



## **PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2019-2021**

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere  
di chi lavora e contro le discriminazioni - CUG

Via Banchi di Sotto 55, Siena  
email: [cug-info@unisi.it](mailto:cug-info@unisi.it) - tel +39 349 5783229

## **PREMESSA**

L'Università degli Studi di Siena, consapevole del proprio ruolo nella formazione delle cittadine e dei cittadini nonché di professioniste e di professionisti, riconosce la tutela delle pari opportunità tra i propri obiettivi fondamentali e si impegna a individuare e rimuovere qualsiasi discriminazione basata sul genere, l'appartenenza etnica, il credo religioso o le convinzioni personali, le disabilità, l'età o l'orientamento sessuale, nell'ottica di promuovere una cultura di inclusione e di valorizzazione delle differenze.

Il Comitato unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), sentita la Consigliera di parità competente per territorio, in attuazione della normativa vigente, propone il Piano di Azioni Positive (PAP) per il triennio 2019/2021.

## **PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2019-2021**

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico che, in deroga al principio di uguaglianza formale e in linea con i contenuti del Piano della Performance e del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, contiene iniziative indirizzate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

In particolare tali iniziative che rappresentano misure temporanee speciali, hanno lo scopo di:

- **favorire** il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi (ai sensi dell'art. 48 comma 1 del sopracitato D.lgs. 198/2006);
- **assicurare** la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro, e nel lavoro, tra uomini e donne;
- **promuovere** l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono poco rappresentate;
- **favorire** la diversificazione delle scelte professionali delle donne soprattutto attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- **favorire** una diversa organizzazione del lavoro al fine di coniugare vita familiare e lavorativa.

Il CUG ha elaborato il PAP con particolare attenzione alle seguenti tematiche:

- 1. Benessere organizzativo, welfare aziendale e conciliazione dei tempi di vita e lavoro**
- 2. Formazione, comunicazione e sensibilizzazione**
- 3. Pari opportunità e contrasto alle discriminazioni**

Il PAP presenta varie proposte da sviluppare nel triennio 2019-21, ogni tematica ha al suo interno sia una tabella riassuntiva sia le singole schede dettagliate. Si precisa che alcune delle azioni positive costituiscono il proseguimento di iniziative già intraprese dall'Ateneo.

### **1. BENESSERE ORGANIZZATIVO, WELFARE AZIENDALE E CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO**

Il "benessere organizzativo", come chiarisce l'art. 21 della legge n. 183/2010, è la capacità di favorire, un maggiore grado di benessere fisico, psicologico e sociale nell'ambiente di lavoro, ed è pertanto considerato l'elemento di maggiore influenza in termini di efficacia, efficienza, produttività e sviluppo. In sintesi tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione, ne condivide i valori, i linguaggi e le pratiche, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro.

Nel corso degli anni si è evidenziata una sorta di frattura tra quanto riportato in norme e raccomandazioni in tema di valorizzazione del personale e le politiche attuate dalle organizzazioni (assenza dello sviluppo della carriera/professionale, ridotti benefit aziendale, ecc.). Tale contraddizione alimenta il distacco dei lavoratori dall'amministrazione e procura effetti sulla qualità delle prestazioni svolte e dei comportamenti organizzativi.

In questo contesto appare evidente che lo sviluppo di obiettivi e azioni specifiche che rientrano nei temi del benessere organizzativo, del welfare aziendale e della conciliazione tra tempi di vita e lavoro potrebbe contribuire al rilancio delle politiche del personale pubblico, superando una gestione delle risorse umane centrata sulla sola distribuzione di risorse economiche.

Un altro aspetto importante riguarda il *welfare* aziendale che, nei limiti previsti dalla legge<sup>1</sup>, può rappresentare una risposta, se pur parziale, ai bisogni dei dipendenti in materia di assistenza sanitaria, previdenza e istruzione.

Ricordiamo infine l'importanza della tematica "conciliazione dei tempi di vita e lavoro". Tale diritto richiede azioni tese all'equilibrio tra vita professionale e vita privata.

Descrizione	Note
Collaborazione con altri settori interni all'Ateneo sul progetto "Good Practice": pareri ed osservazioni sul questionario di rilevazione del benessere lavorativo	Procedura già attiva con l'ufficio Programmazione, organizzazione e valutazione
Formulazione di questionari specifici per raccogliere le proposte del personale dell'ateneo sulle esigenze in tema di welfare, benessere organizzativo e conciliazione tempi di vita e lavoro	
"Baby-point": adozione di misure per favorire l'allattamento al seno e la partecipazione alle attività formative e alla vita universitaria degli studenti che hanno bambini piccoli	Effettuata una prima sperimentazione per la sede universitaria di Arezzo
Sportello d'ascolto attivo professionale finalizzato a migliorare l'approccio alla soluzione dei problemi	
Benefit economici per spese mediche, scolastiche, trasporto, asili nido, ludoteche, ecc.	Confronto anche con le organizzazioni sindacati
Promozione di iniziative sui corretti stili di vita e di alimentazione	
Proposte di convenzione con associazioni e aziende del territorio in tema di salute e benessere	
Promozione e sostegno al telelavoro e studio di fattibilità per progetto pilota di lavoro agile	Confronto anche con le organizzazioni sindacati
Promozione e sostegno alla flessibilità oraria	Confronto anche con le organizzazioni sindacati

<sup>1</sup> CCNL – Art. 60 c. 5 "Le Amministrazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità, possono attivare iniziative a favore dei lavoratori, anche attraverso il loro contributo, da definirsi in sede di contrattazione integrativa, come convenzioni in materia di trasporti, assistenza sanitaria, istituzioni di asilo nido e sussidi economici"

<b>Azione n. 1</b>	
Titolo	Formulazione di un questionario per raccogliere le proposte del personale dell'Ateneo in tema di welfare, benessere organizzativo e conciliazione tempi di vita e lavoro.
Destinatari	Docenti e personale tecnico-amministrativo.
Obiettivi	Raccogliere osservazioni e proposte dei dipendenti tenendo conto, allo stesso tempo, delle proposte dell'Ateneo.
Motivazioni	<p>L'indagine consentirà di presentare le iniziative del CUG e dell'Amministrazione nell'ambito specifico, sollecitando un feedback degli intervistati che potranno fare osservazioni, proposte o critiche.</p> <p>Il questionario intende anche fornire un quadro generale delle esigenze dei lavoratori, delle loro difficoltà a conciliare lavoro e vita privata, includendo la cura dei figli o dell'assistenza familiare o più semplicemente la cura della propria salute e del proprio benessere.</p> <p>Le informazioni raccolte consentiranno non solo di avere un riscontro sulle azioni positive proposte ai dipendenti, ma anche di progettare azioni in modo mirato sulle esigenze segnalate dagli stessi dipendenti, favorendo l'efficacia delle iniziative progettate.</p>
Descrizione dettagliata	<p>Realizzare una presentazione sintetica del PAP e del welfare integrativo accompagnato da un questionario da cui estrapolare proposte del personale in tema di welfare, benessere organizzativo e conciliazione tempi di vita e lavoro.</p> <p>Collaborare con gli Uffici competenti per elaborare, somministrare e analizzare i risultati del questionario; progettare o modulare le azioni positive sulla base dei risultati.</p>
Risorse	Rettore, Direttore Generale, Comitato Unico di Garanzia, Area del personale, Ufficio dati e metadati
Costi	//

<b>Azione n. 2</b>	
Titolo	Baby-point: adozione di misure per favorire l'allattamento al seno e la partecipazione alle attività formative e alla vita universitaria degli studenti che hanno bambini piccoli.
Destinatari	Studentesse madri, studenti genitori.
Obiettivi	Agevolare la frequenza e la partecipazione di studenti-genitori che necessitano di trovare, nella sede universitaria, un luogo debitamente strutturato in cui provvedere alle necessità di cura temporanea della propria figlia/figlio (es: allattare, scaldare il biberon, cambiare il

	pannolino, avere un angolo morbido dove giocare, leggere e riposare, ecc.).
Motivazioni	<p>Promuovere azioni che aiutino le neomamme con l'esigenza di allattare al seno, diritto fondamentale dei bambini e delle madri, riconosciuto anche dalla legislazione (Direttiva n. 1 del 3/02/2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e atti delle pubbliche amministrazioni ostativi all'allattamento) o gli studenti-genitori di curare temporaneamente bambini piccoli durante la loro permanenza per motivi di studio nelle sedi universitarie.</p> <p>Il progetto, oltre ad avere rilevanza dal punto di vista sociale, aiuta le neomamme a raggiungere la consapevolezza dell'utilità dell'allattamento al seno, mettendole a loro agio in luoghi appropriati anche all'interno dell'Università.</p>
Descrizione dettagliata	<p>Individuare in alcuni Presidi uno spazio idoneo dove poter riproporre il progetto pilota del baby Point attuato nel Campus del Pionta di Arezzo.</p> <p>Non è un servizio nido, non è custodito e non prevede alcuna sorveglianza educativa da parte del personale dell'Università. La responsabilità della cura e della sorveglianza è affidata alle mamme e/o genitore che usufruiscono di tale luogo.</p> <p>E' richiesta la collaborazione dei Presidi per la registrazione dell'utente e per gestione degli spazi.</p>
Risorse	Direttore Generale, Presidi, Divisione appalti convenzioni e patrimonio, Divisione legale e avvocatura, Comitato Unico di Garanzia.
Costi	Risorse economiche per l'allestimento dell'ambiente.

<b>Azione n. 3</b>	
Titolo	Sportello d'ascolto attivo professionale finalizzato a migliorare l'approccio alla soluzione dei problemi.
Destinatari	Docenti e personale tecnico amministrativo.
Obiettivi	<p>L'obiettivo del progetto è fornire al personale dell'Università di Siena l'opportunità di ricevere l'ascolto necessario per ripensare a se stessi, nell'ottica di sviluppare ulteriori risorse e ottenere una maggiore soddisfazione come individui e come membri della società.</p> <p>In particolare lo Sportello d'ascolto attivo è finalizzato a sostenere lo sviluppo di risorse personali utili alla soluzione dei problemi e all'inclusione.</p>
Motivazioni	Offrire un servizio di consulenza caratterizzato da nuove modalità di confronto e di riflessione con la singola persona per migliorare l'approccio alla soluzione dei problemi e all'inclusione.

Descrizione dettagliata	<p>Attivare per un anno un servizio sperimentale che promuova e favorisca lo sviluppo di risorse individuali utili a sostegno delle proprie decisioni, per gestire momenti difficili e migliorare le relazioni.</p> <p>La consulenza prevede, mediamente, una serie di sei-sette colloqui di un'ora ciascuno. Gli incontri programmati con gli intervalli adeguati ai tempi di quanti si rivolgono allo sportello, hanno lo scopo di consentire alla persona di rappresentarsi mentalmente il percorso, di poterlo pensare e percepire come un spazio e un tempo costruito dedicato alla propria riflessione.</p> <p>In particolare, l'intervento nell'ambito dello specifico problema, facilita la persona a individuare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le caratteristiche della situazione;</li> <li>- le azioni necessarie per comprendere il problema nelle sue parti essenziali (ad esempio, la richiesta di ulteriori informazioni, ecc.);</li> <li>- la propria strategia decisionale, secondo gli obiettivi che la persona ritiene raggiungibili.</li> </ul>
Risorse	<p>Consulenti esterni ed interni con attitudini specifiche, basate sul rispetto per i diritti umani e sull'accettazione delle differenze personali e culturali. L'approccio è sotteso a un assetto di valori che in special modo implicano rispetto, integrità, autorità e autonomia.</p> <p>Rispetto inteso come accettazione della persona come individuo, ma non necessariamente accettazione di tutti i suoi comportamenti: questo situa l'uguaglianza entro i confini della relazione professionale.</p> <p>Integrità intesa come onorare il diritto delle persone di mantenere i loro confini fisici ed emotivi.</p> <p>Autorità intesa come riconoscere il diritto della persona di autodeterminarsi e di stabilire i propri obiettivi per il proprio personale benessere.</p> <p>Autonomia intesa come riconoscere la libertà della persona di esprimere se stesso, i suoi bisogni e le sue credenze.</p>
Costi	€ 3000,00

<b>Azione n. 4</b>	
Titolo	Promozione della salute sul posto di lavoro ( <i>workplace health promotion</i> ).
Destinatari	Comunità accademica (studenti, docenti, personale tecnico amministrativo)

Obiettivi	Predisporre un percorso educativo teorico/pratico che attraverso la conoscenza -sapere- induca comportamenti -saper fare- coerenti con un modello di vita improntato al benessere globale della persona -saper essere.
Motivazioni	<p>Creare condizioni favorevoli affinché ciascuna lavoratrice - lavoratore e studentessa-studente orienti la sua volontà verso corretti stili di vita.</p> <p>Stimolare l'attitudine del datore-datrice di lavoro, della lavoratrice-lavoratore, del corpo docente e studentesco nella collaborazione al rispetto delle migliori condizioni di benessere, in modo che si abbia come riflesso un miglioramento della produttività e delle performance lavorative e di studio.</p>
Descrizione dettagliata	<p>Attività di formazione: promozione di una corretta alimentazione: corsi di educazione alimentare; attività di comunicazione con messaggi promozionali sull'alimentazione.</p> <p>Promozione dell'attività fisica: corsi di ginnastica posturale; iniziative sportive interne (marce non competitive, bicicletate, organizzazione di gruppi di cammino con cadenza settimanale, ecc.).</p> <p>Contrasto al fumo di tabacco: campagna di comunicazione ed informazione e percorso di disassuefazione per i lavoratori tramite i Centri Antifumo della Regione Toscana.</p>
Risorse	Rettore, Direttore Generale, Comitato Unico di Garanzia, Ufficio comunicazione e portale di Ateneo, Medico Competente, USL Toscana sud est.
Costi	//

<b>Azione n. 5</b>	
Titolo	Promozione e sostegno al telelavoro e al lavoro agile.
Destinatari	Personale tecnico amministrativo.
Obiettivi	<p>Telelavoro</p> <p>Integrazione del Regolamento sul telelavoro con potenziamento del numero delle postazioni disponibili e diffusione della conoscenza di tale strumento.</p> <p>Promozione del progetto di telelavoro nei Dipartimenti, in modo che prevedano a bilancio, in autonomia, postazioni telelavorabili. Approfondimento sulle attività telelavorabili e possibilità di accesso all'istituto con mansioni temporaneamente diverse da quelle abitualmente svolte.</p> <p>Smart working</p> <p>Introdurre in via sperimentale questo nuovo istituto, da affiancare al</p>

	<p>telelavoro che, basandosi non solo su specifiche esigenze che impediscono al dipendente di svolgere il proprio lavoro presso la sede di appartenenza, ha un approccio, nell'organizzazione del lavoro, finalizzato ad aumentare l'autonomia, la flessibilità, la responsabilizzazione, la valorizzazione e la fiducia nei dipendenti.</p>
Motivazioni	<p>La recente riforma delle amministrazioni pubbliche (Legge 124 del 2015) prevede, all'art. 14 comma 1, che "Le amministrazioni pubbliche (...) adottino misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10% dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera".</p> <p>Il CUG, in coerenza con il sopra citato quadro normativo, intende proporre l'aumento delle postazioni domiciliari di telelavoro e l'introduzione dello smart working. Quest'ultima modalità è caratterizzata dal fatto che la prestazione lavorativa è svolta senza una postazione fissa e mettendo in discussione i tradizionali vincoli legati a luogo e orario, lasciando alle persone maggiore autonomia nel definire le modalità di lavoro a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati.</p>
Descrizione dettagliata	<p>Tramite confronto con le parti sociali, integrare l'attuale Regolamento sul telelavoro rivedendo, anche in base all'esperienza attuata, sia i criteri di assegnazione che il numero di posti disponibili.</p> <p>Diffusione della conoscenza del telelavoro attraverso documentazione cartacea o pagine web dedicate.</p> <p>Introdurre lo smart working definendo i possibili campi di azione in modo da tener conto delle necessità dei lavoratori e quelle di funzionalità degli uffici coinvolti, stilare un regolamento di attuazione e applicare in via sperimentale l'istituto.</p>
Risorse	<p>Rettore, Direttore Generale, OO.SS. e R.S.U. di Ateneo, Uffici dell'Area del personale, Servizio di prevenzione e protezione</p>
Costi	//

<b>Azione n. 6</b>	
Titolo	Promozione e sostegno alla flessibilità oraria.
Destinatari	Personale tecnico-amministrativo.
Obiettivi	Consentire al personale la fruizione di una maggiore flessibilità oraria in entrata e/o in uscita, al fine di una più efficace conciliazione dei tempi di

	lavoro con le condizioni di vita del dipendente.
Motivazioni	Facilitare la conciliazione tra vita professionale e vita personale attraverso l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio, in particolare dopo il rientro da lunghi periodi di assenza per malattia personale o di un familiare o a seguito di un periodo di maternità/paternità per favorire l'accudimento di figli e familiari e allo stesso tempo agevolare il reinserimento lavorativo.
Descrizione dettagliata	<p>Raccogliere informazioni attraverso questionari rivolti al personale dipendente, sull'esigenza di fruire di una maggiore flessibilità sull'orario di lavoro e analizzare i dati a disposizione dell'ufficio del personale per l'individuazione di fasce orarie di criticità che richiedono l'inserimento di permessi a giustificazione dell'assenza.</p> <p>Collaborare con le RSU-OO.SS per la rilevazione dei bisogni tra il personale.</p> <p>Valutare, d'intesa con le organizzazioni sindacali, la possibilità di una banca ore solidali da incrementare con le ore di flessibilità non fruibili singolarmente dai dipendenti, attraverso strumenti come la realizzazione di un conto ore, la promozione di ferie solidali.</p> <p>Sulla base delle valutazioni svolte, proporre eventuali modifiche/integrazioni alle Regole sull'orario di lavoro.</p>
Risorse	Direttore Generale, Dirigente Area del Personale, Ufficio del personale, RSU /OO.SS
Costi	//

## 2. FORMAZIONE, COMUNICAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

La formazione e la comunicazione sono strumenti essenziali per la promozione delle pari opportunità. La condivisione di azioni e di progetti per il benessere lavorativo (per la prevenzione del disagio lavorativo e per le politiche in tema di disabilità) in aggiunta allo sviluppo del senso di appartenenza che può derivare dal riconoscimento del lavoro individuale e di gruppo, sono percepiti come fonte di valorizzazione e di crescita personale e professionale.

L'attività potrà essere organizzata attraverso corsi di formazione, conferenze, seminari ed eventi di sensibilizzazione e approfondimento, in collaborazione con specifici settori dell'Ateneo e/o con altri enti e organizzazioni sensibili alla promozione delle varie tematiche affrontate.

Descrizione	Note
Corsi di formazione per dirigenti e responsabili a supporto della leadership per il cambiamento organizzativo	
Corsi di formazione per approfondire la comunicazione e le dinamiche relazionali per lo sviluppo di rapporti interpersonali collaborativi tra dipendenti	
Disponibilità per il personale tecnico amministrativo di un monte ore annuale per la partecipazione ad iniziative formative promosse dal CUG	Procedura già attiva
Iniziative di orientamento per le studentesse con studiose in ambiti STEM ( <i>Science, Technology, Engineering and Mathematics</i> ) volte a favorire la scelta delle discipline scientifiche	
Premio di laurea, in collaborazione con gli altri atenei toscani, per tesi su tematiche di genere	Procedura già attiva
Corso di formazione "Donne in quota": collaborazione tra l'Ateneo e la Camera di Commercio di Siena per l'istituzione di un corso di formazione finalizzato a supportare la presenza delle donne nei consigli di amministrazione di società pubbliche e private	Procedura già attiva
Promozione di iniziative culturali inerenti il benessere lavorativo	
Conferenze/seminari su tematiche quali il cambiamento del mondo lavorativo, le relazioni e la resilienza	
Incontri e promozione con strutture sanitarie per la medicina di genere	
Promozione e divulgazione, attraverso tutti i canali di ateneo, di iniziative interne ed esterne attinenti le tematiche di genere	Procedura già attiva

<b>Azione n. 1</b>	
Titolo	Leadership e cambiamento organizzativo.
Destinatari	Dirigenti e responsabili delle strutture.
Obiettivi	Programmare e realizzare eventi formativi e culturali per ampliare le competenze di leadership per il cambiamento organizzativo.
Motivazioni	Gli attuali scenari di rinnovamento per l'Ateneo implicano un cambiamento dell'azione amministrativa adeguato agli obiettivi performanti che l'amministrazione definisce nel proprio piano. Il progetto parte proprio dalla considerazione che per attuare un cambiamento nell'assetto organizzativo è necessario che i responsabili siano in grado di interpretare il proprio ruolo in assetto con il cambiamento organizzativo.
Descrizione dettagliata	<p>Ogni situazione di cambiamento genera impatto nelle persone, per cui il primo impegno di un leader è quello di riconoscere e accogliere la difficoltà e riconoscere le emozioni insite queste situazioni e, allo stesso tempo, quello di mobilitare nuove energie e sviluppare nuove competenze, cercando di coinvolgere e reclutare il sostegno di persone chiave in modo che si stabiliscano nuovi equilibri. Inoltre, con le risorse economiche sempre meno consistenti, la gestione del capitale umano incide in maniera sempre più rilevante sui risultati che possono essere ottenuti.</p> <p>Saranno quindi organizzati degli eventi dedicati al personale che ha responsabilità di coordinamento per sviluppare le competenze di ruolo (comunicazione e leadership) necessarie a migliorare il clima organizzativo e le prestazioni individuali.</p>
Risorse	Consulenti esterni.
Costi	//

<b>Azione n. 2</b>	
Titolo	Dinamiche relazionali per il benessere.
Destinatari	Personale tecnico-amministrativo.
Obiettivi	<p>Programmare e realizzare eventi formativi e culturali per sensibilizzare i responsabili delle strutture universitarie (dai responsabili di area ai responsabili di singoli uffici) sulle dinamiche relazionali che favoriscono rapporti interpersonali collaborativi e costruttivi.</p> <p>Inoltre, saranno formulate proposte specifiche anche per i collaboratori.</p>
Motivazioni	L'azione parte dalla considerazione che nei luoghi di lavoro, soprattutto nei momenti di attività intensa, le persone tendono a trascurare la comunicazione interpersonale. Gli effetti di tali atteggiamenti influiscono

	sul clima organizzativo e di conseguenza sulle prestazioni.
Descrizione dettagliata	<p>La comunicazione è un'esperienza usuale e continua di relazione con gli altri, che ha per effetto l'influenzamento reciproco tra le persone in relazione.</p> <p>Al fine di migliorare il clima organizzativo saranno organizzati degli eventi dedicati al personale tecnico amministrativo per sensibilizzare e sviluppare le competenze di comunicazione che favoriscono il lavoro di gruppo.</p>
Risorse	Consulenti esterni.
Costi	//

<b>Azione n. 3</b>	
Titolo	Iniziative di orientamento per le studentesse con studiose in ambiti STEM ( <i>Science, Technology, Engineering and Mathematics</i> ) volte a favorire la scelta delle discipline scientifiche.
Destinatari	Studentesse che devono scegliere un percorso universitario.
Obiettivi	Realizzazione di iniziative di orientamento, con la collaborazione di studiose in ambiti STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), volte a favorire la scelta delle studentesse delle scuole superiori di discipline scientifiche nel loro percorso di studio.
Motivazioni	<p>Il Miur negli ultimi anni ha posto la sua attenzione sugli squilibri di genere nell'ambito della formazione e della ricerca universitaria soprattutto nel settore STEM (acronimo che indica le discipline scientifiche - Science, Technology, Engineering, Mathematics), dove la partecipazione femminile è fortemente inferiore a quella maschile.</p> <p>Nell'analisi ministeriale del 2017, emerge infatti che solo il 35% delle studentesse orientano la loro scelta universitaria verso questa carriera e solo il 18% sono le ricercatrici e le docenti.</p> <p>Per implementare la presenza di studentesse nelle carriere STEM, il Miur ha adottato un documento in cui propone riflessioni e proposte per lo sviluppo di adeguate politiche di genere nell'ambito della ricerca e della formazione universitaria, fornendo alcune raccomandazioni agli atenei; ad esempio: bilanciare la presenza di ricercatrici e ricercatori nella ricerca finanziata dal MIUR; introdurre specifiche misure volte al riequilibrio delle componenti maschili e femminili in organismi, commissioni e comitati; prevedere dei premi di studio e altre azioni economiche che incentivino la presenza delle studentesse nelle carriere STEM.</p>
Descrizione dettagliata	Implementare ed incoraggiare la presenza di ricercatrici nei progetti d'Ateneo - con una particolare attenzione ai progetti finanziati dal Miur Progetti PRIN - prevedendo come elemento di premialità nella

	<p>valutazione quel progetto che ha anche applicato il principio di parità tra ricercatrici e ricercatori, professoresse-professori.</p> <p>Monitorare e valutare la reale pianificazione e sviluppo di queste attività, nonché degli obiettivi raggiunti anche attraverso il supporto del Nucleo di valutazione.</p> <p>Realizzare, in collaborazione con l'Ufficio orientamento e tutorato, il Delegato del Rettore all'orientamento, ricercatrici e studentesse già presenti nell'Area STEM, specifiche giornate di orientamento, anche nelle scuole superiori, tese ad illustrare ed orientare la scelta delle studentesse nelle carriere STEM.</p> <p>Organizzazione di una giornata informativa in Ateneo sul tema "Donne nella Scienza" - Women in Science.</p> <p>Verificare la fattibilità di istituire degli incentivi economici quali borse di studio o borse premiali per tesi di laurea in collaborazione con l'ufficio premi e borse di studio e il DSU.</p>
Risorse	Rettore, DG, CUG, Ufficio orientamento e tutorato, Nucleo di valutazione, Delegato del Rettore all'Orientamento, Studiose in ambito STEM.
Costi	//

### 3. PARI OPPORTUNITÀ E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

Per parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata sul genere, l'appartenenza etnica, il credo religioso o le convinzioni personali, le disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

Il quadro giuridico antidiscriminatorio dell'UE si compone di alcune direttive che vietano le discriminazioni in materia di lavoro, formazione, assistenza sanitaria, prestazioni sociali, istruzione, accesso a beni e servizi, sebbene con tutele differenti in base ai fattori di rischio di discriminazione. L'efficacia della norma è assicurata da misure quali: la formazione, il collegamento in rete, la sensibilizzazione e la diffusione di informazioni su tali tematiche.

A questo proposito si ricorda la Legge n. 125 del 10 aprile 1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" che istituisce a livello nazionale, regionale e provinciale la figura della Consigliera di Parità. I compiti della Consigliera di Parità sono rafforzati nel Decreto Legislativo n. 198 del 11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246".

La Consigliera di Parità svolge funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro. Nell'esercizio delle sue funzioni si occupa di discriminazione, di molestie e mobbing in un'ottica di genere; in qualità di pubblico ufficiale, ha l'obbligo legale di segnalare all'autorità giudiziaria i reati di cui viene a conoscenza in ragione del suo ufficio. Esercita inoltre funzioni relative al contenzioso in sede conciliativa e giudiziale e, in un'ottica di sostituzione processuale e/o di legittimazione processuale straordinaria, ha la possibilità di adire in via di urgenza al Giudice del Lavoro o al Tribunale Amministrativo Regionale per far cessare il comportamento pregiudizievole del datore di lavoro che abbia causato la discriminazione.

Ulteriore figura di riferimento nel campo delle pari opportunità, di non discriminazione e di uguaglianza tra donna e uomo è il/la Consigliere/a di fiducia. Tale figura, che opera nell'ambito di una specifica pubblica amministrazione, è deputata a raccogliere le segnalazioni di atti di discriminazione, molestie sessuali e morali, vicende di mobbing. Non è un pubblico ufficiale ma può intervenire ponendo rimedio alle questioni attraverso opportune tecniche di prevenzione e di risoluzione.

Descrizione	Note
Monitoraggio e gestione delle "Carriere alias"	Procedura già attiva
Il linguaggio di genere: un'opportunità di crescita	
Individuazione e sostegno alla/al Consigliera/e di fiducia quale soggetto terzo ed esterno preposto alla prevenzione e contrasto, in ambito lavorativo e di studio, di situazioni di discriminazioni, mobbing e molestie sessuali	Procedura in corso
Aggiornamento del Codice di condotta contro le molestie sessuali nei luoghi di studio e di lavoro dell'Università degli Studi di Siena (Emanato con D.R. n. 150 del 29.11.2003)	Procedura da effettuare in sinergia con la consigliera di fiducia
Adesione alle Reti territoriali e nazionali in tema di parità/pari opportunità per condividere iniziative per una cultura delle pari opportunità	Procedura già attiva

Formulazione di un questionario sulla percezione delle pari opportunità e delle discriminazioni da parte di tutta la comunità accademica	
Istituzione di un gruppo di lavoro per effettuare il Bilancio di genere	

<b>Azione n. 1</b>	
Titolo	Monitoraggio sull'attivazione e gestione delle carriere alias.
Destinatari	Studenti e studentesse in transizione di genere.
Obiettivi	Monitorare l'attivazione, la gestione, l'utilizzo, la soddisfazione e la comunicazione delle carriere alias.
Motivazioni	Successivamente all'adozione del Regolamento per la gestione di una carriera alias per studenti e studentesse in transizione di genere dell'Università di Siena, ogni studente e studentessa in transizione può attivare in concreto l'identità "Alias", che verrà utilizzata in sede di registrazione, appello e partecipazione agli esami, nelle biblioteche, nelle aule computer e/o in tutte quelle strutture al cui accesso è richiesto il badge. Tutto ciò in un'ottica di rispetto e di valorizzazione delle diversità. Attraverso la sua istituzione il nostro Ateneo ha assunto una netta e chiara posizione sul tema dei diritti civili degli uomini e delle donne e sul rispetto delle differenze. Attraverso questo atto gli studenti e le studentesse del nostro Ateneo potranno vivere con maggiore serenità la loro vita e il loro percorso universitario, senza che in alcuna misura la loro dignità e privacy venga in qualunque modo violata e senza che siano messi nella condizione di vivere momenti imbarazzanti che potrebbero influire negativamente nella loro crescita e non solo in quella universitaria.
Descrizione dettagliata	<p>Collaborare con gli Uffici competenti per monitorare il reale funzionamento della procedura carriere alias.</p> <p>Monitorare la diffusione e la comunicazione delle informazioni riguardo alla carriera alias</p> <p>Collaborare con gli Uffici competenti e l'associazione LGBTQI per la somministrazione di questionari di soddisfazione.</p> <p>Collaborare sia con le associazioni studentesche sia con l'associazione LGBTQI per individuare eventuali criticità e quindi le possibili soluzioni.</p>
Risorse	Rettore, Direttore Generale, Area servizi agli studenti, Area del personale T/A, Area procedure informatiche, Comitato Unico di Garanzia, Docente tutor accademico.
Costi	//

<b>Azione n. 2</b>	
Titolo	Il linguaggio di genere: un'opportunità di crescita.
Destinatari	Docenti e personale tecnico amministrativo.
Obiettivi	Adottare linee guida comuni volte ad eliminare ogni discriminazione di genere nell'ambito della comunicazione istituzionale e mediatica.
Motivazioni	<p><i>“La lingua non è un semplice strumento di comunicazione né un banale specchio della realtà circostante. La lingua può creare realtà ed essere un potente motore di cambiamento” (Linee guida per l’uso del genere nel linguaggio amministrativo. Cecilia Robustelli, 2012).</i></p> <p>Da anni è consolidata la tesi che esista uno stretto legame tra l'uso del linguaggio e la disparità sociale. Benché le donne siano sempre più presenti nei ruoli sociali, sia nel campo professionale che istituzionale, rimane una sorta di resistenza a riconoscere tali posizioni nel linguaggio. Superare questa resistenza e favorire un uso corretto del genere è molto importante, perché è soprattutto attraverso il linguaggio che tutti e tutte noi ci rappresentiamo la realtà in cui viviamo e ci relazioniamo, e proprio attraverso questa rappresentazione possiamo consolidarla per come è o modificarla. E' anche attraverso il linguaggio che possiamo confermare gli stereotipi basati sul genere o modificarli.</p> <p>La società sta vivendo una trasformazione, ma il linguaggio che è uno degli elementi essenziali al fine di una valorizzazione della differenza di genere, si evolve con maggiore lentezza; da qui il bisogno di una comunicazione “universitaria” capace di superare gli stereotipi. La parità sostanziale dei diritti passa anche per il riconoscimento della differenza di genere, attraverso un uso appropriato della lingua.</p> <p>Anche l'Accademia della Crusca non ha mai smesso di sottolineare come sia possibile l'uso non sessista e non discriminatorio dell'italiano, senza forzature, ma facendo attenzione a ciò che si scrive e si dice, utilizzando il genere grammaticale secondo le regole della lingua italiana.</p> <p>Ancora, secondo la Convenzione del Consiglio d’Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica (Convenzione di Istanbul, ratificata dall’Italia con la legge 77/2013), un cambiamento culturale basato sul superamento di pregiudizi e stereotipi, nonché sul rispetto e riconoscimento delle differenze è il primo e fondamentale passo per prevenire la violenza di genere.</p>
Descrizione dettagliata	<p>Verificare che nello Statuto, regolamenti, atti, documenti e nella modulistica non siano presenti forme di discriminazione di genere nel linguaggio.</p> <p>Individuare procedure volte a verificare che, negli eventi promossi, patrocinati e/o sostenuti si prevedano forme di comunicazione interna ed esterna non discriminatorie dal punto di vista di genere.</p> <p>Promuovere, anche in collaborazione con altre Università Toscane azioni e iniziative volte a prevenire ogni forma di discriminazione di genere nel linguaggio e a rimuoverne le cause culturali.</p>

	<p>Realizzare e promuovere dei progetti volti alla diffusione di una cultura di riconoscimento dei generi nel linguaggio.</p> <p>Azioni di sensibilizzazione rivolti al personale T/A, Dirigenti e Organi decisori.</p> <p>Promuovere una rete con gli Enti e le Associazioni presenti sul territorio al fine di prevenire forme di discriminazione e di violenza di genere nel linguaggio.</p>
Risorse	Rettore, Direttore Generale, Comitato Unico di Garanzia, Delegato alla Comunicazione.
Costi	//

<b>Azione n. 3</b>	
Titolo	Questionario su pari opportunità e antidiscriminazioni.
Destinatari	Comunità accademica (personale docente, personale tecnico-amministrativo, comunità studentesca).
Obiettivi	Creazione e somministrazione di un questionario capace di fotografare lo stato delle pari opportunità e delle discriminazioni nel nostro Ateneo.
Motivazioni	<p>L'esercizio e il monitoraggio dei diritti civili e delle pari opportunità, in un'ottica di garanzia del rispetto dell'unicità dell'individuo nelle sue diverse molteplicità, è tema che deve investire la società tutta e l'Università, come luogo di cultura e conoscenza, deve esserne promotrice, garante e vigilante.</p> <p>Nonostante sia presente adeguata legislazione nazionale ed europea, porre l'attenzione del nostro Ateneo in tale ambito può contribuire allo sviluppo di una maggiore consapevolezza e pratica della cultura dei diritti civili e delle pari opportunità sia all'interno che all'esterno della comunità universitaria.</p> <p>Anche l'Organizzazione Internazionale del Lavoro - ILO – ha posto l'attenzione sull'esigenza di prevenire e contenere le molestie e la violenza anche di natura sessuale sul posto di lavoro. Nel giugno 2018, in occasione della Conferenza internazionale del lavoro dell'ILO, è stata sviluppata un'approfondita discussione in tema di molestie e violenza anche di natura sessuale sul luogo di lavoro e sono state analizzate le normative adottate in ottanta Paesi, con l'obiettivo di armonizzare le diverse legislazioni dei singoli Stati ed emanare uno standard dedicato a <i>"Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work"</i>.</p> <p>Partendo dall'assunto che le vigenti norme internazionali del lavoro non forniscono indicazioni sul modo di combatterne le diverse manifestazioni, l'obiettivo è arrivare ad una specifica Convenzione che possa combattere i casi di violenza nei luoghi di lavoro.</p> <p>Inoltre, dopo la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la</p>

	<p>lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, meglio conosciuta come Convenzione di Istanbul, è necessario che i diversi Stati, il mondo del lavoro e le organizzazioni sindacali, si assumano la responsabilità di definire con chiarezza le strategie sociali, culturali e normative per intervenire in ogni luogo di lavoro pubblico e/o privato. Tutto ciò potrà essere possibile attraverso politiche di sistema e un grande patto che proprio a partire dai luoghi di lavoro sia capace di far germogliare e crescere un'altra cultura, un'altra idea di rapporto tra donne e uomini.</p>
Descrizione dettagliata	<p>Definizione di un questionario per rilevare la percezione della Comunità universitaria in merito alle pari opportunità e discriminazioni. Somministrazione, analisi ed elaborazione dei risultati.</p> <p>Proposte per sviluppare una maggiore conoscenza in materia di diritti nelle pari opportunità e delle discriminazioni.</p>
Risorse	<p>Rettore, DG, CUG, Area servizi agli studenti, Servizio statistico e Integrazione Sistemi Informativi, Nucleo di valutazione, Consigliera pari opportunità, Consiglio studentesco, Associazioni studentesche, OO.SS-RSU.</p>
Costi	//