

# **PIANO PER LE AZIONI POSITIVE 2023 – 2025 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 2023-2025 che mira a:

- rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro e nello studio;
- 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 nei vari ruoli del personale dipendente, evitando penalizzazioni discriminatorie.
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 coinvolgono 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. Monitoraggio Concorsi RTDA/B**

Come già annunciato nel PTAP 21-23 durante la redazione del Bilancio di genere, si è osservato come il reclutamento nel PD/R 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. Le disposizioni ministeriali hanno portato nell'ultimo periodo all'istituzione di numerosi contratti di ricercatore/trice di tipo B che il CUG ha monitorato secondo la rappresentatività di genere nelle commissioni, nel rapporto di genere tra candidati e vincitori e nel rapporto di genere tra candidati interni ed esterni. Il monitoraggio è stato completato e redatto e verrà presentato alla comunità accademica mediante i canali di comunicazione del CUG. L'attività di monitoraggio verrà ripetuta nel 2025, ed i risultati confrontati con quelli ottenuti nel 2022, per evidenziare eventuali trend positivi o negativi.

#### **2. Bilancio di genere: classificazione dati economici**

Ci troviamo in una nuova fase per la redazione del Bilancio di genere (BdG). In particolare dopo una prima fase in cui i BdG presentavano prevalentemente indicatori per un'analisi di contesto, si prevede una seconda fase in cui si presenti un'analisi di genere dei costi sostenuti dagli Atenei in un'ottica prospettica di definizione di azioni da intraprendere e monitorare per la parità di genere. In questa seconda fase è necessario definire dei criteri di riclassificazione delle voci del bilancio in relazione all'impatto di genere. Tre sono le categorie fissate e indicate dalla CRUI: costi non computabili in una prospettiva di genere, costi sensibili al genere e costi per ridurre le diseguaglianze di genere. Il nostro Ateneo deve predisporre la riclassificazione del piano dei conti in questa ottica. Il CUG, insieme a componenti dell'amministrazione centrale e del Servizio Bilancio dell'Ateneo è impegnato nella riclassificazione delle voci e nella definizione delle procedure interne per l'attribuzione. Le attività di presentazione del progetto di CINECA e di formazione sono state avviate alla fine del 2022. Nel 2023 il progetto entrerà nel vivo della sperimentazione sui dati contabili dell'Ateneo.

#### **3. 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 ha iniziato la revisione del vademecum alla luce delle più recenti indicazioni di altri Atenei e CUG. Il vademecum verrà terminato nel 2023 e la sua adozione proposta a tutta la comunità per le comunicazioni interne ed esterne.

#### **4. 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**

La valutazione effettuata tramite report bimestrali di fruizione dello sportello e un sondaggio somministrato agli utenti del servizio hanno portato al prolungamento dello sportello, inaugurato nel 2020 anche per il 2022/2023. Alla luce dei progetti attivi e della disponibilità di bilancio del CUG, della fruizione e del livello di gradimento del servizio da parte degli utenti, si deciderà, anno per anno, se mantenere attiva l'iniziativa negli anni successivi. Per valutare il servizio si continuerà a valutare sia i report di fruizione predisposti dall'esperto/a incaricato/a, sia i risultati di un sondaggio già predisposto da somministrare agli utilizzatori del servizio. Si continuerà a darne comunicazione alla comunità accademica.

### **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. In particolare nel 2023 sarà esplorata la possibilità di attivare nuove forme di telelavoro, intese come ulteriori possibilità di conciliazione vita-lavoro. Come in passato 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. Lavoro agile**

Partecipando al tavolo di contrattazione il CUG assiste ed esercita un ruolo propositivo al processo di definizione delle modalità di lavoro agile per i dipendenti.

Il CUG continuerà nella promozione e sostegno della modalità di lavoro agile per i dipendenti dell'Ateneo.

### **4. Laboratorio disabilità**

Con riferimento alle linee di indirizzo e criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti con disabilità (art 21 del CONTRATTO INTEGRATIVO DI ATENEO), 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, e la messa in atto di interventi specifici e/o individuali per il supporto all'attività lavorativa. Il gruppo di lavoro ha iniziato le attività nel 2021. Esso si è occupato della mappatura dei dipendenti disabili e delle attività svolte, con una raccolta puntuale di informazioni sui dipendenti disabili, relative alle attività svolte, alle difficoltà dirette sul lavoro o di conciliazione casa-lavoro, alle barriere architettoniche, alla necessità di introdurre strumentazione adeguata, etc. Questa attività continuerà anche alla luce delle nuove assunzioni effettuate in particolare nel 2022, che verosimilmente proseguiranno nei prossimi anni.

Nel corso dei mesi di gennaio-aprile 2023 prenderà il via il percorso formativo "**Incontriamo la disabilità**" progettato dal Laboratorio disabilità. Verrà estesa l'offerta del programma **Agili ad Agio** ai dipendenti con disabilità (si veda il punto successivo del PTAP).

Il CUG, fautore del laboratorio disabilità, è impegnato nelle iniziative quali la mappatura delle attività, l'identificazione di possibili modifiche organizzative e l'introduzione di strumentazione specialistica al fine di rimuovere, quanto più possibile, gli ostacoli che i dipendenti disabili incontrano durante le attività lavorative.

### **5. Progetto AGILI ad AGIO per dipendenti con disabilità motoria non grave.**

Nel 2022, con il ritorno dell'attività prevalentemente in presenza, si è deciso di sospendere il progetto AGILI AD AGIO rivolto al benessere dei dipendenti che lavorano tramite modalità online. Parallelamente, in accordo con il laboratorio disabilità, è stata valutata l'offerta di una estensione del progetto per soggetti con disabilità motoria non grave. Tre dipendenti con disabilità motoria si sono offerti per testare il progetto rivisto. A seguito di una valutazione molto positiva, nel prossimo triennio il progetto verrà offerto a tutti i

dipendenti dell'Ateneo con disabilità motoria non grave. Le attività sono progettate e proposte dagli specialisti del corso di Laurea in Scienze Motorie, in collaborazione con il Laboratorio di Dietetica e Nutrizione Clinica, supportati dal CUG di Ateneo nella sua promozione.

## **6. Welfare**

Il Comitato Unico di Garanzia sostiene e supporta l'Amministrazione nell'attuazione delle diverse azioni di welfare rivolte al personale dell'Ateneo. In passato, l'amministrazione ha partecipato 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 tali servizi e affiancherà l'Amministrazione nella definizione di un progetto per l'assistenza dei familiari dei dipendenti anziani o in difficoltà.

# **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).

Il CUG valuterà l'organizzazione di seminari sul riconoscimento e la gestione di episodi di mobbing, molestie e stalking, aperti a tutti i membri della comunità accademica.

## **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 (B.O.), e sulla 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 UOC Carriere e concorsi del personale tecnico amministrativo e CEL e rapporti con il Servizio Sanitario Nazionale) 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'ultima indagine è stata svolta nel 2022

Nel prossimo triennio, il CUG svolgerà un ruolo di promotore 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 partner in modo da effettuare anche analisi comparative delle medie dei risultati ottenuti.

Anche nel 2023 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.** 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.

**3.3.** Presentazione del ruolo del CUG e delle principali azioni messe in campo nell'ultimo anno ai dipartimenti dell'Ateneo. Si chiederà di poter intervenire durante i consigli dei dipartimenti dell'Ateneo per una presentazione sugli aspetti principali delle attività e competenze del CUG.

#### **4. Premio "Puntiamo i Tacchi"**

Nel 2022 si è tenuta la II edizione del concorso *Puntiamo i Tacchi*, nato nel 2021 allo scopo di sensibilizzare la comunità accademica in servizio (studenti/e, personale tecnico amministrativo, personale docente strutturato e a contratto, CEL, dottorandi/e, assegnisti di ricerca, borsisti) al tema della violenza sulle donne. Si è trattato di un concorso artistico diviso in opere testuali e opere multimediali. Anche la II edizione ha visto una ottima partecipazione della comunità accademica. La premiazione è avvenuta all'interno della ricorrenza della giornata del 25 novembre organizzata dal CUG.

Visto il successo delle prime due edizioni si prevede di continuare ad istituire il premio. Le opere più interessanti presentate al concorso verranno pubblicate in una sezione dedicata al CUG nella Digital Library di Ateneo e verrà organizzata una mostra per la ricorrenza dell'8 marzo (si veda il punto seguente).

#### **5. Mostra Opere prime due edizioni concorso "Puntiamo i Tacchi"**

Nella settimana dell'8 marzo verrà organizzata una mostra delle migliori opere nelle sezioni testuale e multimediale inviate nelle prime due edizioni del concorso "Puntiamo i tacchi". Tutta la comunità accademica e la cittadinanza sarà invitata alla mostra, contribuendo alla sensibilizzazione generale sul tema della violenza di genere.

#### **6. Rete Interistituzionale Territoriale Antiviolenza di Pavia**

Continua l'impegno del CUG all'interno della Rete Interistituzionale Territoriale Antiviolenza di Pavia. In particolare il CUG è impegnato nelle seguenti azioni:

1. ideare e mettere in atto strategie di comunicazione per sensibilizzare la comunità accademica (studenti e dipendenti) sul tema della violenza di genere;
2. promuovere la conoscenza dell'esistenza, degli obiettivi, degli strumenti e dei riferimenti della Rete Interistituzionale Territoriale Antiviolenza di Pavia presso l'intera comunità accademica;
3. collaborare con gli altri soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa all'organizzazione, realizzazione e promozione di iniziative di divulgazione e sensibilizzazione pubblica, volte a promuovere maggiore consapevolezza sulle violazioni dei diritti fondamentali delle donne e sull'esistenza della Rete Interistituzionale Territoriale Antiviolenza di Pavia;
4. erogare un corso universitario interdipartimentale sulla prevenzione della violenza di genere e l'educazione al rispetto;
5. collaborare con gli altri soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa, alla progettazione di percorsi accreditati per la formazione degli operatori del settore sul tema della violenza sulle donne;

6. porre in essere specifiche convenzioni con i centri anti violenza del territorio per lo svolgimento di attività di tirocinio;

7. promuovere attività di ricerca su cause, conseguenze, costi e prevenzione della violenza di genere istituendo un premio di laurea finanziato dal CUG di ateneo.

Nel 2022 il CUG ha partecipato al progetto “PREVENZIONE DELLA VIOLENZA DI GENERE: EDUCARE AL RISPETTO” realizzato nell’ambito dell’iniziativa di Regione Lombardia “Promozione di progetti e/o percorsi formativi nel sistema universitario lombardo sulle tematiche di prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne” annualità 2021/2022, di cui alle DD.G.R. n. 4643/2021 e n. 5081/2021. A seguito dell’esito del bando, che ha visto il progetto vincitore, il CUG si è occupato, insieme ai dipartimenti di Scienze del sistema nervoso e del comportamento, Scienze politiche e sociali, Giurisprudenza, Scienze clinico chirurgiche, diagnostiche e pediatriche, di organizzare attività volte alla cultura del rispetto di genere, inclusive di un corso curriculare interdipartimentale, l’istituzione di premi per progetti ed elaborati scientifici a tema, attività formative di aggiornamento/approfondimento rivolti a medici di base e studenti di medicina dell’ultimo biennio, a giornalisti, e ad operatori socio-assistenziali, con rilascio di Crediti Formativi; ha inoltre partecipato ad iniziative di sensibilizzazione, informazione e formazione nelle scuole ed altre attività divulgative aperte alla cittadinanza; tutte le attività sono state svolte in stretta collaborazione con altri enti facenti parte della rete territoriale anti violenza della Provincia di Pavia e con gli Ordini professionali di ciascuna categoria. Per il 2023, il CUG continuerà a fornire supporto alla Rete Anti violenza, in qualità di rappresentante dell’Università di Pavia presso la Rete. In particolare, si adopererà per promuovere l’istituzione di un modulo di formazione sulla gestione delle vittime di violenza di genere nel percorso formativo del corso di laurea in Medicina e Chirurgia.

#### **7. Elaborazione e somministrazione questionario per valutare la presenza di episodi di violenza di genere in Ateneo**

All’interno delle attività del CUG contro la violenza di genere si vuole preparare un questionario generale sulla presenza di violenze e molestie sessuali e in generale sulla presenza di comportamenti ad essi assimilabili per chi partecipa alla vita in Ateneo. L’obiettivo è duplice: da un lato verificare che non vi siano problemi interni all’Ateneo, dall’altro la progettazione di una campagna informativa sugli strumenti a disposizione sia all’interno dell’Ateneo che all’esterno per combattere il fenomeno e assistere le vittime.

#### **8. Gender Equality Plan (GEP)**

Ad inizio 2023 è previsto il primo monitoraggio delle azioni intraprese dal GEP 2022-2024. A questo seguirà un incontro con la *governance* e gli altri stakeholder rilevanti, in modo da rafforzare il livello di impegno e supporto istituzionali e massimizzare l’impatto delle azioni previste dal piano.



Nei prossimi anni è prevista un'azione di controllo più serrata e puntuale per la realizzazione dei punti del GEP.

## **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. Continuerà la comunicazione tramite social media la pubblicizzazione del sito che è stato completato e sviluppato e che contiene le attività del Comitato.

Nel 2023 è prevista la presentazione al personale PTA delle attività, finalità ed iniziative del CUG tramite una edizione di "Mi presento alla Consulta", newsletter della Consulta per informare il PTA sulle diverse attività presenti in Ateneo.

Nel corso del 2023 è prevista la presentazione del ruolo del CUG e delle attività svolte nel corso dell'ultimo anno ai consigli di Dipartimento dell'Ateneo.

### **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.

**2.3** E' in valutazione l'adesione alla rete UNIRE (UNiversità In REte contro la violenza di genere; <https://unire.unimib.it/>).

### **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 18 gennaio 2023.

Pavia, 18 gennaio 2023

La Presidente  
Prof.ssa Carolina Castagnetti

Allegato 1: Tabella azioni positive

| Obiettivo   |   | Indicatore  | Target  |
|---|---|---|---|
| <b>Monitoraggio concorsi RTDA/B</b><br>Destinatari: ricercatori/trici tipo A e B                                  | 1 | Monitoraggio procedure concorsuali svolte nell'anno 2021 per ricercatore/trice tipo A e B | Presentazione relazione<br>sì/no                                    |
| <b>Bilancio di genere: classificazione dati economici</b>   | 1 | Riclassificazione piano dei conti in ottica di genere                                     | Implementazione riclassificazione UGOV e Allocazione costi<br>sì/no |
|   | 2 | Avvio mappatura puntuale delle scritture normali (COAN) con revisione anche a posteriori  | Mappatura puntuale delle singole spese<br>sì/no                     |
| <b>Linguaggio istituzionale rispettoso delle differenze di genere</b><br>Destinatari: tutti                       | 1 | Aggiornamento Vademecum   | Aggiornamento<br>sì/no  |
| <b>Linee guida per le pari opportunità negli eventi scientifici</b><br>Destinatari: tutti                         | 1 | Aggiornamento linee guida   | Aggiornamento<br>sì/no  |
| <b>Sportello d'ascolto</b><br>Destinatari:<br>personale tecnico-amministrativo<br>personale docente e ricercatore | 1 | Monitoraggio attività   | Monitoraggio<br>sì/no   |
|   | 2 | Questionario gradimento   | Somministrazione questionario<br>sì/no                              |
| <b>Telelavoro</b><br>Destinatari:<br>Personale tecnico-amministrativo   | 1 | Potenziamento n° postazioni   | N° postazioni 2023 > n° postazioni 2022<br>sì/no                    |

|  |   |  |  |                |
|--|---|--|--|----------------|
|  | 2 | Azioni di sensibilizzazione sul tema   | Invio comunicazione ai dirigenti e responsabili sul tema       | sì/no          |
| <b>Smartworking</b><br>Destinatari:<br>Personale tecnico-amministrativo  | 1 | Promozione e sostegno attività di lavoro agile   | Promozione   | sì/no<br>sì/no |
| <b>Laboratorio disabilità</b><br>Destinatari:<br>Personale tecnico-amministrativo<br>Personale docente e ricercatore | 1 | Corso di formazione per la disabilità.   | Erogazione del corso. Monitoraggio partecipazione e gradimento | sì/no          |
|  | 2 | Promozione Progetto Agili ad Agio per dipendenti con disabilità motoria non grave.         | Monitoraggio adesione  | sì/no          |
|  | 3 | Monitoraggio degli interventi svolti   | Svolgimento monitoraggio                                       | sì/no          |
| <b>Welfare</b><br>Destinatari:<br>Personale tecnico-amministrativo<br>Personale docente e ricercatore                | 1 | Promozione attività e progetti   | Promozione   | sì/no          |
| <b>Seminari e formazione</b><br>Destinatari:<br>tutti  | 1 | Organizzazione interventi formativi per il personale sulle tematiche di competenza del CUG | Interventi formativi   | sì/no          |
| <b>Agili ad Agio per disabilità</b><br>Destinatari:<br>dipendenti con disabilità                                     | 1 | Sviluppo del progetto  | Promozione   | sì/no          |
| <b>Indagini per il personale</b><br>Destinatari:<br>Personale tecnico-amministrativo, personale                      | 1 | Indagine SLC 2024  | Svolgimento indagine SLC                                       | sì/no          |

|  |   |   |                                    |       |
|--|---|---|------------------------------------|-------|
| docente, altro personale individuato dal gruppo di lavoro  | 2 | Indagine SLC – interventi migliorativi                          | Attuazione interventi migliorativi | sì/no |
|  | 3 | Indagine B.O.   | Svolgimento indagine B.O.          | sì/no |
|  | 4 | Indagine B.O. – interventi migliorativi                         | Attuazione interventi migliorativi | sì/no |
| <b>Promozione della cultura di genere e contro le discriminazioni</b><br><br>Destinatari:<br>Personale tecnico-amministrativo, personale docente, altro personale individuato dal gruppo di lavoro, famiglie del personale | 1 | Promozione Concorso Letterario “Caratteri di donna”             | Attività promozionale              | sì/no |
|  | 2 | Premio “Puntiamo i Tacchi”                                      | Istituzione e sviluppo             | sì/no |
|  | 3 | Mostra opere selezione I e II edizione premio Puntiamo i Tacchi | Realizzazione Mostra               | sì/no |
|  | 4 | Mappatura docenza approccio di genere                           | Mappatura                          | sì/no |
|  | 5 | Incontri dipartimenti per attività CUG                          | Svolgimento incontri               | sì/no |
|  | 6 | Azioni all’interno rete anti violenza                           | Azioni definite nel protocollo     | sì/no |

|   |   |  |   |       |
|---|---|--|---|-------|
|   | 7 | Questionario per valutare la presenza di episodi di violenza di genere in Ateneo | Elaborazione e somministrazione           | sì/no |
|   | 8 | Gender Equality Plan (GEP)   | Monitoraggio azioni intraprese            | sì/no |
| <b>Comunicazione</b><br>Destinatari:<br>tutti | 1 | Attività di comunicazione per iniziative CUG                                     | Attività di comunicazione                 | sì/no |
|   | 2 | Aggiornamento sito web CUG   | Aggiornamento sito web CUG                | sì/no |
|   | 3 | Presentazione attività CUG dipartimenti di Ateneo                                | Presentazione ai dipartimenti             | sì/no |
|   | 4 | Collaborazione Consulta per numero newsletter Consulta sul CUG                   | Newsletter della Consulta su attività CUG | sì/no |
| <b>Networking</b><br>Destinatari:<br>tutti    | 1 | Ampliamento rete di collaborazione con il territorio e con CUG nazionali         | Ampliamento rete                          | sì/no |