

CUG

PIANO AZIONI POSITIVE

2019-2022

Premessa

Dando seguito a quanto previsto dalle *Linee guida-Raccomandazioni* approvate il 3 aprile 2019, con il presente *Piano di Azioni Positive*, il **Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" (CUG) intende:**

- **garantire** la realizzazione dell'uguaglianza formale e sostanziale;
- **contrastare** qualsiasi forma di discriminazione diretta e/o indiretta, ivi comprese quelle di genere;
- **incentivare** la conciliazione casa/lavoro e studio/lavoro;
- **promuovere** la rimozione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sulla parità, sul benessere e sulla sicurezza all'interno dei luoghi di lavoro.

Organo di vigilanza e di garanzia, promotore di parità, di non-discriminazione, di benessere, di salute e di sicurezza, **il CUG individua un piano d'azione che – per il triennio 2019-2022 – prevede tre distinte linee-aree di intervento, in tema di:**

- I) **PARI OPPORTUNITÀ**
- II) **VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE**
- III) **CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI**

Ciascuna linea-area di intervento contempla e si attende:

- **la sensibilizzazione** dell'intera comunità universitaria;
- **la realizzazione** di interventi di divulgazione e di formazione (per il personale TAB, per il personale docente e per gli studenti).
- **il miglioramento** delle condizioni (di uguaglianza e parità, di salute e di benessere lavorativo, di rispetto e di tutela dei diritti);
- **la rimozione** – anche nel rispetto di quanto previsto dalle recenti *Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani (CRUI)* degli indicatori di uguaglianza e di parità all'interno della comunità universitaria (*Gender Equality Index*) e di concerto con gli altri organi centrali, con le

commissioni e con le rappresentanze sindacali dell'Ateneo – delle limitazioni e degli eventuali ostacoli alle pari opportunità, alla valorizzazione del benessere, al contrasto alle discriminazioni;

Strategia

Questa, nel dettaglio, l'articolazione del Piano Azione Positive 2019-2022.

I) PARI OPPORTUNITÀ

Obiettivo

Sensibilizzazione alla parità e all'uguaglianza; rimozione degli ostacoli nell'accesso allo studio, al lavoro e ai servizi; organizzazione di eventi formativi per tutta la comunità universitaria.

Azioni

- Diffusione – anche attraverso i canali digitali istituzionali (sito istituzionale, e-mail, riattivazione Radio Tor Vergata) – di buone prassi volte alla realizzazione delle pari opportunità nell'accesso allo studio, alla ricerca, all'insegnamento e, in generale, al lavoro.
- Adozione di un linguaggio non sessista e non discriminatorio in tutti i documenti (atti, decreti, regolamenti e determinazioni), nelle comunicazioni informali e in tutti i contesti (riunioni, seminari, lezioni).
- Distribuzione di materiali informativi e realizzazione di eventi che contribuiscano anche ad accrescere la conoscenza del CUG e del suo ruolo all'interno dell'Ateneo.
- Implementazione dei contatti e della collaborazione con gli altri CUG (in particolare con quelli universitari, regionali e nazionali)

Formazione

- Previsione – nell'ambito delle attività di formazione e di aggiornamento rivolte ai dipendenti – di workshop, open day e seminari in tema di parità e uguaglianza.
- Organizzazione di un corso di formazione sull'uguaglianza e sulle pari opportunità che sarà rivolto ai dirigenti e ai funzionari, al personale TAB, al personale docente e – in generale – a tutti coloro che abbiano interesse verso l'argomento.

II) VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE

Obiettivi

Sensibilizzazione verso il benessere lavorativo, la salute e la conciliazione casa/lavoro e studio/lavoro; realizzazione di interventi concreti volti all'incremento del livello di benessere percepito e all'attuazione della conciliazione casa/lavoro e studio/lavoro; organizzazione di eventi formativi per tutta la comunità universitaria.

Azioni

- Diffusione, attraverso i canali digitali (sito istituzionale, e-mail, riattivazione Radio Tor Vergata), di materiali informativi tema di benessere lavorativo, salute e conciliazione casa/lavoro e studio/lavoro: opuscoli, letture guidate, sintesi degli orientamenti dottrinali.
- Efficientamento di tutti gli spazi interni ed esterni all'Ateneo (mense, parcheggi, luoghi di studio, spazi per la socializzazione).
- Previsione e attuazione – anche grazie allo sportello SOS Cug e in collaborazione con la 'Divisione benessere organizzativo' – di misure atte a prevenire, a gestire e a rimuovere tutte le possibili situazioni di stress lavorativo, di disagio, di malessere e di mobbing.
- Previsione – anche in collaborazione con la commissione di Ateneo CARIS – di strategie di individuazione e di abbattimento delle barriere architettoniche presenti all'interno del campus universitario.
- Adozione di strategie atte a favorire la conciliazione casa/lavoro e studio/lavoro, così da rispondere al meglio alle esigenze degli studenti lavoratori, dei dipendenti con figli minori (o bisognosi di assistenza) e – in generale – di tutti coloro che, nell'ambito del contesto familiare, svolgono le funzioni di *care giver*.

Formazione

- Realizzazione – anche in collaborazione con le rappresentanze sindacali di Ateneo – di una serie di incontri in tema di conciliazione, flessibilità, accesso ai permessi e ai congedi.
- Realizzazione – anche in collaborazione con la 'Divisione benessere organizzativo' e con il PTV – di campagne informative e di open day in tema di nutrizione, benessere, sport e prevenzione, cui seguiranno convenzioni con centri medico-sportivi e circoli.
- Organizzazione di un corso di formazione in tema di benessere lavorativo e conciliazione per il personale TAB e per il personale docente.

III) CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

Obiettivo

Sensibilizzazione nei confronti delle discriminazioni e della violenza; prevenzione e rimozione delle possibili situazioni critiche all'interno dell'Ateneo (discriminazioni di genere, scarsa attenzione e scarsa integrazione delle minoranze); organizzazione di eventi formativi per tutta la comunità universitaria.

Azioni

- Individuazione e analisi – nel rispetto di quanto previsto dalle recenti *Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani (CRUI)* – degli indicatori di discriminazione e/o violenza all'interno della comunità universitaria (*Gender Discrimination Index*).
- Diffusione – anche attraverso i canali digitali istituzionali (sito istituzionale, e-mail, Radio Tor Vergata) – di buone prassi volte a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza.
- Organizzazione di incontri specifici ai quali saranno invitati esperti di settore (giudici, avvocati, assistenti sociali, psicologi, rappresentanti degli Enti e delle associazioni attive sul territorio) in cui

si darà conto del quadro normativo e si illustreranno le misure di tutela (modalità di denuncia, accesso al gratuito patrocinio, inserimento in strutture protette).

- Incremento dei contatti e delle collaborazioni del CUG di Ateneo con le associazioni e con gli Enti territoriali impegnati nel contrasto alla violenza.
- Prevenzione delle possibili situazioni a rischio e adozione di *best practices* volte a favorire l'integrazione e l'effettiva tutela dei diritti.

Formazione

- Previsione – nell'ambito delle attività di formazione e di aggiornamento rivolte ai dipendenti – di workshop, open day e seminari in tema di discriminazione e di lotta alla violenza.
- Organizzazione di un corso di formazione in tema di violenza di genere per il personale TAB, per il personale docente e per gli studenti.