



COMITATO UNICO DI GARANZIA

PIANO DI AZIONI POSITIVE

2024-2026



COMITATO UNICO DI GARANZIA

Premesse

Questo documento rappresenta l'impegno programmatico da parte del Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Università degli Studi di Roma Foro Italico nel quadro degli adempimenti relativi alla redazione di un "Piano di Azioni Positive" (PAP), coerentemente con le politiche e le direttive riguardanti tematiche quali le pari opportunità, il benessere sul luogo di lavoro, il contrasto alle discriminazioni di qualunque natura sul posto di lavoro.

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Università di Roma "Foro Italico" si è insediato nell'Ateneo sulla base del Regolamento Generale dell'Ateneo (26/07/2012) art.11, cap. 4 (Organi Ausiliari) ed è stato istituito con decreto rettorale il 6/02/2017 che ne regola funzionamento e ruoli. Nella sua attuale composizione, il CUG è stato nominato con decreto del Rettore nr.420 in data 24.11.2023.

L'Organo declina la propria missione nella promozione dell'equità e valorizzazione delle diversità nell'intera comunità universitaria allo scopo di prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, malessere o disagio sul luogo di studio e lavoro mediante la promozione di campagne volte ad aumentare la conoscenza e la consapevolezza del lavoratore e mediante proposte di attività ed opportunità che ne aumentino il benessere.

Il CUG promuove, altresì, un ambiente accademico libero dagli stereotipi e dai pregiudizi, in applicazione anche con quanto sancito dal Codice Etico della comunità universitaria e nel rispetto della libertà e della dignità della persona nell'ambiente di lavoro. Alla base vi è la costante promozione della libertà di insegnamento e della ricerca scientifica, così da incrementare e valorizzare le conoscenze e di concorrere così al progresso culturale, civile ed economico del Paese nel rispetto dei principi della sostenibilità ambientale e sociale.

Il PAP si colloca nell'ambito degli interventi introdotti dall'Ateneo e dalla sua Governance verso la promozione di una cultura lavorativa che salvaguardi sia il benessere organizzativo e le pari opportunità, sia l'inclusione, la lotta alle disuguaglianze ed il rispetto della parità dei diritti e diversità nelle aree di principale interesse istituzionale, accademico, di ricerca e amministrativo.

Ne sono prova gli impegni presi, nel rispetto delle normative e delle direttive vigenti, nel contesto del "Piano Strategico 2024-2026" dell'Ateneo, nel lavoro predisposto per la stesura del primo "Gender Equality Plan" e del Bilancio di Genere come richiamato dal PIAO nell'obiettivo strategico AIS3.1



COMITATO UNICO DI GARANZIA

“Pianificare le politiche e gli obiettivi di Ateneo sulle Pari Opportunità e sul Gender Equality” e nelle attività volte alla promozione e al monitoraggio della parità di genere e del benessere organizzativo

Il documento si articola nei seguenti obiettivi principali distribuiti nell’arco del periodo dicembre 2023 – dicembre 2025.

Benessere Organizzativo

Nel 2021 è stato costituito Il **Gruppo di Lavoro in materia di Benessere Organizzativo dell’Ateneo (GdL)** su indicazione del Direttore Generale con l’obiettivo di favorire il benessere dell’individuo quale riflesso del benessere dell’Organizzazione.

Per “benessere organizzativo” l’Ateneo intende la capacità dell’organizzazione di promuovere e conservare la salute psico-fisica dei propri dipendenti attraverso un ambiente di lavoro adeguato, riconoscendo e valorizzando le potenzialità individuali, adottando azioni di prevenzioni di infortuni e dei rischi psicosociali, promuovendo un ambiente collaborativo, assicurando equità di trattamento e stimolando il senso di utilità sociale.

Nel 2021 il GdL ha condotto una prima indagine rivolta al personale docente e non docente sul modello e le direttive emanate dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) adattandolo alla peculiarità dell’Ateneo. In tal senso, scopo del questionario è stata oltre che di rilevare i comuni ambiti di indagine quali la percezione dell’azione della Governance piuttosto che della sicurezza sul luogo di lavoro, anche a indentificare il senso di appartenenza all’Ateneo; la soddisfazione delle attività di healthy living promosse dalla Fondazione “Foro Italico” e la scelta di possibili azioni migliorative.

In raccordo con gli obiettivi dichiarati dal PIAO, il GdL e il CUG si impegnano a collaborare per rafforzare le attività che mirano al Benessere Organizzativo e al Welfare (AIS4.1 del PIAO)

a) ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Il CUG promuove, anche per mezzo del dialogo e della collaborazione con il gruppo preposto, attività di sensibilizzazione e di comunicazione al fine di dare spazio allo sviluppo di conoscenze e strumenti utili al mantenimento di un ambiente di lavoro sereno e che valorizzi il benessere delle persone. In



COMITATO UNICO DI GARANZIA

questi ultimi anni, lo sviluppo tecnologico del lavoro e diverse contingenze di natura culturale e sociale (crescente digitalizzazione, intensificazione del lavoro, diffusione dello *smart/remote working*) impongono una particolare e rinnovata attenzione al tema del benessere individuale ed organizzativo. Sono state pertanto predisposti workshop e seminari periodici per sensibilizzare la comunità universitaria sulla tema del benessere organizzativo.

Le tematiche dei cicli formativi sono:

- **Benessere lavorativo e salute mentale.** Un primo ciclo di iniziative riguarda i temi del benessere e della salute mentale, nonché i fenomeni più strettamente legati alle esperienze di stress lavorativo e di *burnout* (conflitto, inciviltà lavorativa, molestie e *mobbing*) e le esperienze associate ai nuovi rischi legati a cambiamenti nell'ambiente di lavoro e nel modo di lavorare (intensificazione del lavoro, *workaholism*, rischi legati alla digitalizzazione e al sovraccarico di informazioni). L'obiettivo generale di questo ciclo di attività è quello di rafforzare la conoscenza e la consapevolezza di queste tematiche e, al contempo, dei possibili strumenti e strategie di contrasto all'insorgenza di questi fenomeni.

- **Gestione del lavoro ed efficienza lavorativa.** Un secondo ciclo di incontri si concentrerà sulle conoscenze e sulle strategie più efficaci per favorire l'adattamento a crescenti richieste di lavoro e per offrire competenze di gestione dello stress lavorativo (*stress management*). Queste tematiche richiederanno l'articolazione di incontri che possano introdurre gradualmente temi quali l'intelligenza emotiva, la gestione del tempo lavorativo, modelli di processi decisionali, e le *skills trasversali* e interpersonali.

- **Proteggere il proprio benessere attraverso un adeguato stile di vita.** Un terzo ed ultimo ciclo di incontri si rivolgerà complessivamente al tema di un corretto stile di vita e alla consapevolezza che la vita lavorativa e la vita privata devono essere considerati aspetti distinti ma sicuramente e intimamente legati fra di loro. Sulla base di questo interesse generale, il ciclo di incontri affronterà – secondo un modello sia seminariale che di discussione attiva – tematiche quali la *mindfulness*, la sensibilizzazione verso l'utilizzo e la gestione corretta del tempo (tempo libero) e la ricerca dell'equilibrio personale e organizzativo.

Quanto esposto è realizzato in collaborazione con specifici settori e strutture dell'Ateneo e il CUG promuove e accoglie altre iniziative che dovessero essere suggerite e sollecitate in tema di pari



COMITATO UNICO DI GARANZIA

opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro, da parte di specifici settori e servizi dell'Ateneo, nonché organizzazioni ed enti esterni all'Ateneo.

Le iniziative sono rivolte al personale dell'Ateneo strutturato e non strutturato e al personale di altre amministrazioni pubbliche che si trovino o siano interessate a condividere e realizzare iniziative simili con l'Università degli Studi di Roma Foro Italico.

b) MISURE RIGUARDANTI LA PROMOZIONE DI INIZIATIVE PER IL BENESSERE DI CHI LAVORA

Il CUG, di concerto con il gruppo preposto e come esposto nel PIAO 2024-2026, promuove iniziative e servizi per la qualità del tempo nel luogo del lavoro dei dipendenti. Tra di esse sono state previste alcune attività di natura preventiva, ricreativa e ludico motoria tra cui:

- LABORATORI TEATRALI
- CORSI DI PILATES
- CORSI DI ATTIVITÀ FISICA PER LA SALUTE (HEALTH & FIT WORKOUT)
- CORSI DI DANZA CLASSICA PER ADULTI
- CORSI DI GINNASTICA POSTURALE DI GRUPPO
- OPEN DAY DI PREVENZIONE
- VISITE GUIDATE AL PARCO DEL FORO ITALICO
- VISITE GUIDATE ALLA RISERVA NATURALE *DI MONTE MARIO*

c) MISURE RIGUARDANTI LA PROMOZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA, ALLA CONCILIAZIONE LAVORO, VITA PRIVATA/FAMILIARE E TEMPI DI CURA



COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il CUG, di concerto con il gruppo di lavoro preposto, si impegna per agevolare le condizioni per l'estensione del servizio di ascolto, oggi attivo per i soli studenti, a tutti i dipendenti dell'Ateneo, come previsto in alcuni progetti presentati in occasione di bandi nazionali dedicati alle tematiche menzionate. All'interno di questo progetto, il CUG si impegna ad attivare la promozione di strumenti di conciliazione tra lavoro e vita privata/familiare.

PARI OPPORTUNITÀ, LOTTA ALLA DISCRIMINAZIONE E VIOLENZA DI GENERE

a) MISURE RIVOLTE ALLA PROMOZIONE E TUTELA DELLA GARANZIA DELLE PARI OPPORTUNITÀ E ALLA LOTTA ALLE FORME DI DISCRIMINAZIONE E VIOLENZA

Il CUG è fortemente impegnato nella promozione del rispetto delle pari opportunità, così come nello sviluppo di una sensibilità rivolta alle questioni che hanno a che vedere con le disparità di opportunità e di condizioni di lavoro determinate da condizioni di differenza quali genere, etnia, età, disabilità e da condizioni temporanee o permanenti di fragilità. È altresì impegnato nel contrasto dell'emergenza di condizioni di disagio connesse alle tematiche citate, così come delle forme di discriminazione e di violenza intese a più ampio raggio. Tutto ciò si pone in linea con gli obiettivi dichiarati dal PIAO AIS3.1 e AIS3.2., ovvero condividere e pianificare con il personale di Ateneo e con gli studenti le politiche e gli obiettivi di Ateneo sulle Pari Opportunità e sul Gender Equality e Rafforzare la struttura organizzativa e le competenze amministrative dedicate alle tematiche delle Pari Opportunità e del Gender Equality.

Per il raggiungimento di questi obiettivi, il CUG si impegna a predisporre le condizioni per la realizzazione di alcune azioni positive di seguito elencate e descritte sinteticamente:

1. SENSIBILIZZAZIONE E INFORMAZIONE

- ORGANIZZARE WORKSHOP E SEMINARI PERIODICI PER SENSIBILIZZARE LA COMUNITÀ UNIVERSITARIA SULLA DIVERSITÀ, INCLUSIONE E PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI



COMITATO UNICO DI GARANZIA

- ORGANIZZAZIONE DI SEMINARI CON LE COMPONENTI DELL'ATENEO SUI SERVIZI OFFERTI DAL CUG
- COINVOLGERE DOCENTI E RICERCATORI NELL'OFFRIRE LEZIONI SPECIALI SULLE TEMATICHE LEGATE ALLA PARITÀ DI GENERE, ETNIA, ORIENTAMENTO SESSUALE E DISABILITÀ.
- CAMPAGNE DI SENSIBILIZZAZIONE E DI INFORMAZIONE MEDIANTE CARTELLONISTICA NEGLI AMBIENTI FISICI E VIRTUALI DELL'UNIVERSITÀ (P.E. LA CAMPAGNA CONTRO LA VIOLENZA E LE DISCRIMINAZIONI #FINISCEQUI, PROMOSSA DA UNITRENTO)
- ORGANIZZARE EVENTI CULTURALI E DI SENSIBILIZZAZIONE PER CELEBRARE LA DIVERSITÀ PRESENTI IN UNIVERSITÀ, PROMUOVENDO LA PARTECIPAZIONE ATTIVA DEGLI STUDENTI.
- COINVOLGERE GLI STUDENTI IN INIZIATIVE CHE PROMUOVANO LA PARTECIPAZIONE ATTIVA E LA COSTRUZIONE DI COMUNITÀ INCLUSIVE, COME CLUB, FORUM E PROGETTI SOCIALI.
- INCENTIVARE LA CREAZIONE DI PROGRAMMI ACCADEMICI INCLUSIVI E DIVERSIFICATI CHE RIFLETTANO LA DIVERSITÀ CULTURALE E SOCIALE.

2. POLITICHE DI ACCESSO E INCLUSIONE E MONITORAGGIO PERIODICO

- RIVEDERE, INSIEME ALLA GOVERNANCE, LE POLITICHE DI AMMISSIONE, PER GARANTIRE L'EQUITÀ NEL PROCESSO DI SELEZIONE DEGLI STUDENTI
- IMPLEMENTARE MISURE PER SOSTENERE GLI STUDENTI CON DISABILITÀ NELL'ACCESSO AI SERVIZI E ALLE RISORSE UNIVERSITARIE.
- PROMUOVERE INIZIATIVE CHE FAVORISCANO L'ACCESSO ALLE STRUTTURE O AI SERVIZI DI ATENEO A FAVORE DI CATEGORIE SPECIALI DI PERSONALE E STUDENTI (P.E. ISTITUZIONE DI "PARCHEGGI ROSA" RISERVATI ALLE DONNE IN GRAVIDANZA)



COMITATO UNICO DI GARANZIA

- CONDURRE RIFLESSIONI PERIODICHE DELLE POLITICHE DI DIVERSITÀ E INCLUSIONE, VALUTARE PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO, COINVOLGENDO LE RAPPRESENTANZE STUDENTESCHE E IL CORPO DOCENTE.

3. MANIFESTO CONTRO LA VIOLENZA COME CODICE ETICO DI ATENEIO

CONSIDERATA LA VOCAZIONE PRECIPUA E IL CONTESTO SOCIALE DELL'ATENEIO VOCATO ALLE SCIENZE MOTORIE, ELABORARE UN MANIFESTO CHE ABBA LA FUNZIONE DI CODICE ETICO DI ATENEIO CONTRO LA VIOLENZA CONTRO LE DONNE NEL MONDO SPORTIVO, CHE PROMUOVA UN AMBIENTE ACCOGLIENTE, RISPETTOSO E INCLUSIVO E DICHIARI I PRINCIPI DELL'ATENEIO CONTRO DISCRIMINAZIONI E OGNI FORMA DI VIOLENZA

4. CANALI DI SEGNALAZIONE E SUPPORTO

- IMPLEMENTARE CANALI DI SEGNALAZIONE AFFIDABILI E CONFIDENZIALI PER CONSENTIRE AGLI STUDENTI E AL PERSONALE DI SEGNALARE COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI.
- OFFRIRE SUPPORTO PSICOLOGICO E CONSULENZA LEGALE ATTRAVERSO SERVIZI UNIVERSITARI O ESTERNI ASSOCIATI
- INTRODURRE POLITICHE CHE SUPPORTINO LA FLESSIBILITÀ ACCADEMICA PER STUDENTI E DOCENTI, SPECIALMENTE PER COLORO CHE AFFRONTANO SFIDE PERSONALI O FAMILIARI

5. MONITORAGGIO DELLE DISPARITÀ

IMPLEMENTARE SISTEMI DI MONITORAGGIO DELLE DISPARITÀ DI GENERE, ETNICHE E DI ALTRO TIPO, NEI RISULTATI ACCADEMICI E NELLE OPPORTUNITÀ DI CARRIERA PER GLI STUDENTI E IL PERSONALE.



COMITATO UNICO DI GARANZIA

6. COLLABORAZIONI CON ASSOCIAZIONI ESTERNE:

STABILIRE COLLABORAZIONI CON ASSOCIAZIONI ESTERNE CHE PROMUOVONO LA DIVERSITÀ E LA LOTTA ALLE DISCRIMINAZIONI E ALLA VIOLENZA DI GENERE PER SCAMBIARE CONOSCENZE E RISORSE, COME QUELLA GIÀ ISTITUITA CON IL CENTRO ANTI VIOLENZA “ALDA MERINI” O COME IL PROTOCOLLO DI INTESA SIGLATO CON L’ASSOCIAZIONE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE “DIFFERENZA DONNA”.

7. SUPPORTO ALL'INCLUSIONE INTERNAZIONALE:

IN COLLABORAZIONE CON L’UFFICIO RELAZIONI INTERNAZIONALI DI ATENEO, FAVORIRE LE CONDIZIONI CHE RENDONO AGEVOLE L’INGRESSO IN ATENEO DI STUDENTI PROVENIENTI DA ISTITUZIONI ESTERE RIDUCENDO GLI OSTACOLI ALL’INTEGRAZIONE ED OFFRIRE SUPPORTO SPECIFICO PER L’ACCESSO AI SERVIZI DA PARTE DELLO STUDENTE STRANIERO, CONSIDERANDO LE SFIDE LEGATE ALLA LINGUA, ALLA CULTURA E ALL’ADATTAMENTO.

8. FEEDBACK E ADATTAMENTO COSTANTE

FAVORIRE UN CANALE APERTO A FEEDBACK CONTINUI DA PARTE DEGLI STUDENTI E DEL PERSONALE PER ADATTARE COSTANTEMENTE LE INIZIATIVE IN BASE ALLE ESIGENZE EMERGENTI, PER IL TRAMITE DELLO SPORTELLO CUG E DELLE RIUNIONI PERIODICHE DEL COMITATO CON TUTTI I RAPPRESENTANTI DELLE PARTI DELL’ATENEO

SIFFATTO APPROCCIO INTEGRATO CHE COINVOLGE ATTIVAMENTE STUDENTI, DOCENTI, E PERSONALE AMMINISTRATIVO SARÀ ESSENZIALE PER IL SUCCESSO DI QUESTE INIZIATIVE IN UN CONTESTO UNIVERSITARIO.



COMITATO UNICO DI GARANZIA

b) AZIONI DI NETWORKING INTERNO ED ESTERNO

Il presente Piano di azioni positive è incentrato sul confronto e la collaborazione con i CUG di altri Atenei e altre Amministrazioni ed Enti esterni nazionali e internazionali, al fine di promuovere la partecipazione, anche attraverso lo strumento del patrocinio, a specifiche iniziative e gruppi di studio/lavoro sulle tematiche delle pari opportunità di genere, del benessere lavorativo e del contrasto alle discriminazioni.

Il CUG si fa promotore di un raccordo con tutti gli interlocutori istituzionali interni all'Ateneo, al fine di creare una rete attiva sui temi del Comitato, ciò anche attraverso l'adesione alla Rete Nazionale CUG e alla **Conferenza** Nazionale degli **Organismi** di Parità delle Università italiane.

LE MISURE ELENcate SARANNO MESSE IN ATTO A BENEFICIO DI TUTTO IL PERSONALE DELL'ATENEO.