

## **PIANO AZIONI POSITIVE - Triennio 2020-2022**

Il presente piano è proposto per il triennio 2020-2022 ed è stato progettato sulla base delle specifiche esigenze dell'Università del Salento e del contesto in cui esse si pongono, tenuto conto del numero di dipendenti e delle dimensioni dell'utenza che usufruisce dei servizi e delle attività erogate. Le azioni positive individuate sono finalizzate a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente creano differenze, disparità, scarso rendimento, malessere organizzativo ed individuale.

### **Ambiti di operatività/obiettivi:**

- DIFFUSIONE DELLA CULTURA DI GENERE E DELLE PARI OPPORTUNITA'
- BENESSERE ORGANIZZATIVO E AMBIENTE DI LAVORO
- CONCILIAZIONE VITA PRIVATA/LAVORO/STUDIO
- MONITORAGGIO E RICOGNIZIONE DELL'ATTUAZIONE DELLE AZIONI PROMOSSE TESE A FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITA', LA CONCILIAZIONE, IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E LA FORMAZIONE
- DIFFUSIONE E VALORIZZAZIONE DEL RUOLO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Nel periodo di vigenza del Piano, il CUG raccoglierà pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi rilevati in fase attuativa.

### **Linee di Intervento del Piano di Azioni Positive 2020-2022 sono:**

- 1) Benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro e di studio
- 2) Conciliazione vita privata/lavoro/studio
- 3) Lotta contro il mobbing e le molestie sessuali
- 4) Diffusione della cultura di genere
- 5) Valorizzazione delle competenze professionali
- 6) Diffusione e Valorizzazione del ruolo del Comitato Unico di Garanzia: lotta ad ogni forma di discriminazione

## **1) BENESSERE ORGANIZZATIVO E QUALITÀ DELL'AMBIENTE DI LAVORO E DI STUDIO**

Al benessere organizzativo contribuiscono diverse componenti fra cui, in primo luogo, la relazione esistente fra le persone e il contesto di lavoro. Con il termine “benessere organizzativo” ci si riferisce alla capacità di un'organizzazione di essere efficace, produttiva, ma anche di ‘crescere’ alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi lavora (d.lgs. n. 165/2001; art. 21, l. n. 183/2010). Tutto ciò è realizzabile con una puntuale e costante attuazione di quanto previsto dal d. lgs. n. 81/2008 del 9 aprile.

Gli interventi mireranno alla creazione di un ambiente lavorativo improntato sulla qualità del lavoro, assenza di discriminazione e, soprattutto, sull'effettiva realizzazione dei lavoratori nella loro dimensione personale e professionale (così come previsto dalla l. n. 183/2010).

### **Obiettivo**

L'azione intende promuovere l'individuazione, lo sviluppo e l'implementazione di azioni dirette a creare ottimali condizioni di lavoro e di studio al fine di una piena integrazione con l'ambiente in un quadro di serene relazioni umane e professionali.

Detta condizione organizzativa si configura, infatti, quale presupposto fondamentale affinché si realizzi la massima coesione fra le finalità dell'istituzione e l'interesse del singolo attraverso lo sviluppo di un forte senso di appartenenza all'ente.

### **Destinatari**

Tutta la comunità universitaria a diverso titolo.

### **Azione**

Il CUG e l'Amministrazione dovranno avviare le opportune misure tese a contrastare le situazioni problematiche evidenziate dai risultati emersi dal Documento di valutazione del rischio redatto annualmente dal Servizio di Prevenzione e Protezione dell'Ateneo; dal Gruppo di Coordinamento per la Valutazione del Rischio Stress Lavoro-Correlato; dal Nucleo di Valutazione conformemente alle direttive CIVIT.

### **Strutture coinvolte**

Servizio di prevenzione e protezione, Medico del lavoro competente, Nucleo di valutazione, gruppi o commissioni specificatamente individuate, CUG. Esperti qualificati nelle specifiche competenze

richieste, Ufficio Integrazione Disabili, Ripartizione Risorse Umane – Area Personale.

## **2) CONCILIAZIONE VITA PRIVATA/LAVORO/STUDIO**

L'esigenza di consentire al dipendente di attendere alla cura all'interno della famiglia di figli, anziani e familiari non autosufficienti impone di adottare misure dirette ad agevolare la conciliazione fra tempi di lavoro e tempi di cura.

Misure analoghe dovranno essere concepite ed attuate nei riguardi delle studentesse e degli studenti ai quali va garantita la possibilità di accedere ai benefici derivanti dalla predetta azione positiva al fine di sostenere ed incentivare il proseguimento degli studi alle studentesse madri e agli studenti padri.

### **Obiettivo**

Introdurre azioni sistematiche dirette alla conciliazione lavoro/famiglia, al fine di rimuovere gli ostacoli alla piena realizzazione del dipendente che è anche genitore al fine di consentirgli di far fronte con serenità alle necessità familiari legate all'assistenza dei figli, ma anche di anziani conviventi e di familiari non autosufficienti.

### **Strutture coinvolte**

Ripartizione Risorse Umane – Area Personale, CUG, Ripartizione Affari Finanziari, Ufficio Affari istituzionali.

### **Destinatari**

Tutta la comunità universitaria a diverso titolo.

### **Azioni**

- Servizi per l'Infanzia: asilo nido, scuola per l'infanzia, ludoteca, bambini d'estate.
- Promuovere la stipula di convenzioni fra l'Università e le strutture educative presenti sul territorio delle Province di Brindisi, Lecce e Taranto.
- Asilo/ludoteca aziendale: consolidamento dell'iniziativa già in essere del Micro asilo nido aziendale e verifica della possibilità concreta di estendere il servizio a copertura delle reali esigenze dei dipendenti, studentesse/studenti dell'Ateneo previa rilevazione dei bisogni.
- Telelavoro:
  - a) monitorare lo svolgimento dei progetti di telelavoro in merito ai risultati conseguiti nell'ambito

della conciliazione svolgendo un'indagine (eventualmente in collaborazione con Centro Studi Osservatorio Donna dell'Università del Salento) indirizzata ai lavoratori e alle lavoratrici interessati a tali progetti;

b) promuovere la diffusione del telelavoro;

c) predisporre (eventualmente in collaborazione con il Centro Studi Osservatorio Donna dell'Università del Salento) un'indagine rivolta a tutto il personale per far emergere eventuali esigenze di conciliazione.

### **3) LOTTA CONTRO IL MOBBING E LE MOLESTIE SESSUALI**

Il CUG, nell'ambito delle proprie prerogative istituzionali, riconosce tra i propri compiti la prevenzione e la lotta contro fenomeni di conflitto e disagio psicologico che possano insorgere nelle relazioni tra colleghi e tra questi e i superiori gerarchici. Il mobbing rientra come rischio diffuso tra le principali criticità da affrontare. L'Università del Salento adotterà un Regolamento in conformità alle norme vigenti.

#### **Obiettivo**

Il CUG, al fine della piena realizzazione dei compiti connessi alla lotta contro il mobbing e le molestie sessuali, si impegna a favorire ogni iniziativa diretta a garantire la divulgazione e l'applicazione del "*REGOLAMENTO PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SESSUALI, AL MOBBING E ALLE DISCRIMINAZIONI NEI LUOGHI DI LAVORO E DI STUDIO (art. 49 CCNL 27/01/2015 e art. 50 CCNL 16/10/2008)*, in fase di approvazione da parte dei competenti organi di Unisalento.

In conformità con quanto proposto in sede di elaborazione del regolamento citato, il CUG sostiene l'istituzione della figura della/del Consigliera/e di fiducia.

#### **Strutture coinvolte**

CUG, Difensore Civico regionale, Servizio di Prevenzione e Protezione, Consulenti ed Esperti qualificati, Medico del lavoro competente.

#### **Destinatari**

Tutta la comunità universitaria a diverso titolo.

#### **Azioni**

- Programmazione di un ciclo di incontri dedicati al tema del mobbing e delle molestie sessuali con una funzione di conoscenza di base di questi fenomeni, delle loro dinamiche e delle loro conseguenze. L'obiettivo del percorso formativo è la diffusione in Ateneo dello stato delle conoscenze sui temi del mobbing e delle molestie sessuali e di fornire gli strumenti per favorire la costituzione e la permanenza di un ambiente di lavoro sereno e immune da fenomeni di discriminazione, prevaricazione e conflittualità interpersonali, dove la diversità sia percepita positivamente come fonte di ricchezza personale e professionale e non come elemento di competizione negativa.
- Attivazione delle procedure amministrative atte a istituire la figura della/del Consigliera/e di fiducia.

#### **4) DIFFUSIONE DELLA CULTURA DI GENERE**

##### **Obiettivo**

Alla luce della necessità di diffondere una cultura che tenga conto delle differenze di genere e della loro valorizzazione e considerazione, si ritiene opportuno favorire, sviluppare e potenziare un piano di iniziative formative finalizzate a sensibilizzare tutti i dipendenti ed in particolar modo coloro che hanno responsabilità di gestione di rapporti organizzativi e relazioni umane e contrastare pregiudizi e preconcetti.

##### **Strutture coinvolte**

CUG, Centro Studi Osservatorio Donna dell'Università del Salento, consulenti ed esperti qualificati.

##### **Destinatari**

Tutta la comunità universitaria a diverso titolo.

##### **Azioni**

- Specifiche azioni del CUG, in collaborazione con il Centro Studi Osservatorio Donna dell'Università del Salento, riguarderanno il linguaggio usato in tutte le comunicazioni di Ateneo per sollecitare l'adozione di un lessico che rispetti e valorizzi le differenze di genere nelle comunicazioni ufficiali e nel sito di Ateneo.
- Iniziative di formazione, in collaborazione con altre realtà presenti sul territorio, per diffondere la cultura della differenza di genere e delle pari opportunità nell'Ateneo.

## **5) VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI**

### **Obiettivo**

Promuovere azioni concrete rivolte a evitare la segregazione occupazionale e la dispersione di risorse e talenti, e mirate a superare le asimmetrie esistenti all'interno dell'Ateneo, in particolare nelle posizioni di responsabilità e di governo.

### **Strutture coinvolte**

CUG, Centro Studi Osservatorio Donna dell'Università del Salento, consulenti ed esperti qualificati.

### **Destinatari**

Tutta la comunità universitaria: docenti, ricercatori, personale tecnico-amministrativo.

### **Azioni**

- Redazione del Bilancio di Genere dell'Ateneo per verificare e monitorare l'equilibrio di genere nell'accesso e nella progressione in carriera e la presenza femminile nei luoghi decisionali, negli organi di governo e nei gruppi di lavoro, mediante l'istituzione di un gruppo di lavoro ad hoc in continuità con quanto deliberato dal precedente CUG.

### **Strutture coinvolte**

Nucleo di valutazione, gruppi o commissioni specificatamente individuate, CUG. Esperti qualificati nelle specifiche competenze richieste, Ufficio Integrazione Disabili, Ripartizione Risorse Umane – Area Personale.

## **6) VALORIZZAZIONE DEL RUOLO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA: lotta ad ogni forma di discriminazione**

### **Obiettivo**

- Avvio di iniziative di informazione, formazione atte a promuovere le pari opportunità di accesso e di crescita professionale tra tutti/e i/le dipendenti dell'Ateneo, a prescindere da genere, dalla posizione gerarchica/funzionale rivestita all'interno dell'Università, religione e convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età e orientamento sessuale, attraverso lo sviluppo di misure specifiche per la gestione e la valorizzazione della diversità.

- Attuazione di iniziative di sensibilizzazione al fenomeno della discriminazione tra gli studenti in relazione al genere, età anagrafica, disabilità, origine etnica, lingua, opinioni politiche, orientamento sessuale (per es. rassegna di film).
- Promozione di un raccordo con le associazioni studentesche di rappresentanza riconosciute all'interno dell'Ateneo con la finalità di creare una rete attiva sui temi del comitato, potenziandone il ruolo istruttorio attraverso un'audizione annuale.
- Confronto con altre Istituzioni, Enti e realtà territoriali, per incentivare le iniziative legate alle funzioni ed agli obiettivi del CUG, prevedendo, all'occorrenza, la possibilità di incontri e collaborazioni.

**Strutture coinvolte**

CUG, Centro Studi Osservatorio Donna dell'Università del Salento, consulenti ed esperti qualificati.

**Destinatari**

Tutta la comunità universitaria a diverso titolo.

**Azioni**

- Organizzazione di iniziative (workshop, tavole rotonde, ecc.) volte a ridurre eventuali squilibri uomo/donna nella composizione di commissioni, gruppi di lavoro e nella partecipazione ad organi di governo di Ateneo.
- Attuare iniziative di sensibilizzazione al fenomeno della discriminazione tra gli studenti in relazione al genere, età anagrafica, disabilità, origine etnica, lingua, opinioni politiche, orientamento sessuale (per es. rassegna di film).