



**Al Magnifico Rettore
Università degli Studi di Messina**

**Al Direttore del Dipartimento di
ECONOMIA**

SEDE

Richiesta di congedo ai sensi dell'art. 17 del D.P.R.11.7.1980, N. 382.

La sottoscritta LUISA PULEJO nata a MESSINA il 06/06/1954 professore Ordinario del SSD SECS P/07 afferente all Dipartimento di ECONOMIA

CHIEDE

di essere collocata in congedo, **ai sensi dell'art. 17 del D.P.R. 382/80**, per il periodo dal 1/10/2021 al 30/09/2022 per potersi dedicare ad esclusiva attività di studio e di ricerca.

Si impegna, altresì, a comunicare alla S.V. ed al Consiglio di Dipartimento, con apposita relazione, i risultati della ricerca con le modalità di cui all'art. 18 del D.P.R. 382/80.

La sottoscritta dichiara, di non aver compiuto il 35° anno di anzianità di servizio.

La sottoscritta dichiara, inoltre, che con D.R. Prot. N. 0037459 del 20/04/2020, le è stato concesso, nel periodo dal 1° ottobre 2020 al 30 settembre 2021, un congedo al medesimo titolo e che non percepirà corrispettivi di prestazioni professionali.

Allega, alla presente, il programma di ricerca.

Messina, 22 gennaio 2021

Prof.ssa Luisa Pulejo

Prof.ssa Luisa Pulejo

Programma di ricerca su *L'approccio di genere nei processi di governo e di rendicontazione delle aziende*

L'attività di ricerca che si intende sviluppare rappresenta la prosecuzione di una ricerca già iniziata a ottobre del 2020, volta all'approfondimento di alcune tematiche riconducibili alla necessità di dare rilievo all'approccio di genere nei processi di governo e di rendicontazione delle aziende, una ricerca che ha come output attesi, in particolare, la progettazione, lo sviluppo e l'implementazione di un Piano per l'uguaglianza di genere nell'Università di Messina, con un impegno particolare nell'applicazione della GBA - Gender Budget Analysis.

Il progetto di ricerca si colloca nella strategia comunitaria di Gender Mainstreaming, una strategia pervasiva che ha l'obiettivo di integrare, nel medio lungo termine, la prospettiva di genere in tutte le decisioni e le azioni della pubblica amministrazione. Si dice infatti che le politiche e gli interventi pubblici non sono "neutri" rispetto ai bisogni di soggetti di sesso diverso, soprattutto in relazione alla molteplicità dei ruoli sociali, degli stili di vita, delle responsabilità, delle condizioni economiche dei cittadini destinatari di tali interventi.

Nell'Unione Europea, è ormai condivisa la consapevolezza che le scelte pubbliche debbano offrire le medesime opportunità alle donne e agli uomini in ogni fase della loro vita, e ciò per evitare che le differenze di genere influenzino le decisioni individuali fondamentali, connesse, ad esempio all'istruzione, ai percorsi di carriera, all'organizzazione del lavoro, alla famiglia e alla fertilità, determinando un impatto negativo sull'economia e sulla società.

Pertanto, considerato altresì che le decisioni aziendali - e le azioni che ne conseguono - producono impatti ed effetti diversi per uomini e donne, l'adozione di una strategia di Gender Mainstreaming nei processi decisionali strategici e operativi può favorire, nel medio-lungo termine, l'eliminazione delle disuguaglianze di genere e le loro cause scatenanti. Tale obiettivo, peraltro, è coerente con gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, adottata nel 2015 dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite, all'interno di un programma d'azione costituito da 169 target o traguardi ad essi associati, da raggiungere in ambito ambientale, economico, sociale e istituzionale entro il 2030 e, in particolare, con il Goal 5: PARITÀ DI GENERE, che prevede il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'empowerment (maggiore forza, autostima e consapevolezza) di tutte le donne e le ragazze.

Considerato, inoltre, che la crisi economica e sociale, dovuta all'emergenza sanitaria causata dall'epidemia Covid, ha colpito profondamente le donne, e che la loro partecipazione nel mondo del lavoro oltre ad essere una necessità delle famiglie, rappresenta un'esigenza del sistema economico, il perseguimento di una parità di genere e la creazione di pari opportunità di accesso nel mondo del lavoro e nelle posizioni di governo economico appare oggi un obiettivo imprescindibile.

In tale contesto, quindi, sempre maggiore rilevanza assume la necessità di diffondere e di condividere nei processi di programmazione e di rendicontazione delle aziende e delle istituzioni pubbliche e private un approccio culturale volto a considerare, rispettare e valorizzare le differenze di genere degli stakeholder interni ed esterni, e ciò in particolare, nelle Università, istituzioni deputate a svolgere un ruolo essenziale per la transizione verso lo sviluppo sostenibile e per promuovere i Sustainable Development Goals (SDGs) e contribuire al loro raggiungimento.