vittime), si sono proposti programmi di incontri ed eventi ad ampio spettro che valorizzassero la forza e l'intelligenza delle donne. Il programma, aperto alla comunità accademica e alla cittadinanza, si è avvalso di molteplici linguaggi e modalità espressive, ponendo al centro le donne come protagoniste e soggetti di cambiamento.

#### **Comunicazione istituzionale**

- Pagina istituzionale del CUG, contenente normative, documenti, iniziative del comitato e la newsletter bimestrale *La voce del CUG*.
- Pagina istituzionale delle Politiche di Genere, creata nel 2020, di riferimento per tutto quanto riguarda le politiche di genere in ateneo, dalle azioni istituzionali, i documenti strategici come Bilanci di Genere e GEP e i singoli eventi.
- Tutti gli eventi con contenuti di genere pubblicati sulle pagine di Ateneo sono indicizzati dall'Ufficio Comunicazione, per facilitare la creazione di un database.
- La web radio di Ateneo registra e trasmette podcast con contenuti di genere, alcuni relativi a iniziative previste dal GEP.
- L'Ufficio Comunicazione Istituzionale presta particolare attenzione a modalità di comunicazione inclusiva e rispettosa delle differenze, nei comunicati interni ed esterni, nei social di Ateneo e nelle pagine web.
- I documenti ufficiali vanno progressivamente adeguandosi all'uso di un linguaggio istituzionale inclusivo. Nel 2024 un gruppo di lavoro ha redatto le *Linee Guida di Ateneo per l'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle differenze*, acquisite con Nota Protocollare N. 41689 del 19/02/2024 e trasmesse ai Dipartimenti per l'adeguamento dei verbali dei Consigli.

#### **Il network**

Il GEP prevede esplicitamente di agire in rete e sinergia, anche con le realtà esterne all'università. Abbiamo ricordato sopra collaborazioni su azioni specifiche con la Regione, il Comune, l'Azienda Sanitaria, i Centri contro la violenza. La collaborazione con le scuole è costante, attraverso orientamento, programmi di formazione per docenti e il coinvolgimento in eventi specifici. Ricordiamo inoltre:

- La partecipazione alla Commissione Tematiche di genere della CRUI e a gruppi di lavoro tematici (Carriere scientifiche e Gender equality plan).
- La collaborazione continuativa con la Conferenza Nazionale degli Organi di Parità Universitaria, dal 2021 con la partecipazione al comitato di presidenza.
- Il contributo del CUG alla creazione della neonata Rete Regionale dei CUG. La Rete è stata presentata a UniSalento con il convegno Benessere in rete il 25/03/2025
- Il protocollo d'intesa siglato nel 2024 con la Consigliera di Parità della Provincia di Lecce, per la promozione di percorsi rivolti a favorire l'occupazione femminile, ridurre il divario di genere e favorire l'inclusione delle persone con disabilità.