

## PIANO DI AZIONI POSITIVE 2021-2023<sup>1</sup>

Gli ambiti di intervento e relative azioni positive qui proposte sono coerenti con l'AMBITO 6 (SALUTE E BENESSERE) e 7 (VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE E SEMPLIFICAZIONE) delle Linee Strategiche 2016-21 dell'Ateneo e con la Carta degli impegni di sostenibilità 2018-22. Sono realizzate in coerenza con documenti internazionali ([Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro promossa dalla comunità europea](#)).

### **Area di intervento A: Promozione delle attività del CUG, diffusione di informazioni sulle attività del CUG: scambio di comunicazione con Organi di garanzia e Governance**

	<b>AZIONE 1</b>
<b>Destinatari</b>	Gli organi centrali e decentrati di Ateneo, e le diverse componenti della comunità accademica in quanto interessate alla specifica azione.
<b>Obiettivi</b>	Rafforzamento dell'azione degli Organi di tutela e Garanzia di Ateneo e consolidamento/regolamentazione della collaborazione tra Organi, e tra questi e gli Uffici dell'Amministrazione Centrale.
<b>Descrizione</b>	<p>Formare alla comprensione e incentivare la comprensione della Direttiva della DFP 2/2019, mettendo rapidamente a disposizione degli Organi di garanzia spazi adeguati e accessibili in un luogo facilmente raggiungibile dagli utenti, e non collocati nelle sedi della Governance al fine di assicurare il sereno accesso da parte dell'utenza.</p> <p>Fornire risorse materiali e professionali a supporto dell'attività degli Organi di garanzia perché possano svolgere le proprie funzioni in modo tempestivo.</p> <p>Difensore Civico e Consigliera di Fiducia devono poter garantire disponibilità adeguata alla richiesta di supporto e intervento,</p>

<sup>1</sup> Il Budget delle singole azioni sarà quantificato dal Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione.

	ricevere l'utenza tempestivamente, altrimenti segnalando alla Governance la necessità di intervenire con mezzi ulteriori per fornire un servizio adeguato. È necessario operare la rendicontazione periodica al CUG del numero di segnalazioni pervenute agli Organi di garanzia sulle materie di interesse del CUG, sui tempi di trattazione e sulle azioni rimediali messe in atto. Creare uno 'sportello', anche telematico, che, nel rispetto delle garanzie di riservatezza e anonimato, consenta all'utenza di orientarsi fra i vari Organi di tutela e garanzia presenti in Ateneo. Nelle more dell'attuazione delle predette attività, rafforzare il supporto per il CUG perché possa orientare l'utenza nella direzione corretta.
<b>Tempistiche</b>	Scadenza: Giugno 2022.
<b>Risorse</b>	Risorse già deliberate dal CdA per quanto riguarda gli spazi. Il supporto temporaneo al CUG comporta l'attivazione di una risorsa a tempo parziale che affianchi il CUG, selezionata dal CUG.
<b>Collaborazioni</b>	Direzione Generale e Uffici dell'Amministrazione Centrale (Apal, Aes, Aru).
<b>Budget previsto</b>	La soluzione gestionale e il relativo investimento va individuato dall'Ateneo.
<b>Monitoraggio e verifica dei risultati</b>	Alla scadenza del termine il CUG verifica la destinazione effettiva degli spazi e l'adozione delle misure proposte.
	<b>AZIONE 2</b>
<b>Destinatari</b>	CUG Azienda Ospedaliera Universitaria.
<b>Obiettivi</b>	Tavolo di confronto con l'Azienda ospedale università di Padova
<b>Descrizione</b>	Creazione di un tavolo di confronto tra il CUG di Ateneo e il CUG dell'Azienda ospedale università di Padova per monitorare e promuovere la soluzione di problemi di sicurezza del personale, di ogni categoria e tipo anche appartenente alla comunità di Ateneo, che svolge attività di lavoro, studio, supporto tecnico-amministrativo nelle strutture ospedaliere e/o in collaborazione con il personale ospedaliero.

<b>Tempistiche</b>	1 anno
<b>Risorse</b>	
<b>Collaborazioni</b>	Delegata per le Pari Opportunità AAGL
<b>Budget previsto</b>	
<b>Monitoraggio e verifica dei risultati</b>	Al termine dell'anno verifica circa l'attivazione del tavolo.

## **Area di Intervento B: Prevenzione e contrasto delle discriminazioni e delle molestie**

	<b>AZIONE 1</b>
<b>Destinatari</b>	Tutti gli appartenenti alla comunità di Ateneo.
<b>Obiettivi</b>	Diffusione di informazioni sulle competenze e l'azione degli organi di tutela e garanzia
<b>Descrizione</b>	<p>Produzione e diffusione necessaria di video informativi sulle competenze e l'azione degli organi di tutela e garanzia. L'azione di divulgazione già intrapresa dal CUG ha permesso di effettuare presentazioni e incontri in 20 dei 32 Dipartimenti. L'Ateneo dovrebbe sostenere la diffusione di informazioni in tutti i 32 Dipartimenti nonché la programmazione di azioni formative obbligatorie per il personale dell'Amministrazione centrale, delle strutture decentrate e per gli studenti. L'azione è da intendersi continuativa perché deve coinvolgere ogni anno i soggetti che entrano a fare parte della comunità di Ateneo.</p> <p>Produzione o acquisto di contenuti informativi da diffondere su canali social (es. Instagram, YouTube) e nel sito Internet del CUG per migliorare la comunicazione e raggiungere un maggior numero di utenti.</p>

	Incentivare la frequenza gratuita dei dipendenti a corsi di formazione in materia di pari opportunità, non discriminazione e benessere lavorativo.
<b>Tempistiche</b>	Aggiornamento costante.
<b>Risorse</b>	CUG, figura di supporto al CUG.
<b>Collaborazioni</b>	Delegata alle Pari opportunità,
<b>Budget</b>	
<b>Monitoraggio e verifica dei risultati</b>	Annualmente dall'approvazione del PAP.
	<b>AZIONE 2</b>
<b>Destinatari</b>	Tutte le componenti dell'Ateneo (Docenti, PTA e studenti)
<b>Obiettivi</b>	Realizzare il monitoraggio basato su criteri di scientificità dell'evoluzione della situazione percepita dalla comunità di Ateneo in materia di discriminazioni, molestie, mobbing.
<b>Descrizione</b>	Monitoraggio attraverso questionari anonimi della percezione di discriminazione, molestie e mobbing nella popolazione strutturata e non strutturata (docenti, assegnisti, specializzandi, borsisti, dottorandi e PTA). I questionari devono essere strutturati in modo tale che i dati rilevati possano essere messi a confronto nel corso del tempo. I risultati ottenuti saranno condivisi con il CUG che li divulgherà all'interno della rete dei CUG.
<b>Tempistiche</b>	Ogni due anni.
<b>Risorse</b>	
<b>Collaborazioni</b>	Sondaggi erogati preferibilmente da soggetti esterni scelti dal CUG per favorire l'adesione degli utenti ai sondaggi.
<b>Budget</b>	
<b>Monitoraggio e verifica dei risultati</b>	Annuale.
	<b>AZIONE 3</b>

<b>Destinatari</b>	In modo particolare la componente studentesca e la componente di ricercatori, specializzandi, assegnisti: personale non strutturato.
<b>Obiettivi</b>	Diffondere la conoscenza su concetti fondamentali di discriminazione e molestia tra il personale non strutturato e 'advanced students'.
<b>Descrizione</b>	Realizzazione di brevi percorsi di formazione che utilizzino metodi didattici innovativi (ad esempio presentazione di casi esemplificativi specifici dal carattere più o meno ambiguo) per spiegare in maniera semplice e immediata cosa sono le molestie e come vanno a) identificate, b) contrastate e c) prevenute. Il target dell'azione sarà la popolazione universitaria (componente studentesca, popolazione strutturata e non strutturata). L'azione va coordinata con l'azione di divulgazione nelle varie strutture di Ateneo (vedi n. 1).
<b>Tempistiche</b>	Annuale e by default
<b>Risorse</b>	CUG e formatori.
<b>Collaborazioni</b>	Strutture centrali e decentrata
<b>Budget</b>	
<b>Monitoraggio e verifica dei risultati</b>	Annuale.
	<b>AZIONE 4</b>
<b>Destinatari</b>	Tutta la comunità di Ateneo
<b>Obiettivi</b>	Potenziamento degli strumenti di verifica del benessere lavorativo
<b>Descrizione</b>	Estensione dell'indagine di clima anche a tutti i lavoratori dell'Ateneo, e non solo al PTA. Adozione di una metodologia costante nel tempo che consenta confronti statistici in materia di percezione del clima e benessere lavorativo per aree specifiche, salvaguardando l'anonimato delle risposte..
<b>Tempistiche</b>	Entro il triennio di applicazione del PAP.

<b>Risorse</b>	
<b>Collaborazioni</b>	Governance, professionisti con competenze in materia di processi di verifica, interni o esterni.
<b>Budget</b>	
<b>Monitoraggio e verifica dei risultati</b>	Al termine del triennio.

### **Area di Intervento C: Promozione del benessere e valorizzazione di tutte le persone che lavorano e studiano nel nostro Ateneo**

	<b>AZIONE 1</b>
<b>Destinatari</b>	Tutta la comunità accademica
<b>Obiettivi</b>	Promozione del benessere nel luogo di lavoro e di studio; valorizzazione delle competenze e delle specificità di tutte le persone che lavorano e studiano in Ateneo; supporto al superamento delle difficoltà e valorizzazione delle diversità.
<b>Descrizione</b>	Attivazione di forme di supporto (es. coaching e mentoring) per dipendenti (Pta e Docenti) che rientrano al lavoro dopo periodi di prolungata assenza. Le azioni hanno l'obiettivo di facilitare il reinserimento graduale nell'ambiente di lavoro e di ricerca.
<b>Tempistiche</b>	3 anni.
<b>Risorse</b>	CUG, Docenti dell'Ateneo
<b>Collaborazioni</b>	Delegata alle Politiche per le pari opportunità Delegata all'Inclusione e disabilità Dirigente Area Risorse Umane, Ufficio Personale Tecnico Amministrativo, Ufficio Sviluppo Organizzativo,
<b>Budget</b>	
<b>Monitoraggio e verifica dei risultati</b>	Monitoraggio annuale del numero di lavoratori e lavoratrici che fanno richiesta e che ottengono forme di supporto per tornare a lavorare dopo un lungo periodo di assenza. Verifica annuale dei risultati del mentoring.

	<b>AZIONE 2</b>
<b>Destinatari</b>	Tutta la comunità di Ateneo
<b>Obiettivi</b>	Costruzione di una rete con le istituzioni esterne all'Ateneo e nel particolare con l'Arma dei Carabinieri per garantire sicurezza e tutela contro violenza e molestie non solo all'interno dell'Ateneo ma nel territorio nel quale la Comunità di Ateneo è integrata.
<b>Descrizione</b>	<p>Progetto in collaborazione con il Comando dei Carabinieri di Padova per attivare azioni volte a prevenire e reprimere fenomeni di violenza a danno degli appartenenti alla comunità accademica. A tale fine:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- stipulazione di un Protocollo d'intesa tra Carabinieri e Università per l'attivazione di un percorso/specifico;</li> <li>- sistema di accoglienza mirata che consenta di mettere le persone che, all'interno della comunità universitaria, hanno subito/subiscono violenze in comunicazione diretta con personale specificamente qualificato dei Carabinieri;</li> <li>- definizione di un percorso formativo anti-violenza nei posti di lavoro/studio attraverso una campagna di sensibilizzazione all'utilizzo legittimo dei social anche attraverso incontri in presenza con i Carabinieri e con video informativi.</li> <li>- adozione di misure per la sicurezza sul lavoro che riguardino fenomeni di cyber bullismo e dissing. Formazione degli studenti su tali fenomeni anche se non riconducibili a strumenti digitali riferibili all'Ateneo. Vedi azione di formazione con Arma Carabinieri.</li> </ul> <p>Questo protocollo ben si inserisce nel quadro degli interventi legati alla LEGGE 15 gennaio 2021, n. 4 <i>“Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a</i></p>

	<i>Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108<sup>a</sup> sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione”.</i>
<b>Tempistiche</b>	Stipulazione del protocollo entro giugno 2022. Erogazione by default delle attività formative a favore di dipendenti e studenti.
<b>Risorse</b>	CUG
<b>Collaborazioni</b>	Nucleo Operativo Carabinieri di Padova. DG, Prorettore allo Sport e Benessere, Delegata alle Politiche per le pari opportunità
<b>Budget</b>	
<b>Monitoraggio e verifica dei risultati</b>	Verifica stipulazione del Protocollo nel termine previsto e verifica annuale della formazione erogata.
	<b>AZIONE 3</b>
<b>Destinatari</b>	Studenti, dottorandi, borsisti, assegnisti, specializzandi, docenti e personale tecnico amministrativo
<b>Obiettivi</b>	Contenimento dello stress nelle relazioni lavorative e nelle collaborazioni tra ricercatori e docenti.
<b>Descrizione</b>	Percorsi formativi centrati sui problemi relazionali nell'ambiente di lavoro in contesti verticali e orizzontali attraverso laboratori esperienziali per tutte le componenti universitarie per:  - comunicare modalità adeguate di gestione dei conflitti per il benessere lavorativo e organizzativo e la prevenzione del mobbing;  - sostenere lo sviluppo delle competenze personali in termini di resistenza alle situazioni di stress e di gestione di eventuali atteggiamenti aggressivi di colleghi, e utenti, nel luogo di lavoro, non solo attraverso didattica frontale ma anche attraverso modalità innovative (quali ad esempio role playing, drammatizzazione o laboratori teatrali);

	<p>- condividere tecniche di comunicazione efficace, verbale e su supporto digitale.</p> <p>Percorso da replicare ogni anno per il triennio in relazione all'affluenza effettiva. Partecipazione su base volontaria.</p>
<b>Tempistiche</b>	3 anni.
<b>Risorse</b>	CUG e Settore Formazione (Ufficio Sviluppo Organizzativo).
<b>Collaborazioni</b>	Formatori saranno professionisti esterni nel numero proporzionale al numero degli iscritti.
<b>Budget</b>	
<b>Monitoraggio e verifica dei risultati</b>	Verifica annuale dell'attivazione e dell'effettivo gradimento da parte degli utenti.
	<b>AZIONE 4</b>
<b>Destinatari</b>	La Comunità di Ateneo.
<b>Obiettivi</b>	Revisione e aggiornamento della modalità di accesso e della procedura di fruizione della Carriera Alias nel nostro Ateneo.
<b>Descrizione</b>	<p>Il CUG ha già lavorato sul tema e sono state evidenziate le criticità dell'attuale iter di accesso e delle attuali risorse tecnologiche e procedurali attivate nel nostro Ateneo per la gestione della carriera Alias degli studenti. Si propone la nomina di una commissione di Ateneo composta da componenti del CUG, dalla delegata alle Politiche per le pari opportunità, da rappresentanti degli studenti, dottorandi/e, specializzandi/e e dal Referente dell'Ufficio Carriere Studenti che dovrà: 1) esaminare lo studio e la relazione già prodotti dal Gruppo di Lavoro coordinato dal CUG; 2) esaminare le buone prassi adottate da altre Università e da altre pubbliche amministrazioni relativamente alla Carriera Alias per studenti e dipendenti; 3) rivedere/aggiornare la procedura attualmente in vigore nel nostro Ateneo; 4) rivedere/aggiornare il Regolamento carriere studenti aggiungendo la parte relativa alla Carriera Alias ad oggi inesistente; 5) rafforzare le politiche</p>

	informative e comunicative sulla Carriera Alias rivolte a tutta la comunità accademica.
<b>Tempistiche</b>	Giugno 2022.
<b>Risorse</b>	CUG, Ufficio Carriere Studenti,
<b>Collaborazioni</b>	Rappresentanze studentesche negli organi di Ateneo (Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione). Delegata alle Politiche per le pari opportunità.
<b>Budget</b>	
<b>Monitoraggio e verifica dei risultati</b>	Al termine indicato.

## Area di Intervento D: Promozione delle pari opportunità e conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro

	<b>AZIONE 1</b>
<b>Destinatari</b>	Tutta la comunità accademica
<b>Obiettivi</b>	Promuovere la cultura della parità e dell'inclusione in Ateneo, e facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di tempi di lavoro.
<b>Descrizione</b>	<p>Promuovere e sviluppare la pratica del bilancio di genere con interventi atti a favorirne la conoscenza e diffusione, allo scopo di sollecitare e mettere in luce le possibili criticità relative ad ambiti quali l'accesso alla formazione, l'accesso ai ruoli, la disparità retributiva, la progressione di carriera, la valutazione della performance.</p> <p>Rendere il bilancio di genere più analitico in modo da evidenziare i profili di premialità sulla base del genere e la distribuzione dei carichi di lavoro e i carichi organizzativi. Prevedere pari trattamento economico e normativo per tutti gli incarichi organizzativi dei docenti.</p> <p>Adottare criteri che realizzino un bilanciamento di genere nell'assegnazione dei titoli accademici honoris causa.</p>

	Promuovere la revisione delle norme in materia di acquisizione del titolo di emerito attualmente basate su criteri di anzianità in ruolo che hanno un impatto indiretto discriminatorio sulle docenti.
<b>Tempistiche</b>	3 anni
<b>Risorse interne</b>	BU.
<b>Collaborazioni</b>	Prorettori Dirigenti Uffici dell'Amministrazione centrale.
<b>Budget previsto</b>	
<b>Monitoraggio e verifica dei risultati</b>	Annuale.
	<b>Azione 2</b>
<b>Destinatari</b>	Tutta la comunità accademica.
<b>Obiettivi</b>	Facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di tempi di lavoro.
<b>Descrizione</b>	Promozione della conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro attraverso la definizione di regole che garantiscano la disconnessione nei tempi di non lavoro. I responsabili devono essere sensibilizzati a rispettare i tempi di disconnessione dei collaboratori sulla base di regole di condotta uniformi per tutto l'Ateneo.
<b>Tempistiche</b>	3 anni
<b>Risorse</b>	BU
<b>Collaborazioni</b>	Uffici dell'Ateneo, Dipartimenti
<b>Budget previsto</b>	
<b>Monitoraggio e verifica dei risultati</b>	Inserimento della tematica nei sondaggi periodici sul clima.
	<b>Azione 3</b>
<b>Destinatari</b>	Tutta la comunità accademica.
<b>Obiettivi</b>	Facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di tempi di lavoro.

<p><b>Descrizione</b></p>	<p><i>Work Life Balance</i> - Promozione di iniziative a supporto del lavoro di cura e per contenere il <i>Mental Load</i> (affaticamento mentale dovuto al pensare sul luogo di lavoro quello che dobbiamo fare a casa o per la famiglia o dover pensare al lavoro al di fuori delle ore dedicate ad esso):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nell'ambito del welfare aziendale prevedere servizi a sostegno della genitorialità, compatibilmente con le prerogative riservate alla contrattazione integrativa di ateneo;</li> <li>- disincentivare la convocazione di riunioni di lavoro oltre le ore 17 se non nei casi di urgenza;</li> <li>- nell'ambito del welfare aziendale prevedere l'accesso anche a servizi di cura e supporto esterno per persone dipendenti dal richiedente, compatibilmente con le prerogative riservate alla contrattazione integrativa di ateneo;</li> <li>- nel contesto del welfare aziendale; compatibilmente con le prerogative riservate alla contrattazione integrativa di ateneo, ampliare la gamma dei servizi educativi per i figli dei dipendenti, prevedere l'apertura dei centri "estivi" in tutti i periodi di chiusura delle scuole e arricchire le attività dei centri con focus sulle attività artistiche, con l'erogazione di corsi in materie STEM sviluppati attraverso modalità non sovrapponibili all'insegnamento curricolare scolastico, laboratori teatrali, giardinaggio coltivazione, valorizzando le strutture di Ateneo e gli studenti con specifiche offerte di collaborazione.</li> <li>- prevedere azioni che riducano l'interferenza del lavoro sulla vita privata (per esempio verificando l'equilibrio del carico di lavoro rispetto alle ore di lavoro, programmando le azioni progettuali cercando di limitare le scadenze ravvicinate che obbligano al lavoro straordinario)</li> </ul>
<p><b>Tempistiche</b></p>	<p>3 anni.</p>

<b>Risorse Interne BU</b>	
<b>Collaborazioni Organi e uffici di Ateneo</b>	Governance centrale e decentrata
<b>Budget previsto</b>	
<b>Monitoraggio e verifica dei risultati</b>	Biennale.
	<b>Azione 4</b>
<b>Destinatari</b>	Tutta la comunità accademica.
<b>Obiettivi</b>	Facilitare la conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro.
<b>Descrizione</b>	Agevolare il ricorso al part-time da parte del personale che ne faccia richiesta come strumento di conciliazione vita-lavoro, valutando la possibilità di introdurre diverse soluzioni temporali in particolare a favore della genitorialità, tenuto conto delle esigenze organizzative.
<b>Tempistiche</b>	3 anni.
<b>Risorse</b>	
<b>Collaborazioni</b>	ARU
<b>Budget previsto</b>	
<b>Monitoraggio e verifica dei risultati</b>	Raccolta dati specifica annuale.
	<b>Azione 5</b>
<b>Destinatari</b>	Tutta la comunità accademica.
<b>Obiettivi</b>	Promuovere la cultura della parità e dell'inclusione in Ateneo.
<b>Descrizione</b>	Azioni mirate a favorire una composizione bilanciata per genere e funzioni esercitate all'interno dell'Ateneo nelle commissioni, organi, ecc. nel rispetto delle competenze richieste.
<b>Tempistiche</b>	3 anni.
<b>Risorse</b>	Interne BU.

<b>Collaborazioni</b>	Strutture centrali e decentrate.
<b>Budget previsto</b>	
<b>Monitoraggio e verifica dei risultati</b>	Raccolta dati specifica annuale.