



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI PADOVA

**PIANO DI AZIONI POSITIVE  
2015-2017**



## Statuto dell'Università di Padova

Art. 3. L'Ateneo riconosce l'esigenza di una piena valorizzazione di tutte le sue risorse umane e di tutto il patrimonio di conoscenza che esse sono in grado di mettere al servizio dell'Ateneo stesso, senza alcuna discriminazione e con la promozione della cultura e dei valori della parità.

## Codice etico dell'Università di Padova - valori cardine dell'istituzione:

- (a) la dignità di ciascuna persona;
- (b) il rifiuto di ogni discriminazione e la valorizzazione del merito, delle capacità e delle competenze individuali;
- (c) la libertà e i diritti fondamentali, in particolare il diritto al sapere;
- (d) la responsabilità e il riconoscimento-adempimento dei doveri nei confronti della comunità;
- (e) l'onestà, l'integrità e la professionalità;
- (f) la libertà della scienza e della ricerca;
- (g) l'equità, l'imparzialità, la trasparenza e la leale collaborazione.

## Codice di condotta dell'Università di Padova

prevenzione delle molestie sessuali e morali



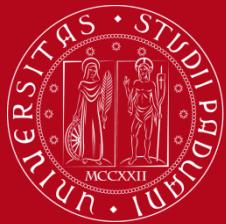
Le **azioni positive** sono **misure temporanee speciali** finalizzate a **rimuovere** gli **ostacoli** alla piena ed effettiva **parità** di opportunità.

- sono “**speciali**” perché specifiche e ben definite e perché mirate a eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta
- sono “**temporanee**” in quanto necessarie a rilevare e possibilmente risolvere una disparità.

Secondo la normativa, le azioni positive rappresentano misure che:

- pongono **rimedio** agli effetti sfavorevoli nati da **discriminazioni**
- guardano alla parità attraverso la **valorizzazione** del lavoro delle **donne**
- **spezzano** la **segregazione** verticale e orizzontale
- **riequilibrano** la presenza femminile in posizioni apicali

Le **azioni** del P.A.P. **potranno essere modificate, integrate e ampliate** nel corso del triennio per cambiamenti organizzativi e nuovi bisogni non prevedibili in fase di attuazione.



- Legge 10 aprile 1991, n. 125 *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”*
- D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 *“Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”*
- Il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246”*
- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A
- Art. 1, commi 8 e 9, della Legge n. 183 del 10/12/2014 *“Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell’attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”*
- D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, *“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”*
- Legge 7 agosto 2015, n. 124 *“Delega al governo in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni pubbliche”*



- **OBIETTIVO 1 - Ambito d'azione: Raccolta e analisi dei dati e predisposizione del Bilancio di Genere**
- **OBIETTIVO 2 - Ambito d'azione: Ambiente di lavoro**
- **OBIETTIVO 3 - Ambito di azione: Formazione, linguaggio gender-sensitive e non discriminatorio, accesso ai diritti**
- **OBIETTIVO 4 - Ambito di azione: Conciliazione e sostegno alla genitorialità (work-life balance)**



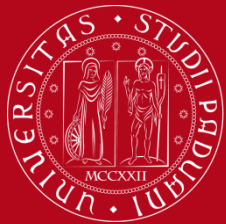
## 1. RACCOLTA E ANALISI DEI DATI E PREDISPOSIZIONE DEL BILANCIO DI GENERE

Obiettivo primario del P.A.P. è una raccolta sistematica e un'analisi dei dati relativi a tutte le componenti dell'Ateneo, strutturate e non, per promuovere azioni per le pari opportunità e il benessere lavorativo.

La raccolta riguarda:

- docenti
- personale tecnico amministrativo
- studentesse e studenti
- collaboratori non strutturati

Sono coinvolti gli Organismi di Parità e Garanzia, il Nucleo di Valutazione di Ateneo, la Direzione Generale e i Servizi dell'Università competenti in materia.



I dati raccolti sono finalizzati a:

### **Bilancio di Genere**

che descriverà il quadro generale delle persone in Ateneo e la loro diversa partecipazione come donne e uomini alle varie attività, in base a quanto definito dalla Risoluzione del Parlamento europeo sul *gender budgeting* del 3 luglio 2003.

### **Monitoraggio dei casi di discriminazioni, molestie e mobbing**

- Individuazione di un campione suddiviso per genere e categorie di appartenenza
- Predisposizione e somministrazione di una intervista da sottoporre al campione
- Elaborazione dei dati e presentazione dei risultati
- Monitoraggio e valutazione dell'impatto delle azioni e degli interventi realizzati



## 2. AMBIENTE DI LAVORO

### **Tutela della salute, promozione del benessere lavorativo**

- Incontri informativi sulla salute e i comportamenti, aperti a tutta la comunità nell'ottica della medicina di genere
- Creazione di servizi specifici nell'ambito della medicina di genere

### **Azioni per la trasparenza nelle selezioni**

L'azione è rivolta alle persone dell'Ateneo che si occuperanno di selezioni, per garantire il rispetto delle pari opportunità e della non discriminazione in tutte le procedure. Il C.U.G., qualora necessario, invierà proposte di modifica dei regolamenti e dei bandi agli organi e alle strutture.

### **Laboratorio teorico-esperienziale per la gestione dei conflitti**

Laboratorio rivolto al personale tecnico amministrativo per la gestione dei conflitti per il benessere lavorativo e la prevenzione del mobbing.

Per riconoscere i segnali di stress, acquisire tecniche di comunicazione, migliorare le competenze relazionali per gestire i conflitti e le emozioni.





## 3. FORMAZIONE, LINGUAGGIO DI GENERE E NON DISCRIMINATORIO, ACCESSO AI DIRITTI

### Azioni per la formazione e la cultura di genere

moduli formativi, convegni, seminari didattico-partecipativi e campagne di sensibilizzazione le azioni si propongono di:

- aumentare la consapevolezza riguardo alla cultura di genere e alla raccolta di dati di genere
- migliorare le conoscenze di normative europee e nazionali in materia
- ridurre le differenze e le discriminazioni

### Elaborazione di una guida interna all'uso di un linguaggio di genere e non discriminatorio

Elaborazione di una guida per tutto il personale all'uso di un linguaggio di genere e non discriminatorio nei documenti e negli atti dell'Università di Padova



### **Non-discriminazione e accesso ai diritti**

Raccolta e messa in rete delle “Carte dei diritti”, con la creazione di un gruppo di lavoro sulle tematiche della “non discriminazione” che promuova una cultura dell’uguaglianza nella differenza, a sostegno di una concezione ampia e inclusiva delle pari opportunità.

Verrà data visibilità alle carte fondamentali dei diritti di studenti, docenti, lavoratori dell’Ateneo, con informazioni aggiornate su pari opportunità, diritto allo studio, disabilità.

### **Rassegna di film sugli stereotipi di genere**

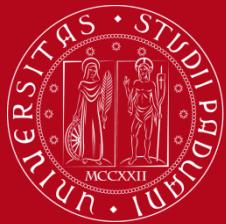
Organizzazione di un ciclo di film in modalità cineforum, con un dibattito conclusivo guidato da una figura di chiara fama per decostruire gli stereotipi di genere attraverso la lettura critica di film.



## Promozione dell'inclusione di qualità

Per favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità e promuovere servizi di supporto ai dipendenti con figli con difficoltà scolastiche e di apprendimento verranno organizzati:

- giornate formative sui temi dell'inclusività, del diversity management e della disabilità per personale con ruoli di responsabilità
- percorsi educativi per potenziare le abilità per una vita lavorativa di qualità (per dipendenti con disabilità e vulnerabilità)
- corso di lingua dei segni
- servizi di supporto ai dipendenti che usufruiscono della legge 68/99
- convenzioni con Centri e Laboratori che si occupano di inclusione, benessere, autodeterminazione, difficoltà scolastiche e di apprendimento
- estensione del servizio di conversione di testi cartacei in audio-libri anche a dipendenti e figli di dipendenti con diagnosi di dislessia



## 4. CONCILIAZIONE E SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ (WORK-LIFE BALANCE)

### Consolidamento dell'attuale progetto di telelavoro

- Consolidare e migliorare il progetto per il personale, estendendolo alle persone idonee ma impegnate in attività che non prevedono la possibilità di telelavoro (anche attraverso la modifica del regolamento di Ateneo e dei bandi)
- Concedere l'accesso anche se con mansioni temporaneamente diverse da quelle abitualmente svolte
- Promuovere il progetto nei Dipartimenti, per una gestione autonoma delle postazioni di telelavoro

### Conciliazione tra vita privata e vita professionale

Azioni di aiuto al lavoro di cura, con l'obiettivo di ridurre le assenze e favorire la conciliazione tra vita privata e professionale attraverso:

- Servizio di baby-sitting a domicilio per bambini dai 5 ai 12 anni
- Servizio di aiuto per l'assistenza a persone anziane e/o disabili



## **Oggi ci pensa P.A.P.A'**

Con l'intenzione di incrementare la condivisione della cura dei figli da parte dei papà, si avvierà la raccolta dei dati relativi alle richieste di congedi parentali maschili. Si analizzeranno le cause che ne limitano l'accesso, predisponendo anche un questionario sulla percezione maschile dell'accudimento e del lavoro di cura.



«L'Ateneo vuole sostenere, nello studio e nel lavoro, una concezione ampia e forte delle pari opportunità, che declini la Patavina libertas come contrasto alle discriminazioni e come inclusività. Da questo impegno è nata l'idea di dedicare alle libertà e ai diritti uno spazio del nuovo portale web di Ateneo, per rendere pubbliche e visibili le nostre azioni in questo ambito. Sull'uguaglianza di genere stiamo implementando una serie di azioni dedicate al raggiungimento delle pari opportunità (il Piano di Azioni positive dell'Ateneo), e al tempo stesso stiamo inaugurando azioni di sistema (*gender mainstreaming*) perché le specificità di genere possano attraversare in modo significativo le politiche e i progetti istituzionali. Tra queste, ricordo la predisposizione di un *bilancio di genere*, ossia la valutazione dell'impatto che le scelte di bilancio hanno sulle donne e sugli uomini che studiano e lavorano in università».

(MR, discorso di inaugurazione a.a.2015-16)



## Fattori caratterizzanti del Bilancio di genere:

- è un modo per collegare la politica di uguaglianza tra donne e uomini alla politica economica dell'ateneo
- è fondato sulla premessa che i bilanci non sono neutri rispetto al genere
- inizia con un'analisi dell'impatto del bilancio sulle donne e sugli uomini e prosegue con un'integrazione del genere nella pianificazione budgetaria
- non significa un bilancio separato per le donne
- significa un bilancio orientato alle persone
- significa una sorveglianza attenta sulle ripercussioni dei bilanci
- permette una migliore ripartizione e, a questo fine, una migliore allocazione della spesa pubblica
- richiede la partecipazione di numerosi soggetti, ampliando il processo democratico
- si può applicare a settori di bilancio specifici o alla totalità del bilancio
- suo fine ultimo è l'applicazione di un approccio sensibile al genere a tutte le fasi del processo budgetario
- al fine di ottenere la parità tra le donne e gli uomini e un'equa distribuzione delle risorse



## FINALITA' DEL BILANCIO DI GENERE

### EQUITÀ

un'attenzione al bilancio che tuteli i diritti delle donne assicura che la parità rappresenti non solo un obiettivo politico e strategico, ma anche un indicatore della politica economica

### CONSAPEVOLEZZA

la lettura di genere del bilancio aumenta nelle Amministrazioni la coscienza degli impatti del loro operato e attribuisce alla cittadinanza uno strumento di valutazione dell'operato dell'università

### EFFICIENZA

le differenze di genere, se non considerate, conducono a sempre più rilevanti perdite nell'efficienza economica e nello sviluppo umano, soprattutto nelle decisioni di politica fiscale riferita sia alle entrate che alle spese

### TRASPARENZA

nel quadro di un bilancio e dell'azione politica che questo rispecchia, la lettura di genere consente di rendere formalmente esplicite le aree di intervento maggiormente interessate dalle disparità e i loro margini di discrezionalità





## Valorizzazione del personale e semplificazione

Al centro del piano strategico ci sono le persone. Gli obiettivi di miglioramento della qualità della ricerca, della didattica e dell'impegno pubblico e sociale possono essere raggiunti solo costruendo un ambiente di lavoro sano, aperto, dinamico e capace di valorizzare, seppur con i vincoli ed i limiti normativi, il merito, assicurando equità e parità di opportunità.

La valorizzazione del merito impone inoltre un'attenzione alla parità di genere, in modo particolare con riferimento al personale docente. In tale ambito, l'Ateneo intende promuovere una parità di accesso nelle progressioni di carriera. In termini generali, è importante favorire una politica del reclutamento non discriminante e capace di valorizzare il talento. In questa prospettiva, gli indicatori scelti intendono cogliere sia l'attenzione verso la parità di genere nelle progressioni di carriera sia la qualità del reclutamento del personale docente.

Per ciò che riguarda il PTA, l'Indagine sul personale dipendente ha evidenziato numerose criticità. Di conseguenza, il miglioramento del benessere organizzativo è un obiettivo strategico per l'Ateneo, nella consapevolezza che nessun risultato può essere raggiunto senza un miglioramento complessivo del benessere organizzativo dei dipendenti. In tale prospettiva, si sollecita una forte attenzione da parte di tutte le componenti della comunità accademica con responsabilità organizzative, in particolare i dirigenti, verso questo obiettivo il cui raggiungimento passa anche attraverso un'attenzione concreta e quotidiana alle condizioni di lavoro...



Obiettivi	Misure
1) Valorizzazione del merito nel reclutamento del personale docente	1a) Indicatore di qualità del reclutamento ANVUR (IRAS 3)
2) Promozione della parità di genere	2a) Incremento percentuale della parità di genere nelle progressioni di carriera per ciascuna fascia
	2b) Incremento percentuale della parità di genere negli organismi di controllo
	2c) numero di interventi di attuazione e del Piano di Azioni Positive (P.A.P.) dell'Ateneo
3) Miglioramento del benessere organizzativo	3a) Equità nell'assegnazione del carico di lavoro
	3b) Possibilità di progressioni di carriera legate al merito
	3c) livello di circolazione delle informazioni all'interno dell'ateneo
4) Migliorare la qualità dei servizi offerti agli utenti interni	4a) Aumento del livello di soddisfazione dei dipartimenti rispetto ai servizi offerti dall'AC