



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI ALDO MORO

Allegato n. 6 al Documento di Programmazione integrata 2020-2022



PIANO TRIENNA DI AZIONI POSITIVE (PAP)
2020-2022

Sommario

1. Breve descrizione del contesto normativo ed organizzativo di riferimento	3
2. Considerazioni di metodo e finalità del PAP	3
3. Individuazione e descrizione delle principali iniziative previste nel Documento di Programmazione Integrata 2020-2022 e rilevanti ai fini delle pari opportunità e del benessere organizzativo.....	4
4. Linee di azione.....	5
4.1 Analisi di contesto e valorizzazione della dimensione integrata in delle iniziative in materia di benessere organizzativo.....	5
4.2 Bilancio di Genere	6
4.3 Benessere organizzativo e sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa	6
4.4 Iniziative informative, formative e divulgative rivolte all'intera comunità universitaria e mirate a sensibilizzare alle questioni di genere	7
4.5 Promozione e realizzazione di azioni di public engagement.....	8
4.6 Competenze trasversali	8

1. Breve descrizione del contesto normativo ed organizzativo di riferimento

Il Piano Triennale di Azioni Positive (di seguito PAP) è il documento programmatico che le Amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. 198/2006, noto come *Codice delle pari opportunità* (d'ora in avanti, Codice PO). Tale norma, nel richiamare gli artt. 1, co. 1, lett. c., 7, co. 1 e 57, co. 1 del D.lgs. 165 del 2001, prevede che le Amministrazioni pubbliche predispongano "piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". Inoltre, al fine di "promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate", detti piani "favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi" (art. 48 cit.).

Con la Direttiva Ministeriale n. 2 (emanata il 26/06/2019 ed entrata in vigore il 7/8/2019) del Ministro per la Pubblica Amministrazione sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione delle pari opportunità (ai sensi del citato D.lgs. 198/2006) recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", valorizzazione del benessere di chi lavora a contrasto a qualsiasi forma di discriminazione. Tale direttiva sostituisce la quella del 23 maggio 2007 e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011.

In coerenza con le finalità istituzionali perseguite dall'Università degli Studi di Bari Aldo Moro e con i principi generali che ne ispirano l'azione quale istituzione pubblica deputata alla formazione e alla ricerca che, tra l'altro, "riconosce e garantisce a tutti nell'ambito della comunità universitaria uguale dignità e pari opportunità e l'assenza di ogni forma di discriminazione" e si "impegna a promuovere le condizioni dirette a rimuovere le cause di discriminazione, sia diretta che indiretta", il Comitato Unico di Garanzia (d'ora in avanti CUG), raccogliendo le sollecitazioni dell'Amministrazione a dare avvio a forme più strutturate di collaborazione sinergica, ha ritenuto opportuno collocare tale collaborazione nell'ambito del processo di predisposizione del PAP già a partire dal Piano redatto per il triennio 2018-2020. Peraltro, tale modalità di azione è apparsa in linea con le più recenti evoluzioni del quadro normativo di riferimento (spec. d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017) ovvero congrua rispetto alle esigenze di stretta correlazione tra la pianificazione della *performance*, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le pari opportunità, che vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente utilizzate.

2. Considerazioni di metodo e finalità del PAP

In linea con la Direttiva citata, il PAP costituisce l'allegato al Documento di Programmazione Integrata (di seguito DPI) - contenente il Piano Integrato. Sotto il profilo contenutistico, si precisa che il PAP integra sia la filiera di obiettivi-indicatori-target presenti nelle sezioni che compongono il DPI e gli altri allegati, sia l'approccio metodologico di correlazione agli altri documenti di programmazione, come peraltro è previsto dalla D.M. 2/2019. Tra tutte, preme evidenziare quella con la [formazione del personale](#), con il [benessere organizzativo](#) e con il Bilancio di Genere, allegato anch'esso al DPI.

Al fine di evitare ridondanze, proprio in virtù di tale integrazione, la lettura del PAP deve avvenire in modo trasversale con le sezioni del [DPI 2020-2022](#). In particolare, si rinvia ai paragrafi "Analisi di contesto" e all'Allegato Bilancio di Genere. Il presente allegato, invece, riprende priorità politiche e obiettivi strategici.

Il PAP è il frutto di un lavoro congiunto con il CUG, contribuendo, lo stesso Comitato, alla individuazione di specifiche azioni strategiche di Ateneo, nonché alla condivisione dell'adeguamento del presente documento rispetto alla Direttiva Ministeriale intervenuta e dell'implementazione del Bilancio di Genere, in coerenza con le "Linee Guida sul Bilancio di Genere" emanate dalla CRUI a settembre del 2019.

Il PAP (di durata triennale) si articola entro due principali linee di intervento, entrambe ispirate al criterio della sostenibilità e mirate a valorizzare il criterio della continuità e/o prosecuzione, nel caso di interventi già intrapresi fruttuosamente in passato, ovvero quello del grado di coinvolgimento attivo o coordinamento tra diversi soggetti, organi e/o strutture organizzative, al fine di rispettare e rafforzare la dimensione trasversale delle politiche di genere e di pari opportunità. Tali criteri sono apparsi egualmente idonei anche ai fini della predisposizione e attuazione di azioni o misure atte a favorire il benessere organizzativo e sociale.

Nell'ambito del percorso di collaborazione, il Comitato e l'Amministrazione hanno condiviso i principali criteri di redazione del PAP, per poi procedere alla progressiva individuazione di azioni e/o misure mirate a favorire la parità di trattamento sul lavoro e la cultura delle pari opportunità all'interno dell'Università, anche ai fini di obiettivi di riequilibrio delle opportunità e di prevenzione delle discriminazioni in funzione di un concetto di benessere organizzativo idoneo a rappresentare l'insieme di caratteristiche politico-istituzionali e strutturali dell'Ateneo barese, nonché le sue specificità di ruolo.

Tra i criteri che si è ritenuto di valorizzare maggiormente, vale la pena menzionare quelli relativi alle caratteristiche di continuità rispetto ad iniziative già poste in essere, nonché il grado o livello di coinvolgimento di diversi soggetti e/o strutture amministrative, ovvero, la partecipazione attiva e integrata dell'insieme delle componenti presenti all'interno della Università, dei loro rappresentanti nonché delle strutture di riferimento in vario modo interessate, sul presupposto che le azioni positive devono essere considerate come la declinazione concreta di un processo di costante riduzione delle disparità di genere nell'ambito strettamente lavorativo, ma anche in quello più ampio e complesso che riguarda l'azione istituzionale dell'Università.

La rapidità e la continua evoluzione dei fattori socio-economici sottesi alle politiche delle pari opportunità richiedono, infatti, una particolare e costante attenzione da parte della componente docente, di quella tecnico-amministrativa e dei CEL e, non meno importante, di quella studentesca. Complessivamente, le azioni previste si propongono di perseguire finalità di valorizzazione delle risorse professionali e degli strumenti tecnici ed operativi presenti all'interno del contesto universitario barese.

Alla luce di quanto premesso, nella predisposizione del PAP si è riconosciuto il particolare valore di interventi mirati a promuovere la realizzazione di indagini statistiche-conoscitive, di attività di studio e di confronto anche pubblico, nonché di verifica circa la realizzazione delle azioni già realizzate o di valutazione dell'opportunità di procedere ad eventuali correzioni in costanza del piano. Tali interventi potranno costituire valida base per la elaborazione e predisposizione delle azioni future.

Siffatta linea di azione potrà rivelarsi efficace anche ai fini della sperimentazione di forme innovative di organizzazione del lavoro, ovvero di modelli di telelavoro o di modalità spazio-temporali flessibili dello svolgimento della prestazione lavorativa, come peraltro imposto dalle politiche euro-unitarie e nazionali in materia di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Dei contenuti del PAP viene data informativa alle Organizzazioni sindacali (OO.SS.) al fine di promuovere e sostenere forme di dialogo sinergico di grande utilità ai fini dello studio, della sperimentazione e dell'attuazione di azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo.

Le informazioni circa la istituzione del *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* (CUG), così come previsto dall'art. 21, Legge 4 novembre 2010, n. 183 sono pubblicate sul [sito istituzionale](#) al quale si rinvia anche per le informazioni relative alle principali attività.

3. Individuazione e descrizione delle principali iniziative previste nel Documento di Programmazione Integrata 2020-2022 e rilevanti ai fini delle pari opportunità e del benessere organizzativo

L'integrazione delle iniziative di sostegno alle pari opportunità con la programmazione di Ateneo (che si auspica sempre più pregnante nel tempo) presenta non pochi vantaggi:

- presenza di obiettivi coerenti, condivisi e misurabili a garanzia di percorsi sostenibili in virtù della convergenza di strategie,
- assicurazione dell'efficacia e della promozione di azioni-progetti rientranti sotto il profilo delle competenze del CUG.

Il DPI 2020-2022 contiene diverse iniziative nella direzione delle pari opportunità rivolte alla comunità accademica. Per tali iniziative o linee di intervento, che si descrivono nei paragrafi che seguono, il CUG avrà cura di promuovere e monitorare le azioni strategiche e le priorità politiche individuate dal DPI 2020-2022, coerenti con gli indirizzi dell'Organo.

Il paragrafo "Priorità Politiche" del DPI illustra i criteri con cui è stata definita la nuova mappa strategica che individua priorità politiche, obiettivi strategici, indicatori e target triennali, nonché nuove azioni strategiche per

rispondere alle sfide emergenti che il contesto ci richiede. Le priorità politiche sono collegate anche agli obiettivi per lo sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030.

Come peraltro auspicato anche dal CUG, è apparso utile considerare gli *obiettivi di sviluppo sostenibile* (OSS) previsti nella c.d. [Agenda 2030](#) (spec. art.5, sulla parità di genere) e che l'Unione europea pone a base delle proprie politiche e attività (programma europeo per la ricerca e l'innovazione *Horizon 2021-2027*). Da tali documenti si trae conferma, in particolare, che il *genere* costituisce un obiettivo trasversale della programmazione strategica europea ed è tema di programmi specifici.

4. Linee di azione

L'integrazione del DPI con il PAP si realizza principalmente attraverso la declinazione delle seguenti Priorità Politiche correlate agli obiettivi strategici che si evidenziano:

- **PRIORITA' A - La qualità, l'innovazione e l'attrattività dell'offerta formativa anche in ottica di sviluppo del territorio**

Obiettivi strategici: A3

- **PRIORITA' E - La sostenibilità sociale e la valorizzazione del capitale umano (PTA e CEL, Docenti e studenti) per costruire una comunità inclusiva e in dialogo con il territorio**

Obiettivi strategici: E1, E2, E3, E4

- **PRIORITA' F - La qualità, l'efficienza, la trasparenza, la partecipazione, la semplificazione e la digitalizzazione**

- Obiettivi strategici: F1, F2, F3, F4, F5

Dall'analisi di dettaglio delle azioni a sostegno degli obiettivi individuati, alcune di esse sono direttamente correlate alle misure di promozione delle pari opportunità (in senso lato), altre sono strumentali alle stesse.

Con l'adozione degli obiettivi operativi da assegnare alle strutture organizzative si renderà esplicito il collegamento tra azioni strategiche ed iniziative concrete che presentano profili di rilievo negli ambiti di propria più diretta competenza.

4.1 *Analisi di contesto e valorizzazione della dimensione integrata in delle iniziative in materia di benessere organizzativo*

L'insieme degli obiettivi e degli interventi richiamati nei punti precedenti potrà costituire un'utile base – anche in termini culturali o di consapevolezza – per la elaborazione e attuazione di azioni o misure atte a incidere sui livelli di benessere organizzativo, in coerenza con i principi ispiratori e gli obiettivi generali che caratterizzano l'azione strategica dell'Ateneo, come peraltro richiamati nella parte introduttiva di questo Documento e nell'ambito delle sezioni del DPI.

Allo stato, si rileva una consistente presenza di obiettivi e di relative azioni attuative in materia di benessere organizzativo. Anche in considerazione di ciò, si ritiene opportuno incrementare le forme e gli strumenti protesi a monitorarne l'attuazione e a valutarne l'impatto, soprattutto al fine di rafforzarne la dimensione integrata, in uno sforzo di massima valorizzazione delle caratteristiche istituzionali (di organizzazione, di composizione e di azione politico-culturale) dell'Ateneo barese.

Anche su proposta del CUG, l'Ateneo intende partecipare ad una sperimentazione di una metodologia innovativa di valutazione della qualità della vita organizzativa validata su altri contesti accademici italiani in relazione a personale docente (per la prima volta) strutturato e non strutturato e del personale tecnico-amministrativo dell'Università di Bari.

Tale metodologia si pone in sintonia con la necessità di rilevare i livelli di benessere dei dipendenti dell'Università di Bari ed evidenziare eventuali punti critici nella gestione del carico di lavoro, dei processi organizzativi e delle richieste in termini relazionali ed organizzativi del sistema universitario ai suoi stakeholder interni al fine di prevenire l'insorgere di sintomi da stress lavoro-correlato.

In particolare, cogliendo la proposta di partecipazione alla sperimentazione rivolta al nostro ateneo dal network nazionale di ricerca accademica denominato *Quality of Life at Work* nato in seno all'Associazione Italiana di Psicologia (sezione Psicologia per le Organizzazioni) si intende ampliare la rilevazione della qualità di vita organizzativa dei dipendenti dell'Università già condotta annualmente presso l'Ateneo adottando un diverso strumento già costruito e sperimentato dal gruppo di ricercatori e docenti del network nei contesti accademici dell'Università di Verona, Lecce, Bologna e Torino. Questa opzione consentirebbe di condurre l'indagine presso il nostro Ateneo alla luce di un comune framework teorico e di prassi metodologiche condivise, così da rendere comparabili i risultati su scala nazionale ed in riferimento allo specifico contesto accademico. La sperimentazione si pone in sintonia con gli obiettivi del CUG.

Attraverso l'insieme di azioni e misure previste e, in particolare, la scelta di promuovere e valorizzare momenti di riflessione ampia e partecipata, il Piano si propone di contribuire alla realizzazione di un *clima* organizzativo e/o lavorativo che favorisca l'innovazione, liberando energie e valorizzando capacità e abilità. In coerenza con le già richiamate specificità di struttura e di funzione delle Università, sarà importante elaborare un'idea condivisa di benessere non tarata solo su parametri economicistici di efficienza dell'azione amministrativa, bensì su una concezione più ampia, atta a rappresentare le complessive finalità politico istituzionali dell'Ateneo barese, nonché i profili di complessità in esso presenti e la ricchezza delle componenti presenti al suo interno (quella docente, quella del personale tecnico e amministrativo, inclusi i collaboratori esperti linguistici, quella studentesca) ovvero delle risorse professionali e strumentali di cui dispone.

Infine, anche grazie al sostegno del CUG, l'Ateneo si propone di promuovere e sostenere forme di riflessione allargata sulle tematiche delicate e complesse concernenti il linguaggio, anche al fine di promuovere l'adozione di regole condivise sull'uso del genere nel linguaggio amministrativo.

4.2 *Bilancio di Genere*

Adeguamento del processo di redazione del Bilancio di genere al Documento elaborato dal Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere denominato "*Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani*". Considerato che il Bilancio di Genere (d'ora in avanti, BdG) è comunemente considerato uno strumento essenziale per realizzare l'eguaglianza di genere, nonché per integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche dell'Ateneo e che il perseguimento di tali obiettivi è da considerare una priorità strategica di rilievo trasversale, come da ultimo ribadito dalla Direttiva n. 2/2019, è apparso opportuno promuovere la progressiva omogeneizzazione del processo di redazione del Bilancio di Genere (allegato n. 1 al DPI) con quanto indicato nelle *Linee guida* a supporto sia dei singoli Atenei, sia dell'intero sistema universitario. Come espressamente dichiarato nella parte illustrativa di tale documento, che è stato peraltro elaborato traendo spunto dalle *best practices* che negli anni si sono susseguite nel contesto italiano e internazionale, quanto indicato nel Documento intende rappresentare un *contenuto minimo*, ovvero quello che ogni BdG deve contenere, anche al fine di garantire la *comparabilità* tra i diversi Atenei che decideranno, appunto, di adottare un BdG, anche nella prospettiva di un eventuale confronto internazionale. In conclusione, l'omogeneizzazione che si propone di realizzare, sia pure in termini di gradualità e tenendo conto delle specificità dell'Università barese, appare idonea a inserirsi proficuamente nella *governance* di Ateneo, promuovendone e sostenendone l'integrazione con i principali documenti di programmazione e rendicontazione.

4.3 *Benessere organizzativo e sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa*

Il CUG mediante apposita indagine conoscitiva (*Indagine conoscitiva per la rilevazione dei bisogni e delle necessità in tema di conciliazione tempi di lavoro e vita privata*), aveva già dato avvio ad un progetto di intervento mediante la elaborazione e la somministrazione al personale tecnico amministrativo di uno specifico "Questionario", si è inteso raccogliere prime indicazioni in merito a caratteristiche lavorative, esigenze emergenti e percezioni dei dipendenti rispetto alla opportunità di introdurre misure mirate ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro quali, ad esempio, il telelavoro.

Il DPI 2020-2022 prevede specifiche azioni di intervento in attuazione di quanto previsto dalla legge in materia conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (art. 14 legge 124/2015 e Direttiva PCM n. 3 del 2017, recante “indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’art. 14 della l. n. 124 del 2015 e Linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”). La conciliazione vita-lavoro costituisce l’obiettivo principale dell’adozione del c.d. lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni e che la stessa normativa attuativa (Direttiva PCM n. 3 del 2017 cit., *Introduzione*, lett. C) prevede che “un ruolo determinante nell’attuazione delle misure prescritte dovrà essere svolto dai Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” e che “le amministrazioni sono tenute ad adottare tutte le iniziative necessarie all’attuazione della direttiva, anche avvalendosi della collaborazione dei CUG” oltre che degli OIV (lett. G della stessa parte del DPCM, dedicata alla “Attuazione e monitoraggio della direttiva”).

Nella prospettiva appena descritta, anche attraverso l’azione promozionale e di coordinamento del Cug, l’Amministrazione avrà cura di predisporre quanto necessario ai fini della sperimentazione di modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa “innovative”, in coerenza con le istanze mirate a facilitare l’armonizzazione della vita professionale con la vita privata che emergono sia dal quadro ordinamentale di riferimento (spec. art. 14 legge 124/2015 e, da ultimo, artt. da 18 a 23 della legge 81/2017), sia dalle linee di programmazione strategica dell’Amministrazione, oltre che dalle scienze organizzative. A tal fine, ed in coerenza con l’impostazione complessiva delle azioni contemplate dal presente PAP, sarà altresì importante curare il collegamento tra la sperimentazione di percorsi di telelavoro e/o di lavoro c.d. agile con la disciplina in materia di misurazione e valutazione della *performance* (d.lgs. 150/2009, come di recente modificato dal d.lgs. 74/2017) e di attrezzarsi opportunamente ai fini della congrua predisposizione del sistema di monitoraggio e controllo interno. Le misure di conciliazione vita-lavoro, infatti, sia pure in via sperimentale, appaiono protese a promuovere forme di ammodernamento organizzativo e manageriale che siano in grado di incidere positivamente sul benessere organizzativo, ovvero sulla efficacia e sulla efficienza dell’azione amministrativa. Tanto si ricava dalla previsione relativa alla “adozione delle misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l’attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa”, laddove si specifica che le stesse misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi “costituiscono oggetto di valutazione nell’ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all’interno delle amministrazioni pubbliche”. Al riguardo, vale la pena sottolineare che tali misure organizzative dovrebbero permettere, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi delle nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (art. 14, l. 124/2015 cit.; v. anche le Linee guida di cui alla Direttiva PCM cit.).

4.4 Iniziative informative, formative e divulgative rivolte all’intera comunità universitaria e mirate a sensibilizzare alle questioni di genere

Programmazione, organizzazione e realizzazione di iniziative informative, formative e divulgative rivolte all’intera comunità universitaria e mirate a sensibilizzare alle questioni di genere con la finalità ultima di promuovere e diffondere la cultura delle pari opportunità, del rispetto dei diritti fondamentali della persona modello. Le iniziative volte alla sensibilizzazione a tali tematiche sono altresì dirette a promuovere un clima culturale che favorisca la realizzazione di un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo e al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione morale, fisica o psicologica, nonché ad assicurare l’adozione di politiche di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, tenendo conto altresì di quanto previsto nel vigente quadro normativo, peraltro in continua evoluzione (si pensi, ad esempio, alla direttiva UE 2019/1158, che introduce nuove tutele per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei genitori e dei prestatori di assistenza, con l’obiettivo di favorire la parità di genere e una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro). E’, indubbio, infatti, il collegamento funzionale tra azione *lato sensu* culturale e azioni o misure di tipo organizzativo, volte a promuovere il benessere di chi lavora, anche attraverso l’adozione di forme di articolazione flessibile del tempo e del luogo della prestazione lavorativa (artt. da 18 a 23 della legge 81/2017). A tal riguardo, ci si limita a rammentare che la conciliazione vita-lavoro costituisce l’obiettivo principale dell’adozione del c.d. lavoro agile nelle pubbliche

amministrazioni e che la stessa normativa attuativa prevede che un ruolo determinante nell'attuazione delle misure prescritte dovrà essere svolto altresì dai Comitati Unici di Garanzia (Direttiva PCM n. 3 del 2017 cit., *Introduzione*, lett. C). A tal fine, è apparso utile prevedere azioni formative volte all'intero personale tecnico amministrativo e CEL e, in particolare, alle componenti CUG.

Si ritiene utile evidenziare l'opportunità che la linea di azione qui proposta sia intesa ed attuata nel rispetto dei criteri che hanno maggiormente ispirato la redazione del PAP e ribaditi nei documenti di rendicontazione predisposta dallo stesso CUG (tra questi, si segnala la Scheda Progetto UNIRE), ovvero quelli relativi alle caratteristiche di *continuità* rispetto ad iniziative già poste in essere (ad esempio, il *Festival delle donne e dei saperi di genere* (FeDoSaGe) che, da diversi anni, rappresenta un importante appuntamento culturale per l'Ateneo barese e per la realtà territoriale di riferimento), nonché il grado o livello di coinvolgimento di diversi soggetti e/o strutture amministrative, ovvero, la *partecipazione attiva e integrata* dell'insieme delle componenti presenti all'interno della Università, dei loro rappresentanti nonché delle strutture di riferimento in vario modo interessate (ad esempio, il *Centro Interdipartimentale di Studi sulla Cultura di Genere -CISCuG*).

4.5 *Promozione e realizzazione di azioni di public engagement*

La Promozione e realizzazione di azioni di *public engagement* ovvero di iniziative di studio e di sensibilizzazione culturale (inclusi i c.d. Short Master) e informazione orientate a promuovere forme di collaborazione sinergica interna (ovvero con soggetti, organi e/o strutture organizzative di Ateneo come, ad esempio, il CISCUG) le quali, complessivamente, si propongono di favorire la creazione di relazioni ampie e tendenzialmente strutturate con i principali attori istituzionali di riferimento sul territorio ma anche dei numerosi enti, associazioni e/o operatori che, nella prassi quotidiana, contribuiscono a tenere viva l'attenzione sulle tematiche di genere nonché, più in particolare, si propongono di garantire l'organizzazione e l'erogazione di specifiche misure o servizi, come quelli di prevenzione e di contrasto della violenza di genere o l'insieme di azioni di tutela o di servizi di assistenza rivolti alle vittime. Tale ampia finalità di sensibilizzazione culturale e di *networking* con organizzazioni/soggetti interni ed esterni, ovvero scambio di buone prassi e relazioni con il territorio, è esplicitata anche in sede di rendicontazione delle attività del CUG (ma v. anche la già citata Scheda Progetto UNIRE). In questa linea di azione si segnala, in particolare, l'opportunità di dare continuità allo sforzo di valorizzazione del dialogo con le principali realtà che, sul territorio, si occupano di politiche di genere o sono impegnate nell'azione di sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità nonché nella prevenzione e nel contrasto della violenza di genere (si pensi all'avvio di percorsi di collaborazione con i centri antiviolenza).

Tra le tematiche di maggiore attualità ed interesse per il territorio, in relazione alle quali saranno avviate o potenziate specifiche azioni, si segnalano quelle concernenti la c.d. comunicazione di genere-(vedi anche punto 4.1) nonché le attività di sensibilizzazione per il superamento di pregiudizi e stereotipi di genere riguardanti le materie scientifiche e tecnologiche al fine, tra l'altro, di promuovere l'accesso delle donne ai percorsi di studio e di conseguente carriera nell'ambito delle c.d. STEM (Scienza, tecnologia, Engineering e Matematica).

4.6 *Competenze trasversali*

Si ritiene di dover sostenere, nell'ambito delle azioni formative per l'acquisizione delle competenze trasversali, tematiche sulla sostenibilità sociale e di genere di rilievo trasversale e interdisciplinare. Riguardo ai contenuti specifici, si fa riferimento alla più volte citata Direttiva Ministeriale n. 2/2019 che ne prevede espressamente la misura per gli Atenei. A tal riguardo, vale altresì la pena considerare la recente Legge di Bilancio (Legge 160/2019) laddove prevede (art 1, co. 354) un incremento del Fondo per il Finanziamento Ordinario da ripartirsi tra le università per la promozione della "educazione alle differenze di genere quale metodo privilegiato per la realizzazione dei principi di eguaglianza e di piena cittadinanza nella realtà sociale contemporanea", specificando che, a tal fine, "le Università provvedono a inserire nella propria offerta formativa corsi di studi di genere o a potenziare i corsi di studi di genere già esistenti".