

PIANO PER LE AZIONI POSITIVE 2021 – 2023 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 2021-2022 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

La II edizione presentata a dicembre 2020 contiene anche una rappresentazione longitudinale dal 2013 ai primi mesi del 2020. Questa analisi ha mostrato una certa immobilità e staticità di quasi tutti gli indicatori considerati. Per questo motivo il CUG non presenterà con cadenza annuale il Bilancio di genere ma analizzerà gli esiti del reclutamento del personale docente. Si è visto infatti come questa rappresenti la variabile con una dinamica crescente nella diseguaglianza di genere soprattutto nelle posizioni di ingresso. In particolare, mentre per le posizioni da ricercatore/trice di tipo A la disparità di genere appare limitata, quando si passa alla posizione di tipo B vi è una forte asimmetria a discapito del genere femminile. Nei prossimi anni, le disposizioni ministeriali porteranno all'istituzione di numerosi contratti di ricercatore/trice di tipo B che il CUG vuole monitorare in termini di rappresentatività di genere nelle commissioni, nel rapporto di genere tra candidati e vincitori e nel rapporto di genere tra candidati interni ed esterni.

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 eventualmente 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. Queste sono state approvate dal Senato Accademico di giugno 2019. Il CUG intende proporre un aggiornamento delle linee guida per renderle più monitorabili e di facile attuazione. Intende proporle agli organi di Ateneo e farsi promotore del loro rispetto e applicazione. Violazioni evidenti delle linee guida verranno segnalate dal CUG ai direttori dei dipartimenti di Ateneo coinvolti.

Organizzazione del lavoro

1. Sportello d'ascolto

Sarà effettuata la valutazione dell'iniziativa dello sportello d'ascolto attivata nel 2020. Alla luce dei progetti del CUG, della disponibilità di bilancio del CUG e della fruizione e del livello di gradimento del servizio da parte degli utenti si deciderà se mantenere attiva questa proposta che è stata inizialmente prevista solo per un anno. Per valutare il servizio verranno considerati sia i report mensili di fruizione predisposti dall'esperto/a incaricato/a sia un eventuale sondaggio da somministrare agli utilizzatori del servizio.

2. Telelavoro

Il progetto di telelavoro dell'Ateneo nasce nel 2015 all'interno del progetto "Iniziativa 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 assumerà un ruolo fondamentale per la promozione e la sensibilizzazione di dirigenti e 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. Smart working

Sarà effettuata una valutazione dello smart working in fase emergenziale tramite la somministrazione di un nuovo sondaggio nel 2021 promosso dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Pari Opportunità delle Università Italiane cui il CUG dell'Ateneo di Pavia ha aderito.

Questo sondaggio è rivolto sia al PTA che al PD e permette di avere anche informazioni sul PD che non erano state rilevate nel sondaggio telefonico del 2020 a cura del CUG. Una volta terminato il sondaggio sarà cura del CUG diffondere ed elaborare (per quanto riguarda l'Ateneo pavese) i risultati.

Il CUG partecipa al gruppo di lavoro dell'Ateneo sullo smart working, che porterà contestualmente all'adozione del POLA che definisce le modalità realizzative del lavoro agile in contesto non emergenziale. Contestualmente, il CUG si impegna nella promozione delle diverse forme di lavoro agile per i dipendenti dell'Ateneo.

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 dei dipendenti con disabilità, l'Ateneo si impegna a garantire lo svolgimento dell'attività lavorativa il più possibile rispondente alle abilità, conoscenze, competenze, attitudini e desideri dei propri dipendenti, 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 dei dipendenti con disabilità. La legge 68/99 tutela i diritti dei lavoratori con disabilità, dall'altra la messa in atto di interventi specifici e/o individuali per il supporto all'attività lavorativa. Il gruppo di lavoro che doveva essere attivo dal 2020 lo sarà invece dal 2021. Il gruppo di lavoro si occuperà della mappatura dei dipendenti disabili e delle attività da loro svolte insieme ad una raccolta puntuale di informazioni relative 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 i dipendenti disabili incontrano 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 dei dipendenti 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 di un progetto per l'assistenza dei familiari anziani o in difficoltà dei dipendenti.

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 smart working per dirigenti e capi servizio dell'Ateneo

Il CUG organizzerà incontri e seminari sulle tematiche di competenza del Comitato anche in occasione del 25 novembre (Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne) e del 11 febbraio (Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella Scienza). Per l'11 febbraio 2021 è prevista l'organizzazione di un evento che coinvolge le scuole superiori di Pavia.

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.

2.1 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.

Data l'emergenza sanitaria, l'indagine prevista per l'anno 2020 è stata posticipata al 2021

L'indagine sarà svolta quindi nel 2021, 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.

2.2 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 2021 l'Ateneo parteciperà al progetto; il CUG sarà coinvolto nella fase di analisi e 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. Organizzazione di incontri con dottorandi/e, assegnisti/e, e con figure strutturate che operano nei dipartimenti al fine di informare (e formare) sui temi della parità e delle discriminazioni.

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.

5. Consulenza per le famiglie dei dipendenti per l'intervento nell'ambito delle difficoltà scolastiche e dei disturbi specifici dell'apprendimento (DSA)

Presso l'Ateneo, è presente il Laboratorio di Psicologia dell'Apprendimento (LPA) che è attivo nella ricerca e nell'intervento nell'ambito delle difficoltà scolastiche e dei disturbi specifici dell'apprendimento (DSA).

Il CUG, in collaborazione con LPA e nei limiti delle disponibilità dello stesso LPA, promuove percorsi gratuiti di consulenza per le famiglie del personale dell'Ateneo, ovvero:

- valutazione individuale per l'identificazione di segnali di rischio nell'apprendimento;
- trattamento DSA;
- formazione e supporto allo studio.

Rafforzamento del Comitato unico di Garanzia

1. Comunicazione

È 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. Mentre la comunicazione tramite social media è già stata intrapresa e con un buon riscontro, il sito non è ancora stato pubblicizzato e deve essere in parte completato. Si provvederà a completare il nuovo sito a cui si potrà accedere dal portale di Ateneo dedicato al Comitato.

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.

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: ricercatori/trici tipo A e B	1	Monitoraggio procedure concorsuali svolte nell'anno 2021 per ricercatore/trice tipo A e B	Presentazione relazione si/no
Linguaggio istituzionale rispettoso delle differenze di genere Destinatari: tutti	1	Aggiornamento Vademecum	Aggiornamento si/no
Linee guida per le pari opportunità negli eventi scientifici Destinatari: tutti	1	Aggiornamento linee guida	Aggiornamento si/no
Sportello d'ascolto Destinatari: personale tecnico-amministrativo	1	Monitoraggio attività	Monitoraggio si/no
	2	Questionario gradimento	Somministrazione questionario si/no
Telelavoro Destinatari: Personale tecnico-amministrativo	1	Potenziamento n° postazioni	N° postazioni 2021 > n° postazioni 2020 si/no
	2	Azioni di sensibilizzazione sul tema	Invio comunicazione ai dirigenti e responsabili sul tema si/no

Smartworking Destinatari: Personale tecnico-amministrativo	1	Condivisione POLA di Ateneo	Definizione delle linee guida per l'avvio del progetto	si/no
	2	Questionario SW Conferenza nazionale CUG	Somministrazione questionario Relazione risultati	si/no 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
Welfare Destinatari: Personale tecnico-amministrativo	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
Indagini per il personale Destinatari: Personale tecnico-amministrativo, personale docente, altro personale individuato dal gruppo di lavoro	1	Indagine SLC 2021	Svolgimento indagine SLC	si/no
	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, famiglie del personale	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	Incontri dottorandi/e e assegnisti/e per promozione cultura di genere	Svolgimento incontri	si/no
	5	Istituzione premio "Hai per caso una buona idea?"	Istituzione premio	si/no
	6	Percorso LPA	Promozione del percorso con LPA	si/no
Comunicazione Destinatari: tutti	1	Attività di comunicazione per iniziative CUG	Attività di comunicazione	si/no

	2	Aggiornamento sito web CUG	Aggiornamento sito web CUG	si/no
Networking Destinatari: tutti	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