



**UNIVERSITÀ  
DEL SALENTO**



## **Gender Equality Plans e smart working: quali cambiamenti per il benessere organizzativo nelle università?**

**Convegno Annuale della Conferenza  
Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane**

**Università del Salento  
11-12 Novembre 2021**

### **Il lavoro agile da emergenza e opportunità**

Nell'ambito del Convegno 2020 della Conferenza Nazionale degli Organismi di parità delle università italiane *Smart Academia. Valutazione, lavoro, benessere ed equità nell'università che cambia* un'attenzione particolare è stata posta ai cambiamenti nel lavoro legati alle misure di prevenzione e contrasto al contagio da COVID-19 che hanno imposto una rapida trasformazione delle università adottando modalità di lavoro da remoto in varie forme (lavoro agile, telelavoro, smart working), riorganizzando radicalmente gran parte delle attività di ricerca, la didattica e il lavoro tecnico amministrativo.

La transizione fra la situazione emergenziale causata dalla pandemia sul lavoro a distanza nella pubblica amministrazione come modalità ordinaria e tendenzialmente molto più diffusa di quanto è avvenuto prima della crisi pandemica rende necessaria un'approfondita riflessione al centro del Convegno 2021.

In effetti, sia nel caso del più tradizionale telelavoro sia nel caso del lavoro agile, non pochi nodi problematici affiorano. Per ora, a seguito dell'orientamento governativo che ha portato alla elaborazione del "Piano organizzativo del lavoro agile" (POLA), molte università hanno adottato un proprio regolamento. Tali regolamenti, in molti casi, costituiscono un punto di partenza per la riflessione sulle condizioni di carattere organizzativo, professionale, lavorativo che debbono essere affrontate perché la transizione sia possibile e feconda. Del resto, come si sa, queste questioni sono oggetto anche di attenzione da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che ha istituito un gruppo di studio specifico. Rispetto a questi complessi processi, la Conferenza intende dedicare particolare attenzione invitando i soggetti interessati a partecipare alla presente *call* con contributi teorici ed empirici, sia qualitativi sia quantitativi (o mixed-methods), approcci micro, meso e macro,

sui seguenti temi (che comunque non rappresentano un elenco esaustivo) in ambito universitario in una prospettiva di genere e di benessere lavorativo:

1. L'impatto della pandemia sull'utilizzo del lavoro da distanza ad agile sul personale tecnico amministrativo, docente e ricercatore e sulla componente studentesca.
2. Il ruolo della formazione sia delle posizioni apicali che del personale in generale.
3. Quali gli effetti sulla performance e sugli strumenti di misurazione della stessa.
4. Gli effetti sul benessere lavorativo e la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori.
5. Modifiche strutturali dell'organizzazione, degli spazi e dell'organizzazione del lavoro.
6. Differenze tra lavoro agile e telelavoro, nella regolamentazione di Ateneo e nella concreta realtà del lavoro a distanza.
7. Investimenti in infrastrutture e interazione con il processo di digitalizzazione dei processi amministrativi.

## **Il Gender Equality Plan**

L'eguaglianza di genere è una delle priorità dello Spazio Europeo della Ricerca e, per raggiungere questo obiettivo, la Commissione Europea invita gli enti di ricerca a realizzare cambiamenti istituzionali in materia di gestione delle risorse umane, finanziamenti, processi decisionali e programmi di ricerca attraverso i piani di equità di genere (Gender Equality Plans). I GEP sono mirati a effettuare valutazioni di impatto/audit delle procedure e delle pratiche organizzative, per individuare eventuali pregiudizi di genere, attuare strategie innovative per correggere eventuali pregiudizi, fissare obiettivi e verificare i progressi compiuti mediante degli indicatori dedicati.

L'implementazione dei GEP nelle istituzioni di ricerca e universitarie è sostenuta dalla Commissione Europea attraverso linee guida, linee di finanziamento dedicate e incentivi alla loro realizzazione. Fra questi lo stesso incentivo presente nella programmazione [Horizon Europe](#) che ne sancisce l'obbligo di introduzione per l'accesso ai fondi se la proposta presentata viene accolta.

Si invita a presentare contributi sul disegno dei GEPs e sulla loro implementazione nell'Accademia per arricchire il dialogo e confrontarsi sulle esperienze sui seguenti punti.

1. Impatto sul contesto normativo e vincoli ordinamentali.
2. Esperienze all'interno delle Università nel disegno e nell'implementazione dei GEP.
3. Inserimento del GEP all'interno del processo di cambiamento posto in essere dagli Atenei per il raggiungimento dell'eguaglianza di genere.
4. Gli attori del processo sia in fase di disegno, che di implementazione, monitoraggio e valutazione dei GEP.
5. Attivazione di processi partecipativi all'interno delle istituzioni accademiche.
6. La scelta di azioni alla luce delle persistenti diseguaglianze di genere, intersezionali e delle disparità territoriali.
7. Gli indicatori per il monitoraggio e la valutazione.

Su questi temi si sollecita l'invio di abstract di 3.000 - 5.000 caratteri (spazi inclusi) compilando il modulo allegato entro il 3 Settembre 2021 all'indirizzo: [counipar@gmail.com](mailto:counipar@gmail.com).

È prevista la successiva pubblicazione degli atti del convegno nell'ambito della Collana I Potenziali della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità Universitari nei tipi della Casa Editrice ETS.

L'accettazione del contributo sarà comunicata entro il 27 settembre 2021. Entro il 4 Ottobre 2021 si richiede conferma di partecipazione al convegno unitamente a short bio di autrici e autori dei contributi accolti.

La modalità di svolgimento del convegno in presenza e/o in remoto terrà conto della situazione sanitaria e delle disposizioni vigenti a settembre 2021.

**Comitato Scientifico:**

Anna Maria Cherubini, Monica Mc Britton, Tindara Addabbo, Rosaria Rinaldi, Rita Biancheri, Patrizia Tomio, Silvia Fornari, Eleonora Costantini, Alberto Tampieri, Ilenia Picardi

**Comitato Organizzativo:**

Eleonora Costantini, Isabella Monastero, Chiara Stefanizzi, Antonia Maniglio

Per informazioni logistiche: [antonia.maniglio@unisalento.it](mailto:antonia.maniglio@unisalento.it)