

Sommario

PREMESSA	3
Ambito di intervento: analisi del contesto	5
Azione 1 – Conferimento incarico al/alla consulente di fiducia di Ateneo	5
Azione 2 – Bilancio di genere	7
Azione 3 – Monitoraggio delle condizioni di studio e di lavoro in Ateneo	8
Azione 4 – Il lavoro da remoto: telelavoro, lavoro agile emergenziale e lavoro agile. Monitoraggio delle attività	9
Azione 5 - Analisi del “Documento di valutazione dei rischi” in un’ottica di genere e di età	10
Ambito di intervento: welfare	11
Azione 6 – Inclusione e tutela lavorativa (AREA DIVERSITY MANAGEMENT)	11
Azione 7 – Carta dei servizi per il personale con disabilità	13
Azione 8 – Accessibilità e inclusione	14
Azione 9 – Convenzioni	16
Azione 9A – Stipula di convenzioni con servizi domiciliari e strutture di assistenza per soggetti non autosufficienti.....	16
Azione 9B– Stipula di convenzioni con strutture private che gestiscono asili nido, scuole dell’infanzia, centri estivi	16
Azione 10 - Supporto agli studenti e alle studentesse	18
Azione 10A – Riconoscimento / Equiparazione degli studenti caregiver come studenti lavoratori	18
Azione 10 B – Università a misura di Genitore.....	18
Azione 11- Sportello di ascolto di Ateneo	20
Azione 12- Mobilità del personale fragile	22
Azione 13 - Misure a favore della mobilità sostenibile	22
Azione 14 – Benessere organizzativo	23
Azione 14 A– Promozione del benessere e della salute psicofisica	23
Azione 14B – Spazi di disconnessione (luoghi fisici in cui svolgere azioni specifiche in tranquillità: allattamento, necessità di cura, ecc.).....	23
Destinatari.....	23
Ambito di intervento: formazione	25
Azione 15 – Partecipazione ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale	25
Azione 16 – Percorsi formativi per il personale di rientro in servizio	27
Azione 17 – Interventi formativi per tutor e rappresentanti della componente studentesca eletti/e negli organi collegiali dell’ateneo	28
Azione 18 – Corsi di formazione e aggiornamento in materia di pari opportunità e benessere organizzativo	29
Azione 19 – Corso di formazione del personale docente e TABS in materia di disabilità	30
Ambito di intervento: didattica	31
Azione 20 – Promozione di insegnamenti o moduli dedicati a specifiche tematiche:	31

Azione 20A – Gli studi di genere	31
Azione 20B – Promozione di insegnamenti relativi all’inclusione delle persone con disabilità	31
Ambito di intervento: comunicazione e sensibilizzazione culturale.....	33
Azione 21 - Educazione alla gestione del conflitto e al contrasto alla violenza	33
Azione 22 –Gender Mainstreaming.....	33
Azione 23 – Comunicazione interna	35
Azione 24 – Sensibilizzazione a un uso non sessista del linguaggio istituzionale	36
Azione 25 – Promozione di iniziative culturali dedicati a specifiche tematiche	37
Azione 26 – Contrasto alla violenza di genere.....	38
Azione 27– Introduzione Carriera Alias	39
Azione 28- Misure a favore della cultura della trasparenza e della legalità	40
Azione 29 – Promozione delle pari opportunità negli studi.....	41
Azione 29A - Prevenzione del gender gap nei corsi di studio	41
Azione 29B) attività di Mentoring nel percorso dal conseguimento del titolo di studio alle professioni.	41
Azione 30- Scambio di buone prassi e relazioni con il territorio	43
Azione 31- Potenziamento del CUG e del CPO tramite l’assegnazione di un ufficio di supporto	44

PREMESSA

Il Comitato per le Pari Opportunità (CPO) e il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Università degli Studi di Genova, in conformità con i principi di uguaglianza e di non discriminazione sanciti dalla Costituzione italiana, dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e da altri documenti normativi in materia, tenendo conto delle indicazioni dell'Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, nel rispetto di quanto previsto dai decreti legislativi 11 aprile 2006 n. 198, 26 marzo 2001 n. 151, 30 marzo 2001 n. 165, e in attuazione degli art. 28 e 28 bis dello Statuto dell'Ateneo, propongono agli Organi di governo di adottare

il Piano di Azioni Positive (d'ora in poi PAP) per il triennio accademico 2021-2024, riguardante tutte le componenti della comunità accademica (studenti e studentesse, personale docente e personale TABS) e volto al perseguimento di **seguenti obiettivi generali**:

- i) prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione che coinvolge chi studia e/o lavora all'Università;
- ii) promuovere una cultura improntata alle pari opportunità e al rispetto dei diritti fondamentali delle persone, nella consapevolezza del ruolo cruciale che l'Università di Genova, quale istituzione pubblica deputata alla formazione e alla ricerca, può e deve svolgere in quest'ambito, anche nell'ottica del perseguimento della c.d. Terza missione.
- iii) promuovere pratiche e politiche di valorizzazione della diversità sul luogo di lavoro, che rispondono ad esigenze etiche, ma anche di *employer branding* e di miglioramento del benessere organizzativo.

Tali obiettivi rientrano in un macro obiettivo trasversale che riguarda la costruzione di una cultura della sostenibilità sociale che appronti, da un lato, strategie di sostegno alle lavoratrici e ai lavoratori e agli studenti nelle varie fasi della vita nell'Università in cui si possono verificare criticità differenti, legate a genere, all'età, e a fragilità psico-fisiche temporanee o croniche, e dall'altro sostenga la valorizzazione delle competenze, abilità e caratteristiche individuali, sulla base di quattro assi portanti di differenziazione, che sono:

- Differenze di genere
- Differenze anagrafiche
- Differenze culturali
- Disability ability

Gli obiettivi generali sono trasversali ai **cinque ambiti di intervento** (analisi del contesto; welfare; formazione; didattica; informazione e sensibilizzazione culturale) del **PAP 2021-24**, le cui azioni sono di seguito analiticamente descritte con particolare riferimento a: soggetti destinatari, obiettivi specifici, principali soggetti coinvolti nell'attuazione, tempi di realizzazione e richiamo a buone prassi.

Le azioni progettate e proposte dal presente PAP sono pensate per rafforzare i tre assi portanti di un'organizzazione del lavoro che voglia essere etica ed efficace:

- Prevenzione

- Inclusione
- Sostegno.

Non sempre si tratta di azioni “positive” in senso tecnico, ossia di azioni di carattere specifico e temporaneo volte a rimuovere particolari situazioni di svantaggio. Questo PAP, come le edizioni precedenti, prevede anche interventi di carattere più generale, come quelli relativi alla sensibilizzazione culturale o alla formazione, oppure azioni “preliminari”, necessarie alla conoscenza del contesto locale e alla rilevazione dei suoi specifici bisogni, come le azioni di monitoraggio.

In ogni caso le azioni previste sono ispirate al criterio della sostenibilità economica e, nel caso di interventi già intrapresi fruttuosamente in passato (è il caso delle convenzioni con gli asili, la consulente di fiducia, ecc.), al criterio della continuità. Si è ritenuto di non riportare nel testo quelle azioni, previste nel precedente PAP. 2017-2020 (<http://cpo.unige.it/pap>), che, essendo state realizzate nel corso del triennio appena trascorso, sono entrate a “sistema” (ad esempio, dell’ormai istituito fondo a sostegno della genitorialità per dottorande/i, specializzande/i e assegnisti/e, v. Decreto Rettorale n. 2585 del 18.07.2017).

Nel documento sono state invece messe in evidenza le azioni introdotte per la prima volta (v., in particolare, **azioni 6, 14 e 22**) e quelle che, per essere realizzate, richiedono una copertura finanziaria (v. in particolare **azione 3**).

Quanto alla sua attuazione, anche questo Piano privilegia un’ottica di rete e di collaborazione, sia all’interno dell’Ateneo, mediante il coinvolgimento di uffici e strutture fondamentali nella realizzazione di determinate azioni, sia all’esterno, mediante la previsione di interventi sinergici con altri organismi di parità operanti a livello locale e a livello nazionale. A quest’ultimo proposito, ricordiamo che il CPO e il CUG dell’Università di Genova fanno parte della Conferenza nazionale degli organismi di parità universitari, che costituisce un importante punto di riferimento per la condivisione di buone prassi, a cui si ispirano, peraltro, varie azioni di seguito indicate.

Ambito di intervento: analisi del contesto

Azione 1 – Conferimento incarico al/alla consulente di fiducia di Ateneo

Destinatari

Tutte le componenti universitarie

Obiettivi

Mantenere presso l'Ateneo tale figura professionale "esterna", in possesso di comprovate e specifiche competenze, che possa contribuire a prevenire, gestire e risolvere gli eventuali casi di molestie e mobbing nei luoghi di studio e di lavoro dell'Ateneo, al fine di garantire un ambiente sereno di studio, lavoro, insegnamento e ricerca.

Descrizione

La figura del/della Consulente di Fiducia, prevista nella Raccomandazione della Commissione europea 92/131 relativa alla Tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro e nella Risoluzione A3-0043/94 del Parlamento europeo, è stata istituita a livello locale dal Codice di condotta per la prevenzione di ogni forma di discriminazione, molestia, mobbing nei luoghi di lavoro e di studio dell'Università degli Studi di Genova, adottato con D.R.2411 del 4/6/2018.

Ai sensi del suddetto Regolamento:

Il/La consulente di fiducia fornisce consulenza e assistenza alla persona che si ritenga oggetto di qualsiasi forma di discriminazione, molestia, mobbing. Il/la Consulente di fiducia, inoltre, può: proporre all'amministrazione eventuali azioni volte a prevenire situazioni di malessere nell'ambiente lavorativo e/o a superare le situazioni di disagio; interagire con gli organi preposti a supporto dell'amministrazione per la definizione di strategie idonee a promuovere il miglioramento della qualità della convivenza organizzativa; monitorare eventuali situazioni di rischio svolgendo attività di rilevazione dei disagi anche attraverso l'organizzazione di appositi incontri con le diverse componenti operanti all'interno dell'Ateneo; proporre e partecipare ad azioni opportune e a iniziative di formazione e informazione volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone che operano nell'Ateneo; partecipare alle riunioni del comitato per le pari opportunità (di seguito CPO) e del comitato unico di garanzia (di seguito CUG), senza diritto di voto.

Il/la Consulente di fiducia è individuato/a con procedura di valutazione comparativa, tra persone esterne all'Ateneo che possiedano l'esperienza e le competenze professionali necessarie per svolgere il compito previsto. A tal fine il/la Rettore/Rettrice nomina una commissione composta dal/dalla Dirigente dell'Area personale, dal/dalla Presidente del CPO, e dal/dalla Presidente del CUG.

L'incarico ha una durata di tre anni ed è rinnovabile una sola volta

Il compenso da corrispondere al/alla Consulente di Fiducia è determinato nell'importo lordo annuo massimo pari 3000,00 Euro (tremila euro)

Si propone che, in conformità a quanto previsto dal Codice di condotta emanato con D.R. 2411 DEL 4/6/2018, la durata dell'incarico sia pari a 3 anni, rinnovabili previo parere del CPO e del CUG, per un importo complessivo per il primo triennio pari a 9000,00 Euro (novemila euro).

Soggetti e strutture coinvolte

Organi di governo, CUG, CPO.

Tempi

Entro il primo trimestre del 2021

Buone pratiche

Tra le altre: Università di Trento, Torino, Piemonte orientale, Bologna, Ferrara, Parma, Verona, Cà Foscari, Padova, Pisa, Milano Bicocca, Siena Basilicata, Lecce, Milano Statale, Sapienza, Roma Tor Vergata, Roma Tre, Teramo, Bari, Salento.

Azioni correlate

Azione 11 - Sportello di ascolto

Azione 26 – Contrasto alla violenza di genere

Azione 2 – Bilancio di genere

Destinatari

Tutte le componenti dell'Ateneo

Obiettivi

Aggiornare periodicamente lo strumento di Ateneo che consenta di rilevare e valutare, sulla base dell'analisi di dati raccolti a livello locale e nazionale, il diverso impatto delle politiche attuate dall'Ateneo su donne e uomini, nonché di programmare azioni volte a rimediare a eventuali situazioni di disparità. Ciò anche in vista di dare attuazione all'obbligo previsto dall'art. 10 del D. Lgs 150/2009, secondo cui, ciascuna Pubblica Amministrazione è tenuta a indicare, nella relazione sulla performance, accanto ai "risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse", "il bilancio di genere realizzato".

Descrizione

La Risoluzione del Parlamento europeo sul gender budgeting del 3 luglio 2003 caratterizza il c.d. bilancio di genere come uno strumento di monitoraggio delle politiche pubbliche idoneo a garantire che "all'interno dei programmi, delle azioni e delle politiche di bilancio, le entrate e le uscite siano valutate e ristrutturate in modo da assicurare che le priorità e le necessità delle donne siano prese in considerazione allo stesso modo di quelle degli uomini", con l'obiettivo finale di realizzare l'eguaglianza tra i sessi.

Declinato rispetto alle specificità del contesto universitario, il bilancio di genere consiste anzitutto nella descrizione della partecipazione di donne e uomini alle attività dell'Università, attraverso la rielaborazione di dati statistici, raccolti a livello locale, relativi a indicatori quali, ad esempio, la presenza di donne e uomini tra gli iscritti e i laureati nei vari corsi di studio, negli organismi collegiali e nei ruoli di coordinamento e di responsabilità dell'Ateneo, nelle varie fasce della docenza e nei diversi livelli di inquadramento del personale TABS.

Il bilancio di genere offre poi elementi di analisi dei dati emersi a livello locale, comparati con i corrispondenti dati nazionali, rispetto agli obiettivi di parità tra uomini e donne nelle condizioni di studio e di lavoro, nell'accesso alla formazione e ai ruoli decisionali, nelle progressioni di carriera, nonché alle azioni adottate dall'Ateneo per perseguire tali obiettivi. Ciò anche allo scopo di mettere in luce eventuali asimmetrie e porre le basi per interventi mirati, che coinvolgano anche le politiche finanziarie.

Soggetti e strutture coinvolte

Tutte le componenti dell'Ateneo

Tempi di realizzazione

Documento da redigere ogni anno

Buone pratiche

Presente nella maggior parte degli atenei in tutto il territorio nazionale, ad es. Università di Ferrara, Bologna, Padova, Ca' Foscari, Chieti-Pescara, L'Aquila, Palermo, Politecnico Milano. Linee guida della Conferenza nazionale degli Organismi di Parità, Gender Equality Plan (GEP)

Onerosa

Azione 3 – Monitoraggio delle condizioni di studio e di lavoro in Ateneo

Destinatari

Tutte le componenti dell'Ateneo

Obiettivi

Acquisire elementi di conoscenza sul contesto a cui sono rivolte le azioni contenute nel PAP. In particolare, le rilevazioni effettuate potranno fornire indicazioni utili per sensibilizzare l'Ateneo sui fenomeni e sui problemi emersi e, soprattutto, per elaborare risposte adeguate a fronteggiarli. La periodicità delle rilevazioni potrà consentire di valutare l'impatto degli interventi già realizzati.

Descrizione

- a. prosecuzione dell'attività di ricerca quali-quantitativa sui bisogni del personale, strutturato e non strutturato, attraverso strumenti di rilevazione su tematiche inerenti al significato del lavoro e alla conciliazione vita personale/vita professionale;
- b. distribuzione di un questionario specifico rivolto a tutto il personale e finalizzato a rilevare il grado di benessere organizzativo all'interno dell'Ateneo;
- c. proseguire la realizzazione di indagini qualitative e/o quantitative sulle condizioni di studio nell'Ateneo, con particolare attenzione alla componente studentesca di origine straniera e con disabilità, nonché alle situazioni di eventuali discriminazioni legate al genere e all'orientamento sessuale.

I risultati delle ricerche di cui alle lettere a, b, c, verranno condivise con le parti interessate (personale e/ o componente studentesca) nel corso di incontri pubblici di restituzione.

Soggetti e strutture coinvolte

CPO, CUG, docenti e ricercator* dell'Ateneo expert* in metodologia della ricerca sociale, Area Personale, Area Didattica e Studenti, Area Apprendimento permanente, Orientamento, E-learning, e altre strutture competenti.

Tempi di realizzazione

Azione continuativa

Buone pratiche

Università di Milano Statale

onerosa

Azione 4 – Il lavoro da remoto: telelavoro, lavoro agile emergenziale e lavoro agile. Monitoraggio delle attività

Destinatari

Personale TABS

Obiettivi

Monitoraggio e valutazione in merito all’impatto delle modalità di lavoro da remoto nelle diverse forme previste dalle norme vigenti, , differenziato per genere, età, eventuali condizioni di disabilità (temporanee o permanenti).

Descrizione

Il Telelavoro è stato introdotto presso l’Università degli Studi di Genova con il Regolamento in materia di telelavoro per il personale tecnico amministrativo, emanato con D.R. 2866 del 4/8/2017. Nel corso del 2018, a seguito del crollo del Ponte Morandi, con il DDG 4612 del 24.9.2018 sono state ampliate le modalità di accesso a suddetto istituto.

Con DDG 4651/2019 l’Università di Genova ha introdotto il Lavoro agile in caso di allerta rossa. Nel corso del 2020, a seguito della pandemia SARS- COV 2/COVID19 è stato introdotto il lavoro agile emergenziale. E’ prevista nel corso del 2021 l’adozione di un regolamento in tema di lavoro agile ‘ordinario’.

Tali modalità comportano un nuovo rapporto tra le persone e il lavoro, con impatti sia sulla vita lavorativa che extra – lavorativa.

Si rende pertanto necessario un monitoraggio in ottica di genere ed età sui dipendenti coinvolti nelle diverse tipologie di lavoro remoto previste ed una valutazione sull’impatto in termini di efficienza, efficacia, soddisfazione e risoluzione di problematiche relative alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Soggetti e strutture coinvolte

CPO, CUG, Area Personale, CEDIA, Welfare

Tempi di realizzazione

Azione continua che richiede un monitoraggio specifico nel rispetto degli obiettivi dell’Ateneo

Buone pratiche

Università di Verona, Padova, Venezia, Parma, Torino, Pavia.

Azione 5 - Analisi del “Documento di valutazione dei rischi” in un’ottica di genere e di età

Destinatari

Tutto il personale dell’Ateneo

Obiettivi

Monitoraggio del nuovo “Documento di valutazione dei rischi” in un’ottica di genere e di età, così come prescritto dal D.Lgs. 81/2008, agli artt. 28 e 40.

Descrizione

Monitoraggio dei dati disaggregati per genere, età, eventuali condizioni di disabilità (temporanee o permanenti), con particolare attenzione agli infortuni in itinere, al rischio da stress lavoro-correlato ed ai fattori che possono incidere in maniera diversa per uomini e donne, anche in base all’età, indipendentemente dal grado di esposizione. Tali differenze nei livelli di rischio possono sussistere: rispetto al tipo di prestazione lavorativa, all’efficacia della prevenzione, alla considerazione dell’impatto delle differenze biologiche tra i sessi. La vulnerabilità verso i rischi varia inoltre in modo significativo con l’avanzare dell’età.

Soggetti e strutture coinvolte

CUG, CPO, Servizio prevenzione e protezione ambiente e adeguamento normativo, Medico competente, Area Personale e altri uffici competenti.

Tempi di realizzazione

Entro il 2022, con in prospettiva la realizzazione di un monitoraggio continuo

Buone pratiche

Roma, Padova, Brescia, Sassari, Verona, Urbino,

Ambito di intervento: welfare

Azione 6 – Inclusione e tutela lavorativa (AREA DIVERSITY MANAGEMENT)

Destinatari

Personale dell'Ateneo con disabilità (temporanea o permanente) e personale con fragilità certificata dal medico competente.

Obiettivo generale

Promuovere e coordinare un approccio strutturato all'integrazione lavorativa delle persone in situazione di fragilità, al fine di minimizzare l'impatto dell'invalidità (derivante da disabilità, malattia o infortunio), favorendo la piena inclusione nella comunità universitaria e rimuovendo gli ostacoli che possono determinare situazioni di disagio e vulnerabilità - individuazione di un'apposita struttura di supporto/figura di riferimento atta a svolgere azione di raccordo con i Settori/Uffici che si occupano del personale dell'Ateneo

Obiettivi specifici

Supporto durante il percorso di inserimento mirato e di inclusione, all'entrata in servizio e durante tutto l'arco lavorativo.

Promuovere e coordinare un approccio strutturato all'integrazione lavorativa delle persone in situazione di fragilità, al fine di favorire la piena inclusione nella comunità universitaria, rimuovendo gli ostacoli che possono determinare situazioni di disagio e vulnerabilità

Normativa di riferimento

Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità approvata il 13 dicembre 2006, ratificata in Italia con legge del 3 marzo 2009, n. 18.

Obiettivi di Sviluppo sostenibile dell'Agenda ONU 2030 perseguiti



Descrizione

Rilevando la mancanza di un servizio dedicato al personale più esposto al rischio di disagio, vulnerabilità e segregazione lavorativa, mentre per gli studenti è da tempo attivo un apposito Settore, risultano non chiaramente identificati i referenti che possano facilitare processi di inclusione lavorativa (Servizio presente per gli studenti/esse con disabilità). Tale situazione di indeterminazione può favorire fenomeni di discriminazione volontaria o involontaria e di fatto impedisce l'adozione di nuovi modelli organizzativi promossi dall'Europa, che si ispirano al rispetto e alla valorizzazione del capitale umano nella sua molteplicità, anche nell'ottica di un'Amministrazione più efficiente.

Nell'ottica di sviluppare l'approccio inclusivo del Disability & Diversity Management si promuove l'individuazione di un'apposita struttura di supporto/figura di riferimento atta a svolgere azione di raccordo con i Settori/Uffici che si occupano del personale dell'Ateneo, con il compito di raccogliere segnalazioni e risolvere le criticità di ordine strutturale e organizzativo relative al personale con disabilità (temporanea o

permanente) e al personale con fragilità certificata dal medico competente, analoga e integrabile a quella già esistente per gli studenti con disabilità. Tale struttura/figura di supporto avrà compiti di monitoraggio, di promozione di procedure ispirate a criteri di inclusione e di percorsi formativi mirati, nonché di gestione della diversità nelle sue diverse forme.

Relazioni con alcune delle altre azioni PAP

AZIONE 7 - Carta dei servizi per il personale con disabilità

AZIONE 8 - Accessibilità e inclusione lavorativa

AZIONE 12 - Mobilità del personale fragile

Soggetti e strutture coinvolte

Rettore, Delegata alle Pari Opportunità e Inclusione, Delegata per l'Inclusione Universitaria degli Studenti con Disabilità e con Disturbi Specifici dell'Apprendimento (DSA) CPO, CUG, Settore reclutamento e mobilità del personale tecnico amministrativo, psicologi di Ateneo, Ufficio Formazione, CediA

Tempi di realizzazione

Entro dicembre 2023

Buone pratiche

Università di Bologna, Università di Trento, governo canadese (cultura del Disability Management <<https://www.canada.ca/en/government/publicservice/wellness-inclusion-diversity-public-service/health-wellness-public-servants/disability-management/fundamentals.html>>)

Risorse

Umane e finanziarie

Onerosa

Azione 7 – Carta dei servizi per il personale con disabilità

Destinatari

Tutto il personale dell'Ateneo

Obiettivi

Favorire la piena inclusione lavorativa del personale con disabilità, dando attuazione alla normativa nazionale e internazionale in materia e promuovendo l'adozione di prassi innovative.

Descrizione

Approvazione e monitoraggio della Carta dei servizi per il personale con disabilità che, in analogia alla Carta dei servizi adottata con d.r. n. 1240 del 2014 con riferimento agli studenti con disabilità, individui:

- i principi e le finalità degli interventi a supporto del personale con disabilità (tra cui l'inclusione mediante un effettivo "collocamento mirato" ai sensi della normativa vigente; l'accessibilità, intesa nella più ampia accezione accolta dalla legge di ratifica della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (L. 18/2009), ossia come sinonimo di accessibilità fisica, informatica, all'informazione e alla formazione; il benessere organizzativo (D.Lgs. 216/2003); la sicurezza, (L. 81/2008);
- le strutture e le figure professionali preposte a garantire il raggiungimento dei principi e delle finalità enunciate nel documento;
- i servizi erogati dall'Ateneo a supporto del personale con disabilità, tra cui fornitura ausili, software, postazioni di lavoro accessibili, sulla base dei principi dell'Universal design, e strumenti di supporto (logistici, assistenziali, di tutorato) per consentire al personale con disabilità la partecipazione integrale alla vita dell'ateneo;
- le modalità di richiesta dei servizi, nonché le condizioni e i criteri di assegnazione degli stessi.

Soggetti e strutture coinvolte

Comitato Pari Opportunità, Comitato Unico Garanzia, Area Personale, Area Legale e Generale, CeDIA, Medico competente, Servizio prevenzione e protezione ambiente

Tempi di realizzazione

2021

Buone pratiche

Università di Padova, Foggia, Chieti-Pescara, Insubria, Palermo

Azione non onerosa, probabilmente a carico dell'ufficio preposto

Azione 8 – Accessibilità e inclusione

Destinatari

Tutte le componenti di Ateneo

Obiettivi

Migliorare l'accessibilità, fisica e tecnologica, degli (e negli) ambienti di lavoro e di studio in modo da renderli fruibili da parte di tutte le componenti di Ateneo, comprese le persone che presentano disabilità, temporanee o permanenti, di tipo sensoriale, motorio o psichico.

Descrizione

In vista del raggiungimento di tale obiettivo, si prevedono le seguenti azioni:

- a. aggiornamento del sito web di Ateneo, con contenuti finalizzati a offrire supporto e informazioni al personale e agli utenti con disabilità (ad es., in relazione all'accessibilità fisica degli ambienti di lavoro, ai servizi offerti dall'Ateneo, alla normativa vigente, etc.), nonché a raccogliere eventuali segnalazioni da parte di soggetti interessati mediante la compilazione di appositi moduli on line;
- b. garanzia e monitoraggio dell'accessibilità informatica dei contenuti pubblicati sul sito di Ateneo in ottemperanza agli obblighi legali e all'opportuno implemento dell'inclusione di personale e utenti;
- c. garanzia e monitoraggio dell'attuazione della carta dei servizi del personale con disabilità legata al soddisfacimento di bisogni, anche formativi, dei dipendenti con disabilità, (in attuazione del PAP 2017-2019 e originata dalla mappatura dei bisogni in attuazione del PAP 2013-2016), mediante il coinvolgimento diretto del personale interessato nella valutazione dei c.d. accomodamenti ragionevoli più opportuni , tanto per gli ambienti di lavoro (es. percorsi e segnaletica), quanto per gli strumenti da utilizzare (hardware, software, ausili);
- d. prosecuzione dell'attività di programmazione, sulla base dei bisogni via via rilevati, e realizzazione di interventi specifici volti:
 - all'abbattimento delle barriere architettoniche, anche attraverso un'opportuna revisione dei criteri di organizzazione degli spazi disponibili sulla base delle esigenze di accessibilità prevalenti (**ONEROSA**);
 - all'eliminazione delle barriere sensoriali, anche mediante la predisposizione di adeguata segnaletica per soggetti con disabilità visiva e l'adeguamento degli ambienti di lavoro alle esigenze dei soggetti ipoudenti; (**ONEROSA**);
 - all'acquisto e fornitura di software, postazioni e ausili in base alle necessità individuali rilevate, predisponendo il necessario supporto formativo per il loro utilizzo (**ONEROSA**);
 - a favorire la partecipazione del personale con disabilità ai corsi di formazione, a prescindere dalla struttura, dalla categoria e dall'area di appartenenza in un'ottica di acquisizione di competenze anche al di fuori delle mansioni attualmente svolte.
- e) attuazione delle azioni previste dal Secondo Manifesto europeo sui diritti delle Donne e Ragazze con Disabilità: azioni positive dedicate alle studentesse con disabilità, quali iniziative di orientamento, agevolazioni per l'iscrizione a corsi e stage formativi.

Soggetti e strutture coinvolte

Comitato Pari Opportunità , Comitato Unico Garanzia , Area Personale, Settore studenti disabili e studenti con DSA, Area Conservazione Edilizia, Servizio prevenzione e protezione ambiente e adeguamento normativo, CeDIA, Psicologi consulenti di Ateneo , Personale coinvolto in progetti di ricerca nazionali ed internazionali in materia di disabilità.

Tempi di realizzazione

Azione continuativa

Buone pratiche

Centro Sinapsi Federico II Napoli; Università di Parma, Università di Trieste, Università di Ferrara, Università di Torino, Università di Verona; Politecnico di Milano.

Azione parzialmente onerosa

Azione 9 – Convenzioni

Azione 9A – Stipula di convenzioni con servizi domiciliari e strutture di assistenza per soggetti non autosufficienti

Destinatari

Tutte le componenti universitarie

Obiettivi

Promuovere forme di sostegno e di conciliazione a student*, lavoratrici e lavoratori che devono garantire assistenza a figli, genitori, parenti, affini, anziani con disabilità e/o non autosufficienti.

Descrizione

Prima fase: studio di fattibilità, previo contatto con i servizi domiciliari e le strutture presenti sul territorio, e di concerto con l'Area Legale.

Seconda fase: stipula di convenzioni agevolate.

Soggetti e strutture coinvolte

CPO, CUG, Area Personale, Area Legale e Generale, Uffici regionali competenti.

Tempi di realizzazione

Azione continuativa

Buone pratiche

Università di Torino, Pisa, Parma.

Azione 9B– Stipula di convenzioni con strutture private che gestiscono asili nido, scuole dell'infanzia, centri estivi, _

Destinatari

Tutte le componenti dell'Ateneo

Obiettivi

- a. Favorire forme di sostegno alla conciliazione tra vita lavorativa/studio e vita personale di tutte le componenti della comunità universitaria, anche in un'ottica di sostegno ai percorsi di studio e di carriera.
- b. Prevedere forme di sostegno anche per l'assistenza domiciliare dei bambini

Descrizione

- Anche a seguito alla segnalazione di interesse da parte delle diverse componenti universitarie, l'Ateneo, verificate le opportune condizioni, provvede alla stipula di convenzioni che hanno ad oggetto trattamenti agevolati a favore della componente studentesca e del personale dell'Università di Genova, come ad esempio la riduzione della retta e/o esenzione dalla quota di iscrizione.
- Anche a seguito alla segnalazione di interesse da parte delle diverse componenti universitarie, l'Ateneo, verificate le opportune condizioni, eroga voucher da spendere in servizi di baby-sitting

Soggetti e strutture coinvolte

Comitato Pari Opportunità, Comitato Unico di Garanzia, Area personale, MIUR, Ufficio scolastico territoriale della Liguria

Tempi di realizzazione

Azione continuativa

Buone pratiche

Presente nei seguenti atenei: Milano, Milano Bicocca, Pavia, Pisa, Padova, Trieste, Trento, Palermo, Venezia, Insubria .

Onerosa

Azione correlate

Azione 10A Caregiver

Azione 10 - Supporto agli studenti e alle studentesse

Azione 10A – Riconoscimento / Equiparazione degli studenti caregiver come studenti lavoratori

Destinatari

Studenti

Obiettivi

Favorire la conciliazione studio/assistenza degli studenti caregiver, e incentivare la loro iscrizione, combattere gli abbandoni

Descrizione

Concessione agli studenti che svolgono assistenza a figli, genitori, parenti, affini, anziani con disabilità, patologie gravi e/o non autosufficienti le stesse agevolazioni e opzioni di frequenza degli studenti lavoratori.

Soggetti e strutture coinvolte

Comitato Pari Opportunità, Sportelli delle scuole, CEDIA, Servizio orientamento

Tempi di realizzazione

Azione continuativa

Buone Pratiche

Università di Cagliari

Azione 10 B – Università a misura di Genitore

Destinatari

Studenti

Obiettivi

Favorire la conciliazione studio/cura familiare delle/degli studenti, favorire l'iscrizione e il percorso universitario dei (giovani) genitori e soprattutto delle neomamme

Descrizione

- a. tener conto della condizione di genitore in relazione a tutti i benefici economici e le altre agevolazioni previsti per lo studio universitario (borse e premi di studio, contribuzioni economiche, ecc.)
- b. tener conto dei periodi di maternità e prevedere agevolazioni per le studentesse neomamme
- c. prevedere spazi idonei ad accogliere studenti-genitori (bagni dotati di fasciatoi, aree riservate per lo studio, posti riservati nelle aule, posti auto/moto riservati nei pressi degli edifici universitari)

Soggetti e strutture coinvolte

Comitato Pari Opportunità, Comitato Unico di Garanzia, Area personale, Biblioteche, Comune di Genova e altri uffici competenti dell'Ateneo

Tempi di realizzazione

Entro il 2023

Per le azioni 10A e 10B si propone l'istituzione di borse di studio dedicate

Azione 11- Sportello di ascolto di Ateneo

Destinatari

Tutto il Personale dell'Ateneo

Obiettivi

Esistono diversi servizi a disposizione del personale, che spesso non sono conosciuti oppure sono di difficile fruizione in quanto frammentati e in qualche modo 'dispersi' tra vari uffici.

Sono già attivi servizi nell'ambito del welfare, convenzioni, supporto familiare (minori e anziani), sussidi e piccoli prestiti, dell'ascolto (psicologi di ateneo e consulente di fiducia).

L'obiettivo dello sportello è rendere più facile la fruizione di tali servizi, creando un punto di prima accoglienza in cui il personale possa essere indirizzato ai servizi esistenti, garantendo una migliore conoscenza e una maggiore fruibilità degli stessi, e favorito nell'attivazione di risorse personali utili alla soluzione dei problemi.

Ulteriore obiettivo è quello di rilevare le situazioni di malessere nell'ambiente di lavoro.

Descrizione

Sportello di primo ascolto, che indirizza il personale verso i servizi attivi sia per problematiche nell'ambito del lavoro che per problematiche o fragilità extra lavorative: sussidi, servizi (asilo aziendale, convenzioni), supporto psicologico e ascolto, consulente di fiducia per situazioni connesse al mobbing, molestie fisiche e psicologiche, ecc.

In particolare tale sportello comprenderà l'accesso ai seguenti servizi:

Primo livello: informativo su welfare, convenzioni, sussidi, piccoli prestiti, iniziative di ateneo e risorse esistenti nel territorio (ad es. gruppi di auto mutuo aiuto, centri di ascolto, per violenza di genere (vedi azione 26, ecc.). Questo livello dovrebbe offrire supporto sia alla componente strutturata che non anche in caso di aggressioni non fisiche nell'ambiente di lavoro, note come "grey mobbing" (<https://blogs.egu.eu/divisions/ts/2021/03/24/mind-your-head-an-introduction-to-workplace-bullying-in-academia/>).

Secondo livello: indirizzo e appuntamento con i soggetti preposti per la risoluzione di problematiche connesse al lavoro o di tipo personale **che non richiedano intervento di tipo psicologico**, consulente di fiducia, garante, ecc

Terzo livello: sportello di ascolto attivo e counseling per problematiche connesse allo stress lavoro correlato o problematiche di tipo extra lavorativo. **Servizio fornito dagli psicologi di ateneo, con un percorso definito.**

In particolare, lo Sportello d'ascolto attivo è finalizzato a sostenere lo sviluppo di risorse personali utili alla soluzione dei problemi e all'inclusione.

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. 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

Sportello aperto almeno un giorno alla settimana, con servizi sia ad accesso libero che su appuntamento, con apertura presso i diversi poli dell'ateneo.

Si richiede formazione specifica per il personale preposto allo sportello.

Si auspica in futuro l'apertura dello sportello anche ad una utenza esterna ad UNIGE

Soggetti e strutture coinvolte

CUG, CPO, Area Personale e altri uffici competenti

Tempi di realizzazione

Entro il 2022

Buone pratiche

Università di Pavia, Università di Siena, Comune di Monza, MIBACT, Università di Torino, Comune di Genova

Azioni correlate:

Azione 1 Consulente di Fiducia

Azione 6 – Inclusione e tutela lavorativa

Azione 8 – Accessibilità e inclusione

Azione 9 – Convenzioni

Azione 23 – Comunicazione interna

Azione 26 – Contrasto alla violenza di genere

Azione 12- Mobilità del personale fragile

Destinatari

Tutto il personale dell'Ateneo

Obiettivi

Favorire una maggiore tutela della mobilità del personale fragile durante lo spostamento casa/lavoro

Descrizione

Stipula di convenzioni che facilitino la mobilità individuale, e in particolare l'utilizzo di mezzi noleggiati, taxi, parcheggi dedicati

Soggetti e strutture coinvolte

Mobility Manager, CUG, CPO, Area Personale e altri uffici competenti, anche esterni

Tempi di realizzazione

Entro il 2022

Azione 13 - Misure a favore della mobilità sostenibile

Destinatari

Tutto le componenti dell'Ateneo

Obiettivi

Ridurre l'incidenza delle patologie respiratorie e cardiovascolari, migliorare lo stato psico-fisico dei dipendenti, promuovendo l'attività motoria in coerenza col trend nazionale e locale di sviluppo e implementazione della mobilità dolce.

Descrizione

Previsione di supporti dedicati (p.e. rastrelliere) per il parcheggio di biciclette e biciclette elettriche negli spazi dell'Ateneo.

Previsione di convenzioni con il servizio di bike sharing, sulla falsariga di quanto fatto per scooter sharing (MiMoto) e car sharing (GIRACI).

Previsione di forme di gratuità per chi utilizza i servizi di bike sharing in orario di lavoro per muoversi da una sede all'altra dell'Ateneo.

La misura si pone in continuità con quanto previsto per gli studenti tramite il progetto "PRINCE" (PREmialità e INCEntivi per il cambiamento modale) – buona pratica per promuovere la mobilità sostenibile tra gli studenti universitari.

Soggetti e strutture coinvolte

Mobility Manager, Area logistica, Area sviluppo edilizio, Area conservazione edilizia e altri uffici competenti.

Tempi di realizzazione

Entro il 2022

Azione 14 – Benessere organizzativo

Azione 14 A– Promozione del benessere e della salute psicofisica

Azione trasversale

Destinatari

Tutte le componenti dell'Ateneo

Obiettivi

Nell'ambito della promozione del benessere e della salute psicofisica della persona e del diritto alla disconnessione creare delle attività motorie e al contempo di rilassamento che abbiano delle ripercussioni positive su tutte le componenti di Ateneo, favorendo così un approccio meno rigido al lavoro ed all'ambiente di lavoro stesso.

Descrizione

Cicli di ginnastica posturale o antalgica e yoga da svolgersi durante la pausa pranzo o a fine giornata con insegnanti qualificati, in presenza o a mezzo piattaforma on-line al fine di poter riequilibrare il fisico e la mente dopo ore passate in una postura statica e non troppo salutare per il nostro corpo.

Possibilità di utilizzare gli spazi verdi di proprietà dell'Ateneo per svolgere tutte le attività aerobiche durante la bella stagione (ad es. Il prato di Villa Cambiaso o gli spazi esterni a Valletta Puggia).

Possibilità di utilizzo di parte dei fondi welfare destinati al benessere del personale per promuovere questa iniziativa.

Soggetti e strutture coinvolte

Welfare, Circolo Universitario Genovese, CUS

Tempi di realizzazione

Azione continuativa o annuale

Buone pratiche

Politecnico di Milano, Milano Bovisa, Università di Torino, progetto FISU CUSI Healthy Campus Program

Azione onerosa

Azione 14B – Spazi di disconnessione (luoghi fisici in cui svolgere azioni specifiche in tranquillità: allattamento, necessità di cura, ecc.)

Destinatari

Tutte le componenti di Ateneo

Obiettivi

Ricreare all'interno dell'Ateneo degli spazi protetti ed accoglienti per garantire a tutte le componenti dell'Ateneo l'allattamento e le esigenze di salute.

Descrizione

Le stanze dovranno essere confortevoli e funzionali al fine di infondere un senso di protezione nell'utilizzatore. Dovranno essere fornite di una poltroncina per l'esigenza di cura e un fasciatoio e biberon per le esigenze del neonato.

Si suggerisce l'adozione di un'apposita segnaletica che conduca l'utenza allo spazio di disconnessione e di una cartellonistica sul posto che illustri l'iniziativa.

Visto l'espandersi sul territorio cittadino del nostro Ateneo sarebbe auspicabile la presenza di più spazi di disconnessione dislocati nei vari poli.

Soggetti e strutture coinvolte

CPO, CUG, Area Conservazione Edilizia

Tempi di realizzazione

Azione continuativa

Buone pratiche

Università di Trento, Università di Bologna, Università di Salerno, Università di Sassari, Università di Firenze

Azione onerosa

Ambito di intervento: formazione

Azione 15 – Partecipazione ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale-

La revisione della normativa interna dovrebbe riguardare più aspetti amministrativo/contabili che non accessi alla partecipazione ai corsi che di fatto è già garantita a tutti.

Destinatari

Personale docente e TABS

Obiettivi

A partire dall'inizio dell'emergenza sanitaria (marzo 2020) sulla piattaforma Aulaweb è stato predisposto e reso disponibile a tutto il personale TABS un catalogo di corsi di formazione (<https://misc.aulaweb.unige.it/course/index.php?categoryid=67>) contenente sia corsi disponibili da tempo e già proposti al personale, sia materiale utile per l'autoformazione, unitamente ad una selezione di corsi esterni presenti sulle principali piattaforme di formazione online (come per es. Eduopen, Trio, PA360, ...) tutti usufruibili gratuitamente.

Questo, unitamente alla formazione erogata in modalità sincrona tramite la piattaforma Teams di Office ha sicuramente migliorato l'accesso e nella partecipazione ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale a tutto il personale rispondendo pienamente a quanto previsto dall'art. 57, comma c, della L. 165/2001 che, riguardo al funzionamento di tali corsi, impone alle Pubbliche Amministrazioni di garantire la partecipazione alle proprie dipendenti in "rapporto alla loro presenza", nonché di adottare "modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare".

Descrizione

In vista di dare attuazione al citato art. 57, comma c della L. 165/2001, si suggerisce il mantenimento di questa modalità di erogazione dei corsi, in affiancamento formazione in presenza, mantenendo l'offerta aggiornata ed allineata con in fabbisogni formativi del personale

Al fine di accertare eventuali situazioni discriminatorie e a misurare l'efficacia dell'azione dell'Amministrazione rispetto a quanto previsto dal vigente C.C.I. si ritiene necessario potenziare azioni di monitoraggio (relativi a: numero domande disaggregate per genere, età, etc., domande accolte, frequenza effettiva, etc.) attualmente non possibili per mancanza da parte del settore formazione del personale di un gestionale dedicato.

Si ritiene necessario estendere la partecipazione ai momenti formativi anche al corpo docente, ricercando forme di collaborazione tra le varie categorie di Ateneo. In particolare, si suggerisce di incentivare la partecipazione ai Corsi GLIA e di formazione sui nuovi strumenti informatici accessibili ed inclusivi a tutta le componenti di Ateneo.

Soggetti e strutture coinvolte

Comitato Pari Opportunità, Comitato Unico Garanzia, Commissione di Studio per la Formazione, Area Apprendimento Permanente, Orientamento, E-learning, Uffici competenti dell'Ateneo.

Tempi di realizzazione

Entro il 2023

Buone pratiche

Azione innovativa di UNIGE

Azione 16 – Percorsi formativi per il personale di rientro in servizio

Destinatari

Personale TABS e dirigenti

Obiettivi

Rispondere alle eventuali esigenze di formazione del personale che rientri in servizio dopo aver fruito di congedi genitoriali o per assistenza di familiari disabili o, comunque, dopo sei mesi di assenza giustificata.

Descrizione

Introdurre percorsi formativi individualizzati con modalità da definire in base alle esigenze del/della singolo/a lavoratore/trice coinvolto/a.

Soggetti e strutture coinvolte

Area Personale, Area Apprendimento Permanente, Orientamento, E-learning, Uffici competenti dell'Ateneo

Tempi di realizzazione

Azione continuativa

Buone pratiche

Azione innovativa UNIGE

Azione 17 – Interventi formativi per tutor e rappresentanti della componente studentesca eletti/e negli organi collegiali dell'ateneo

Destinatari

Student* tutor di ogni tipologia presente in Ateneo a e student* elett* negli organi collegiali dell'Ateneo.

Obiettivi

Favorire l'acquisizione dei principi fondamentali in materia di **pari opportunità, inclusione e tutela dei diritti fondamentali**, in vista di sensibilizzare le sopra citate categorie di studenti, fornendo loro strumenti utili nella rilevazione di eventuali situazioni discriminatorie, nonché nella valutazione e proposta di azioni e decisioni che possano avere un impatto differenziato a seconda del genere, dell'etnia e di altre condizioni personali e sociali di studenti e studentesse.

Descrizione

Inserimento di uno o più moduli specifici nei programmi di formazione rivolti agli student* tutor delle varie categorie, estendendo la possibilità di usufruire di tali moduli anche a student* elett* negli organi collegiali. Eventuale proposta di fornire un badge agli student* che seguono tali corsi.

Soggetti e strutture coinvolte

Preretrice Orientamento, Comitato Pari Opportunità, Area Apprendimento Permanente, Orientamento, Formazione, E-learning

Tempi di realizzazione

Azione continuativa

Azione 18 – Corsi di formazione e aggiornamento in materia di pari opportunità e benessere organizzativo

Destinatari

Personale Docente, TABS e Dirigenti

Obiettivi

Promuovere la formazione del personale docente, TABS e dirigente su tematiche attinenti alle pari opportunità, al contrasto di ogni forma di discriminazione sui luoghi di lavoro, nel rispetto delle attuali direttive emanate dall'Unione Europea (GEP) e sulle possibili azioni per monitorare e implementare il benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro.

Descrizione

Predisposizione di una specifica offerta formativa aggiornata sulle tecniche di analisi ed implementazioni di azioni per raggiungere gli obiettivi sopra descritti e sui recenti sviluppi normativi in materia.

Soggetti e strutture coinvolte

Dirigenti, CPO, CUG, Commissione di studio per la formazione Area personale e altri uffici competenti.

Tempi di realizzazione

Azione continuativa

I dirigenti dovrebbero predisporre una relazione annuale al fine di diffondere i risultati delle diverse azioni implementate.

Azione 19 – Corso di formazione del personale docente e TABS in materia di disabilità

Destinatari

Personale docente e TABS

Obiettivi

Il corso intende fornire al personale docente e non conoscenze e competenze sui diversi tipi di diversità funzionale (fisica, organica, sensoriale, intellettuale, come in relazione all'attenzione e all'apprendimento: ADHD, dislessia, DSA, BES), nonché sulle metodologie per interagire con la componente studentesca con disabilità, adattando le modalità, i materiali e gli strumenti didattici e di valutazione.

Descrizione

Promuovere l'acquisizione di competenze in tema di diversità funzionali, favorendo al contempo la piena inclusione delle studentesse e degli studenti con disabilità.

Soggetti e strutture coinvolte

CPO, GLIA, Comitato per l'inclusione degli studenti con disabilità, docenti ed esperte/i della materia, Settore studenti disabili e studenti con DSA

Tempi di realizzazione

Entro il 2021

Buone pratiche

Università di Padova, Università di Verona, Università Complutense di Madrid

<http://cfp.ucm.es/formacionprofesorado/interaccion-y-adaptaciones-curriculares-apoyo-al-profesorado-con-estudiantes-con-discapacidad>

Ambito di intervento: didattica

Azione 20 – Promozione di insegnamenti o moduli dedicati a specifiche tematiche:

Azione 20A – Gli studi di genere

Destinatari

Componente studentesca dell'Ateneo di Genova

Obiettivi

Favorire l'acquisizione di elementi di conoscenza sulla complessa tematica delle disuguaglianze di genere, nell'ottica di rendere le giovani generazioni maggiormente consapevoli degli stereotipi e dei rapporti di potere asimmetrici che ancora informano la nostra società (compresi i contesti scientifici), nonché di contribuire a una loro più avveduta comprensione e interpretazione dei problemi, individuali e sociali, originati dalle disuguaglianze di genere e, più in generale, da situazioni discriminatorie. Secondo le attuali direttive emanate dall'Unione Europea (GEP) si dovrebbero proporre, oltre a quelli già presenti nell'offerta formativa, ulteriori corsi trasversali che dovranno essere adeguatamente pubblicizzati sul sito web di Ateneo e resi accessibili a tutti i corsi di studio per il riconoscimento dei CFU.

Descrizione

Promozione dell'attivazione di insegnamenti di studi di genere nei vari corsi di laurea di primo livello, in particolare in quelli preposti alla formazione dei futuri insegnanti, operatori sociali e del diritto, psicologi e medici.

Soggetti e strutture coinvolte

Prorettrice Orientamento, Consigli di corsi di studio dei vari Dipartimenti dell'Ateneo, personale docente, CPO, CUG, Area Didattica e Studenti, Corsi di Formazione alla cittadinanza.

Tempi di realizzazione

Azione continuativa

Buone pratiche

Università di Padova, Università di Catania.

Azione 20B – Promozione di insegnamenti relativi all'inclusione delle persone con disabilità

Destinatari

Componente studentesca e persone che frequentano gli spazi a vario titolo (partecipanti agli eventi).

Obiettivi

Implementare l'inserimento di insegnamenti o moduli su temi legati all'inclusione di persone con disabilità, considerando le barriere architettoniche presenti nelle realtà urbane ed edilizie, **ma anche le barriere culturali, che necessitano di interventi interdisciplinari per la loro comprensione.**

Favorire l'attivazione di strumenti utili per superare le difficoltà di fruizione di spazi e servizi dell'Ateneo da parte delle persone con disabilità.

Descrizione

Promozione dell'attivazione di insegnamenti all'inclusione delle persone con disabilità nei vari corsi di laurea, in particolare:

- quelli preposti alla formazione dei futuri progettisti di luoghi e oggetti
- quelli preposti alla programmazione di siti web, strumenti di comunicazione ecc.

Nel rispetto della normativa vigente si dovrebbero proporre, oltre a quelli già presenti nell'offerta formativa, ulteriori corsi trasversali che dovranno essere adeguatamente pubblicizzati sul sito web di Ateneo e resi accessibili a tutti i corsi di studio per il riconoscimento dei CFU.

Soggetti e strutture coinvolte

Prorettrice Orientamento, Prorettore Formazione, Consigli di corsi di studio dei Dipartimenti interessati, Personale docente, Comitato Pari Opportunità, CUG, Area Didattica e Studenti

Tempi di realizzazione

Azione continuativa

Buone pratiche

Politecnico di Milano

(Azione probabilmente onerosa)

Azioni correlate

Azione 6 - Inclusione e tutela lavorativa

Azione 8 - Accessibilità ed inclusione

Ambito di intervento: comunicazione e sensibilizzazione culturale

Azione 21 - Educazione alla gestione del conflitto e al contrasto alla violenza

Destinatari

Tutte le componenti dell'Ateneo

Obiettivi

Contrasto alle specificità culturali e sociali alla base della violenza di genere e verso i soggetti più deboli, promuovendo l'attenzione ad una cultura inclusiva, capace di vivere positivamente il conflitto e le differenze.

Promozione di uno stile assertivo a supporto di maggiore positività nelle relazioni.

Lavoro di gruppo.

Descrizione

Organizzazione di eventi e partecipazione ad eventi in tema di conflitto e di violenza, non solo in ambito universitario, in una prospettiva intersezionale. In tema di conflitto, si tratta di promuovere l'organizzazione e la partecipazione ad eventi che siano utili ai fini dell'acquisizione delle competenze per il riconoscimento dei conflitti come occasione di crescita e maturazione personale e collettiva; per l'analisi delle cause dei conflitti più frequenti nelle strutture organizzative complesse; per la gestione positiva dei conflitti interpersonali. Considerata la portata sociale della problematica, gli eventi di cui trattasi devono poter essere aperti alla cittadinanza. Inserimento di moduli specifici nell'ambito dei corsi di formazione alla cittadinanza.

Soggetti e strutture coinvolte

Comitato Pari Opportunità, CUG, Associazioni presenti sul territorio

Tempi di realizzazione

Azione continuativa

Buone pratiche

Azione innovativa UNIGE

Azione 22 –Gender Mainstreaming

Destinatari

Tutte le componenti dell'Ateneo

Obiettivi

Il Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (art. 8) in vigore dal 2009 prevede il Gender Mainstreaming (nel seguito GM) quale approccio strategico delle istituzioni europee stabilendo che "Nelle sue azioni l'Unione mira a eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità tra uomini e donne".

Per raggiungere detto obiettivo, il GM prevede l'integrazione della prospettiva di genere nell'attività di formulazione e realizzazione delle politiche in ogni ambito dell'Ateneo: dal processo di elaborazione, all'attuazione, includendo anche la stesura delle norme, le decisioni di spesa, la valutazione e il monitoraggio,

Descrizione

Il GM è un ciclo complesso che riguarda non solo la definizione di leggi e politiche, ma anche la loro pianificazione, la loro attuazione e la verifica del loro diverso impatto su donne e uomini. Questo, indipendentemente dallo specifico ambito preso in esame.

La sua applicazione consente di prevenire la segregazione nel mercato del lavoro e nelle carriere future.

Al fine di applicare concretamente e ad ampio spettro la metodologia del GM in Ateneo si propone di:

- costituire una "Commissione per il GM di Ateneo", composta dalle figure apicali dell'Ateneo e da rappresentanti di ogni componente presente con il rispetto della parità di genere che esamini e riformuli, se necessario, in un'ottica di genere i regolamenti di Ateneo, gli atti generali dell'Amministrazione, le delibere dei diversi organi statutari, ecc.

- elaborare il Gender Equality Plan (GEP) di Ateneo, attualmente richiesto per ogni proposta progettuale finalizzata a ottenere un finanziamento UE nel nuovo ciclo di programmazione della Commissione Europea - vedi <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/step-step-guide/step-3>

Soggetti e strutture coinvolte

Organi di governo, Comitato Pari Opportunità, Comitato Unico di Garanzia, Area personale, CEDIA e altri uffici competenti dell'Ateneo

Tempi di realizzazione

Azione continuativa

Buone pratiche

Approccio presente nei siti di presentazione nella maggior parte degli atenei in tutto il territorio nazionale, ad es. Università di Padova, Milano, Milano Bicocca, Macerata, Bologna

Onerosa

Azione 23 – Comunicazione interna

Destinatari

Personale TABS e Dirigenti

Obiettivi

L'**asimmetria informativa** è una condizione in cui un'informazione non è condivisa integralmente fra gli individui facenti parte del processo economico: dunque una parte degli agenti interessati dispone di maggiori informazioni rispetto al resto dei partecipanti e può trarre un vantaggio da questa configurazione. L'intervento proposto si ripromette di contrastare l'asimmetria informativa che comporta ineguaglianza tra coloro che sono informati e che, pertanto, possono trarre beneficio dalla loro condizione, e coloro che non sono informati e che, come tali, restano ai margini. Allo scopo, si rende necessario potenziare i sistemi di comunicazione ed informazione interna, soprattutto in tema di organizzazione del lavoro in Ateneo, per promuovere il benessere organizzativo, migliorare il clima lavorativo. Si tratta anche di addivenire al superamento delle difficoltà di comunicazione derivanti dalle tipologie di linguaggio tecnico utilizzate dai diversi settori di competenza.

Descrizione

Publicare sul sito Web istituzionale: una guida di facile consultazione sui servizi di welfare, i benefit ed i sussidi di Ateneo e le relative procedure per avvalersene. Diffondere una cultura volta ad eliminare nelle comunicazioni sia ufficiali che informali fra uffici delle diverse aree, tecnicismi propri del settore di competenza, per favorire lo scambio e la comprensione delle informazioni.

Promuovere una cultura dell'informazione preventiva e personalizzata in tutti i casi in cui si preveda l'emanazione di provvedimenti che incidano in maniera apprezzabile sulla sfera giuridica della lavoratrice e del lavoratore o che possano determinare un rilevante impatto emotivo. (es. prevedere sempre colloqui con i/le responsabili della struttura e dell'unità organizzativa prima del trasferimento di personale ad altra struttura)

Diffondere e promuovere il Piano di Azioni Positive dell'Ateneo presso tutto il personale.

Soggetti e strutture coinvolte

Comitato Pari Opportunità, Comitato Unico di Garanzia, Area personale, CEDIA

Tempi di realizzazione

Azione continuativa

Azione 24 – Sensibilizzazione a un uso non sessista del linguaggio istituzionale

Destinatari

Tutte le componenti dell'Ateneo

Obiettivi

Nella consapevolezza che il linguaggio, in quanto prodotto sociale e culturale, è spesso spia e veicolo di radicati, quanto poco avvertiti, stereotipi di genere, ci si propone di avviare, anche nel nostro Ateneo, un processo di sensibilizzazione per un uso non discriminatorio del linguaggio dal punto di vista di genere.

Descrizione

Tale processo prevede, come sue tappe principali, la realizzazione delle seguenti azioni:

- a. Organizzazione di iniziative di sensibilizzazione sull'uso spesso discriminatorio del linguaggio dal punto di vista di genere, volte ad approfondire le cause culturali di tale uso, i principali problemi e le possibili soluzioni sul piano linguistico;
- b. Favorire l'impiego del genere femminile per i titoli professionali e i ruoli istituzionali nel sito web dell'Ateneo, dando la possibilità, a chi ne faccia richiesta, di ottenere la declinazione al femminile del proprio ruolo o qualifica professionale (quando tale ruolo o qualifica non sia espresso da sostantivi epiceni);
- c. Adozione di linee guida che permettano, almeno progressivamente, di eliminare forme di discriminazione di genere negli atti, nella documentazione, nella modulistica e nella comunicazione istituzionale. Ciò sull'esempio di altri Atenei, e in attuazione delle varie raccomandazioni in materia emanate a livello internazionale: dalle "Linee guida per un linguaggio neutro dal punto di vista di genere" dell'UNESCO nel 1999 a quelle del Parlamento europeo nel 2008, passando per la Raccomandazione R(90)4 del Consiglio d'Europa, fino ad arrivare alle [Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR](#).

Soggetti e strutture coinvolte

Comitato Pari Opportunità, CEDIA, Docenti esperti/e della materia, Servizio informazione istituzionale, Servizio normazione, Settore Welfare, Conferenza nazionale degli organismi di parità universitari

Tempi di realizzazione

Entro il 2021

Buone pratiche

Università di Bologna, Università di Torino, Università Cà Foscari, Università di Firenze, Università di Trento, Università di Ferrara

Azione 25 – Promozione di iniziative culturali dedicati a specifiche tematiche:

Promozione di iniziative culturali in materia di pari opportunità

Destinatari

Tutte le componenti dell'Ateneo di Genova e il territorio.

Obiettivi

Promuovere e disseminare una cultura ispirata ai principi di pari opportunità e di eguaglianza sostanziale, in vista della conoscenza, prevenzione e rimozione degli ostacoli che si frappongono all'inclusione sociale di persone o categorie di persone spesso vittime di stereotipi e pregiudizi.

Descrizione

Promozione e organizzazione di iniziative culturali di varia natura (convegni, seminari, giornate di studio, tavole rotonde) su temi variamente legati alla discriminazione per motivi di genere, etnia, disabilità, età, orientamento sessuale, nonché al diritto allo studio e al benessere organizzativo.

Soggetti e strutture coinvolte

CPO, CUG, docenti esperti nei temi trattati; testimoni qualificati negli enti locali e nei servizi; Settori del Servizio Comunicazione.

Tempi di realizzazione

Azione continuativa

Azione 26 – Contrasto alla violenza di genere

Destinatari

Studenti e personale

Obiettivi

Contrasto attivo alla violenza di genere. In tema di violenza, si tratta di organizzare e partecipare ad eventi che siano occasione per apprendere mezzi e strumenti per contrastare ogni atto di violenza fondata sul genere che provochi un danno o una sofferenza fisica, sessuale o psicologica per le donne, incluse le minacce, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà (art 1 della dichiarazione Onu sull'eliminazione della violenza contro le donne). Il contrasto alla violenza di genere non è soltanto una grande questione di civiltà e di rispetto dei diritti umani ma è oggi anche una vera e propria “questione sociale”, dal momento che riguarda trasversalmente classi, famiglie, generazioni, gruppi etnici di riferimento. Come sostiene l'Organizzazione Mondiale della Sanità è inoltre un grave problema di salute pubblica, che incide direttamente sul benessere fisico e psichico delle donne e indirettamente sul benessere sociale e culturale di tutta la popolazione.

Descrizione

a. Formazione ed informazione

b. Collaborazione con soggetti interni e/o esterni all'Ateneo per informazioni e assistenza agli studenti/personale vittime di violenza

Prendendo esempio da altri atenei si dovrà prevedere anche uno spazio all'interno di UNIGE per svolgere tale attività che sarà coordinata tra personale interno dell'Ateneo e personale esterno qualificato che diventi un "centro discreto" , a cui sia più facile potere accedere.

Soggetti e strutture coinvolte

CPO , CUG, Personale interno all'Ateneo specializzato sulla violenza di genere

Tempi di realizzazione

Entro il 2022

Azione onerosa

Buone pratiche

Università di Torino e Università di Foggia

Azioni correlate

Azione 1 – Consulente di fiducia

Azione 11 – Sportello di ascolto di Ateneo

Azione 27– Introduzione Carriera Alias

Destinatari

Tutte le componenti di Ateneo

Obiettivi

A seguito dell'uscita delle "Linee guida per gli Atenei Italiani sull'implementazione della Carriera Alias" emanate dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, si ritiene di dover rivedere l'azione del precedente PAP denominata "Doppio Libretto" e adeguarla alla Carriera Alias. Questo permetterà di avere un'interpretazione univoca in tutti gli Atenei Italiani che aderiscono all'iniziativa.

Descrizione

Come da linee guida della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità:

Si raccomanda a tutti gli Atenei di voler riconoscere la possibilità di accedere alla carriera Alias a tutti coloro che studiano, lavorano o collaborano con l'Università che ne facciano richiesta.

Al fine di introdurre la carriera Alias si raccomanda la sottoscrizione di un accordo di riservatezza congiuntamente da parte del/la interessato/a e del/la Rettore/rice. L'accordo di riservatezza deve contenere al suo interno la mera dichiarazione del/la richiedente di trovarsi in una delle condizioni previste per l'attivazione della carriera Alias.

Si raccomanda a tutti gli Atenei di introdurre il badge/tesserino magnetico di riconoscimento provvisto di fotografia. Considerato infatti che la carriera Alias prevede il rilascio di un nuovo badge con il nome di elezione, è indispensabile che sul badge di ateneo sia presente la fotografia della persona affinché, in sede di identificazione (esame, segreteria, biblioteca, mensa, etc.), non sia necessario presentare anche il documento d'identità.

Soggetti e strutture coinvolte

CPO, CUG, Segreterie Studenti, Servizio Personale TABS, Servizio Personale Docente

Tempi di realizzazione

Azione continuativa

Buone pratiche

Università della Basilicata, Università di Camerino, Università di Chieti, Università di Pisa, Università di Trento, Università di Verona

Azione non onerosa

Azione 28- Misure a favore della cultura della trasparenza e della legalità

Destinatari

Personale TABS, Docenti, Dottorandi, Assegnisti, Studenti, Specializzandi

Obiettivi

Coinvolgere tutti i membri della comunità accademica nella conoscenza e corretto utilizzo degli strumenti, le modalità e gli interlocutori di cui dispongono per la segnalazione di presunte irregolarità

Descrizione

La cultura della legalità e il corretto orientamento etico costituiscono il presupposto per un'efficace realizzazione delle strategie di prevenzione di fenomeni corruttivi e sono elementi di rilevanza per il benessere organizzativo.

Le azioni proposte sono le seguenti:

1) integrazione della possibilità di segnalare illeciti e irregolarità anche da parte di dottorandi, assegnisti, specializzandi e studenti, come già accade in altri Atenei, aprendo in via sperimentale, la piattaforma Whistblowing PA utilizzata dai lavoratori

Ad oggi questi soggetti, che pure sono membri della comunità accademica, possono segnalare illeciti e irregolarità solo esternando la propria identità, rischiando con ciò possibili eventi ritorsivi. Per tale ragione è opportuno un impegno dell'Ateneo a garantire loro la tutela della riservatezza nella trattazione della segnalazione, lasciando ai soggetti di cui all'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001 le ulteriori forme di tutela previste nel medesimo.

2) creazione di materiale informativo, da integrare nella Intranet e diffondere tramite altri canali di comunicazione interna, circa le specifiche modalità operative adottate dall'Ateneo e gli strumenti a disposizione dei lavoratori per effettuare segnalazioni di presunti illeciti; ad integrazione della formazione generale e teorica, obbligatoria nelle diverse materie, già realizzata dall'Ateneo.

Il materiale prodotto terrebbe conto anche delle prime linee guida redatte dal Presidio per la Qualità di Ateneo

(http://www.scienzeumanistiche.unige.it/wp-content/uploads/2018/11/Linee-guida-per-la-gestione-delle-segnalazioni-e-dei-reclami_testo.pdf)

Delle misure adottate sarà data la più ampia diffusione, con lo scopo di sensibilizzare la comunità accademica ai temi della legalità e dell'etica.

Soggetti e strutture coinvolte

RPCT (Responsabile Prevenzione della corruzione e della trasparenza), ufficio trasparenza, anticorruzione e privacy

Tempi di realizzazione

Entro il primo semestre 2022

Buone pratiche

Università di Reggio Calabria, Università Ca' Foscari di Venezia, Università di Padova, Università di Siena, Università di Cagliari, Politecnico delle Marche, Università La Sapienza

Azione 29 – Promozione delle pari opportunità negli studi

Azione 29A - Prevenzione del gender gap nei corsi di studio STEM

Studenti delle Scuole Medie Superiori di secondo grado

Obiettivi

Il Report “Jobs of Tomorrow Mapping Opportunity in the New Economy” pubblicato nel Gennaio 2020 dal World Economic Forum ha evidenziato che gli ambiti professionali in rapida espansione sono quelli attinenti all’area del Data Scienze e Intelligenza artificiali nonché l’ingegneria e il Cloud Computing. La trasformazione digitale in atto, accelerata dalla pandemia, ha sottolineato il crescente fabbisogno del mercato del lavoro di figure professionali quali: Data Scientist, Big Data Analyst, Cloud Computing Expert, Cyber Security Expert, Business Intelligence Analyst, Artificial Intelligence Systems Engineer.

In Italia, il rapporto tra donne iscritte a corsi STEM e totale iscritti (donne + uomini) a corsi STEM è pari al 37% ed il rapporto tra donne iscritte a corsi STEM e donne iscritte a qualsiasi corso di laurea è pari al 18% (fonte Centro Studi Asso Lombarda), dati che l’analisi condotta per la redazione di Bilancio di Genere conferma tendenzialmente anche per il nostro Ateneo

Descrizione

Si ritiene quindi inserire la progettazione e realizzazione di attività di orientamento in entrata espressamente mirate a promuovere le STEM tra le studentesse delle Scuole medie superiori di secondo grado. Svolgimento di campagne di informazione rivolte a studenti/esse presso le Scuole medie superiori di secondo grado per illustrare le opportunità lavorative offerte dalla rivoluzione digitali (obiettivo presente oggi nella maggior parte dei progetti di ricerca europei)

Soggetti e strutture coinvolte

Prorettrice Orientamento, Servizio Orientamento e tutorato; Settore orientamento agli studi universitari; Dipartimenti della Scuola Politecnica, Dipartimenti della Scuola di Scienze matematiche, fisiche e naturali; Osservatorio Talents Venture.

Tempi di realizzazione

a.a. 2021/2022

Buone pratiche

Servizi di Orientamento delle Università lombarde

Azione 29B) attività di Mentoring nel percorso dal conseguimento del titolo di studio alle professioni.

Destinatari

Studentesse che desiderano intraprendere la carriera professionale terminati gli studi

Obiettivi

Ispirandosi alle Università Politecniche del Nord Europa che hanno fatto dei percorsi di mentoring un vanto da esportare, l’obiettivo che ci si vorrebbe prefiggere con questa azione sarebbe quello di coadiuvare la carriera universitaria delle studentesse STEM con una rete “consigliatoria, di indirizzo”, che le porti a completarla con successo, ma soprattutto che insegni loro gli strumenti per poter continuare e concorrere ad armi pari per le posizioni apicali insieme alla componente maschile.

Ad oggi la strategia del mentoring sembra una delle poche armi vincenti per fare in modo che non si verifichino più, o quantomeno si verifichino in forma minore, le note situazioni denominate “Glass ceiling-soffitto di cristallo, Door ceiling-porta di cristallo, Leaky pipeline-tubo che perde” che semplicemente denotano come la componente femminile, pur primeggiando nella parte iniziale del percorso accademico, non riesce quasi mai a raggiungere posizioni apicali, o ancor peggio, ed in componente maggiore, si perde per strada, silenziosamente, come un tubo che perde.

Descrizione

Si propone quindi la creazione di un network delle docenti STEM, che vogliano aderire su base volontaria, che si prefigga di supportare con azioni di mentoring le studentesse durante il corso dei loro studi accademici. Questo tipo di supporto può essere fornito con iniziative in presenza o su piattaforma on-line atte appunto a fornire alle studentesse strumenti di consapevolezza delle proprie capacità e parità di valore come webinar o tavole rotonde.

Queste iniziative potrebbero anche sfociare in pubblicazioni o essere lo spunto come case studies per la partecipazione a progetti europei

Soggetti e strutture coinvolte

Preretrice Orientamento, Dipartimenti della Scuola Politecnica, Dipartimenti della Scuola di Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali, le docenti dei corsi di studi coinvolti.

Tempi di realizzazione

Azione continuativa

Buone pratiche

Università Ca' Foscari, LUISS, Milano Bicocca, Bocconi, Cattolica del Sacro Cuore, La Sapienza, Università di Padova, Università di Bologna, Università di Siena, Università di Sassari, ecc ecc.

Per le azioni 22 A e 22 B prevedere finanziamenti anche esterni per borse di studio dedicate

Azione parzialmente onerosa

Azione 30- Scambio di buone prassi e relazioni con il territorio

Destinatari

Tutte le componenti dell'Ateneo

Obiettivi

Favorire l'interazione dell'Ateneo con altri soggetti istituzionali operanti a livello nazionale e locale, al fine di alimentare reciproci scambi di informazioni e di buone prassi, nonché di realizzare progetti su temi di interesse comune in materia di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni.

Descrizione

Attivazione e partecipazione ai tavoli di lavoro comuni ed altre forme di collaborazione e confronto tra gli organismi di parità dell'Università di Genova ed altri organismi di parità operanti a livello locale e a livello nazionale.

Soggetti e strutture coinvolte

Rettore, Comitato Pari Opportunità, Comitato Unico Garanzia, Garante di Ateneo, Consulente di fiducia, Comitato di Ateneo per l'inclusione degli studenti con disabilità, Consigliere di Parità territoriali e altri organismi di parità operanti a livello locale e a livello nazionale, Conferenza nazionale degli organismi di parità universitari.

Tempi di realizzazione

Azione continuativa

Azione 31- Potenziamento del CUG e del CPO tramite l'assegnazione di un ufficio di supporto

Destinatari

Tutte le componenti dell'Ateneo

Obiettivi

Rafforzare le risorse a disposizione del CUG - Comitato Unico di Garanzia, e del CPO – Comitato Pari Opportunità, potenziandone la capacità di azione

Descrizione

L'attività si propone l'assegnazione di un'unità di personale che supporti, a tempo parziale, il CUG e il CPO nelle loro attività e funzioni.

Tale assegnazione permetterebbe di rafforzare la qualità dell'operato del CUG e del CPO, che potrebbe contare su un supporto per quanto riguarda le pratiche documentali e amministrative necessarie per il buon funzionamento del Comitato.

Inoltre di avere un coordinamento tra PAP, GEP, Bilancio di Genere e le altre azioni e atti di programmazione e monitoraggio

Soggetti e strutture coinvolte

CUG, CPO, Area Personale

Tempi di realizzazione

Avvio delle procedure nel 2021, conclusione delle procedure nel 2022

Azione onerosa (che renderebbe tuttavia non onerose altre azioni)