

PIANO PER LE AZIONI POSITIVE 2020 – 2022 PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ, DEL BENESSERE NEI LUOGHI DI LAVORO E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

PREMESSE

Il Comitato unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni per il quadriennio 2019-2023 dell'Università degli studi Pavia è stato costituito con Decreto Rettorale n. 3544/2019 (prot. n. 151953 del 20/11/2019), in attuazione dell'art. 21 L. 183/2010.

Tra i compiti propositivi del CUG è individuata "la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne". Le azioni positive sono da considerarsi misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, tendono a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

In ottemperanza alla disposizione all'art. 48 del d.lgs. 198/2006, il CUG dell'Università degli studi di Pavia propone il Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) per il triennio 2020-2022 che mira a:

- rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro e nello studio;
- garantire l'effettiva partecipazione di lavoratrici e lavoratori, studentesse e studenti alla vita dell'Ateneo;
- migliorare il clima lavorativo e di studio;
- favorire la condivisione dei valori di equità e di rispetto della dignità.

IL PIANO DI AZIONI POSITIVE

Le azioni promosse dal CUG sono estese, ove possibile, a tutta la comunità universitaria e sono riferite ai quattro principali ambiti di intervento previsti dalla Direttiva n. 2/2019, ovvero:

- 1. Politiche di reclutamento e gestione del personale**, con lo scopo di rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovono la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali e di evitare le penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi dirigenziali e delle posizioni apicali.
- 2. Organizzazione del lavoro**, affinché si garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi

di vita attribuendo criteri di priorità a favore di coloro in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.

3. **Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro**, attraverso percorsi di informazione e formazione che coinvolgano tutti i livelli dell'Amministrazione.
4. **Rafforzamento del Comitato unico di Garanzia**, con riferimento alle funzioni propositiva e consultiva e ai compiti di verifica.

LE AZIONI POSITIVE

Politiche di reclutamento e gestione del personale

1. Bilancio di genere

Il precedente CUG ha completato la redazione del bilancio di genere per l'anno 2018. Il bilancio non è stato però ancora presentato in Ateneo. Il CUG di nuova nomina ne sosterrà la presentazione e la pubblicazione in accordo con il CUG precedente. Il CUG si impegna a continuare nell'analisi del bilancio di genere secondo le indicazioni della CRUI e a presentarlo all'Ateneo in un evento da definirsi. Pubblicherà sul sito del CUG i bilanci di genere che verranno redatti e si occuperà di presentare ove possibile un'analisi longitudinale delle carriere per analizzare e valutare le scelte dell'Amministrazione e dei Dipartimenti in merito ai reclutamenti e alle progressioni di carriera del personale tecnico amministrativo e del personale docente.

2. Linguaggio istituzionale rispettoso delle differenze di genere

Il precedente CUG ha predisposto un vademecum dal titolo "*Sul corretto utilizzo del linguaggio istituzionale, negli atti della Pubblica Amministrazione, in un'ottica di riequilibrio di genere*" per l'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere nell'attività di redazione di documenti ufficiali, nella predisposizione di modulistiche e, più in generale, nella comunicazione interna ed esterna all'Ateneo. L'intento del vademecum è quello di promuovere una cultura più rispettosa delle differenze e di veicolare un corretto approccio della pubblica amministrazione in un contesto sociale in continuo mutamento. Il CUG pubblicherà sul suo sito il vademecum rivisto alla luce delle più recenti indicazioni di altri atenei e CUG.

3. Linee guida per la pari opportunità negli eventi scientifici

Il precedente CUG ha predisposto delle linee guida per le pari opportunità di genere negli eventi scientifici supportati dall'Università a livello finanziario e/o logistico. Queste sono state approvate dal Senato Accademico di giugno 2019. Il CUG si fa promotore di inviare le linee guida a tutti i dipartimenti dell'Ateneo, a pubblicarle sul sito CUG e a monitorare il rispetto delle linee per i principali eventi scientifici organizzati in Ateneo. Violazioni evidenti delle linee guida verranno segnalate dal CUG ai direttori dei dipartimenti di Ateneo coinvolti.

Organizzazione del lavoro

1. Sportello d'ascolto

All'interno delle attività per il benessere organizzativo il CUG si farà promotore dell'istituzione di uno sportello d'ascolto. L'obiettivo è quello di fornire al personale dell'Università l'accesso gratuito ad un servizio di sostegno psicologico per fragilità non di tipo lavorativo. Verrà individuata/o una/o professionista esterna all'Ateneo che previo appuntamento tramite indirizzo e-mail dedicato riceverà in uno spazio riservato i/le dipendenti e le/i docenti che ne faranno richiesta. In questo modo è garantito l'anonimato della/del fruitrice/ore. L'istituzione di uno sportello d'ascolto per il personale si affianca all'iniziativa che l'Ateneo, in collaborazione con il dipartimento di Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento sta predisponendo per la popolazione studentesca. In questa prima fase i due interventi saranno separati per poter permettere una valutazione delle esigenze del personale dipendente anche in ottica di uno sviluppo futuro. Lo sportello sarà attivato in via sperimentale per un anno al termine del quale il CUG valuterà se riproporlo ed eventualmente in che modalità.

2. Telelavoro

Il progetto di telelavoro dell'Ateneo nasce nel 2015 all'interno del progetto "Iniziative family-friendly", condiviso con ATS Pavia.

L'Università di Pavia si impegna a potenziare il numero delle postazioni e delle aree di attività per l'attivazione di progetti individuali di telelavoro. Il CUG continuerà la sua attività nella verso la promozione e sensibilizzazione della dirigenza e delle/dei responsabili di struttura sul tema della conciliazione casa-lavoro e sugli importanti vantaggi dell'adozione di questa modalità flessibile, anche con riferimento alla performance e ai risultati professionali.

3. Smartworking

Nel 2019, l'Ateneo intende attivare il progetto di Smartworking che coinvolgerà il personale tecnico-amministrativo. Il CUG partecipa al gruppo di lavoro dell'Ateneo, avviato con lo scopo di analizzare il contesto dell'Ateneo e definire i profili professionali e le attività che sarà possibile svolgere in *smartworking* e di perfezionare il piano interno, che definisca le modalità realizzative del lavoro agile.

4. Laboratorio disabilità

Con riferimento all'art. 42 c. 3 lett. j relativo alle linee di indirizzo e criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività del personale tecnico-amministrativo con disabilità, l'Ateneo si impegna a garantire lo svolgimento dell'attività lavorativa il più possibile rispondente alle abilità, conoscenze, competenze, attitudini e desideri, compatibilmente con la necessità di garantire il miglior livello di funzionamento ordinario e straordinario. All'interno di questa cornice, occorre porre attenzione particolare al benessere delle persone con disabilità. La legge 68/99 tutela i diritti delle/dei lavoratrici/ori con disabilità, con la messa in atto di interventi specifici e/o individuali per il supporto all'attività lavorativa. A partire dal 2020, sarà attivo un gruppo di lavoro per un progetto di mappatura del personale con disabilità e delle attività svolte, ovvero una puntuale raccolta di informazioni sulle attività svolte, alle difficoltà dirette sul lavoro o di conciliazione casa-lavoro, alle barriere architettoniche, alla necessità di introdurre strumentazione adeguata, etc.

Il CUG, partecipando al gruppo di lavoro, si farà promotore dell'iniziativa di mappatura delle attività e di possibili modifiche organizzative e/o introduzione di strumentazione specialistica al fine di rimuovere, quanto più possibile, gli ostacoli che il personale con disabilità incontra durante le attività lavorative.

5. Welfare

Il Comitato Unico di Garanzia sostiene e supporta l'Amministrazione nell'attuazione delle diverse azioni di welfare rivolte al personale dell'Ateneo. L'amministrazione ha partecipato in passato con ATS alla presentazione di progetti finanziati dalla Regione per il welfare aziendale (ad esempio ha ottenuto il finanziamento di un progetto per il centro estivo dei figli del personale nei periodi di chiusura scolastica). Il CUG continuerà nell'attività di sostegno per la richiesta di finanziamenti che permettano di proseguire nell'offerta di questi servizi e affiancherà l'amministrazione nella definizione dei progetti per l'assistenza dei familiari anziani o in difficoltà del personale dipendente.

Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro

1. Seminari e formazione

Il Comitato Unico di Garanzia supporta l'Amministrazione nell'individuazione dell'attività di formazione sullo smartworking per il personale dirigente e per le/i responsabili gestionali dell'Ateneo.

Il CUG predisporrà un seminario formativo-informativo aperto a tutto il personale di Ateneo e alle/agli studentesse/i sulle linee di intervento del Comitato e sui risultati emersi dalla redazione del bilancio di genere.

Il CUG organizzerà incontri e seminari sulle tematiche di competenza del comitato anche in occasione dell'8 marzo (Giornata internazionale della donna) e del 25 novembre (Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne)

2. Benessere organizzativo e stress-lavoro correlato

L'Ateneo si impegna a svolgere diverse indagini per la valutazione del "clima interno" e delle possibili fonti di disagio lavorativo al fine di individuare interventi migliorativi che possano promuovere il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori. In particolare, vengono svolte indagini sul benessere organizzativo e per la valutazione dello stress lavoro-correlato.

- Valutazione dello stress lavoro-correlato SLC.

Ai sensi del d.lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori, è disposta ogni due anni la valutazione del rischio di stress lavoro-correlato. Il gruppo di lavoro multidisciplinare (Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione di Ateneo, Medici e psicologi esperti in materia, Consigliera di Fiducia dell'Ateneo, Rappresentanti sindacali, Rappresentanti del Comitato Unico di Garanzia, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e Servizio Organizzazione e Innovazione) si occupa dello svolgimento dell'indagine e della progettazione di interventi preventivi e migliorativi previsti nel documento di valutazione del rischio stress lavoro-correlato.

L'indagine sarà svolta nuovamente nel 2020, con la collaborazione di tutte le figure sopraccitate. Il CUG svolgerà un ruolo di promotore, non solo dell'indagine, ma soprattutto della programmazione delle azioni e degli interventi ai fini della riduzione o eliminazione del rischio di insorgenza di stress lavoro-correlato.

- Indagine sul benessere organizzativo.

All'interno del progetto Good Practice, viene annualmente svolta l'indagine del benessere organizzativo, anche con riferimento a quanto previsto dal d.lgs. 150/2001. Oltre ad analizzare i dati relativi all'Ateneo, il progetto GP consente di avere a disposizione i dati aggregati relativi alle altre Università membro in modo da effettuare anche analisi comparative delle medie dei risultati ottenuti.

Anche nel 2020 l'Ateneo parteciperà al progetto; il CUG sarà coinvolto nella fase di analisi, di presentazione e pubblicazione dei dati, nonché nell'eventuale fase di progettazione di interventi migliorativi per il benessere di lavoratrici e lavoratori.

3. Promozione della cultura di genere e contro le discriminazioni

3.1. Proseguimento nella collaborazione con il Comune e la Provincia di Pavia per la promozione del Concorso Letterario "Caratteri di donna" e l'attribuzione di un premio in denaro ad una/o studentessa/e universitaria per il migliore racconto.

3.2. Sostegno e promozione del premio di Laurea intitolato alla memoria di "Marina Chiola" su argomenti rientranti negli "studi di genere". Marina Chiola è stata dipendente dell'Università degli Studi di Pavia fino alla sua scomparsa e Presidente del Comitato di Ateneo per le Pari Opportunità.

3.3. Costruzione di una mappa dei docenti dell'Ateneo che utilizzano un approccio di genere e alla diversità nei loro studi. Il CUG intende chiedere, a quanti disponibili all'interno della comunità accademica, di partecipare ad attività di formazione e consulenza per le tematiche di competenza CUG.

3.4. Promozione del corso PREVENZIONE DELLA VIOLENZA DI GENERE: EDUCARE AL RISPETTO istituito dal dipartimento di Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento, dal dipartimento di Scienze Politiche e Sociali e dal Dipartimento di Giurisprudenza.

L'obiettivo del corso è quello di fornire specifiche conoscenze e competenze sul tema della violenza contro le donne, anche in un'ottica di promozione dei diritti e delle pari opportunità, rivolti a studenti/esse che nell'ambito dell'esercizio della loro futura professione entreranno

in contatto con le donne vittime di violenza.

3.5. Promozione del progetto NERD: attività di informazione, ricognizione e monitoraggio riguardante specificatamente il gender-gap nelle discipline STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics). Le linee d'azione nei confronti delle studentesse saranno concordate anche con i responsabili lovali del Piano Lauree Scientifiche, mentre per le ricercatrici si organizzeranno incontri presso i Dipartimenti.

4. Premio "*Hai per caso una buona Idea?*"

Istituzione del premio "*Hai per caso una buona Idea?*" per progetti volti a migliorare la vita in Università. La partecipazione sarà rivolta a tutti gli studenti e al personale strutturato e non dell'Ateneo.

Il progetto vincitore dovrà essere "realizzabile" nel breve/medio periodo in termini di budget e fattibilità e riguardare uno dei temi di interesse CUG. Il CUG selezionerà il progetto vincitore per cui sarà predisposto un premio in denaro e si farà promotore della sua realizzazione.

Rafforzamento del Comitato unico di Garanzia

1. Comunicazione

E' necessario far conoscere le attività del Comitato unico di Garanzia ad una platea più ampia possibile. Le attività e il ruolo del Comitato sono per lo più sconosciuti ai dipendenti e agli studenti dell'Ateneo. Il CUG dovrà impegnarsi nella comunicazione delle sue attività. Si provvederà a progettare un nuovo sito a cui si potrà accedere dal portale di Ateneo dedicato al Comitato. Si ritiene altresì importante rafforzare la conoscenza e visibilità del CUG all'esterno anche tramite il ricorso ai social media.

2. Networking

2.1. Il Comitato Unico di Garanzia manterrà il raccordo con le/gli interlocutrici/tori istituzionali interne all'Ateneo con la finalità di creare una rete attiva sui temi del Comitato e una collaborazione più stabile e strutturata con le componenti dell'Amministrazione più direttamente collegate al CUG (Direttore Generale, Delegato del Rettore per le risorse umane, Area Risorse Umane e Finanziarie, Relazioni Sindacali)

2.2. Collaborazione con i CUG presenti sul territorio (Comune, Provincia, IUSS), con la rete nazionale (Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università) e con altre istituzioni nazionali e internazionali al fine di promuovere iniziative legate alle funzioni e agli obiettivi del CUG. Adesione alla Rete dei CUG della Lombardia.

Altro

Modifiche del regolamento interno del CUG.

Alla luce della Direttiva 2 del 27 giugno 2019 Presidenza del Consiglio dei Ministri che adegua direttiva marzo 2011 in materia di funzionamento CUG si pone l'esigenza di verificare se il regolamento interno del CUG attualmente in vigore vada modificato e/o esteso per tener conto delle nuove linee guida. Il CUG procederà all'analisi della corrispondenza tra regolamento vigente e nuove disposizioni. In particolare verranno adottati tutti gli aggiornamenti del regolamento ritenuti necessari ivi inclusa la procedura di gestione delle segnalazioni inerenti il malessere lavorativo eventualmente pervenute

PUBBLICAZIONE

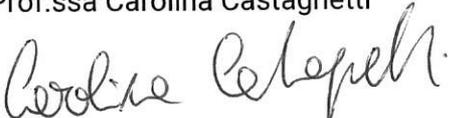
Il Piano Triennale di Azioni Positive sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione e costituirà un allegato del Piano integrato.

Piano discusso e approvato dal CUG nella riunione del 15 gennaio 2020.

Pavia, 15 gennaio 2020

La presidente

Prof.ssa Carolina Castagnetti



Allegato 1: Tabella Azioni positive

Obiettivo		Indicatore		Target
Bilancio di genere Destinatari: tutti	1	Presentazione e pubblicazione Bilancio di genere 2018	Presentazione e pubblicazione	si/no
	2	Redazione Bilancio anni successivi	Redazione Bilancio	si/no
Linguaggio istituzionale rispettoso delle differenze di genere Destinatari: tutti	1	Pubblicazione Vademecum	Pubblicazione	si/no
	2	Aggiornamento Vademecum	Aggiornamento	si/no
Linee guida per le pari opportunità negli eventi scientifici Destinatari: tutti	1	Attività promozionale delle linee guida	Promozione linee guida	si/no
Sportello d'ascolto Destinatari: personale tecnico-amministrativo	1	Attivazione sportello d'ascolto	Attivazione	si/no
Telelavoro Destinatari: Personale tecnico-amministrativo	1	Potenziamento n° postazioni	N° postazioni 2020 > n° postazioni 2019	si/no
	2	Azioni di sensibilizzazione sul tema	Invio comunicazione ai dirigenti e responsabili sul tema	si/no
Smartworking Destinatari: Personale tecnico-amministrativo	1	Linee guida	Definizione delle linee guida per l'avvio del progetto	si/no

	2	Attivazione progetto SW	Attivazione postazioni SW	si/no
Laboratorio disabilità Destinatari: Personale tecnico-amministrativo	1	Mappatura delle attività lavorative svolte dai dipendenti disabili e individuazione degli aspetti organizzativi e lavorativi problematici	Mappatura attività + difficoltà	si/no
	2	Definizione e attuazione di interventi per migliorare il benessere lavorativo delle persone con disabilità	Definizione piano di intervento	si/no
	3	Monitoraggio degli interventi svolti	Svolgimento monitoraggio	si/no
	1	Promozione attività e progetti	Promozione	si/no
Seminari e formazione Destinatari: tutti	1	Organizzazione interventi formativi per il personale sulle tematiche di competenza del CUG	Interventi formativi	si/no
	1	Indagine SLC	Svolgimento indagine SLC	si/no
Indagini per il personale Destinatari: Personale tecnico-amministrativo, personale docente, altro personale individuato dal gruppo di lavoro	2	Indagine SLC – interventi migliorativi	Attuazione interventi migliorativi	si/no
	3	Indagine B.O.	Svolgimento indagine B.O.	si/no

	4	Indagine B.O. – interventi migliorativi	Attuazione interventi migliorativi	si/no
Promozione della cultura di genere e contro le discriminazioni Destinatari: Personale tecnico-amministrativo, personale docente, altro personale individuato dal gruppo di lavoro	1	Promozione Concorso Letterario “Caratteri di donna”	Attività promozionale	si/no
	2	Promozione premio di Laurea “Marina Chiola”	Attività promozionale	si/no
	3	Mappatura docenza approccio di genere	Mappatura	si/no
	4	Promozione corso “Prevenzione della violenza di genere: educare al rispetto”	Attività promozionale	si/no
	5	Istituzione premio “Hai per caso una buona idea?”	Istituzione premio	si/no
Comunicazione Destinatari: tutti	1	Attività di comunicazione per iniziative CUG	Attività di comunicazione	si/no
	1	Ampliamento rete di collaborazione con il territorio e con CUG nazionali	Ampliamento rete	si/no
Modifica regolamento CUG	1	Aggiornamento regolamento CUG	Aggiornamento regolamento CUG	si/no

