



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

2026-2028



# **PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2026 – 2028 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 dell'Università degli Studi Pavia, per lo scorcio del quadriennio 2023-2027, è stato nominato con Decreto Rettorale n. 838/2025 (prot. n. 49667 del 20/03/2025), in attuazione dell'art. 21 L. 183/2010.

In seguito alla costituzione del Prorettorato alla persona e al diritto allo studio, è stato nominato il Presidente del Comitato con Decreto Rettorale n. 2577/2025 prot. n. 205427 del 29/10/2025.

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 per le Azioni Positive (PTAP) per il triennio 2026-2028 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 del Ministero per la pubblica amministrazione recante *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*, 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: manutenzione e affinamento della classificazione dei dati contabili e redazione edizione 2025

A dicembre 2025 è stata approvata dagli Organi la quarta edizione del Bilancio di genere dell'Università di Pavia, che apporta due essenziali novità.

La prima riguarda la presentazione dell'analisi sull'esercizio finanziario 2024 categorizzato in un'ottica di genere, secondo le indicazioni delle Linee guida per il Bilancio di genere negli Atenei italiani della Conferenza dei Rettori delle Università italiane (CRUI). Dopo che, per la prima volta, nella terza edizione del 2024, era stata presentata una sperimentazione sul trimestre ottobre-dicembre 2023, in questa edizione l'analisi è stata effettuata sull'intero bilancio consuntivo 2024. Tale analisi verrà riproposta per l'esercizio 2025, con l'obiettivo di migliorare la qualità del dato e della classificazione, monitorando ed eventualmente aggiornando la categorizzazione delle voci di bilancio.

La seconda riguarda un primo tentativo di ricognizione delle attività svolte dalle diverse realtà dell'Ateneo sul tema del genere, delle pari opportunità e dell'eliminazione della violenza contro le donne e la presentazione dei risultati ottenuti.

Per il 2026 gli obiettivi riguardano:

- il miglioramento della qualità di categorizzazione dei dati finanziari in un'ottica di genere;
- la creazione di un coordinamento centrale capace di integrare, mettere in rete e valorizzare conoscenze, strumenti e risorse per un approccio unitario, al fine di rafforzare l'efficacia delle iniziative già presenti e di individuare strategie comuni, monitoraggi sistematici e interventi più mirati e coerenti con la missione dell'Ateneo;
- la presentazione dei dati e dei risultati ottenuti all'interno del Bilancio di genere 2025, redatto in modo congiunto dalle strutture dell'Ateneo coinvolte e dal CUG.

### 2. Linee guida: aggiornamenti e proposte agli organi di Ateneo

Nel 2019, il CUG ha predisposto delle linee guida per le pari opportunità di genere negli eventi scientifici. Il documento – reperibile dal sito <http://wcm-3.unipv.it/site/home/ateneo/organi-di-governo/cug--comitato-unico-di-garanzia/attivita-e-documenti-cug.html> – ha ottenuto

l'approvazione del Senato Accademico nel mese di giugno del 2019. A distanza di oltre 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 dal 2025, è stata avviata una riflessione condivisa sul tema al fine di redigere un aggiornamento del documento in oggetto. Inoltre, a partire dall'anno corrente (2026) la riflessione avviata nel 2025 verrà ampliata alla riscrittura del *Vademecum* per gli uffici sul corretto utilizzo del linguaggio istituzionale, negli atti della Pubblica Amministrazione, in un'ottica di riequilibrio di genere (reperibile dal sito <http://wcm-3.unipv.it/site/home/ateneo/organi-di-governo/cug--comitato-unico-di-garanzia/attivit -e-documenti-cug.html>), sulla scorta delle linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del Miur (<https://www.mim.gov.it/-/linee-guida-per-l-uso-del-genere-nel-linguaggio-amministrativo-del-miur>) e delle buone pratiche adottate da altri Atenei.

Nella fattispecie, si prover  a suggerire strategie in grado non solo di rendere le linee guida di pi  facile attuazione, ma anche di agevolare il monitoraggio della loro applicazione. Entro la fine del triennio 2026-2028, le nuove edizioni dei documenti saranno proposte agli organi di Ateneo.

Il CUG, da parte sua, continuer  a impegnarsi sia a promuovere il rispetto e l'applicazione delle linee guida, sia a monitorare applicazioni ed eventuali violazioni delle stesse per poter valutare eventuali interventi.

## **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 fino ad ora – sar  mantenuto anche nel triennio 2026-2028, compatibilmente con la disponibilit  di budget affidato al CUG, che si impegna a provvedere a darne chiara comunicazione a tutte le componenti dell'Ateneo.

Lo sportello psicologico confluir  in un neonato servizio di consulenza psicologica aperto a tutta la comunit  accademica (fino a met  del 2026, il riferimento in aggiornamento   il seguente sito: <https://portale.unipv.it/it/didattica/servizi-lo-studente/servizio-di-consulenza-psicologica>) in modo da offrire un servizio pi  strutturato per tutta la comunit  accademica. Le segnalazioni del CUG avranno una via preferenziale. Il CUG si far  promotore e monitorer  il rispetto della *privacy* delle persone che richiederanno una consulenza psicologica. A tal fine, il CUG collabora con il Prorettorato alla Persona e al Diritto allo Studio, istituito con la *Governance* entrata in carica il 1° ottobre 2025,

per promuovere e monitorare le attività del neonato Centro Universitario di Ascolto, Accoglienza, Antiviolenza, Rispetto ed Equità (C.a.R.E.).

## **2. Percorsi formativi e azioni concrete sul tema della disabilità**

Con riferimento alle linee di indirizzo e ai 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 2026-2028 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 degli Studi 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.

Il CUG affronterà la tematica della disabilità a livello di componente studentesca promuovendo una collaborazione con il SAISD e la *Governance* (in particolare il Prorettorato alla Persona e al Diritto allo Studio e il Prorettorato alla Didattica) per la revisione delle linee guida sui Disturbi Specifici dell'Apprendimento (DSA, <https://saisd.unipv.it/dsa/linee-guida-sui-disturbi-specifici-dellapprendimento/>), ad esempio con riferimento all'uso delle mappe concettuali.

### **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 CUG continuerà a organizzare incontri e seminari sulle tematiche di competenza del Comitato. Valuterà inoltre l'organizzazione di seminari sul riconoscimento e la gestione di episodi di *mobbing*, molestie e *stalking*, aperti a tutti i membri della comunità accademica, in aggiunta all'offerta formativa recentemente introdotta. In particolare, è disponibile una "pillola" in modalità asincrona relativa a molestie e vessazioni sul posto di lavoro a cura della prof.ssa Setti (Direttore del Laboratorio di Psicologia del Lavoro e della Salute, DBBS). Inoltre, nel 2026 verrà avviata una proposta formativa biennale rivolta al personale tecnico-amministrativo.

Inoltre, il CUG finanzia i manuali da consegnare alle persone che parteciperanno nell'anno accademico 2025/2026 al corso universitario interdisciplinare (valido per il conseguimento di 6 CFU all'interno dell'offerta formativa a libera scelta) "Prevenzione della violenza di genere. Educare al rispetto", organizzato dal Centro di Ricerca Interdipartimentale Migrazione e Riconoscimento Genere Diversità – *Migration Recognition Gender Diversity* (MERGED) con l'obiettivo di sostenere le attività didattiche e di formazione volte a promuovere benessere, sicurezza e parità di genere.

#### **2. Benessere organizzativo e stress lavoro-correlato (SLC)**

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 (BO) e sulla valutazione dello stress lavoro-correlato. In quest'ottica, il CUG sostiene iniziative volte a promuovere il benessere di tutta la comunità accademica.

##### **2.1 Servizio di fornitura e distribuzione di assorbenti**

Il CUG promuove lo studio di fattibilità per l'attivazione di un servizio di fornitura e distribuzione di assorbenti impegnandosi nello scambio di informazioni con altre Università che già usufruiscono di questo servizio.

## **2.2 Sostegno alla genitorialità**

Il CUG promuove la collaborazione con la *Governance* per la promozione del benessere e prevenire le discriminazioni nell'ambito della genitorialità. In particolare, promuoverà la valutazione e il monitoraggio delle disparità legate a maternità e congedi parentali facendosi promotore di proposte (ad esempio: valutazione del rinnovo della convenzione per l'asilo col comune di Pavia).

## **2.2 Valutazione dello 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 SLC. Il gruppo di lavoro multidisciplinare (Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione di Ateneo, Medici e psicologi esperti in materia, Rappresentanti sindacali, Rappresentanti del Comitato Unico di Garanzia, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e UOC Sviluppo organizzativo) 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 si è conclusa nel 2022 ed attualmente è in corso la valutazione 2025-26, per la quale l'Ateneo ha assegnato la progettazione, la coordinazione e la gestione operativa delle attività al team della prof.ssa Setti, in coordinamento con l'intero gruppo di lavoro (di cui sopra). Nel 2025 è stata svolta la fase di analisi preliminare (eventi sentinella; checklist INAIL su gruppi omogenei di lavoratori), le cui risultanze sono state condivise dalla prof.ssa Setti con l'intero gruppo di lavoro, con report consegnato a fine dicembre. Nella prima parte del 2026 sarà svolta la fase di analisi approfondita (questionari anonimi e standardizzati), rivolta ai 3 gruppi di lavoratori emersi a maggiore rischio dalla fase preliminare. In aggiunta, poiché relativamente al gruppo degli Specializzandi sembrerebbe emergere un rischio significativo, ma riportato da un numero esiguo di persone che hanno aderito alla procedura valutativa (N=1), il gruppo di lavoro ha formulato la proposta di procedere con un approfondimento dedicato specificamente a questo gruppo di studenti-lavoratori, proposta su cui la *Governance* ha mostrato parere favorevole e rispetto al quale si stanno attendendo indicazioni più specifiche a procedere. Il CUG, da parte sua, sensibilizzerà l'Amministrazione e la *Governance* a una riflessione condivisa sui dati rilevati e allo svolgimento dell'approfondimento agli Specializzandi ricoprendo un ruolo attivo nel promuovere la conoscenza delle attività del CUG tra di essi. Inoltre, 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 SLC.

## **2.3 Indagine sul benessere organizzativo**

All'interno del progetto "*Good Practice*" (GP), viene annualmente svolta l'indagine del BO, 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 ha partecipato al progetto; il CUG continuerà a essere 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 student\* 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, LGBTQIA+<sup>1</sup>, comportamenti lesivi della persona, violenza di genere, discriminazione, etc.).

**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, con il Laboratorio Autismo (<https://laboratorioautismo.wordpress.com/>) e con la sede pavese dell'Istituto Psicologico Italiano,

---

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

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 2026-2028, 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* Il 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.

**3.8** Nel triennio 2026-2028, il CUG proporrà progetti all'interno del bando di selezione a favore di student\* dell'Università degli Studi di Pavia per il conferimento di borse di studio per l'attivazione di tirocini formativi curriculari finalizzati ad attività di comunicazione nelle aree di competenza del CUG e alla ricerca di buone pratiche adottate da altri Atenei.

**3.9** Nel triennio 2026-2028, il CUG intraprenderà uno studio di fattibilità per l'ottenimento della Certificazione della Parità di Genere ai sensi della UNI/PdR 125:2022 (<https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/certificazione>) all'interno di una cornice di sensibilizzazione della comunità accademica, di promozione del benessere e prevenzione della discriminazione in relazione alla tematica della parità di genere, anche attraverso consulenze e attività volte a migliorare la qualità delle esperienze di studio e di lavoro di tutta la comunità accademica.

**3.10** Supporto a eventi promossi da associazioni che si occupano di tematiche legate alle esperienze delle persone LGBTQIA+, come nel caso della tavola rotonda con Coming-Aut LGBTI+ Community Center, The Harvey MedSoc Committe, e Universigay Pavia il 1° dicembre 2025, all'interno della giornata di prevenzione e sensibilizzazione "World Aids Day 2025 – Conoscere per prevenire", un incontro in cui sono intervenuti diversi specialisti e in cui è stato possibile effettuare gratuitamente test rapidi HIV messi a disposizione dal CUG.

#### **4. Concorsi, premi e manifestazioni**

Il CUG studierà la fattibilità di introdurre premi e riconoscimenti per valorizzare l'introduzione e lo sviluppo di attività didattiche e di formazione sulle tematiche di competenza del CUG. Inoltre, il CUG promuove concorsi ed eventi per la diffusione della cultura di genere e antidiscriminatoria. Ad esempio, 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 (student\*, personale tecnico amministrativo, personale docente strutturato e a contratto, CEL, dottorand\*, assegnist\* di ricerca, borsist\*) 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. 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**

Nel 2025 il CUG ha promosso la raccolta dati relativa a un sondaggio all'interno del progetto di ricerca "*Healthy Dating*", del cui team di ricerca fa parte la prof.ssa Leone (Università degli Studi di Pavia), che mira alla promozione del benessere e della sicurezza nelle relazioni romantiche tra i giovani. Nel corso dell'anno corrente (2026) verranno promosse iniziative volte alla disseminazione dei risultati del progetto al fine di prevenire la violenza e promuovere il benessere nelle relazioni romantiche tra i giovani.

Il sostegno del CUG a questo progetto di ricerca rientra all'interno di un quadro di promozione di 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.

## **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 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. Il primo obiettivo è l'unificazione delle diverse pagine web in cui attualmente sono contenute le informazioni relative al CUG in un unico sito dedicato. Tramite il nuovo sito e tutti i canali social connessi, oltre alla *newsletter* di Ateneo, si cercherà di dare visibilità sia all'interno sia 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). In particolare, soprattutto in relazione alle attività a livello culturale, di prevenzione e promozione delle pari opportunità e del benessere nei luoghi di studio e di lavoro, saranno organizzate e condotte in collaborazione col Prorettorato alla Persona e al Diritto allo Studio e con l'*Office for Sustainable Actions (OSA)* dell'Università degli Studi di Pavia. Inoltre, il CUG collabora all'inserimento, reinserimento e valorizzazione delle persone con disabilità nel contesto lavorativo dell'Università degli Studi di Pavia all'interno del gruppo di lavoro del Presidio di supporto al Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità costituito nel 2023.

**2.2.** Collaborazione con i CUG presenti e attivi sul territorio, con la rete nazionale (Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università, COUNIPAR) 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. A titolo di esempio, in questo quadro di collaborazione, si inserisce la richiesta a fine 2025 di informazioni a due rappresentanti del personale docente e tecnico-amministrativo in servizio presso l'Università degli Studi del Salento relativa ad aziende che forniscono e distribuiscono assorbenti presso le Università per la valutazione dell'attivazione di questo servizio anche presso l'Università degli Studi di Pavia.

### **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 tutte le persone interessate (docenti, personale Amministrativo, studentesse e studenti), nonché a quant\*, 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 per le 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 15/01/2026.

Pavia, 15/01/2026

Il Presidente  
prof. Patrice Rusconi

Allegato 1: Tabella azioni positive

<b>Obiettivo</b>		<b>Indicatore</b>	<b>Target</b>	
<b>Bilancio di genere: affinamento classificazione dati contabili ed edizione 2025</b> Destinatari: tutti	1	Manutenzione e affinamento 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 2025	Redazione Pubblicazione	sì/no
<b>Linee guida: aggiornamenti e nuove proposte</b> Destinatari: tutti	1	Riscrittura linee guida per la pari opportunità negli eventi scientifici (e culturali) e <i>Vademecum</i> per gli uffici sul corretto utilizzo del linguaggio istituzionale, negli atti della Pubblica Amministrazione	Redazione nuove linee guida e <i>Vademecum</i> e pubblicazione	sì/no
	2	Monitoraggio rispetto linee guida	Monitoraggio	si/no
<b>Sportello d'ascolto</b> Destinatari: personale tecnico-amministrativo personale docente e ricercatore	1	Monitoraggio attività del neonato servizio di consulenza psicologica aperto a tutta la comunità accademica	Monitoraggio	sì/no
	2	Promozione e monitoraggio attività del neonato Centro Universitario di Ascolto, Accoglienza, Antiviolenza, Rispetto ed Equità (C.a.R.E.)	Attività Monitoraggio	sì/no
<b>Percorsi formativi e azioni concrete sul tema della disabilità</b> Destinatari:	1	Attuazione interventi a sostegno della disabilità	Attivazione interventi	sì/no

tutti	2	Ricognizione linee guida ambito disabilità e DSA)	Ricognizione linee guida altri Atenei	sì/no
<b>Seminari e formazione</b>  Destinatari: tutti	1	Organizzazione interventi formativi per il personale sulle tematiche di competenza del CUG	Interventi formativi	sì/no
	3	Finanziamento manuali corso "Prevenzione della violenza di genere. Educare al rispetto"	Finanziamento	sì/no
<b>Benessere organizzativo e stress-lavoro correlato</b> <b>Indagini per il personale</b>  Destinatari: Personale tecnico-amministrativo, personale docente, altro personale individuato dal gruppo di lavoro	1	Studio di fattibilità per fornitura e distribuzione assorbenti	Studio di fattibilità	sì/no
	2	Sostegno alla genitorialità	Valutazione, monitoraggio, proposte	sì/no
	3	Partecipazione gruppo di lavoro per indagine SLC	Svolgimento indagine SLC	sì/no
	4	Indagine SLC – interventi migliorativi	Attuazione interventi migliorativi	sì/no
	5	Indagine BO	Svolgimento indagine B.O.	sì/no
	6	Indagine BO – interventi migliorativi	Attuazione interventi migliorativi	sì/no
<b>Promozione della cultura di genere e contro le discriminazioni</b>	1	Partecipazione a concorsi letterari con premi dedicati a componenti della comunità Accademica	Partecipazione concorsi e consegna premio	sì/no

Destinatari: Personale tecnico-amministrativo, personale docente, studentesse e studenti altro personale individuato dal gruppo di lavoro, famiglie del personale	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 student* 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 student*con DSA	Interventi specifici messi in atto	sì/no
	9	Realizzazione giornate "Mind care"	Realizzazione eventi	sì/no

	10	Attivazione tirocinio formativo curriculare finalizzato ad attività di comunicazione e alla ricerca di buone pratiche	Attivazione tirocinio formativo curriculare	sì/no
	11	Studio di fattibilità per Certificazione della Parità di Genere	Studio di fattibilità	sì/no
	12	Supporto a iniziative di associazioni che si occupano di tematiche legate alle persone LGBTQIA+	Iniziative	sì/no
<b>Concorsi, premi e manifestazioni</b> Destinatari: tutti	1	Avvio concorsi Organizzazione eventi di premiazione	Avvio concorsi Organizzazione eventi premiazione	sì/no
	2	Studio fattibilità introduzione premi e riconoscimenti per attività didattiche e formative su tematiche di competenza del CUG	Studio di fattibilità	sì/no
<b>Rete Interistituzionale Territoriale Antiviolenza di Pavia</b> Destinatari: tutti	1	Azioni all'interno rete antiviolenza	Azioni definite nel protocollo	sì/no
<b>Questionari relativi al rischio di violenza</b> Destinatari: tutti	1	Sostegno al progetto di ricerca " <i>Healthy Dating</i> " su benessere e sicurezza nelle relazioni romantiche tra i giovani	Diffusione dei risultati	sì/no
	2	Studio di fattibilità per individuare o elaborare <i>ex novo</i> questionario per l'(auto)valutazione dell'eventuale profilo di rischio di violenza	Studio di fattibilità	sì/no
<b>Gender Equality Plan (GEP)</b> Destinatari: tutti	1	Pubblicazione <i>GEP</i> 2026-2028	Pubblicazione	sì/no

	2	Monitoraggio	Monitoraggio azioni intraprese	sì/no
<b>Comunicazione</b> Destinatari: tutti	1	Attività di comunicazione per iniziative CUG	Attività di comunicazione tramite la Newsletter di Ateneo	sì/no
	2	Unificazione sito web CUG e presenza sui canali social	Creazione nuovo sito web CUG	sì/no
<b>Networking</b> 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
<b>Incontri plenari</b> Destinatari: tutti	1	Organizzazioni eventi e tavoli di discussione estesi a tutte le componenti della comunità accademica	Eventi e incontri organizzati	sì/no