



## Piano triennale per le Azioni Positive Triennio 2021-2023

### OBIETTIVI DEL PIANO TRIENNALE

Il CUG si rivolge a tutte/i coloro che operano a diverso titolo in Ateneo: popolazione studentesca, personale tecnico-amministrativo, personale docente e ricercatore, assegnisti, dottorandi, stagisti, personale con contratti atipici.

Il presente piano si pone come missione la realizzazione dei seguenti obiettivi.

- Promuovere condizioni di benessere organizzativo tali da garantire le corrette condizioni di lavoro per tutti coloro che operano all'interno dell'Università degli Studi di Brescia.
- Favorire le politiche di conciliazione tempi di lavoro/tempi di vita, attraverso azioni che tengano in considerazione le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, ponendo attenzione ai bisogni della persona a fianco di quelli dell'Ateneo.
- Promuovere la cultura di genere e quella contro le discriminazioni, attraverso il rafforzamento della comunicazione e informazione sul tema delle pari opportunità.

### PROGETTI

La realizzazione degli obiettivi del Piano si concretizza in progetti, articolati in una serie di **Azioni Positive** qui proposte.

#### **1. Promozione della cultura di genere e contro le discriminazioni**

##### Area d'intervento

- Diffusione a livello organizzativo della cultura di genere, del tema delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni, alla violenza morale e al mobbing anche mediante l'azione della Consigliera di Fiducia
- Promozione del ruolo e delle attività del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (di seguito CUG)
- Accrescimento delle competenze del CUG sui temi del benessere organizzativo e individuale
- Attenzione alle Pari Opportunità e valorizzazione delle Risorse Umane
- Promozione della cultura di genere

Altra rilevante disposizione di legge, avente un impatto, sia pure indiretto, sui Piani triennali è l'art. **28, comma 1, del Dlgs n. 81/2008, sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.**

##### Azioni positive

- Organizzazione di iniziative informative e formative *ad hoc* per il personale dipendente sui temi di competenza del CUG

- Promozione di corsi di formazione rivolti al personale docente e al personale tecnico amministrativo, finalizzati ad accrescere le competenze, ad individuare gli ostacoli che limitano la valorizzazione del personale e la cooperazione, a fornire gli strumenti per creare un buon clima organizzativo e relazionale.
- Iniziative di approfondimento e di aggiornamento per i componenti il CUG per accrescere le loro competenze
- Partecipazione alle attività della Rete dei CUG di tutte le Università e di altri enti territoriali (Forum Nazionale dei CUG, Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, Rete CUG Lombardia) e coordinamento con i CUG delle amministrazioni locali (Comune di Brescia, ATS e ASST Spedali Civili)
- Organizzazione di attività formativa di prevenzione del mobbing, come previsto dall'art. 8 del Codice di condotta a protezione della dignità della persona
- Aggiornamento costante della pagina *web* dedicata al CUG sul sito dell'Ateneo attraverso la pubblicazione del Piano di Azioni Positive approvato, dei verbali delle riunioni, nonché di altri documenti ritenuti utili; segnalazione di opportunità già in essere per i dipendenti dell'Università (convenzioni, agevolazioni, ...)
- Favorire un raccordo tra la Consigliera di Fiducia e il Responsabile anticorruzione e per la trasparenza
- Coordinamento con il Direttore Generale, il Servizio Risorse Umane, le OO.SS., R.S.U., R.L.S. su particolari aree d'interesse di competenza anche del CUG, specie nell'espressione di atti aventi valenza consultiva sui criteri di valutazione del personale come da Linee guida ministeriali sul funzionamento dei CUG del 4 marzo 2011
- Aggiornamento del **Bilancio di Genere**, ex art. 10, comma 1°, lett. b), del D.lgs. n. 150/2009, da collegare al *Piano delle Performance* e alla *Relazione delle Performance annuali*. La relazione annuale già ha introdotto in questi ultimi anni, in via sperimentale, un bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio, allo scopo di avviare una riflessione per recepire gli elementi utili per la redazione delle prossime linee guida relative al bilancio di genere.
- Medicina di Genere: Il CUG pone attenzione all'innovazione e alla progettualità organizzativa che si realizzi anche attraverso l'appropriatezza delle cure *gender oriented*. In questo contesto il collegamento con il CUG dell'ASST Spedali Civili permetterà di avere quelle informazioni, opportunità e coinvolgimenti specifici per un reale orientamento alle cure di genere
- Violenza subita e agita: implementazione di attività di sensibilizzazione e formazione sulle problematiche relative alla violenza in tutte le sue forme (femminicidio, *stalking*, *cyberbullismo*, ...); partecipazione e promozione di tavoli istituzionali sul tema.

**Soggetti coinvolti:** Direttore Generale, Servizio Risorse Umane, Strutture Dipartimentali, OO.SS., R.S.U., R.L.S., CUG, Consigliera di fiducia, Consigliera di parità Provinciale, Ufficio Comunicazione

## 2. Promozione del benessere organizzativo

### Area d'intervento

- Promuovere il benessere organizzativo e individuale orientandosi verso un'organizzazione generatrice di benessere sul lavoro, anche in relazione allo stress lavoro correlato.

### Azioni positive

- Implementazione di interventi di prevenzione dello Stress lavoro correlato in collaborazione con chi di competenza
- Richiesta di spazi per lo svolgimento di attività di rilassamento psico-fisico e attività sportive, al fine di mantenere un'efficienza psico-fisica per tutto il personale;
- Pareri su atti di riorganizzazione, nonché espressione di pareri su materie di contrattazione collettiva integrativa riferite al benessere organizzativo e come tali pertinenti al CUG (per esempio, i piani di *welfare* integrativo)
- Promozione di attività di informazione e formazione sulle *soft skills* per il personale
- Promozione di attività di informazione e formazione sulla disabilità
- Promozione di iniziative di formazione per promuovere benessere al personale diversamente abile e

alle operatrici/ori che svolgono attività a diretto contatto con il pubblico

- Iniziative di accompagnamento per le persone che rientrano al lavoro dopo aver affrontato lunghe malattie o lunghe assenze per avere usufruito di congedo per gravi motivi familiari (art. 4, L. 53/2000) o ancora di persone che possono avere bisogno di un supporto o di un graduale re-inserimento lavorativo
- Incontri periodici con gli operatori dello Sportello Studenti per studiare il corretto approccio del personale nei confronti della componente studentesca

**Soggetti coinvolti:** DG, Servizio Risorse Umane, Medici Competenti, OO.SS., R.S.U., R.S.P.P, R.L.S., Delegato per le disabilità, Responsabile dei processi per l'inserimento delle persone diversamente abili, CUG.

### **3. Promozione di politiche di conciliazione conciliazione tempi di lavoro/tempi di vita**

#### **Area d'intervento**

- Promozione e sviluppo di politiche di conciliazione famiglia/lavoro, con l'intento di favorire misure di conciliazione vita lavorativa e vita privata attraverso l'attivazione di specifici percorsi.

#### **Azioni positive**

- Verifica della fattibilità e conseguente sperimentazione di **nuovi modelli di flessibilità d'orario** a favore dei dipendenti in situazione di temporanea difficoltà di conciliazione (avendo particolare riguardo a motivi di cura e salute dei dipendenti o familiari), evitando disfunzioni o ricadute negative sull'organizzazione
- Verifica della corretta attuazione del Regolamento sul lavoro agile per dipendenti che svolgono funzioni che non prevedono un rapporto diretto con il pubblico e facilmente collocabili in un luogo diverso dall'ufficio
- Sensibilizzazione sulla condivisione della cura dei figli: consapevolezza del congedo parentale anche per i padri attraverso la promozione di campagne informative interne sui diritti previsti dalla legge
- Particolare attenzione al tempo che i dipendenti devono dedicare alla cura dei familiari anziani

**Soggetti coinvolti:** Direttore Generale, Servizio Risorse Umane, Dipartimenti, OO.SS., R.S.U., CUG.

#### **PROSSIME ATTIVITÀ**

Per quanto attiene la pianificazione del 2021-2023 saranno privilegiate le azioni positive correlate a:

- Attività di sostegno del personale dell'Ateneo (Asili nido, Centri estivi, cura familiari anziani)
- Realizzazione di un corso di formazione rivolto a tutto il personale tecnico amministrativo sui temi riguardante il benessere nei luoghi di lavoro
- Realizzazione di eventi sui temi legati al genere
- Somministrazione del questionario di indagine conoscitiva sul benessere organizzativo
- Aggiornamento del Bilancio di Genere
- Attività di divulgazione degli esiti del Bilancio di Genere
- Attività culturali di intrattenimento che trattino argomenti di interesse per il CUG
- Analisi esplorativa del linguaggio di genere di Ateneo e promozione delle azioni rivolte all'utilizzo del linguaggio di genere in tutte le attività di comunicazione dell'Ateneo
- Monitoraggio e supporto all'introduzione e allo svolgimento di corsi specifici rivolti agli studenti sulle differenze di genere al fine di sensibilizzare tutta la componente studentesca (e.g. corso di dottorato Gender and science)
- Supporto all'introduzione e allo svolgimento di corsi specifici rivolti ai docenti sulle differenze di genere nell'attività progettuale per la partecipazione a bandi di ricerca nazionali e internazionali
- Sensibilizzazione all'utilizzo di una prospettiva di genere negli insegnamenti impartiti nel nostro Ateneo
- Collaborazione con il LOG ed altri centri di ateneo che si occupano di questioni di genere per l'organizzazione di eventi divulgativi
- Revisione del Regolamento del CUG alla luce della direttiva n 2/2019.

Nel corso del triennio potranno essere promosse altre iniziative negli ambiti di interesse del CUG, in ragione di esigenze e di proposte di attivazione segnalate al CUG.

Le azioni positive proposte saranno oggetto di attività di monitoraggio, realizzata attraverso la rendicontazione periodica dei progetti. La responsabilità del monitoraggio sarà in capo al CUG.

L'esito del monitoraggio costituirà elemento per la relazione annuale del CUG, adottata entro il 31 marzo di ogni anno.

## **CONCLUSIONI**

Il Piano ha validità triennale dalla data del provvedimento di adozione.

Le azioni del Piano potranno essere modificate, integrate e ampliate nel corso del triennio sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che emergeranno in fase di attuazione, con appositi provvedimenti deliberativi.