



COMITATO UNICO DI GARANZIA

Piano di Azioni Positive (PAP), 2020-2022

Introduzione

Il presente Piano di Azioni Positive è rivolto a promuovere nell'ambito dell'Università degli Studi di Trieste l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e la rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Il piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui "le amministrazioni...predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne." Il piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità ed intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione sia diretta sia indiretta. Allo stesso tempo si tratta di misure temporanee in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento.

La progettazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce, inoltre, a delineare il risultato prodotto dall'Amministrazione all'interno del c.d. ciclo di gestione della *performance* sancito dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità e stabilisce, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

L'obbligatorietà dell'adozione del Piano di Azioni Positive è ribadito e ulteriormente rafforzato dalla direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri in cui si precisa, al punto 3.2, che le Pubbliche Amministrazioni devono indicare nella relazione annuale sulla situazione del personale lo stato di attuazione del piano e segnalare eventuali mancate adozioni da parte dell'Ente. Nella direttiva medesima si stabilisce, inoltre, che il Piano di Azioni Positive deve essere aggiornato annualmente entro il 31 gennaio di ogni anno anche in allegato al Piano delle *performance*.

Da numerosi anni l'Università degli Studi di Trieste ha promosso e implementato - prima con i Comitati Pari Opportunità e Mobbing, poi con il Comitato Unico di Garanzia (CUG) - numerose azioni e iniziative per contrastare le situazioni di discriminazione, promuovere il benessere e l'inclusione e, in generale, favorire una cultura rispettosa dei diritti delle persone.

Nonostante gli sforzi profusi, sono ancora molti i disequilibri presenti (come del resto era prevedibile, trattandosi di cambiamenti strutturali, per loro natura, lenti a realizzarsi). Alcuni di questi disequilibri, come la composizione per genere delle diverse popolazioni che costituiscono l'Università di Trieste, sono abbastanza facili da misurare; altri, invece, come quelli relativi alle pratiche di conciliazione, al benessere lavorativo/organizzativo ed anche all'inclusione di gruppi minoritari, mandano segnali più sfuocati, ma non per questo meno intensi, poiché non si dispone ancora di una base informativa ricorrente.

Rispetto a questi ultimi, nel presente PAP, è stato necessario accompagnare all'indicazione delle azioni di *policy* anche indicazioni relative alla necessità di copertura di specifici e ulteriori fabbisogni informativi.

Un primo disequilibrio, ancora evidente, è costituito dai fenomeni di segregazione orizzontale e verticale nella composizione per genere delle diverse popolazioni che costituiscono la comunità dell'Università di Trieste e che riguardano, in particolare, la distribuzione degli studenti nei corsi di studio e dei docenti nelle carriere accademiche.

Per gli studenti si segnala, infatti, il permanere di una significativa **segregazione nei corsi di studio** e (Tavola 1).

Tavola 1* Percentuali di donne e uomini iscritte/i e laureate/i nei Dipartimenti

Dipartimento	% Donne iscritte a.a. 2018-2019	% Donne laureate 2018
Dipartimento di Fisica	28,0%	22,8%
Dipartimento di Ingegneria e Architettura	24,4%	25,4%
Dipartimento di Matematica e Geoscienze	39,4%	28,8%
Dipartimento di Scienze Chimiche e Farmaceutiche	70,2%	67,0%
Dipartimento di Scienze della Vita	66,6%	71,3%
Dipartimento di Scienze Economiche, Aziendali, Matematiche e Statistiche	45,4%	43,4%
Dipartimento di Scienze Giuridiche, del Linguaggio, dell' Interpretazione e della Traduzione	73,7%	78,8%
Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali	51,1%	52,5%
Dipartimento di Studi Umanistici	77,1%	76,9%
Dipartimento clinico di Scienze mediche, chirurgiche e della salute	60,9%	62,5%
Totale Ateneo	56,7%	57,9%

*Fonte: Relazione sul personale 2018

Questa situazione benché, astrattamente, possa essere l'esito delle inclinazioni diverse di ragazzi e ragazze nei confronti delle diverse materie di studio, può derivare in misura non marginale da fenomeni di discriminazione indiretta o "a monte", tra questi:

- la presenza di stereotipi di genere che alterano la scelta tra discipline STEM e socio-umanistiche molto precocemente, già a partire dalla scuola media;
- la presenza stessa di ambienti fortemente caratterizzati in senso maschile può creare un clima ostile alla crescita della presenza femminile;
- una maggiore difficoltà di autorappresentazione all'interno dei settori per le componenti minoritarie può far desistere le persone dotate dall'affrontare quegli specifici ambiti.

Su questo problema, e in coerenza con le raccomandazioni CRUI, si propongono le azioni della sezione 1.A.

Persiste una significativa segregazione verticale per il personale accademico (Tavola 2).

La preponderanza maschile nelle posizioni di professore ordinario e associato è molto netta non solo nei Dipartimenti fortemente caratterizzati in senso maschile anche sulla base del genere degli iscritti, ma anche in quelli a netta maggioranza femminile (Dipartimento di Studi Umanistici, Dipartimento di Scienze Mediche e Chirurgiche e della Salute, Dipartimento di Scienze chimiche).

La situazione dell'Ateneo di Trieste non è molto diversa da quella rilevata a livello nazionale e a livello internazionale (*She Figures*, 2017).

Tavola 2* Composizione per genere del personale accademico

Dipartimento	Ordinari	Associati	Ricercat.	Ricerc. TD	Asseg n.
Fisica	9%	24,0%	0,0%	33,3%	20,0%
Ingegneria e Architettura	16,7%	17,8%	19,0%	25,0%	39,3%
Matematica e Geoscienze	14,3%	15,8%	35,3%	50,0%	54,5%
Scienze Chimiche e Farmaceutiche	0,0%	62,5%	46,7%	33,3%	71,4%
Scienze della Vita	18,2%	26,7%	67,9%	23,1%	66,6%
Scienze Economiche, Aziendali, Matematiche e Statistiche	41,7%	50,0%	40,0%	25,0%	87,5%
Scienze Giuridiche, del Linguaggio, dell'Interpretazione e della Traduzione	33,3%	50,0%	52,9%	37,5%	66,6%
Scienze Politiche e Sociali	40,0%	15,0%	54,5%	25,0%	50,0%
Studi Umanistici	15,4%	44,1%	58,8%	20,0%	83,3%
Scienze mediche, chirurgiche e della salute	11,1%	25,0%	39,3%	66,77%	81,8%
Totale Ateneo	19,5%	32,1%	45,2%	34,2%	57,9%

*Fonte: Relazione sul personale 2018

Anche in questo campo appare opportuno, seguendo anche le raccomandazioni della CRUI e del MIUR, mantenere (ed estendere) nel tempo azioni positive con

l'obiettivo di sostenere la **presenza delle donne nelle carriere accademiche** (AZIONI 1.B).

Un passo in una direzione di riequilibrio è avvenuto negli anni recenti con una maggiore presenza delle donne negli organismi di governo dell'Università ai vari livelli.

Tavola 3* Percentuali di donne negli Organi di Governo dei Dipartimenti

Genere	Direttore	Vicario	Ufficio Direzione	Giunta	Coordinatori CdS	CPDS
2018/19	50,0%	10,0%	42,3%	45,7%	31,6%	48,6%
2017/18	40,0%	10%	31,1%	40,2%	23,2%	38,9%

*Fonte: Relazione sul personale 2018

Pur in qualche misura presente nella categoria EP, non si può parlare di veri e propri fenomeni di segregazione verticale per il personale tecnico amministrativo (Tabella 4).

Tavola 4* Percentuali di donne e uomini nelle categorie del personale tecnico e amministrativo (TA) anno 2018

Genere	Categoria B	Categoria C	Categoria D	Categoria EP	Totale complessivo
% Donne	49,1%	60,7%	64,8%	42,4%	59,6% (365)
% Uomini	50,9%	39,3%	35,2%	57,6%	40,4% (247)
Totale Ateneo	100% (53)	100%(384)	100% (142)	100% (33)	100% (612)

*Fonte: Relazione sul personale 2018

Per tutto il personale e per la comunità studentesca si propone **la promozione dell'uso del linguaggio di genere** (AZIONI 1.C).

E' necessario, inoltre, un piano di azioni integrate e multidisciplinari in grado di fornire una risposta dinamica e coordinata al contrasto delle discriminazioni fondate **sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere** (AZIONI 1.D).

Benché in Ateneo il terreno della **disabilità** sia ben presidiato sia a livello delle strutture amministrative sia con la presenza della Delegata alla Disabilità, per raggiungere l'obiettivo di una piena **inclusione**, appaiono necessarie ulteriori azioni a favore del personale e degli studenti/studentesse con **disabilità** (AZIONI 1.E)

In tema di **inclusione** appare opportuno tenere in considerazione anche altri gruppi che possono incorrere in atteggiamenti discriminatori e incontrare importanti difficoltà di inserimento come **i rifugiati** (studenti e docenti- ricercatori) e **i gruppi di studenti internazionali** (AZIONI 1.F).

Il **benessere lavorativo/organizzativo** costituisce uno dei pilastri attorno a cui si gioca la possibilità per l'Università di creare un ambiente di lavoro favorevole alla crescita professionale del personale e all'efficienza dell'organizzazione. In effetti è molto chiaro nell'intendimento del legislatore il legame tra questi due aspetti tanto da configurare il benessere una strategia "principe" per rendere più efficiente l'Amministrazione. In questo senso le indicazioni di *policy* suggerirebbero essenzialmente di potenziare il binomio flessibilità/responsabilità (AZIONI punto 2).

Un ambiente sereno collaborativo e improntato su trasparenza e fiducia, accresce il senso di appartenenza e l'adesione agli obiettivi dell'organizzazione con risultati importanti anche sul piano interno, ma anche con ricadute considerevoli sulla società tutta.

Benché, dunque, sussistano i presupposti per valorizzare le dimensioni del benessere nel funzionamento dell'organizzazione, è evidente che il percorso per renderli effettivi non appare semplice.

Per queste ragioni appare molto importante sviluppare un piano di azioni che faciliti questo percorso attraverso la somministrazione di un **questionario sul benessere** al personale tecnico amministrativo (AZIONI 2.A) e in prospettiva anche a quello accademico, accompagnandolo da opportune **azioni di formazione** (AZIONI 2.B). E' necessario comunque prevedere azioni di **sostegno psicologico al personale** con situazioni di disagio e **iniziative di informazione** e prevenzione sui temi della salute a beneficio degli studenti (AZIONI 2.E)

Sul piano operativo pare utile in questo contesto sperimentare iniziative di **lavoro agile** (AZIONI 2.C).

Sempre in una prospettiva *di policy*, per favorire la cultura del benessere lavorativo/organizzativo e, allo stesso tempo, contrastare le discriminazioni individuali, è necessario attuare iniziative per prevenire e contrastare ogni forma di **molestie e di comportamenti vessatori nei luoghi di lavoro** (AZIONI 2.D), rivestendo il CUG un ruolo fondamentale per la realizzazione di queste finalità accanto all'azione della Consigliera di fiducia (AZIONI 4).

Le politiche per la conciliazione costituiscono uno snodo cruciale tra le questioni legate al benessere organizzativo e quelle legate alle politiche di pari opportunità: esse hanno quindi effetti diretti su entrambe le dimensioni considerate finora.

C'è infatti una dimensione qualitativa delle politiche di conciliazione che attiene alle regole che governano i congedi familiari per i figli o per il sostegno al lavoro di cura che possono essere più o meno caratterizzate per genere e quindi determinare una riduzione più o meno marcata degli aspetti di discriminazione e segregazione di genere legati dalla scelta tra lavoro remunerato/lavoro di cura.

Vi è poi una dimensione legata ai servizi che l'amministrazione può offrire alle persone con impegni familiari che dipende in larga misura dai bisogni specifici del personale (e degli studenti) e dalle disponibilità economiche dell'amministrazione; entrambi gli aspetti devono essere valutati in relazione al tempo perché dipendono dall'andamento del bilancio dell'Università e dalle caratteristiche della popolazione dei dipendenti che muta composizione e, quindi, esigenze.

Per gli ambiti della conciliazione si propongono dunque misure di mappatura dei bisogni ed iniziative informative (AZIONI 3.A; 3.D) oltre che immediate azioni di *policy* (AZIONI 3.B; 3.C; ma anche la sperimentazione del lavoro agile AZIONI 2.C in ottica di conciliazione vita/lavoro).

Al fine di sostenere le politiche antidiscriminatorie e di promuovere le pari opportunità, è opportuno includere un'azione per rafforzare il ruolo del CUG secondo le linee della recente direttiva n. 2/2019 (AZIONI 4).

Allo scopo di individuare gli ambiti di intervento che sono prioritari per la programmazione di azioni positive più mirate anche nel futuro, è necessario che si disponga **di un sistema di rilevazione dei dati** che permetta all'Amministrazione di conoscere tempestivamente l'evoluzione della situazione del personale, anche per i profili legati alla parità, alla non discriminazione e al benessere organizzativo.

L'Amministrazione universitaria dispone, attraverso la sua attività di *routine* derivante dal controllo di gestione e dalla redazione del bilancio, di numerose informazioni, molte delle quali già contengono i dati richiesti per un'analisi approfondita dei numerosi aspetti considerati nelle diverse parti di questo documento.

È certamente possibile infatti analizzare la situazione del personale attraverso i dati prodotti dalle attività di *routine* incrociando gli aspetti di genere, età, con quelli delle-aree professionali, del tempo di permanenza nelle diverse posizioni, della fruizione di istituti contrattuali utili alla conciliazione dei tempi di vita e della fruizione di corsi di formazione, etc.

Il primo obiettivo da raggiungere, dunque, è quello di mettere in atto **una strategia che valorizzi tutte le informazioni statistiche** derivanti dall'attività amministrativa (AZIONI 5.A).

In questo ambito si inserisce anche l'obiettivo della redazione del **Bilancio di genere** (che potrà fare parte integrante del bilancio sociale dell'Università), importante non solo per il suo valore intrinseco ma anche perché prelude a successive **azioni di riequilibrio** e perché costituisce un presupposto (tra altri) per accedere alla certificazione sulla parità di genere (AZIONI 5.B).

Esistono tuttavia altre informazioni che non sono rilevabili dall'attività amministrativa e che riguardano aspetti più delicati relativi al benessere e alla conciliazione che sono rilevabili solo **attraverso strumenti/indagini studiate ad hoc** (AZIONI 5.C).

L'Università, come produttore di conoscenza e formazione, gioca un ruolo fondamentale nei confronti della società, non solo grazie alle sue tradizionali funzioni di ricerca e didattica, ma anche attraverso le iniziative di terza missione e di impegno pubblico e sociale. Nell'ultima parte del documento sono indicate le misure per potenziare la ricerca e l'impegno pubblico sui temi della segregazione e del contrasto alla discriminazione in tutte le sue forme.

In sintesi il Piano si articola in 6 aree di intervento:

1. CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI, RIEQUILIBRIO DI GENERE E PROMOZIONE DI PRATICHE INCLUSIVE

- A. Ridurre la segregazione orizzontale
- B. Ridurre la segregazione verticale del personale docente
- C. Promuovere il linguaggio di genere
- D. Contrastare le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere
- E. Promuovere l'inclusione delle/dei dipendenti, delle studentesse e degli studenti disabili
- F. Promuovere l'integrazione delle persone che vengono da altri Paesi

2. PROMUOVERE IL BENESSERE DI CHI LAVORA E STUDIA IN ATENEO

- A. Questionario sul benessere lavorativo/organizzativo
- B. Formazione a sostegno del benessere lavorativo/organizzativo
- C. Sperimentazione del lavoro agile (*smart working*)
- D. Prevenire e contrastare le discriminazioni su base individuale, mobbing e molestie nei luoghi di lavoro
- E. Sostegno psicologico al personale in difficoltà e iniziative di informazione e prevenzione

3. FACILITARE LA CONCILIAZIONE TRA VITA, LAVORO, STUDIO E IMPEGNI FAMILIARI

- A. Mappatura dei bisogni.
- B. Implementazione di un servizio per bambini/e
- C. Facilitazioni per agevolare la funzione di cura e la conciliazione tra vita e lavoro
- D. Semplificazione e accessibilità delle informazioni

4. RAFFORZARE IL RUOLO DEL CUG

5. MONITORAGGIO DELL'EVOLUZIONE DELLE CONDIZIONI DI PARITÀ, DI INCLUSIONE E DI BENESSERE

- A. Valorizzare i dati amministrativi per statistiche
- B. Redazione del bilancio di genere
- C. Monitoraggio degli indicatori di malessere

6. RUOLO DELL'UNIVERSITÀ NELLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ ATTRAVERSO LA RICERCA E LA TERZA MISSIONE

1. CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI, RIEQUILIBRIO DI GENERE E PROMOZIONE DI PRATICHE INCLUSIVE

A. Ridurre la segregazione orizzontale

SEGREGAZIONE ORIZZONTALE	
Destinatari	Studentesse e studenti
Obiettivi	Riequilibrare le disparità di genere nei corsi di studio.
Descrizione dell'intervento	<ul style="list-style-type: none"> - Nell'orientamento in entrata e in uscita, affrontare la questione dei pregiudizi legati al genere (professioni maschili vs femminili) per l'iscrizione ad alcuni corsi di studio, con un'azione mirata sia nell'ambito degli incontri di presentazione nelle scuole superiori, sia nelle manifestazioni promosse dall'Ateneo come Porte Aperte. - Nel corso della manifestazione JobUNITS, invitare laureate/i in discipline tradizionalmente caratterizzate dal genere che parlino della loro esperienza di studio e professionale. Adottare dei percorsi orientativi e formativi di <i>placement</i> anche in collaborazione con le Aziende. Questi obiettivi possono essere raggiunti anche attraverso appositi corsi di formazione su queste tematiche rivolti agli organizzatori e agli operatori che partecipano alle diverse manifestazioni di orientamento. - Valutare la possibilità di incentivare le iscrizioni delle ragazze ai corsi di studio di materie STEM con anche l'attivazione di borse di studio o la riduzione delle tasse (secondo le indicazioni della CRUI in linea con quelle dell'European Research Council). - Nelle attività di <i>Public Engagement</i>, sollecitare le iniziative di formazione rivolte ai docenti delle scuole primarie e di infanzia per promuovere la lettura e le esperienze di calcolo e delle materie scientifiche nei/le bambini/e in età scolare e prescolare.
Tempistica	Azione ripetibile

B. Ridurre la segregazione verticale del personale docente

SEGREGAZIONE VERTICALE E PERSONALE DOCENTE	
Destinatari	Personale docente
Obiettivi	Promuovere le pari opportunità per uomini e donne nelle carriere accademiche.
Descrizione dell'intervento	<ul style="list-style-type: none"> - Promuovere ulteriormente la presenza delle donne negli organi di governo dell'Ateneo. - Promuovere la presenza degli uomini negli organismi a prevalenza femminile. - Dare attuazione, per le parti di competenza, alle indicazioni MIUR e dell'ERC per azioni positive sui temi di genere nei processi valutativi (https://www.miur.gov.it/documents/20182/615845/Docum

	<p>ento;https://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/other/guides_for_applicants/h2020-guide19-erc-stg-cog_en.pdf).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incentivare l'equilibrio di genere nella composizione degli organismi, anche di livello dipartimentale, deputati alla programmazione delle risorse umane. - Riproporre esperienze formative e di potenziamento di soft skills.
Tempistica	Azione ripetibile

C. Promuovere il linguaggio di genere

LINGUAGGIO DI GENERE	
Destinatari	Personale tecnico-amministrativo e docente/ studenti/ pubblico
Obiettivi	Uso di un linguaggio non discriminatorio in tutti i documenti di lavoro anche in attuazione della direttiva MIUR n. 137 del 20 febbraio 2018.
Descrizione dell'intervento	<ul style="list-style-type: none"> - Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio, inclusivo del genere femminile, in tutti i documenti di lavoro (circolari, decreti, programmi dei corsi di studio, ecc.), in osservanza delle indicazioni ministeriali e della Dichiarazione di intenti per un uso non discriminatorio del linguaggio sottoscritta dall'Ateneo nel 2014. - La promozione va fatta sollecitando il personale con responsabilità apicali a fare rispettare l'obbligo di utilizzare un linguaggio non discriminatorio, seguendo le indicazioni già acquisite ed eventualmente riproponendo altri momenti di formazione.

D. Contrastare le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere

RIEQUILIBRARE LE DISPARITÀ FONDATE SULL'ORIENTAMENTO SESSUALE E SULL'IDENTITÀ DI GENERE	
Destinatari	Studentesse, studenti, docenti, personale TA
Obiettivi	Contrastare le discriminazioni contro le persone LGBTQI+.
Descrizione dell'intervento	<ul style="list-style-type: none"> - Istituire all'interno dei servizi già esistenti uno sportello di consulenza. - Predisporre nelle strutture già esistenti almeno un bagno "all gender" in ciascuno degli edifici dell'Università. - Inserire sul sito di Ateneo una sezione dedicata alle informazioni per le carriere <i>alias</i>. - Promuovere una cultura non discriminatoria.
Tempistica	Azione ripetibile

E. Promuovere l'inclusione delle/dei dipendenti, delle studentesse e degli studenti disabili

AUTONOMIA E SICUREZZA PER TUTTI GLI UTENTI DISABILI NEGLI SPOSTAMENTI	
Destinatari	Personale dell'Ateneo, studentesse e studenti disabili
Obiettivi	Favorire la mobilità in sicurezza e con la massima autonomia possibile di persone con disabilità fisica e sensoriale all'interno del campus.
Descrizione dell'intervento	<ul style="list-style-type: none"> - Partecipare alle azioni di progetto definite dal Servizio Prevenzione e Protezione e dall'Ufficio Tecnico di Ateneo per il miglioramento dei percorsi pedonali esistenti, della segnaletica di direzione e indirizzo, ove necessario con indicazioni di tipo tattilo-plantare ed eliminando barriere ancora esistenti. - Realizzare una guida, anche on line, per la fruizione degli spazi aperti e degli edifici da parte dell'utenza.
Tempistica	Azione ripetibile

PARTECIPAZIONE ATTIVA DELLE PERSONE CON DISABILITÀ AI PROCESSI DECISIONALI CHE INCIDONO SULL'INCLUSIONE	
Destinatari	Personale dell'Ateneo, studentesse e studenti
Obiettivi	Favorire la partecipazione dei/lle diversi/e portatori/trici di interesse ai processi decisionali che incidono sulla qualità della vita in ambito universitario e sull'inclusione.
Descrizione dell'intervento	Costruzione e riconoscimento istituzionale di un gruppo di lavoro che possa essere consultato nelle fasi istruttorie dei progetti che riguardano direttamente le persone con disabilità che studiano e lavorano all'interno dell'Ateneo. L'azione definirà la modalità di costituzione, il protocollo per il coinvolgimento e le tipologie di processi in cui il gruppo si riunirà con valore consultivo.
Tempistica	Azione ripetibile

PROMOZIONE DELLA FIGURA DEL RESPONSABILE DELL'INSERIMENTO EX ART. 39TER, D.LGS. N. 165/2001	
Destinatari	Personale dell'Ateneo, studentesse e studenti
Obiettivi	Favorire la promozione delle attività del responsabile dell'inserimento obbligatoriamente istituito nell'ambito delle Pubbliche Amministrazioni ai sensi dell'art. 39ter, d.lgs. n. 165/2001.
Descrizione dell'intervento	Promozione e sostegno delle attività poste in essere dal responsabile dell'inserimento, dando opportuna visibilità a questa figura.
Tempistica	Azione ripetibile

F. Promuovere l'integrazione delle persone che vengono da altri Paesi

FORMAZIONE SUI BISOGNI DI STUDENTI E RICERCATORI INTERNAZIONALI RIFUGIATI	
Destinatari	Studenti, docenti e personale TA
Obiettivi	Dare attuazione al Piano di Ateneo per migranti e rifugiati approvato con delibera SA del 14/02/2018 e CdA del 23/02/2018 e al Protocollo di intesa su iniziative comuni volte al supporto di scienziati e ricercatori rifugiati e richiedenti asilo approvato con delibera SA del 17/01/2018 e CdA del 26/01/2018.
Descrizione dell'intervento	Formazione <i>in house</i> sui bisogni di integrazione e conoscenze degli studenti e lavoratori presenti in ateneo. L'attività di formazione potrà essere condotta con la partecipazione delle comunità direttamente interessate anche attraverso il coordinamento del territorio e le associazioni presenti.
Tempistica	Azione ripetibile

2. PROMUOVERE IL BENESSERE DI CHI LAVORA E STUDIA IN ATENEO

A. Questionario sul benessere lavorativo/organizzativo

QUESTIONARIO SUL BENESSERE LAVORATIVO	
Destinatari	Personale tecnico amministrativo
Obiettivi	Fare il punto sulla situazione del benessere del personale tramite la somministrazione di un questionario sul benessere lavorativo/organizzativo che diventi il punto di riferimento delle successive verifiche.
Descrizione dell'intervento	<p>Questa azione intende promuovere la raccolta dei dati sul benessere lavorativo/organizzativo attraverso indagini mirate a comprendere, in modo diretto, gli aspetti (psicologici, ambientali, relazionali, gestionali, organizzativi) primari su cui ci si propone successivamente di intervenire. I questionari devono essere formulati in modo rassicurante attraverso domande che non esponano il personale a pressioni emotive.</p> <p>È necessario dedicare la dovuta attenzione all'informazione nella fase precedente la somministrazione dei questionari e nella fase successiva di disseminazione e commento dei risultati. L'assenza di effetti concreti, successivi alla rilevazione, determina un peggioramento del benessere.</p> <p>Derivare dai risultati del questionario un insieme di indicatori "sentinella" da monitorare nel tempo (si veda azione Monitoraggio).</p> <p>All'interno di questa azione si ritiene necessario anche studiare le modalità di estensione dell'indagine anche al personale accademico.</p>

B. Formazione a sostegno del benessere lavorativo/organizzativo

BENESSERE LAVORATIVO E FORMAZIONE	
Destinatari	Personale tecnico e amministrativo, docenti e ricercatrici/ricercatori
Obiettivi	Formare il personale sugli elementi costitutivi del benessere organizzativo e delle strategie per promuoverlo, rendendolo consapevole della necessità di partecipare ad un progetto comune.
Descrizione dell'intervento	Progettare azioni di formazione del personale ai diversi livelli per accompagnare il percorso di introduzione delle pratiche di benessere organizzativo/lavorativo.
Tempistica	Azione ripetibile

C. Sperimentazione del lavoro agile (smart working)

SPERIMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE	
Destinatari	Personale tecnico amministrativo
Obiettivi	Migliorare il benessere lavorativo/organizzativo e la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata in relazione ai diversi bisogni del personale (come, ad esempio, le esigenze di cura e l'organizzazione della vita privata e lavorativa), sperimentando modalità organizzative che migliorino nel contempo l'efficienza del sistema.
Descrizione dell'intervento	<ul style="list-style-type: none">- Studio di fattibilità per l'introduzione del lavoro agile ai sensi dell'art. 14, co. 1., l. n. 124/2015, della legge n. 81/2017 e della direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 3/2017.- Analisi delle attuali sperimentazioni di pratiche di lavoro agile.- Sperimentazione del lavoro agile (<i>smart working</i>).
Tempistica	Azione ripetibile

D. Prevenire e contrastare le discriminazioni su base individuale, il mobbing e le molestie nei luoghi di lavoro

PREVENIRE E CONTRASTARE LE DISCRIMINAZIONI SU BASE INDIVIDUALE E IL MOBBING	
Destinatari	Personale tecnico amministrativo, docenti e ricercatrici/ricercatori, assegniste/i
Obiettivi	Una gestione delle attività improntata a una politica di sviluppo del benessere organizzativo dovrebbe limitare al minimo fenomeni di discriminazione individuale e di mobbing, tuttavia è importante, per i casi in cui questi fenomeni si manifestino, avere una rete di sostegno che garantisca la "presa in carico" della questione e ne limiti i

	danni sui diretti interessati.
Descrizione dell'intervento	<ul style="list-style-type: none"> - Uno degli strumenti già a disposizione all'interno dell'Ateneo è l'istituto della Consigliera di fiducia. A lei si possono rivolgere le persone che vivono un malessere lavorativo causato da comportamenti inappropriati di superiori o di pari. - Le informazioni circa la presenza della Consigliera di fiducia in Ateneo, nonché le regole che governano il suo operato, non sono ancora sufficientemente conosciute e vanno implementate. - Occorre promuovere, nel tempo, la sperimentazione di un gruppo di ascolto del CUG, come previsto dalla nuova direttiva (n.2/2019), definendo la composizione del gruppo, le funzioni specifiche e il raccordo tra questo e la Consigliera di fiducia.

PREVENIRE E CONTRASTARE LE MOLESTIE	
Destinatari	Personale tecnico amministrativo, docenti e ricercatrici/ricercatori, assegniste/i, studenti e studentesse
Obiettivi	Promuovere la conoscenza e la consapevolezza sul tema delle molestie sessuali soprattutto in un'ottica di prevenzione.
Descrizione dell'intervento	<ul style="list-style-type: none"> - Formazione sul tema delle molestie, inizialmente diretta ai dipendenti in posizione di responsabilità e poi a tutto il personale, sugli aspetti giuridici e psico-sociali. - Predisposizione di un percorso chiaro all'interno dell'Ateneo da attivare in caso di molestie. - Preparazione di un opuscolo informativo sul tema. - Svolgimento di ulteriori ricerche sulla situazione di Ateneo in merito all'esistenza di comportamenti configurabili come molestie sessuali, in continuità con le indagini già eseguite negli anni precedenti, attraverso appropriate metodologie per l'allargamento del campione.
Tempistica	Azione ripetibile

E. Sostegno psicologico al personale in difficoltà e iniziative di informazione e prevenzione

SOSTEGNO PSICOLOGICO	
Destinatari	Personale tecnico amministrativo, docenti e ricercatrici/ricercatori, assegniste/i
Obiettivi	Garantire al personale universitario in situazione di difficoltà un sostegno psicologico (<i>counselling</i>).
Descrizione dell'intervento	Promozione dello sportello di sostegno psicologico/ <i>counselling</i> per il personale
Tempistica	Azione ripetibile

PROMUOVERE LA TUTELA DELLA SALUTE DI STUDENTI E STUDENTESSE	
Destinatari	Studenti e studentesse
Obiettivi	Promuovere iniziative volte all'informazione e alla prevenzione sui temi della salute.
Descrizione dell'intervento	<ul style="list-style-type: none"> - Fornire informazione, attraverso il sito d'Ateneo, sulle modalità di fruizione dei servizi sanitari per i/le non residenti. - Valorizzare il servizio Psicologico dell'Ardiss attraverso una migliore informazione sul sito di Ateneo. - Promuovere di spazi e momenti di confronto e dialogo tra gli studenti sulla salute; avvio di una campagna di promozione della salute sessuale e riproduttiva. - Individuare di un punto di riferimento presso i Servizi psichiatrici territoriali.
Tempistica	Azione ripetibile

3. FACILITARE LA CONCILIAZIONE TRA VITA, LAVORO, STUDIO E IMPEGNI FAMILIARI

A. Mappatura dei bisogni

MAPPATURA DEI BISOGNI	
Destinatari	Personale tecnico amministrativo, docenti e ricercatori/ricercatrici, assegnisti/e, dottorandi/e, studenti e studentesse
Obiettivi	Mappatura dei bisogni.
Descrizione dell'intervento	<p>Aggiornare il quadro conoscitivo delle esigenze del personale di ateneo rispetto alla tematica di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.</p> <p>Mappatura dei bisogni, studiare e implementare le soluzioni appropriate.</p>
Tempistica	Azione ripetibile

B. Implementazione di un servizio per bambine/i

IMPLEMENTAZIONE DI UN SERVIZIO PER BAMBINE/I	
Destinatari	Personale tecnico amministrativo, docenti e ricercatori/ricercatrici, assegnisti/e, dottorandi/e, studenti e studentesse
Obiettivi	Identificare le condizioni favorevoli all'attivazione di un servizio che, se presente, faciliterebbe le scelte di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare del personale di Ateneo.
Descrizione dell'intervento	<p>A) Breve termine: attivazione di convenzioni con strutture esistenti.</p> <p>B) Medio-lungo termine: studio di fattibilità per la</p>

	realizzazione di un asilo nido aziendale e servizi educativi aziendali per l'infanzia (baby parking, ludoteche) che costituiscano un supporto per la partecipazione a lezioni, convegni, attività scientifiche, formative, di servizio. Ricerca di eventuali enti interessati ad una ipotetica gestione.
Tempistica	A) Annuale (2020) B) Triennale (2020-2022)

C. Facilitazioni per agevolare la funzione di cura e la conciliazione tra vita e lavoro

FACILITAZIONI PER AGEVOLARE LA FUNZIONE DI CURA E LA CONCILIAZIONE TRA VITA E LAVORO

Destinatari	Studentesse, studenti, personale
Obiettivi	Introdurre misure che agevolino la permanenza negli spazi dell'Ateneo per studentesse, studenti e personale con figli/e.
Descrizione dell'intervento	<ul style="list-style-type: none"> - Prevedere spazi per allattamento negli edifici principali. - Diffondere un approccio favorevole all'allattamento anche in pubblico, che rispetti esigenze di madre e bambini. - Creare stanza attrezzata a nursery negli edifici principali. - Creare facilitazioni per i parcheggi (parcheggi rosa).
Tempistica	Azione ripetibile

FACILITAZIONI PER STUDENTESSE E STUDENTI CON FIGLI/E

Destinatari	Studentesse e studenti
Obiettivi	Introdurre misure che facilitino il cursus universitario delle studentesse e studenti con figli/e.
Descrizione dell'intervento	<ul style="list-style-type: none"> - Prevedere flessibilità sugli appelli d'esame. -Prevedere facilitazioni riguardo alla frequenza (iscrizione part-time ecc.). -Prevedere una corsia preferenziale agli sportelli della segreteria studenti per studentesse in gravidanza. -Valutare l'opportunità, nel caso di assenze prolungate per gravidanza e cura dei figli, di ridurre i costi della ricongiunzione dei periodi di studio.
Tempistica	Azione ripetibile

D. Semplificazione e accessibilità delle informazioni

SEMPLIFICAZIONE E ACCESSIBILITÀ DELLE INFORMAZIONI

Destinatari	Personale tecnico amministrativo, docenti e ricercatori/ricercatrici, assegnisti/e, dottorandi/e, studenti e studentesse
Obiettivi	Facilitare la conoscenza e l'accesso alle misure di

	conciliazione disponibili.
Descrizione dell'intervento	Approntare uno spazio sul sito di Ateneo (Spazio Genitori e Famiglie) dove rendere accessibili – in maniera chiara e aggiornata – le informazioni relative alle varie misure di conciliazione.
Tempistica	Azione ripetibile

4. RAFFORZARE IL RUOLO DEL CUG

Rafforzare il ruolo del CUG	
Destinatari	CUG , Organi di amministrazione dell'Università
Obiettivi	Rafforzare il ruolo il ruolo del CUG.
Descrizione dell'intervento	<ul style="list-style-type: none"> - Creazione di una procedura di consultazione permanente del CUG da parte degli organi di governo per le materie previste dalla normativa. - Istituzione nei dipartimenti di un referente permanente del CUG (per es. un membro della giunta o dell'ufficio di direzione). - Potenziamento della relazione con la Consigliera di Fiducia al fine di avere con costanza le informazioni sui la tipologia di soggetti che richiedono il supporto della consigliera. - Sperimentazione del Nucleo di ascolto. - Dare adeguata visibilità nel sito web alla presenza del CUG in modo integrato con il resto dell'informazione di ateneo; inclusione nelle procedure della qualità.
Tempistica	Azione ripetibile

5. MONITORAGGIO DELL'EVOLUZIONE DELLE CONDIZIONI DI PARITÀ, DI INCLUSIONE E DI BENESSERE

A. Valorizzare i dati amministrativi per statistiche

VALORIZZAZIONE DEI DATI AMMINISTRATIVI PER L'ANALISI DELLE QUESTIONI DI PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ	
Destinatari	Personale tecnico amministrativo, docenti e ricercatrici/ricercatori, studenti e studentesse
Obiettivi	Disporre di informazioni adeguate a conoscere la situazione del personale sotto i profili rilevanti per valutare la parità e la non discriminazione tra diverse componenti.
Descrizione dell'intervento	<ul style="list-style-type: none"> - Valorizzazione delle attività amministrative per arricchire l'informazione statistica. - Valutare l'opportunità di introdurre piccole modifiche alle procedure che possano portare significativi benefici dal punto di vista dell'informazione statistica.

B. Redazione del bilancio di genere

REDAZIONE DEL BILANCIO DI GENERE	
Destinatari	Personale tecnico amministrativo, docenti e ricercatrici/ricercatori
Obiettivi	Redazione del bilancio di genere.
Descrizione dell'intervento	<p>Il Bilancio di genere ha l'obiettivo di analizzare e valutare in ottica di genere il funzionamento dell'amministrazione e le ricadute delle scelte politiche sulle diverse componenti maschili femminili così da stabilire efficacia delle azioni programmate e riconoscere la posizione dell'Ateneo rispetto al principio delle pari opportunità. La redazione del bilancio di genere va inserita progressivamente nelle procedure amministrative e programmatiche dell'Ateneo secondo le linee suggerite dalla CRUI sulla base delle esperienze condotte fino ad oggi (http://www2.cru.it/cru/Linee Guida Bilancio di Genere negli Atenei italiani.pdf).</p> <p>Sulla scorta dei risultati del bilancio di genere definire un <i>iter</i> per introdurre proposte che mirino al riequilibrio del bilancio di genere.</p>
Tempistica	Azione ripetibile

C. Monitoraggio degli indicatori di malessere

MONITORARE IL BENESSERE LAVORATIVO/ORGANIZZATIVO	
Destinatari	Personale tecnico amministrativo, personale docente e di ricerca
Obiettivi	Monitorare il benessere della popolazione di Ateneo nelle sue diverse componenti.
Descrizione dell'intervento	Monitorare il benessere della popolazione di Ateneo nelle sue diverse componenti tramite la somministrazione ricorrente del questionario sul benessere lavorativo/organizzativo, monitorando costantemente gli indicatori sentinella individuati.
Tempistica	Azione ripetibile

6. RUOLO DELL'UNIVERSITÀ NELLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ ATTRAVERSO LA RICERCA E LA TERZA MISSIONE

PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ NELLE ATTIVITÀ DI RICERCA, DI TERZA MISSIONE E DI PUBLIC ENGAGEMENT	
Destinatari	Docenti e ricercatrici/ricercatori, cittadinanza, corpi intermedi (enti, associazioni, istituzioni pubbliche ecc..)
Obiettivi	Promuovere i valori e la cultura delle pari opportunità.

<p>Descrizione dell'intervento</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Valorizzare gli ambiti di ricerca che riguardino la parità tra uomini e donne nella società “<i>gender studies</i>”. - Mantenere l’attenzione sulla questione della violenza di genere promuovendo gli studi in questo settore, mantenendo l’adesione al progetto UNIRE, promuovendo la costituzione di un centro interdipartimentale sulla violenza di genere, sostenendo l’attività di public engagement del personale in grado di dare un contributo di ricerca e di buone pratiche nella gestione dei casi concreti. - Sostenere la formazione degli insegnanti delle scuole primarie e secondarie al fine di favorire la diffusione della conoscenza finalizzata a ridurre i gap nella performance in matematica di bambine e bambini. - Promuovere la rappresentazione e la conoscenza dell’attività scientifica delle scienziate attraverso conferenze e dibattiti. - Promuovere la formazione continua per sviluppare l’empowerment delle donne e in generale la formazione alla cittadinanza riprendendo l’esperienza dei precedenti corsi “Donne, politica e istituzioni” in un’ottica di lifelong learning. - Informare e formare alla consapevolezza e al contrasto delle discriminazioni attraverso azioni da concretizzarsi con conferenze, seminari, convegni e altre iniziative di sensibilizzazione su questi temi, tra cui corsi di comunicazione ed educazione civica. - Promuovere la formazione sulle diversità e in particolare sui temi della multiculturalità, sulla gestione della diversità, sulla tutela dei diritti umani. Gli incontri, aperti a tutti, si possono configurare come eventi formativi rivolti anche al personale di Ateneo. L’attività di formazione e divulgazione potrebbe essere condotta con la partecipazione di persone esperte esterne e di ricercatori/ricercatrici interni a UniTS, e il coinvolgimento della comunità di stranieri presenti in Ateneo o presso enti del territorio legati all’Ateneo tramite accordi quadro (ad esempio, le Prefetture di Trieste e Gorizia, ICS, ecc.).
<p>Tempistica</p>	<p>Azione ripetibile</p>