

PIANO AZIONI POSITIVE - Triennio 2022-2024

Contesto istituzionale

Nel 2019 è stata istituita la figura della Delegata del Rettore per le Politiche di Genere dell'Università del Salento.

Inoltre, il Senato Accademico, nel 2020, ha approvato il Progetto UniSalento+ teso a diffondere nei nostri corsi di studio un approccio didattico inter e transdisciplinare, attraverso l'istituzione di meccanismi strutturati di interazione e confronto tra discipline differenti e la creazione di reti intra-ateneo costituite da ricercatori e docenti con formazioni differenti. Tali reti trasversali riguardano le seguenti tematiche:

Questioni di Genere

Sviluppo Sostenibile

Pace e Diritti umani

Diseguaglianze e Razzismi

Le funzioni delle reti sono sia di carattere didattico che di rafforzamento della terza missione.

Nel 2021 è stata istituita la figura della Consigliera di Fiducia in attuazione del Regolamento “per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni, molestie sessuali, al mobbing nei luoghi di lavoro e di studio”.

In tale contesto, il Comitato Unico di Garanzia intende rafforzare la rete interna con le altre strutture universitarie che perseguono scopi analoghi. In particolare, saranno potenziate le relazioni con la Consigliera di Fiducia e con le reti UniSalento+, specialmente con la Rete Questioni di Genere e Rete Diseguaglianze e razzismi.

Inoltre, l'attività del Comitato sarà strettamente legata ai nuovi strumenti di cui l'Università si sta dotando, in particolare.

- Il **Bilancio di genere**, il quale è stato elaborato nel 2021 come strumento essenziale per realizzare la parità di genere e per integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche dell'Ateneo.
- Il **Gender Equality Plan (GEP)**, strumento che identifica la strategia dei singoli Atenei per l'uguaglianza di genere. Esso si colloca in stretto rapporto con il Piano Triennale delle Azioni Positive e costituisce un requisito di accesso richiesto dalla Commissione Europea per la partecipazione a tutti i bandi Horizon Europe per la ricerca. Sia il PAP che il GEP hanno come riferimento il Bilancio di Genere elaborato nel singolo Ateneo.

Dunque, è evidente che le proposte del presente Piano e le azioni che ne seguiranno non potranno essere avulse dal contesto qui sinteticamente richiamato.

Il presente piano è proposto per il triennio 2022-2024 ed è stato progettato sulla base delle specifiche esigenze dell'Università del Salento e del contesto in cui esse si pongono, tenuto conto del numero di dipendenti e delle dimensioni dell'utenza che usufruisce dei servizi e delle attività erogate. Le azioni positive individuate sono finalizzate a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente creano differenze, disparità, scarso rendimento, malessere organizzativo ed individuale.

Linee di intervento del Piano di Azioni Positive 2022-2024 :

- 1) Benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro e di studio
- 2) Conciliazione vita privata/lavoro/studio
- 3) Lotta contro il mobbing e le molestie sessuali
- 4) Diffusione della cultura di genere
- 5) Valorizzazione delle competenze professionali
- 6) Diffusione e Valorizzazione del ruolo del Comitato Unico di Garanzia
- 7) Gender Equality Plan (GEP) e Bilancio di genere

Nel periodo di vigenza del Piano, il CUG raccoglierà pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi rilevati in fase attuativa.

1) BENESSERE ORGANIZZATIVO E QUALITÀ DELL'AMBIENTE DI LAVORO E DI STUDIO

Al benessere organizzativo contribuiscono diverse componenti fra cui, in primo luogo, la relazione esistente fra le persone e il contesto di lavoro. Con il termine "benessere organizzativo" ci si riferisce alla capacità di un'organizzazione di essere efficace, produttiva, ma anche di 'crescere' alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi lavora (d.lgs. n. 165/2001; art. 21, l. n. 183/2010). Tutto ciò è realizzabile con una puntuale e costante attuazione di quanto previsto dal d. lgs. n. 81/2008.

Gli interventi, così come previsto dalla l. n. 183/2010, mireranno alla creazione di un ambiente lavorativo improntato sulla qualità del lavoro, assenza di discriminazione e, soprattutto, sull'effettiva realizzazione dei lavoratori nella loro dimensione personale e professionale.

Obiettivo

L'azione intende promuovere l'individuazione, lo sviluppo e l'implementazione di azioni dirette a creare ottimali condizioni di lavoro e di studio al fine di una piena integrazione con l'ambiente in un quadro di serene relazioni umane e professionali.

Detta condizione organizzativa si configura, infatti, quale presupposto fondamentale affinché si realizzi la massima coesione fra le finalità dell'istituzione e l'interesse del singolo attraverso lo sviluppo di un forte senso di appartenenza all'ente.

Destinatari

Tutta la comunità universitaria a diverso titolo.

Azione 1

Programmazione di attività e servizi per migliorare il benessere di studenti, personale e docenti dell'Università:

- programmazione di corsi di carattere sperimentale che consentono l'implementazione del benessere psicofisico come ad es. training per contrastare lo stress e/o laboratori posturali;
- predisposizione nell'arco del triennio di spazi nei diversi plessi dell'Università che permettano agli studenti, al personale e ai docenti di avere luoghi comuni attrezzati per lo svolgimento delle pause di lavoro come quella per il pranzo.

Strutture coinvolte

Servizio di prevenzione e protezione, Medico del lavoro competente, Nucleo di valutazione, gruppi o commissioni specificatamente individuate, CUG. Esperti qualificati nelle specifiche competenze richieste, Ufficio Integrazione Disabili, Ripartizione Risorse Umane – Area Personale, Ripartizione tecnica e tecnologica

Azione 2

Lotta ad ogni forma di discriminazione e di violenza di genere

- Attuazione di iniziative di sensibilizzazione al fenomeno della discriminazione tra gli studenti in relazione al genere, età anagrafica, disabilità, origine etnica, lingua, opinioni politiche, orientamento sessuale, anche ricorrendo a strumenti multimediali, rassegne di film, concorsi di idee per la realizzazione di manifesti grafici, video e testi scritti.
- Attuazione di iniziative di sensibilizzazione al fenomeno della violenza di genere (per es. mediante l'organizzazione di dibattiti e proiezioni di docu-film sull'argomento). Prevedere un focus sul tema della violenza da punti di vista degli uomini e lavorare in rete con i docenti dei corsi di studio, soprattutto di quelli che formano professionisti del sociale e del diritto.

- Promozione di azioni di prevenzione contro stereotipi e pregiudizi impliciti e espliciti non solo rispetto al genere, ma anche in relazione ad altre condizioni personali come la religione, l'origine etnica, l'orientamento sessuale. Alcune iniziative possono intersecarsi con la rete sulle questioni di genere e con quella su diseguaglianze e razzismo, nonché altre progetti in svolgimento a Unisalento come la Scuola Civica - IntegrioLab.
- Organizzazione di iniziative (workshop, tavole rotonde, ecc.) volte a ridurre eventuali squilibri uomo/donna nella composizione di commissioni, gruppi di lavoro e nella partecipazione ad organi di governo di Ateneo.
- Istituzione della Carriera Alias per studenti transgender
- Riconoscimento a tutto il personale tecnico-amministrativo di un monte ore annuale per la partecipazione ad iniziative formative organizzate dal Comitato Unico di Garanzia e dalle Reti intra-ateneo: Questioni di Genere; Sviluppo Sostenibile; Pace e Diritti umani; Diseguaglianze e Razzismi.

Strutture coinvolte

CUG, Centro Studi Osservatorio Donna dell'Università del Salento, Consigliera di Fiducia, Presidenti dei corsi di studi, Gruppi o commissioni specificatamente individuate. Esperti qualificati nelle specifiche competenze richieste, Ripartizione Risorse Umane – Area Personale, Ripartizione tecnica e tecnologica

2) CONCILIAZIONE VITA PRIVATA/LAVORO/STUDIO

L'esigenza di consentire al dipendente di attendere alla cura all'interno della famiglia di figli, anziani e familiari non autosufficienti impone di adottare misure dirette ad agevolare la conciliazione fra tempi di lavoro e tempi di cura.

Misure analoghe dovranno essere concepite ed attuate nei riguardi delle studentesse e degli studenti ai quali va garantita la possibilità di accedere ai benefici derivanti dalla predetta azione positiva al fine di sostenere ed incentivare il proseguimento degli studi alle studentesse madri e agli studenti padri.

Obiettivo

Introdurre azioni sistematiche dirette alla conciliazione lavoro/famiglia, al fine di rimuovere gli ostacoli alla piena realizzazione del dipendente che è anche genitore al fine di consentirgli di far fronte con serenità alle necessità familiari legate all'assistenza dei figli, ma anche di anziani conviventi e di familiari non autosufficienti.

Strutture coinvolte

Ripartizione Risorse Umane – Area Personale, CUG, Ripartizione Affari Finanziari, Ufficio Affari istituzionali.

Destinatari

Tutta la comunità universitaria a diverso titolo.

Azioni

- Servizi per l'Infanzia: asilo nido, scuola per l'infanzia, ludoteca, bambini d'estate.
- Promuovere la stipula di convenzioni fra l'Università e le strutture educative presenti sul territorio delle Province di Brindisi, Lecce e Taranto.
- Asilo/ludoteca aziendale: consolidamento dell'iniziativa già in essere del Micro asilo nido aziendale e verifica della possibilità concreta di estendere il servizio a copertura delle reali esigenze dei dipendenti, studentesse/studenti dell'Ateneo previa rilevazione dei bisogni.
- Telelavoro/smart working: portare a termine e presentare i risultati della ricerca su telelavoro, smart working e esigenze di conciliazione del personale dell'Università del Salento commissionata dal CUG.

3) LOTTA CONTRO IL MOBBING E LE MOLESTIE SESSUALI

Il CUG, nell'ambito delle proprie prerogative istituzionali, riconosce tra i propri compiti la prevenzione e la lotta contro fenomeni di conflitto e disagio psicologico che possano insorgere nelle relazioni tra colleghi e tra questi e i superiori gerarchici.

Obiettivo

Il CUG, al fine della piena realizzazione dei compiti connessi alla lotta contro il mobbing e le molestie sessuali, si impegna a favorire ogni iniziativa diretta a garantire la divulgazione e l'applicazione del "*REGOLAMENTO PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SESSUALI, AL MOBBING E ALLE DISCRIMINAZIONI NEI LUOGHI DI LAVORO E DI STUDIO (art. 49 CCNL 27/01/2015 e art. 50 CCNL 16/10/2008)*, di recente approvazione da parte dei competenti organi di Unisalento.

Inoltre, si occuperà di promuovere l'istituzione della figura della/del Consigliera/e di fiducia.

Strutture coinvolte

CUG, Difensore Civico regionale, Servizio di Prevenzione e Protezione, Consulenti ed Esperti qualificati, Medico del lavoro competente.

Destinatari

Tutta la comunità universitaria a diverso titolo.

Azioni

- Poiché la prevenzione è un obiettivo permanente, è necessario reiterare periodicamente le iniziative di formazione/informazione organizzando incontri dedicati al tema del mobbing e delle molestie sessuali con una funzione di conoscenza di base di questi fenomeni, delle loro dinamiche e delle loro conseguenze. L'obiettivo del percorso formativo è la diffusione in Ateneo dello stato delle conoscenze sui temi del mobbing e delle molestie sessuali e di fornire gli strumenti per favorire la costituzione e la permanenza di un ambiente di lavoro sereno e immune da fenomeni di discriminazione, prevaricazione e conflittualità interpersonali, dove la diversità sia percepita positivamente come fonte di ricchezza personale e professionale e non come elemento di competizione negativa.
- Predisposizione di una campagna di informazione per far conoscere ruolo e competenze della/del Consigliera/e di fiducia dell'Università del Salento con l'eventuale predisposizione di materiali informativi e di sensibilizzazione rispetto a mobbing, molestie e discriminazioni anche con riferimento alla componente studentesca.

4) DIFFUSIONE DELLA CULTURA DI GENERE

Obiettivo

Alla luce della necessità di diffondere una cultura che tenga conto delle differenze di genere e della loro valorizzazione e considerazione, si ritiene opportuno favorire, sviluppare e potenziare un piano di iniziative formative verso l'intera comunità universitaria nel rispetto delle ordinarie procedure di Ateneo, finalizzate a sensibilizzare tutti i dipendenti ed in particolar modo coloro che hanno responsabilità di gestione di rapporti organizzativi e relazioni umane e a contrastare pregiudizi e preconcetti.

Strutture coinvolte

CUG, Centro Studi Osservatorio Donna dell'Università del Salento, consulenti ed esperti qualificati.

Destinatari

Tutta la comunità universitaria a diverso titolo.

Azioni

- Specifiche azioni del CUG, in collaborazione con il Centro Studi Osservatorio Donna dell'Università del Salento, riguarderanno il linguaggio usato in tutte le comunicazioni di Ateneo per sollecitare l'adozione di un lessico che rispetti e valorizzi le differenze di genere nelle comunicazioni ufficiali e nel sito di Ateneo.

- Iniziative di formazione, verso l'intera comunità universitaria nel rispetto delle ordinarie procedure di Ateneo, in collaborazione con altre realtà presenti sul territorio, per diffondere la cultura della differenza di genere e delle pari opportunità nell'Ateneo.
- Costituzione di una Biblioteca di genere come luogo di raccolta dei testi sulle tematiche di genere

5) VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI

Obiettivo

Promuovere azioni concrete rivolte a evitare la segregazione occupazionale e la dispersione di risorse e talenti, e mirate a superare le asimmetrie esistenti all'interno dell'Ateneo, in particolare nelle posizioni di responsabilità e di governo.

Strutture coinvolte

Nucleo di valutazione, gruppi o commissioni specificatamente individuate, CUG. Esperti qualificati nelle specifiche competenze richieste, Ufficio Integrazione Disabili, Ripartizione Risorse Umane – Area Personale.

Destinatari

Tutta la comunità universitaria: docenti, ricercatori, personale tecnico-amministrativo.

Azioni

- Completamento del Bilancio di Genere dell'Ateneo e successivo monitoraggio dell'equilibrio di genere nell'accesso e nella progressione in carriera e la presenza femminile nei luoghi decisionali, negli organi di governo e nei gruppi di lavoro.
- Laboratori di *mentoring* che incidano con la valorizzazione dell'autostima e delle competenze.

6) DIFFUSIONE E VALORIZZAZIONE DEL RUOLO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Obiettivo

Far conoscere a tutta la comunità di Unisalento il ruolo e la funzione del CUG mediante azioni di promozione e di informazione sulle attività organizzate e promosse dall'Ateneo in materia di benessere e tutela della parità, inclusione, non discriminazione; costruire forme di collaborazione sinergica con soggetti interni ed esterni all'Ateneo allo scopo di diffondere la cultura del rispetto e della valorizzazione delle differenze.

Strutture coinvolte

CUG, Ufficio Comunicazione e URP dell'Università del Salento.

Destinatari

Tutta la comunità universitaria a diverso titolo.

Azioni

- Newsletter ‘La voce del CUG UniSalento’

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell’Università del Salento realizza bimestralmente una Newsletter rivolta a tutta la comunità accademica per condividere esperienze, riflessioni e buone prassi. L’obiettivo è quello dell’informazione e della condivisione con la creazione di uno spazio in cui possano circolare riflessioni tematiche e notizie che descrivono l’impegno del nostro Ateneo nella disseminazione sul territorio di una cultura del rispetto e della valorizzazione delle differenze.

Ogni Newsletter tratta tematiche di approfondimento sulle questioni di competenza del CUG relative alla promozione delle pari opportunità, del benessere organizzativo e del contrasto alle discriminazioni. L’attenzione è rivolta, oltre alla realtà accademica dell’Università del Salento, anche al mondo universitario in generale. Una sezione importante sarà dedicata a un aggiornamento costante sulle attività svolte dal CUG e sulle principali news e iniziative.

- Confronto con altre Istituzioni, Enti e realtà territoriali, per incentivare le iniziative legate alle funzioni ed agli obiettivi del CUG, prevedendo, all’occorrenza, la possibilità di incontri e collaborazioni.
- Promozione di un raccordo con le associazioni studentesche di rappresentanza riconosciute all’interno dell’Ateneo con la finalità di creare una rete attiva sui temi del comitato, potenziandone il ruolo istruttorio attraverso un’audizione annuale.
- Costante aggiornamento della sezione del Portale di Ateneo dedicata al CUG e della pagina Facebook quale veicolo di promozione delle azioni positive poste in atto da Unisalento, nonché strumento di divulgazione delle iniziative nazionali e internazionali rivolte alla promozione della cultura delle pari opportunità, della non discriminazione e del benessere lavorativo.

7) GENDER EQUALITY PLAN (GEP) e BILANCIO DI GENERE

Obiettivo

L’impegno assunto nell’ambito della Conferenza Nazionale degli organi e organismi di parità delle Università italiane scaturito dagli elementi di riflessione, emersi nel corso del Convegno annuale organizzato a Lecce (11-12 novembre 2021) su “Gender equality plans e smart working. Quali cambiamenti per il benessere organizzativo nelle Università?”, ha una dimensione trasversale poiché

implica non soltanto proseguire la discussione sullo smart working e i suoi effetti sia in termini organizzativi che di benessere lavorativo nelle sedi universitarie, ma soprattutto privilegiare un focus sui Gender Equality Plan (GEP) e i Bilanci di Genere. Come previsto nella Direttiva n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, quanto programmato nel PAP/GEP rientra nel Piano Strategico e nel Piano Integrato dell’Ateneo.

Destinatari

Tutta la comunità universitaria a diverso titolo.

Strutture coinvolte

CUG, Gruppo di lavoro GEP dell’Università del Salento.

Azioni

Collaborare con il Gruppo di lavoro GEP alla realizzazione del Gender Equality Plan dell’Università del Salento nell’ambito di un processo di program