

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE – PAP
Triennio 2021-2023

OBIETTIVO 1 - Accrescere la cultura dell’uguaglianza e delle pari opportunità, attraverso azioni di sensibilizzazione, informazione e formazione

AZIONE	BUDGET
A) Organizzazione di convegni, incontri, seminari sulle tematiche dell’uguaglianza, delle pari opportunità e della violenza di genere, nonché del benessere organizzativo e biopsicosociale destinati a studenti e studentesse, personale docente, tecnico-amministrativo e al pubblico esterno (terza missione)	4.000,00 €
1) Potenziamento dell’attività di divulgazione delle iniziative intraprese dal CUG: presentazione delle azioni positive pianificate, delle attività di rete attivate con altri organismi di parità (es. protocolli di intesa, patrocini, adozione di documenti come la Carta delle donne del mondo), degli esiti delle indagini interne volte a comprendere la cultura di parità e il clima organizzativo della comunità universitaria. 2) Organizzazione di eventi di sensibilizzazione e formazione (convegni, seminari, giornate di studio) sulle tematiche di pari opportunità, sul contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere, anche con ricorso alla didattica a distanza e/o con l’utilizzo dei canali social di ateneo. 3) Interventi formativi/seminariali sulla violenza di genere e lo stalking, di corsi sulla gestione della aggressività e relativamente alla mediazione dei conflitti, anche con il ricorso a forme di didattica a distanza. 4) Realizzazione di interventi di sensibilizzazione volti a prevenire lo stress e situazioni di mobbing in ambito lavorativo. 5) Pianificazione e realizzazione di campagne informative per il benessere biopsicosociale della popolazione studentesca in raccordo con i servizi di Ascolto Psicologico e Consulenza di Orientamento (SAPCO), Servizio Disturbi Specifici dell’Apprendimento (SDSA), Servizio di Orientamento e Accoglienza Disabili (SOASD).	

OBIETTIVO 2 - Promuovere la digitalizzazione delle politiche per le pari opportunità (promozione della cultura di genere)

AZIONE	BUDGET
B) Sviluppo e aggiornamento costante del sito dedicato al CUG (ruolo, funzioni, attività ed iniziative) e alle sue tematiche e ambiti di intervento (Pari Opportunità, benessere lavorativo) C) Iniziative di comunicazione e promozione da diffondere sui canali social di Ateneo.	Senza oneri

OBIETTIVO 3 - Monitorare il contesto, attraverso statistiche di genere ed indagini nella comunità universitaria

AZIONE	BUDGET
D) BILANCIO DI GENERE 2022 Predisposizione, redazione e divulgazione del nuovo Bilancio di Genere dell’ateneo, come aggiornamento della prima edizione del 2018, e da elaborare secondo le <i>Linee guida per il Bilancio di Genere negli atenei italiani</i> della CRUI, (2019). Descrizione intervento e obiettivi Il Bilancio di Genere costituisce lo strumento di programmazione, valutazione e reporting attraverso cui l’amministrazione pubblica inserisce l’obiettivo di parità di genere nei diversi sentieri della programmazione gestionale, non ultimo nel Piano della Performance e nella successiva Relazione sulla Performance (D.Lgs. n. 150/2009, art. 10). In ambito universitario quest’analisi comprende l’area amministrativa, l’area della didattica e della ricerca, e riguarda sia il personale dipendente sia la popolazione studentesca. Tempi e fasi 1. Costituzione di un Gruppo di lavoro sul Bilancio di genere; definizione della metodologia (Linee Guida CRUI e GERPA; cronoprogramma, e comunicazione interna. 2. Raccolta dati statistici relativi ai lavoratori e agli studenti di tutte le strutture dell’Ateneo “G. d’Annunzio, e restituzione contenuti (grafici, tabelle e relazione). 3. Redazione del documento Bilancio di genere dell’Ateneo 2022 4. Avvio campagna di comunicazione e divulgazione	2,000,00 €

Strutture coinvolte Rettore, Direttore Generale, CUG, Settore Organi, Settore performance, anticorruzione e trasparenza per la raccolta dei dati: Area dirigenziale risorse umane, Divisione personale docente, Divisione personale TAB, Area didattica 1 e 2, Area Sistemi informativi U-Gov Didattica e Ricerca , Settore Scuola di dottorato,	
--	--

Obiettivo 4 – Operatività del CUG

AZIONE	BUDGET
E) RELAZIONE ANNUALE CUG	Senza oneri
Descrizione e obiettivi I Comitati Unici di garanzia devono presentare, entro il 30 marzo, agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità. L’amministrazione deve trasmettere entro il 1° marzo le informazioni riguardanti: • l’analisi quantitativa del personale suddiviso per genere e per appartenenza alle aree funzionali e alla dirigenza, distinta per fascia dirigenziale di appartenenza e per tipologia di incarico conferito ai sensi dell’articolo 19 del d.lgs. n. 165 del 2001; • l’indicazione aggregata distinta per genere delle retribuzioni medie, evidenziando le eventuali differenze tra i generi; • la descrizione delle azioni realizzate nell’anno precedente con l’evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell’ammontare delle risorse impiegate; • l’indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, con l’indicazione dell’incidenza in termini di genere sul personale; • la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi con l’evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell’ammontare delle risorse da impegnare; • il bilancio di genere dell’amministrazione. La relazione contiene la verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità, trasmesse dalle amministrazioni, e il monitoraggio sulla attuazione del “Piano triennale di azioni positive”, ove non adottato, una segnalazione dell’inadempienza dell’amministrazione. La Relazione coinvolge Rettore, Direttore Generale, CUG, e deve essere trasmessa	

oltre che al Dipartimento della funzione pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità, anche all’Organismo indipendente di Valutazione (OIV), e rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell’amministrazione e della valutazione della performance Tempi e fasi Avvio della rilevazione dati: richiesta dati e trasmissione documenti al CUG entro 1° marzo Redazione relazione annuale e trasmissione entro il 30 marzo Struttura coinvolte Strutture coinvolte Rettore, Direttore Generale, CUG, Settore Organi, Settore performance, anticorruzione e trasparenza per la raccolta dei dati: Area dirigenziale risorse umane, Divisione personale docente, Divisione personale TAB, Area didattica 1 e 2, Area Sistemi informativi U-Gov Didattica e Ricerca, Settore Scuola di dottorato, Riferimenti normativi: Direttiva 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/27-06-2019/direttiva-recante-%E2%80%9Cmisure-promuovere-le-pari-opportunita-e	
--	--

AZIONE	BUDGET
F) Aggiornamento annuale del PAP	Senza oneri
Il Piano di azioni positive rientra tra le iniziative promosse dall’Ateneo per dare attuazione agli obiettivi di parità e pari opportunità, che siano d’impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo, anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione. In ottemperanza alla Direttiva 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/27-06-2019/direttiva-recante-%E2%80%9Cmisure-promuovere-le-pari-opportunita-e il Piano triennale delle Azioni Positive va annualmente aggiornato, con le azioni messe in campo e tenendo conto altresì di eventuali attività di rilevazione dei bisogni, effettuate direttamente dall’amministrazione, dal nucleo di valutazione nella sua funzione di OIV, o da soggetti terzi incaricati. Al fine di avviare il processo di integrazione col ciclo della performance auspicato dall’ANVUR e di rispettare le indicazioni della Direttiva n. 2/2019 in prima applicazione, il PAP 2012-2023 va	

adottato/aggiornato entro il 31 dicembre di ogni anno e allegato al Piano della performance.

Tempi e fasi:

1. monitoraggio delle azioni positive
2. modifica o inserimento di nuove azioni positive
3. aggiornamento del PAP

OBIETTIVO 5 – Promuovere il benessere lavorativo

AZIONE	BUDGET
G) Analisi degli elementi che favoriscono/ostacolano il benessere organizzativo di chi lavora in Ateneo	Senza oneri
1– Realizzazione di indagini tramite la strutturazione e somministrazione di un <i>Questionario sul benessere lavorativo</i> in linea con gli standard di rilevazione sociologica e in collaborazione con il Servizio protezione e prevenzione. 2- Analisi dei risultati, individuazione di strategie di intervento volte a risolvere difficoltà e problemi, a porre rimedio alle situazioni di malessere eventualmente rilevate, elaborazione di proposte di azioni positive, approfondimenti volti ad indagare i vari aspetti connessi allo stress lavorativo, I risultati dello studio serviranno per avere contezza dell’evoluzione della percezione del benessere lavorativo nella comunità universitaria.	

OBIETTIVO 6 – Analizzare e promuovere il benessere biopsicosociale della popolazione studentesca

AZIONE	BUDGET
H) Analisi del benessere biopsicosociale della popolazione studentesca, con lo scopo di individuare gli elementi che incidono sul benessere di chi studia in Ateneo, in particolare riguardo alle seguenti problematiche:	Senza oneri
a) Dispersione studentesca b) Inserimento nel lavoro c) Stili di vita e prevenzione delle malattie (anche educazione sessuale)	
1– Realizzazione di indagini tramite la strutturazione e somministrazione di un <i>Questionario sul benessere studentesco</i> 2- Analisi dei risultati che serviranno per avere contezza dell’evoluzione della percezione del benessere della comunità universitaria 3- Sviluppo di strategie di intervento volte a gestire le situazioni critiche/problematiche rilevate	

sulle diverse aree poste all’attenzione (dispersione, inserimento lavorativo, salute e stili di vita), elaborazione di proposte di azioni positive in stretto raccordo con i servizi di Ascolto Psicologico e Consulenza di Orientamento (SAPCO), Servizio Disturbi Specifici dell’Apprendimento (SDSA), Servizio di Orientamento e Accoglienza Disabili (SOASD).

OBIETTIVO 7 – Rimuovere le discriminazioni nel linguaggio amministrativo

AZIONE	BUDGET
I) Applicazione e divulgazione delle “Linee guida per l’uso del genere nel linguaggio amministrativo” in Ateneo	Senza oneri
Recepimento delle <i>Linee guida per l’uso del genere nel linguaggio amministrativo</i> del MIUR (2018), in particolare: divulgazione e verifica dei criteri secondo cui in tutti gli atti dell’Ateneo la lingua italiana sia utilizzata nella consapevolezza, nel rispetto e nella valorizzazione della differenza di genere, così come individuati dal Gruppo CRUI sul linguaggio, secondo le cui direttive ci si muoverà. L’attenzione si rivolgerà anche al linguaggio della comunicazione istituzionale. Tale azione verrà portata avanti con interventi e azioni individuati <i>in itinere</i> all’interno della specifica commissione CRUI (cfr. Punto L – Formazione).	

OBIETTIVO 8 – Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (cfr. Direttiva n. 2/2019, in particolare Punto 3.5, p. 9 e ss.)

a) Promozione della cultura del rispetto e della parità di genere, e del benessere lavorativo attraverso la FORMAZIONE

AZIONE	BUDGET
L) Promozione della parità di genere NEL LINGUAGGIO attraverso la formazione (Direttiva 2/2019, in particolare: Punto 3.5, commi a-b-c-e)	In carico al Bilancio di Ateneo Voce: Formazione
Corso su linguaggio di genere – Obiettivo formativo: uso linguistico corretto, consapevole e rispettoso delle differenze di genere nella redazione e stesura dei testi amministrativi interni e nella comunicazione di Ateneo. Destinatari: tutto il personale, compresi livelli apicali. Modalità: moduli on line, e/o con ricorso a DAD.	

AZIONE	BUDGET
M) Promozione della cultura del rispetto delle differenze, della parità di genere, e della conoscenza del fenomeno della violenza di genere, attraverso la formazione (Direttiva 2/2019, in particolare: Punto 3.5, commi a-b-c, pp. 9 e ss.)	In carico al Bilancio di Ateneo Voce: Formazione
Corso su Etica delle differenze e politiche di genere – Corso di 30 ore (6 CFU) Destinatari: studenti, amministratori e personale dell'Università e delle altre Pubbliche Amministrazioni; Insegnanti di ogni ordine e grado; Operatori di associazioni, enti centri antiviolenza, figure professionali interessate ai temi di genere. Modalità – Lezioni on line, in didattica a distanza, tot. 30 ore organizzate in 15 incontri.	

AZIONE	BUDGET
N) PROMOZIONE DEL BENESSERE LAVORATIVO nella gestione della conflittualità attraverso la formazione	In carico al Bilancio di Ateneo Voce: Formazione
Corso sulla gestione della conflittualità e promozione di relazioni corrette e serene sui luoghi di lavoro. Destinatari: Tutto il personale, compresi i livelli apicali. Modalità: da definire (in collaborazione con Servizio SPP e Medico competente).	

- b) Diffusione del modello culturale improntato alle pari opportunità tramite la PROMOZIONE DELLA CONCILIAZIONE dei tempi di vita e di lavoro di lavoro e di studio, e il sostegno alla genitorialità

AZIONE	BUDGET
O) Favorire la conciliazione e il sostegno alla genitorialità attraverso l'attivazione di convenzioni con enti pubblici e privati per l'accesso agevolato ai servizi per l'infanzia, da parte di studenti e studentesse, personale docente e tecnico-amministrativo (Direttiva 2/2019, in particolare: Punto 3.5, secondo capoverso, p. 10)	7.000,00 €

Note: Prima di procedere all'attivazione di una struttura interna che eroghi il servizio di asilo nido o di baby sitting, si intende verificare prudenzialmente l'entità e la costanza del fabbisogno espresso verso tale azione, optando inizialmente per la stipula di convenzioni volte a riservare 4 posti ai figli della componente studentesca e del personale dell'Ateneo, per l'accesso a tali servizi. L'Università si impegna a corrispondere all'asilo comunale o alle strutture private convenzionate un contributo pari alla retta dovuta dall'utente, previa presentazione dei modelli ISEE.

- c) Diffusione del modello culturale improntato rispetto delle differenze, della parità di genere, e della conoscenza del fenomeno della violenza di genere attraverso azioni positive, interventi e progetti idonei a PREVENIRE e/o RIMUOVERE SITUAZIONI DISCRIMINATORIE o di violenza, e azioni atte a favorire il benessere lavorativo

AZIONE	BUDGET
P) Iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della parità e valorizzazione delle differenze (Direttiva 2/2019, in particolare All. 1): Attivazione della <i>Carriera Alias</i> , secondo D.R. n. 936 del 27-7-2020.	0,00
Collaborazione con gli uffici preposti al fine di rendere operativo il <i>Regolamento per l'attivazione e la gestione di una carriera Alias destinata a persone transgender</i> , emanato con D.R. n. 936 del 27-7-2020. Il regolamento Alias consiste in un profilo burocratico alternativo e temporaneo che sostituisce il nome anagrafico con quello adottato; esso è stato predisposto dal CUG nel 2020, e inserito nel Piano Strategico di Ateneo 2019-2023.	

AZIONE	BUDGET
Q) Azioni atte a prevenire e/o rimuovere situazioni discriminatorie o di violenza, e a favorire il benessere lavorativo (Direttiva 2/2019, in particolare All. 1, p. 10): Attivazione della figura del/la Consigliere/a di Fiducia	In carico all'Amministrazione
Figura incaricata istituzionalmente di fornire informazioni, consulenza ed assistenza gratuita ai/alle componenti della comunità universitaria (dipendenti, studenti e studentesse) oggetto di discriminazioni, molestie e lesioni della dignità.	