



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

PIANO TRIENNALE PER LE AZIONI POSITIVE

PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ, DEL BENESSERE NEI LUOGHI DI LAVORO E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

2025-2027



PIANO PER LE AZIONI POSITIVE 2025 – 2027 PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ, DEL BENESSERE NEI LUOGHI DI LAVORO E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

PREMESSE

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro ogni tipo di discriminazione 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 2025-2027 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 valorizzando l'inclusione e la convivenza delle differenze.

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:

- I. **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.
- II. **Organizzazione del lavoro**, affinché si garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e venga favorita la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e

tempi di vita attribuendo criteri di priorità a favore di coloro che versino in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.

- III. Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità, alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro,** nonché alla convivenza delle differenze e alla lotta a ogni forma di violenza e di discriminazione, attraverso percorsi di informazione e formazione che coinvolgano tutti i livelli dell'Amministrazione.
- IV. Rafforzamento del Comitato unico di Garanzia,** con riferimento alle funzioni propositiva e consultiva e ai compiti di verifica.

LE AZIONI POSITIVE

I. Politiche di reclutamento e gestione del personale

1. Bilancio di genere: messa a regime della classificazione dei dati contabili e redazione edizione 2024

Nel 2024 è stata approvata dagli Organi la terza edizione del Bilancio di genere dell'Università di Pavia. Per la prima volta, è stata presentata un'analisi in ottica di genere dei dati finanziari relativi al trimestre ottobre-dicembre 2023, corrispondente alla fase sperimentale del progetto di riclassificazione delle voci di bilancio e successiva categorizzazione delle singole spese.

Il 2024 sarà il primo anno contabile interamente categorizzato secondo quanto segue:

- costi non computabili in una prospettiva di genere,
- costi sensibili al genere
- costi per ridurre le diseguaglianze di genere.

Sarà quindi possibile analizzare in maniera più approfondita i costi sostenuti dagli Atenei in un'ottica prospettica di definizione di azioni da intraprendere per la parità di genere. Tale analisi, unita a quella di contesto, sarà presentata all'interno del Bilancio di genere 2024, redatto in modo congiunto dal CUG e dalle strutture dell'Ateneo coinvolte.

2. Linee guida per la pari opportunità negli eventi scientifici (e culturali)

Nel 2019, il CUG ha predisposto delle linee guida per le pari opportunità di genere negli eventi scientifici. Il documento – reperibile dal sito ufficiale del CUG – ha ottenuto l'approvazione del Senato Accademico nel mese di giugno del 2019. A distanza di circa un quinquennio, si rende necessaria una riscrittura delle linee-guida in questione, oltre che una estensione di queste ultime agli eventi culturali e promozionali organizzati dall'Ateneo. Pertanto, a partire dall'anno corrente (2025), sarà avviata una riflessione condivisa sul tema al fine di redigere un aggiornamento del documento in oggetto. Nella fattispecie, si proverà a suggerire strategie in grado non solo di rendere le linee-guida per le pari opportunità di più facile attuazione, ma anche di agevolare il monitoraggio della loro applicazione in tutti gli eventi pubblici organizzati dall'Ateneo. Entro la fine del triennio 2025-2027, la nuova edizione del documento sarà proposta agli organi di Ateneo. Il CUG, da parte sua, continuerà a impegnarsi sia a promuovere il rispetto e l'applicazione delle linee-guida, sia a segnalare eventuali violazioni delle stesse ai Direttori dei Dipartimenti interessati.

II. Organizzazione del lavoro

1. Sportello d'ascolto

Alla luce dell'elevato livello di gradimento e di fruizione riscosso dal servizio e sistematicamente documentato dall'esperto/a incaricato/a, lo sportello di ascolto e di supporto psicologico – inaugurato nel 2020 e attivo nel triennio appena concluso – sarà mantenuto anche nel periodo 2025-2027, compatibilmente con la disponibilità di budget affidato al CUG, che si impegna a provvedere a darne chiara comunicazione a tutte le componenti dell'Ateneo.

Si valuterà l'opportunità di far confluire lo sportello psicologico con il servizio di consulenza psicologica dedicato agli studenti (<https://portale.unipv.it/it/didattica/servizi-lo-studente/servizio-di-consulenza-psicologica>) in modo da offrire un servizio più strutturato per tutta la comunità accademica. A tal fine, sarà cura del CUG promuovere tavoli di lavoro e di discussione con (e tra) l'Area Didattica e servizi agli studenti, il C.OR. (Centro di Orientamento Universitario), il SAISD (Servizio Assistenza e Inclusione Studenti con Disabilità e con DSA) e la sede pavese dell'Istituto Psicologico Italiano.

2. Telelavoro

Il progetto di telelavoro dell'Ateneo nasce nel 2015 all'interno del progetto "Iniziativa family-friendly", condiviso con ATS Pavia.

Anche nel 2025, l'Università di Pavia si impegna a sostenere il telelavoro in quanto importante intervento a supporto della conciliazione vita-lavoro. Sarà esplorata la possibilità di attivare nuove forme di telelavoro a supporto del personale che si trova in situazione di difficoltà temporanea.

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 il personale dipendente. Il CUG continuerà nella promozione e sostegno della modalità di lavoro agile il personale dipendente dell'Ateneo.

4. Percorsi formativi e azioni concrete sul tema della disabilità

Con riferimento alle linee di indirizzo e criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività del personale dipendente 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 del proprio personale dipendente, 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, occupandosi della mappatura del personale dipendente con disabilità e delle attività svolte, con una raccolta puntuale di informazioni sulle difficoltà incontrate, sulla conciliazione casa-lavoro, sulle barriere architettoniche e sulla necessità di introdurre strumentazione adeguata. Questa attività – alla luce delle nuove assunzioni (sia quelle già effettuate, sia quelle previste per il futuro) – continuerà anche nel triennio 2025-2027 in stretta collaborazione con il Presidio di supporto al Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, con il SAISD (Servizio Assistenza e Inclusione Studenti con Disabilità e con DSA) e con tutte le figure professionali che nell'Università di Pavia si occupano di salute, sicurezza e benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, al fine di promuovere e di sostenere iniziative a favore dell'inclusione delle persone con disabilità nel contesto lavorativo universitario. Attraverso un approccio globale, coerente e progressivo su competenze, compiti, relazioni e ambiente di lavoro, il CUG promuoverà e sosterrà azioni ad hoc che tengano conto anche delle esigenze di efficienza delle strutture, ma che agevolino sia la identificazione di possibili modifiche organizzative, sia l'eventuale introduzione di strumentazione specialistica atta a superare o a rimuovere, quanto più possibile, gli ostacoli che il personale con disabilità incontra durante le attività lavorative.

5. Welfare

Il CUG sostiene e supporta l'Amministrazione nell'attuazione delle diverse azioni di welfare rivolte al personale dell'Università, prefiggendosi, nei prossimi anni, di continuare a sensibilizzare la Governance di Ateneo sul tema in questione e a collaborare alla intercettazione di (e nella partecipazione a) bandi regionali e nazionali volti a valorizzare e a rinforzare la politica di Welfare condotta dall'Università di Pavia.

III. Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità, 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; la prossima, pertanto, sarà effettuata nel triennio 2025-2027. Il CUG, da parte sua, sensibilizzerà l'Amministrazione e la Governance a una riflessione condivisa sui dati rilevati e 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*" (GP), 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 analisi anche comparative delle medie dei risultati ottenuti.

Anche nel 2025 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 di concorsi inerenti al tema in questione, prevedendo eventualmente il conferimento di un premio in denaro ad una o a più persone appartenenti all'Ateneo.

3.2. Costruzione di una mappa delle/dei docenti dell'Ateneo che utilizzano un approccio di genere e alla diversità nei loro studi. Il CUG intende chiedere, a quante e a quanti disponibili all'interno della comunità accademica, di partecipare ad attività di formazione e consulenza per le tematiche di competenza CUG.

3.3. Promozione della cultura di genere e contro le discriminazioni attraverso la presentazione ai Dipartimenti dell'Ateneo e agli studenti del ruolo del CUG e delle principali azioni da questo patrocinate e messe in campo. A tal fine, si chiederà di poter intervenire periodicamente alla Consulta dei Direttori e si organizzeranno interventi rivolti a studentesse e a studenti durante alcune lezioni dei corsi di laurea triennali e specialistici/magistrali, previo accordo con le/i docenti segnalate/i dai Direttori interpellati.

3.4. Catalogazione, rendicontazione e valorizzazione del patrimonio librario, archivistico e documentario (ivi comprese le tesi di laurea) relativo ai temi di pertinenza del CUG (parità di genere, disabilità, LGBTQIA¹, comportamenti lesivi della persona, violenza di genere, discriminazione, etc.).

¹ L'acronimo fa riferimento a lesbiche, gay, bisessuali, trans, queer, intersessuali e asessuali, nonché ad altre identità e orientamenti quali ad esempio non binari, gender fluid o pansessuali.

3.5. Promozione di percorsi formativi (anche all'interno dell'offerta didattica) sulla comunicazione di genere, oltre che sui temi dell'immigrazione, del multiculturalismo, del genere e del riconoscimento delle differenze, trattati eventualmente in studi e pubblicazioni scientifiche.

3.6. In collaborazione con il SAISD (Servizio Assistenza e Inclusione Studenti con Disabilità e con DSA), con il Laboratorio Autismo (<https://laboratorioautismo.wordpress.com/>) e con la sede pavese dell'Istituto Psicologico Italiano, il CUG organizzerà iniziative atte a promuovere, supportare e realizzare azioni concrete volte sia alla formazione (e all'avvio) professionale di soggetti con disabilità, sia alla preparazione delle/dei docenti su come sostenere le studentesse e gli studenti con diverse forme di DSA nel corso dell'attività di insegnamento e della realizzazione di supporti didattici di natura grafica (PowerPoint) e multimediale.

3.7 In via sperimentale, nel triennio 2025-2027, il CUG sensibilizzerà e coinvolgerà il Laboratorio Autismo di Pavia e la sede pavese dell'Istituto Psicologico Italiano nell'ideazione e nella realizzazione di eventi 'Mind Care' al fine di potenziare e rendere 'aperto' e 'diffuso' lo sportello di ascolto psicologico pensato per le/i dipendenti, oltre che per le studentesse e gli studenti (cfr. *supra* II 1). Nella fattispecie, prendendo come modello il progetto "Ecouteurs de Rues" realizzato recentemente in Francia (<https://www.lesecouteursderues.com/>), si proverà ad organizzare nei cortili dell'Università alcune giornate nel corso delle quali gli psicologi che aderiranno all'iniziativa metteranno a disposizione il loro tempo per dare sostegno, consigli e ascolto alle persone che vorranno usufruire gratuitamente di questa opportunità di incontro.

4. "Puntiamo i Tacchi": il concorso, i premi e le manifestazioni connesse

Nel 2024 si è tenuta la IV edizione del concorso *Puntiamo i Tacchi*, nato nel 2021 allo scopo di sensibilizzare la comunità accademica in servizio (studentesse e studenti, personale tecnico amministrativo, personale docente strutturato e a contratto, CEL, dottorande/i, assegniste/i di ricerca, borsiste/i) al tema della violenza contro le donne. Si è trattato di un concorso artistico diviso in opere testuali e opere multimediali. La premiazione è avvenuta il 29 novembre 2024, nell'ambito delle manifestazioni per la Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne. Si prevede di continuare ad istituire il premio per il periodo 2025-2027. Le opere più interessanti presentate al concorso continueranno ad essere pubblicate in una sezione dedicata al CUG nella Digital Library di Ateneo e potranno essere esposte nel corso di eventi culturali e formativi connessi al tema, più generale, della violenza di genere e aperti a tutta la comunità accademica, alle scuole di ogni ordine e grado e alla cittadinanza.

5. 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 (e continuerà a impegnarsi) a promuovere e a collaborare con il Comune di Pavia (nonché con tutti i soggetti firmatari del documento relativo alle "Procedure di intervento in casi di violenza domestica per la Medicina Territoriale": 19 novembre 2023) al fine di portare avanti, in maniera condivisa, le 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 creare 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 contro le donne;

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

7. promuovere attività di ricerca su cause, conseguenze, costi e prevenzione della violenza contro le donne istituendo un premio di laurea finanziato dal CUG di Ateneo.

IL CUG continuerà a sollecitare e a sostenere iniziative di sensibilizzazione, informazione e formazione nelle scuole ed in altri contesti ed occasioni divulgative, proseguendo a fornire supporto alla Rete Antiviolenza, in qualità di rappresentante dell'Università di Pavia presso la Rete medesima.

6. Elaborazione (o individuazione) di questionari per l'(auto)valutazione dell'eventuale profilo di rischio di violenza nelle relazioni di intimità e nei contesti formativi e lavorativi

Il CUG promuoverà gruppi di studio e di lavoro atti a individuare (o elaborare *ex novo*) un questionario generale per l'(auto)valutazione dell'eventuale profilo di rischio di violenza nelle relazioni di intimità e nei contesti formativi e lavorativi. Una volta definito lo strumento di autovalutazione, il CUG provvederà a diffonderlo all'interno della comunità accademica,

suggerendo contestualmente le sedi, le istituzioni e le persone a cui rivolgersi in caso di necessità o anche solo di dubbi sul comportamento del/dei partner/s e delle persone frequentate in contesti (e per motivi) formativi e lavorativi.

7. Gender Equality Plan (GEP)

A partire dal 2021, l'Ateneo si è dotato del Gender Equality Plan (GEP), ovvero un documento progettuale e programmatico allo scopo di favorire la cultura del rispetto, il contrasto alle discriminazioni di genere e la promozione dell'effettiva uguaglianza di genere attraverso una serie di azioni coerenti al proprio interno.

Il GEP ha durata triennale e viene aggiornato annualmente.

Il CUG ha, tra i suoi obiettivi, quello di monitorare le azioni intraprese dall'Ateneo coerentemente con il GEP vigente (2025-2027) al fine di suggerire eventuali riscritture degli obiettivi e delle misure da adottare che costituiranno la base per l'aggiornamento annuale e per la redazione del nuovo piano triennale.

IV. Rafforzamento del Comitato unico di Garanzia

1. Comunicazione

È necessario far conoscere le attività del CUG ad una platea più ampia possibile. A tal fine, il CUG elaborerà strategie di comunicazioni ad hoc per mettere in atto una campagna informativa che, partendo dall'aggiornamento e dalla implementazione dei contenuti del sito web recentemente rinnovato nel suo *layout* (<https://eventicug.unipv.it/>), si servirà di tutti i canali social dedicati e della *newsletter* di Ateneo per dare visibilità sia all'interno che all'esterno dell'Ateneo alle principali azioni patrocinate e messe in campo dal CUG, oltre che per rendere sempre più noto il ruolo svolto da quest'ultimo.

2. Networking

2.1. Il CUG manterrà il raccordo con le/gli interlocutrici/tori istituzionali interne all'Ateneo con la finalità di creare una rete attiva sui temi di pertinenza del CUG medesimo 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 e attivi sul territorio, con la rete nazionale (Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università) e altri centri e istituzioni nazionali e internazionali (quali, per esempio, la Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia [<https://portalecug.gov.it/>], l'Università in Rete contro la violenza [<https://unire.unimib.it/>], i Centri Voce Donna, Differenza Donna, Casa delle Donne etc.) al fine di promuovere iniziative legate alle funzioni e agli obiettivi del CUG.

3. CUG: non solo documenti e adempimenti formali e istituzionali

Il CUG, oltre a riunirsi periodicamente per pianificare le varie attività di sua competenza e per discutere i progressi e i risultati delle iniziative elaborate e proposte, organizzerà incontri 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. Nondimeno, dal momento che le azioni che mirano al raggiungimento di una effettiva parità di genere e alla diffusione capillare di una cultura della antiviolenza e della convivenza pacifica delle differenze non si esauriscono con gli adempimenti formali e con l'adozione o la redazione di documenti ufficiali, si promuoverà la costituzione di un gruppo di discussione informale e aperto a tutti gli interessati (docenti, personale Amministrativo, studentesse e studenti), nonché a quante/i, a vario titolo, nell'Ateneo e nella città di Pavia si occupano di temi e questioni di competenza del CUG. Il gruppo (il cui nome potrebbe essere il seguente: "Articolo 3 – oltre gli adempimenti formali") sarà convocato dal CUG a cadenza periodica e avrà, tra i suoi obiettivi, quello di condividere il più possibile le iniziative organizzate dall'Università e dalle diverse istituzioni e associazioni presenti sul territorio, nonché di organizzare incontri tematici e recepire istanze da inserire nel successivo Piano triennale.

PUBBLICAZIONE

Il Piano Triennale di Azioni Positive sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione e costituirà un allegato del Piano integrato.

Piano sottoposto ai componenti del CUG e approvato in data 22/01/2025.

Pavia, 23/01/2025

Il Presidente
prof. Cesare Zizza

Allegato 1: Tabella azioni positive

Obiettivo		Indicatore	Target	
Bilancio di genere: messa a regime e edizione 2024 Destinatari: tutti	1	Messa a regime della classificazione delle scritture normali in ottica di genere	Mantenimento mappatura puntuale delle singole spese Monitoraggio azioni degli operatori contabili	sì/no
	2	Studio di fattibilità su ampliamento progetto Bilancio di genere	Studio di fattibilità con CINECA per ampliamento a Ubudget	sì/no
	3	Redazione e pubblicazione Bilancio di genere 2024	Redazione Pubblicazione	sì/no
Linee guida per la pari opportunità negli eventi scientifici (e culturali) Destinatari: tutti	1	Riscrittura linee guida Monitoraggio rispetto linee guida	Redazione nuove linee guida e pubblicazione Monitoraggio	sì/no
Sportello d'ascolto Destinatari: personale tecnico-amministrativo personale docente e ricercatore	1	Monitoraggio attività	Monitoraggio	sì/no
	2	Questionario gradimento	Somministrazione questionario	sì/no
	3	Studio di fattibilità per la creazione di un unico sportello psicologico per l'Ateneo	Studio presentato	sì/no
Telelavoro Destinatari: Personale tecnico-amministrativo	1	Attivazione nuove forme di lavoro a distanza	Approvazione Regolamento per il lavoro a distanza	sì/no
	2	Azioni di sensibilizzazione sul tema	Invio comunicazione ai dirigenti e responsabili sul tema	sì/no

Smartworking Destinatari: Personale tecnico-amministrativo	1	Promozione e sostegno attività di lavoro agile	Promozione	sì/no
Percorsi formativi e azioni concrete sul tema della disabilità Destinatari: tutti	1	Attuazione interventi a sostegno della disabilità	Attivazione interventi	sì/no
Welfare Destinatari: Personale tecnico-amministrativo Personale docente e ricercatore	1	Scouting bandi per attivazione nuovi interventi di welfare	Scouting	sì/no
	2	Promozione attività e progetti	Promozione	sì/no
Seminari e formazione Destinatari: tutti	1	Organizzazione interventi formativi per il personale sulle tematiche di competenza del CUG	Interventi formativi	sì/no
Benessere organizzativo e stress-lavoro correlato Indagini per il personale Destinatari: Personale tecnico-amministrativo, personale docente, altro personale individuato dal gruppo di lavoro	1	Partecipazione gruppo di lavoro per indagine SLC 2025	Svolgimento indagine SLC	sì/no
	2	Indagine SLC 2025 – 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

Promozione della cultura di genere e contro le discriminazioni Destinatari: Personale tecnico-amministrativo, personale docente, studentesse e studenti altro personale individuato dal gruppo di lavoro, famiglie del personale	1	Partecipazione a concorsi letterari con premi dedicati a componenti della comunità Accademica	Partecipazione concorsi e consegna premio	sì/no
	2	Mappatura docenza e ricerca approccio di genere	Mappatura	sì/no
	3	Promozione ruolo del CUG presso Consulta Direttori e Dipartimenti	Incontri svolti	sì/no
	4	Promozione ruolo del CUG a studenti e studentesse durante alcune lezioni	Incontri svolti	sì/no
	5	Catalogazione e valorizzazione del patrimonio culturale sui temi di competenza del CUG	Realizzazione progetto	sì/no
	6	Promozione di percorsi formativi sulla comunicazione di genere, oltre che di studi e pubblicazioni sui temi dell'immigrazione, del multiculturalismo, del genere e del riconoscimento delle differenze	Percorsi formativi avviati	sì/no
	7	Promozione e supporto alla realizzazione di azioni concrete volte alla formazione (e all'avvio) professionale di soggetti con disabilità	Azioni messe in campo	sì/no
	8	Formazione della componente docente nella realizzazione di supporti didattici idonei anche a studentesse e a studenti con DSA	Interventi specifici messi in atto	sì/no

	6	Realizzazione giornate "Mind care"	Realizzazione eventi	sì/no
"Puntiamo i Tacchi": il concorso, i premi e le manifestazioni connesse Destinatari: tutti	1	Avvio concorso Puntiamo i tacchi Organizzazione evento di premiazione	Avvio concorso Organizzazione evento premiazione	sì/no
Rete Interistituzionale Territoriale Antiviolenza di Pavia Destinatari: tutti	1	Azioni all'interno rete antiviolenza	Azioni definite nel protocollo	sì/no
Questionari per l'(auto)valutazione dell'eventuale profilo di rischio di violenza Destinatari: tutti	1	Studio di fattibilità per somministrazione questionario	Studio di fattibilità	sì/no
	2	Somministrazione questionario, analisi dati e report	Report pubblicato	sì/no
Gender Equality Plan (GEP) Destinatari: tutti	1	Pubblicazione GEP 2025-2027	Pubblicazione	sì/no
	2	Monitoraggio	Monitoraggio azioni intraprese	sì/no
Comunicazione Destinatari: tutti	1	Attività di comunicazione per iniziative CUG	Attività di comunicazione e realizzazione di Newsletter di Ateneo	sì/no
	2	Aggiornamento sito web CUG e presenza sui canali social	Aggiornamento sito web CUG	sì/no

Networking Destinatari: tutti	1	Ampliamento rete di collaborazione interna	Ampliamento rete interna	sì/no
	2	Ampliamento rete di collaborazione con il territorio e con CUG nazionali	Ampliamento rete esterna	sì/no
Incontri plenari Destinatari: tutti	1	Organizzazioni eventi e tavoli di discussione estesi a tutte le componenti della comunità accademica	Eventi e incontri organizzati	sì/no