

# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA

## PIANO DI AZIONI POSITIVE 2015-2017

(ART. 48 D. LGS. 198/06)

### PROPOSTO DA:

- **COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LA DISCRIMINAZIONE (C.U.G.)**
- **COMMISSIONE PARI OPPORTUNITÀ E PARITÀ DI GENERE**

Le azioni positive (Piano di Azioni Positive, di seguito P.A.P.) sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità. Sono misure “speciali” – in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità.

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*” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni e i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “*Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive*”, e alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*”.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre, la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A., di concerto con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Da ricordare anche il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, “*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*”, attuativo dell’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*”, per la revisione e l’aggiornamento delle misure volte a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e che regola anche i congedi parentali.

Da sottolineare che, di recente, anche la Legge 7 agosto 2015, n. 124 “*Delega al governo in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni pubbliche*”, ha parlato della semplificazione delle condizioni di esercizio dei diritti e di accesso ai servizi di interesse dei cittadini, dell’esigenza di assicurare la conoscibilità della normativa e gli strumenti di sostegno della maternità e della genitorialità e della promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche. In particolare, in relazione a quest’ultimo tema, riporta che le amministrazioni pubbliche debbano adottare misure organizzative volte a

fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. Riporta, inoltre, che l'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento di tali obiettivi costituiscano oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche. Sempre lo stesso articolo, sottolinea che le amministrazioni pubbliche debbano procedere, al fine di conciliare i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, a stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e a organizzare, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, l'Università degli Studi di Padova armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di donne e uomini in materia di lavoro.

Il presente P.A.P. che avrà durata triennale si pone, da un lato, come adempimento a un obbligo di legge, dall'altro, vuole essere uno strumento semplice e operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità con riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Ateneo e ai nuovi obiettivi proposti dalla normativa.

L'attività di monitoraggio delle azioni positive proposte sarà realizzata attraverso la rendicontazione periodica dei progetti mediante cronoprogramma specifico, in collaborazione con l'Osservatorio di Ateneo per le pari opportunità. La responsabilità della verifica è in capo al C.U.G. e alla Commissione Pari Opportunità e Parità di Genere. L'esito del monitoraggio costituirà parte integrante della Relazione annuale del C.U.G.

Le azioni del P.A.P. potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che emergeranno in fase di attuazione con appositi provvedimenti deliberativi.

## OBIETTIVI

Nel corso del Triennio 2015-2017 l'Università degli Studi di Padova intende realizzare un P.A.P. teso a perseguire quattro obiettivi di seguito descritti.

### **OBIETTIVO 1 - Ambito d'azione: Raccolta e analisi dei dati**

**Obiettivo generale:** Premesso che l'analisi dell'attuale situazione del personale tecnico-amministrativo è stata descritta nella Relazione annuale del C.U.G. 2014, e che per quanto riguarda le altre componenti (docenti e studentesse/i) si rinvia ai documenti ufficiali dell'Università di Padova (disponibili sul sito di Ateneo), si considera obiettivo fondamentale del P.A.P. procedere ad una raccolta sistematica e a un'approfondita analisi dei dati relativi a tutte le componenti dell'Ateneo, strutturate e non strutturate, al fine di promuovere azioni per le pari opportunità e il benessere lavorativo. Sono coinvolti nell'implementazione di questo fondamentale obiettivo gli Organismi di Parità e Garanzia, il Nucleo di Valutazione di Ateneo, la Direzione Generale e i Servizi dell'Università degli Studi di Padova competenti in materia.

**Obiettivi specifici:** Si evidenzia la necessità di attivare una raccolta dati attenta alla dimensione di genere e relativa a tutto il personale, strutturato e non strutturato, al fine di produrre non solo una "fotografia" della situazione esistente, ma soprattutto mettere in luce, attraverso opportuni strumenti di raccolta e analisi, una serie di ambiti e di problematiche particolarmente sensibili. Solo attraverso una lettura e un'analisi di genere è possibile rilevare e mettere in trasparenza l'esistenza di discriminazioni. La raccolta e l'analisi dei dati attraverso strumenti "gender sensitive" sono passaggi necessari al fine di attivare azioni e politiche sistematiche volte all'eliminazione di ogni tipo di discriminazione basata sul sesso che avviene sul luogo di lavoro.

La raccolta e l'analisi dei dati dovrà essere finalizzata a una predisposizione del Bilancio di Genere, che s'incarica di descrivere il quadro complessivo di tutte le componenti dell'Ateneo considerando la diversa partecipazione di donne e uomini alle attività dell'Ateneo di Padova, in base a quanto definito dalla Risoluzione del Parlamento europeo sul gender budgeting del 3 luglio 2003 *"Il Parlamento europeo fa propria la definizione di gender budgeting - inteso come applicazione del principio di gender mainstreaming nella procedura di bilancio - proposta dalla rete informale sul gender budgeting organizzata dal Consiglio d'Europa; ritiene che ciò consista nell'adottare una valutazione di impatto sul genere delle politiche di bilancio, integrando la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturando le entrate e le uscite al fine di promuovere l'uguaglianza tra i sessi; sottolinea che il gender budgeting non mira a produrre bilanci separati per le donne ma bensì ad intervenire sui bilanci pubblici, poiché questi non sono neutrali in termini di genere, dato che hanno un impatto diverso su donne e uomini, sia a livello di entrate che di uscite; in tale ottica il gender budgeting implica 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 la parità tra donne e uomini"*.

Si propone, quindi, una raccolta dati che comprenda i seguenti ambiti:

- gender pay gap: rilevazione delle differenze retributive nella distribuzione dell'accessorio (Straordinario, Conto terzi, Indennità di posizione e responsabilità,

- Mobilità parziale interne, Commissioni, Insegnamenti in corsi di formazione, ecc.) sia per il personale tecnico amministrativo che per il personale docente;
- monitoraggio disaggregato della composizione del personale, anche per tempo lavoro (part time e tempo pieno);
  - monitoraggio delle carriere nella filiera scientifica differenziati per sesso;
  - rilevamento delle presenze femminili e maschili nelle posizioni decisionali;
  - indagine sull'utilizzo dei congedi parentali;
  - indagine sulle forme di lavoro flessibile e/o atipiche (telelavoro e altre forme di contratto);
  - indagini sul benessere e monitoraggio delle situazioni di discriminazioni e/o mobbing;
  - valutazione dei rischi lavorativi differenziata per genere, età, disabilità, come previsto anche dal D.Lgs. 81/08 (art. 28).

## **OBIETTIVO 2 - Ambito d'azione: Ambiente di lavoro**

**Obiettivo generale:** Tutelare la salute e promuovere il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambiente di lavoro universitario. Azioni per la sicurezza e tutela della salute nel luogo di lavoro e per il benessere lavorativo.

### **Obiettivi specifici:**

1. L'Università degli Studi di Padova si impegna a prevenire, rilevare e contrastare il fenomeno del *mobbing* e delle molestie sessuali, gli atteggiamenti miranti a avvilire la/il dipendente, anche in forma indiretta, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni, situazioni conflittuali sul posto di lavoro, per tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori e per garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto. Nel caso in cui si verificano tali episodi, il C.U.G. e la Commissione si impegnano ad attivarsi a tutela delle/i dipendenti e di tutte le componenti dell'Ateneo, strutturate e non strutturate, studentesse e studenti, anche indirizzando presso le strutture competenti. Agisce altresì nelle sedi appropriate qualora si verificano casi di molestie sessuali, secondo le procedure previste dal Codice di condotta dell'Università degli Studi di Padova: in caso di segnalazioni, saranno adottati, sentita la Consigliera di Fiducia, gli opportuni provvedimenti.
2. Azioni finalizzate alla tutela della salute delle/i dipendenti e di tutte le componenti dell'Ateneo, strutturate e non strutturate, studentesse e studenti, tenendo conto delle differenze di genere, età, disabilità: realizzazione di incontri e promozione di servizi riguardanti la salute delle donne e degli uomini, quali, ad esempio, la contraccezione, la lotta contro i tumori, i disordini alimentari, il fumo, la depressione.
3. Azioni per il benessere lavorativo e per la prevenzione del mobbing.
4. Azioni di monitoraggio della trasparenza nell'accesso al lavoro, verificando il rispetto delle pari opportunità e l'assenza di discriminazione nelle procedure di reclutamento.

## **OBIETTIVO 3 - Ambito di azione: formazione, linguaggio di genere e non discriminatorio, accesso ai diritti**

**Obiettivo generale:** L'Università si impegna a promuovere la formazione sulle pari opportunità e l'inclusività, contro le discriminazioni e il mobbing e per il benessere lavorativo a favore di tutte le componenti dell'Ateneo, strutturate e non strutturate. La prospettiva di

intervento riguarda in primo luogo la crescita della consapevolezza di genere nell'ambiente sia lavorativo che della vita personale. Le azioni che verranno messe in campo avranno come obiettivo primario la lotta agli stereotipi di genere e l'attivazione di percorsi di formazione specifica sulle tematiche di pari opportunità, comprendenti anche forme di aggiornamento continuo e qualificazione professionale di tutto il personale. Verranno promosse azioni per una sensibilizzazione e promozione dell'utilizzo di un linguaggio attento al genere e alla non discriminazione, nonché per una comunicazione e diffusione delle informazioni sui diritti e su specifiche tematiche di pari opportunità e di inclusività, che facciano esplicito riferimento sia alla dimensione locale che alla dimensione europea e internazionale in cui le questioni di gender equality e inclusività sono inserite e studiate.

#### **Obiettivi specifici:**

1. Organizzazione di attività formative che tengano conto delle esigenze e dei diversi ruoli funzionali di tutte le componenti dell'Ateneo. Si porrà attenzione all'articolazione degli orari, alla scelta delle sedi, anche con modalità di formazione a distanza, e quant'altro utile a favorire il benessere lavorativo per tutte/i, con particolare attenzione per chi ha obblighi di cura e/o usufruisce di un orario di lavoro part-time.
2. Attività formative specifiche mirate al personale degli uffici e delle strutture di Ateneo che si occupano della raccolta dati affinché acquisiscano una prospettiva di genere nell'elaborazione dei dati statistici.
3. Azioni mirate a facilitare il reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo formazione e forme di affiancamento.
4. Elaborazione di guide interne per l'utilizzo di un linguaggio di genere e non discriminatorio nei documenti e negli atti dell'Università, facendo riferimento anche alle Raccomandazioni della Presidenza del Consiglio dei Ministri, con il presupposto che la lingua è uno strumento che, attraverso l'uso quotidiano, può rafforzare ma anche mettere in discussione pregiudizi, stereotipi e discriminazioni.
5. Campagne di sensibilizzazione per il riconoscimento e la decostruzione degli stereotipi attraverso conferenze, seminari, rassegne cinematografiche, ed eventi teatrali, musicali, ecc.).
6. Promozione di azioni che favoriscano l'inserimento lavorativo delle/i dipendenti con disabilità e il supporto per le famiglie di dipendenti laddove siano presenti situazioni di difficoltà scolastiche e negli apprendimenti.
7. Organizzazione di dibattiti e confronti internazionali e interculturali sulle tematiche di genere ("equality talks"), inclusività e accessibilità.
8. Fornire accesso alle "carte dei diritti", cioè codici, regolamenti, normative, ecc., contro la discriminazione e a sostegno di una concezione ampia e inclusiva delle pari opportunità.

#### **OBIETTIVO 4 - Ambito di azione: conciliazione e sostegno alla genitorialità (work-life balance)**

**Obiettivo generale:** L'Università si impegna ad attivare azioni volte a favorire la conciliazione per l'accudimento di figlie, figli e familiari, a facilitare la conciliazione tra vita professionale e vita personale attraverso l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio, in particolare dopo il rientro da periodi di assenza o maternità. Integrazioni e modifiche all'attuale modalità di telelavoro introducendo nuove forme che ne estendano la possibilità di utilizzo anche per le attività attualmente non telelavorabili. Formare gli uomini a una cultura di rispetto, di pari opportunità e al lavoro di

cura attraverso azioni mirate che concedano vantaggi a coloro che accettano di intraprendere tali percorsi.

**Obiettivi specifici:**

1. Consolidare l'attuale progetto di telelavoro, favorendo, in caso di necessità, l'aumento dei posti dedicati, tramite un confronto con le parti sociali, per consentire anche alle persone che svolgono attività non telelavorabili, di accedere all'istituto.
2. Per ridurre le assenze per malattia e favorire la conciliazione tra vita privata e professionale verrà proposta l'attivazione di un servizio di baby-sitting a domicilio e di un servizio di supporto per le cure parentali di anziani e persone con disabilità in collaborazione fra gli organismi di parità, il FISPPA, il Servizio Iniziative e Attività sociali e le parti sociali. Verrà promosso anche l'utilizzo della mappa geo-referenziata dei servizi per la prima infanzia della provincia di Padova, prodotta all'interno del Progetto U.NI.QU.
3. Analisi e approfondimento dell'uso dei congedi parentali al fine di incrementare la condivisione del lavoro di cura e accudimento dei figli.

**Durata**

Il presente Piano ha durata triennale (2015-2017). Per ogni Obiettivo sono allegate le schede attuative di programma, contenenti tempi, metodi, soggetto attuatore, soggetto che cura il monitoraggio ed eventuale previsione di spesa.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati in modo di poter procedere alla scadenza a un adeguato aggiornamento.

## OBIETTIVO 1 - Ambito d'azione: Raccolta e analisi dei dati

### SCHEDA n.1: Raccolta e analisi dati

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| Azione                      | Raccolta e analisi dati relativi a tutta la comunità dell'Università degli Studi di Padova  |
| Destinatari                 | Personale docente; Personale tecnico amministrativo; studentesse e studenti; componenti non strutturate di Ateneo   |
| Obiettivi                   | Acquisizione di informazioni per realizzare studi, indagini e promozione di azioni mirate per le pari opportunità e il benessere lavorativo   |
| Descrizione dell'intervento | <ul style="list-style-type: none"><li>- Analisi ed elaborazione dati in collaborazione con l'Osservatorio di Ateneo per le Pari Opportunità (<i>ai sensi dell'art. 149 del Regolamento Generale di Ateneo</i>) Promozione di specifiche indagini per l'approfondimento di tematiche di particolare interesse in materia di pari opportunità e benessere organizzativo.</li><li>- Bilancio di genere</li></ul> |
| Tempi                       | Un anno (Periodicità annuale nel triennio 2015-2017)  |
| Risorse interne             | <ul style="list-style-type: none"><li>- C.U.G.</li><li>- Osservatorio di Ateneo per le Pari Opportunità</li><li>- Progetto GenderTime</li><li>- Commissione Pari Opportunità e Parità di Genere</li><li>- Nucleo di Valutazione di Ateneo</li><li>- Direzione Generale e Servizi competenti dell'Ateneo</li></ul>   |
| Collaborazioni              | /   |
| Stima dei costi             | Da definire   |
| Monitoraggio e verifica     | Verifica annuale dei risultati  |

## OBIETTIVO 1 - Ambito d'azione: Raccolta e analisi dei dati

**SCHEDA n.2:** Monitoraggio dei casi di discriminazioni, molestie e mobbing presenti in Ateneo

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| Azione                      | Monitoraggio dei casi di discriminazioni, molestie e mobbing relativi a tutta la comunità dell'Università degli Studi di Padova  |
| Destinatari                 | Personale docente; Personale tecnico amministrativo; studentesse e studenti; componenti non strutturate di Ateneo  |
| Obiettivi                   | Rilevare la percezione soggettiva di vittima di discriminazioni, molestie, mobbing   |
| Descrizione dell'intervento | <ul style="list-style-type: none"><li>- Individuazione di un campione di persone suddiviso per genere e categorie di appartenenza</li><li>- Predisposizione di una intervista da sottoporre al campione</li><li>- Somministrazione dell'intervista</li><li>- Elaborazione dei dati</li><li>- Presentazione dei risultati</li><li>- Monitoraggio e valutazione dell'impatto delle azioni e degli interventi realizzati</li></ul>                            |
| Tempi                       | Un anno (Periodicità annuale nel triennio 2015-2017)   |
| Risorse interne             | <ul style="list-style-type: none"><li>- C.U.G.</li><li>- Osservatorio di Ateneo per le Pari Opportunità</li><li>- Commissione Pari Opportunità e Parità di Genere</li><li>- Consigliera di fiducia</li><li>- Nucleo di Valutazione di Ateneo</li><li>- Esperti statistici e psicologi</li><li>- Punto di Ascolto di Ateneo</li><li>- Servizio di medicina del lavoro</li><li>- Direzione Generale</li><li>- Servizio di Prevenzione e Protezione</li></ul> |
| Collaborazioni              | /  |
| Stima dei costi             | Da definire  |
| Monitoraggio e verifica     | Verifica annuale dei risultati   |



## OBIETTIVO 2 - Ambito d'azione: Ambiente di lavoro

### SCHEDA n.1: Tutela della salute, promozione del benessere lavorativo

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| Azione                      | Realizzazione di incontri riguardanti la salute delle donne e degli uomini nell'ottica della medicina di genere aperti a tutta la comunità dell'Università degli Studi di Padova  |
| Destinatari                 | Personale docente; Personale tecnico amministrativo; studentesse e studenti; componenti non strutturate di Ateneo   |
| Obiettivi                   | Tutelare la salute e migliorare il benessere lavorativo, promuovendo: <ul style="list-style-type: none"> <li>- incontri finalizzati a informare su eventuali comportamenti personali e/o lavorativi individuati come nocivi per la salute in un'ottica di medicina di genere</li> <li>- servizi specifici nell'ambito della medicina di genere</li> </ul> |
| Descrizione dell'intervento | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incontri di educazione alla salute con medici ed esperti degli argomenti individuati</li> <li>- Incontri in materia di benessere lavorativo con psicologi esperti degli argomenti individuati</li> <li>- Collaborazione per la creazione di servizi specifici nell'ambito della medicina di genere</li> </ul>    |
| Tempi                       | 1 anno (Periodicità annuale nel triennio 2015-2017)   |
| Risorse interne             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- C.U.G.</li> <li>- Commissione Pari Opportunità e Parità di Genere</li> <li>- Punto di Ascolto di Ateneo</li> <li>- Gruppo medicina di genere</li> <li>- Medico competente</li> <li>- Servizio di Prevenzione e Protezione</li> <li>- Dipartimento per la salute della donna e del bambino</li> </ul>             |
| Collaborazioni              | Medici specialisti, ostetriche e psicologhe/i esperte/i   |
| Stima dei costi             | 5000 € annui  |
| Monitoraggio e verifica     | Verifica annuale dei risultati  |

## OBIETTIVO 2 - Ambito d'azione: Ambiente di lavoro

### SCHEDA n. 2: Azioni per la trasparenza nelle selezioni

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| Azione                      | Azioni per la trasparenza nelle selezioni espletate nell'Ateneo   |
| Destinatari                 | Personale tecnico amministrativo; Personale docente; componenti non strutturate di Ateneo   |
| Obiettivi                   | Garanzia del rispetto delle pari opportunità e della non discriminazione in tutte le procedure di selezioni dell'Ateneo attraverso l'inserimento nei bandi, ove non già presenti, del valore (punti) attribuiti agli elementi valutabili della selezione stessa, onde evitare che questo non sia noto fin dall'inizio ai candidati. |
| Descrizione dell'intervento | Il C.U.G. provvederà, qualora necessario, ad inviare proposte di modifica dei regolamenti e/o dei bandi agli organi e alle strutture competenti, nell'ambito dei compiti propositivi, consultivi e di verifica attribuiti al C.U.G. dalla normativa nazionale   |
| Tempi                       | Un anno   |
| Risorse interne             | <ul style="list-style-type: none"><li>- C.U.G.</li><li>- Consiglio P.T.A.</li><li>- OO.SS e R.S.U.</li></ul>  |
| Collaborazioni              | /   |
| Stima dei Costi             | /   |
| Monitoraggio e verifica     | Verifica finale   |

## OBIETTIVO 2 - Ambito d'azione: Ambiente di lavoro

### SCHEDA N. 3 : Laboratorio teorico-esperienziale per la gestione dei conflitti

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| Azione                      | Laboratorio teorico-esperienziale per la gestione dei conflitti per il benessere lavorativo e la prevenzione del mobbing  |
| Destinatari                 | Personale tecnico amministrativo  |
| Obiettivi                   | Apprendere modalità adeguate di gestione dei conflitti: <ul style="list-style-type: none"><li>- riconoscere i segnali di stress</li><li>- acquisire tecniche di comunicazione efficace</li><li>- incrementare le competenze relazionali in termini di gestione dei conflitti e delle emozioni</li></ul> |
| Descrizione dell'intervento | Intervento a livello di gruppo, attraverso un laboratorio teorico-esperienziale   |
| Tempi                       | 1 anno (Periodicità annuale nel triennio 2015-2017)   |
| Risorse interne             | C.U.G.  |
| Collaborazioni              | Psicologhe/i esperte/i  |
| Stima dei Costi             | 5000 € annui  |
| Monitoraggio e verifica     | Verifica annuale dei risultati  |

### **OBIETTIVO 3 - Ambito di azione: formazione, linguaggio di genere e non discriminatorio, accesso ai diritti**

#### **SCHEDA n. 1: Azioni per la formazione e la cultura di genere**

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| Azione                      | Formazione sulle pari opportunità, contro le discriminazioni e il mobbing e per il benessere lavorativo  |
| Destinatari                 | Personale docente; Personale tecnico amministrativo; studentesse e studenti; componenti non strutturate di Ateneo  |
| Obiettivi                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incrementare la consapevolezza riguardo alla cultura di genere e alla raccolta di dati di genere</li> <li>- migliorare le conoscenze normative europee e nazionali in materia</li> <li>- ridurre le differenze e le discriminazioni</li> </ul>  |
| Descrizione dell'intervento | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Progettazione e realizzazione di moduli formativi</li> <li>- progettazione e realizzazione di convegni e seminari didattico-partecipativi</li> <li>- formazione specifica per le/i componenti degli organismi e per il personale dell'Ateneo che si occupa della raccolta dei dati in una prospettiva di genere</li> <li>- sensibilizzazione degli studenti dell'Ateneo attraverso la campagna "HeForShe" di UN Women.</li> </ul> |
| Tempi                       | 1 anno (Periodicità annuale nel triennio 2015-2017)  |
| Risorse interne             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- C.U.G.</li> <li>- Rettore con delega alle relazioni culturali, sociali e di genere</li> <li>- Delegata alle disabilità</li> <li>- Commissione Pari Opportunità e Parità di genere</li> <li>- Osservatorio di Ateneo per le pari opportunità</li> <li>- Servizi e Centri competenti dell'Ateneo</li> <li>- Servizio Formazione e sviluppo risorse umane</li> </ul>   |
| Collaborazioni              | Esperti in materia (interni ed esterni all'Ateneo)   |
| Stima dei costi             | € 10.000,00 (diecimila/00) annui   |
| Monitoraggio e verifica     | Verifica annuale dei risultati   |

### OBIETTIVO 3 - Ambito di azione: formazione, linguaggio di genere e non discriminatorio, accesso ai diritti

#### SCHEDA N. 2: Elaborazione di una guida interna all'uso di un linguaggio di genere e non discriminatorio

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| Azione                      | Elaborazione di una guida interna all'uso di un linguaggio di genere e non discriminatorio nei documenti e negli atti dell'Università degli Studi di Padova, che tenga conto anche delle raccomandazioni della Presidenza del Consiglio dei Ministri  |
| Destinatari                 | Personale tecnico amministrativo e docente di: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Direzione generale</li> <li>- Servizi dell'amministrazione centrale</li> <li>- Dipartimenti</li> <li>- Centri</li> <li>- Poli Multifunzionali</li> <li>- Scuole</li> <li>- Biblioteche</li> </ul>   |
| Obiettivi                   | Eliminazione graduale del linguaggio discriminatorio da documenti (lettere, delibere, verbali, atti istituzionali amministrativi) introducendo un linguaggio che ponga attenzione alla determinazione di genere e alla non discriminazione  |
| Descrizione dell'intervento | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promozione di un seminario didattico — partecipativo destinato a tutte le componenti dell'Ateneo</li> <li>- Istituzione di un gruppo di lavoro di esperti in materia per l'elaborazione di guide interne</li> <li>- Il C.U.G. invia a tutte le Strutture le guide elaborate, con la raccomandazione ad adeguarsi a quanto in esse contenuto</li> <li>- L'Amministrazione promuove al proprio interno la formazione di un gruppo di esperti con specifiche competenze linguistiche che promuova l'utilizzo di un linguaggio amministrativo non discriminatorio al fine di realizzare una revisione del linguaggio amministrativo utilizzato nella documentazione dell'Ateneo</li> </ul> |
| Tempi                       | 2 anni  |
| Risorse interne             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- C.U.G.</li> <li>- Rettore</li> <li>- Servizio Iniziative e attività sociali</li> <li>- Commissione Pari Opportunità e Parità di Genere</li> <li>- Osservatorio di Ateneo per le Pari Opportunità</li> <li>- CIRSG (Centro Interdipartimentale di Ricerca e Studi di Genere)</li> <li>- Delegata alla disabilità</li> <li>- Docenti e esperti in materia</li> </ul>   |
| Collaborazioni              | /   |
| Stima dei costi             | € 5.000,00 (cinquemila/00) annui  |
| Monitoraggio e verifica     | Verifica annuale dei risultati  |

### OBIETTIVO 3 - Ambito di azione: formazione, linguaggio di genere e non discriminatorio, accesso ai diritti

#### SCHEDA n. 3: Non-discriminazione e accesso ai diritti

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| Azione                      | Creazione di un gruppo di lavoro sulle tematiche della "non discriminazione" e per la raccolta e messa in rete delle "Carte dei diritti"   |
| Destinatari                 | Personale docente; Personale tecnico amministrativo; studentesse e studenti; componenti non strutturate di Ateneo  |
| Obiettivi                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Collaborazione fra organi di garanzia e Centri di ricerca di Ateneo per la promozione di una cultura della non-discriminazione e dell'uguaglianza nella differenza</li> <li>- Dare visibilità e facile accesso alle carte fondamentali dei diritti di studenti, docenti lavoratori dell'Ateneo</li> <li>- Dare informazioni aggiornate su pari opportunità, diritto allo studio, disabilità</li> </ul>  |
| Descrizione dell'intervento | Il gruppo di lavoro raccoglie codici, regolamenti, normative, ecc., a sostegno di una concezione ampia e inclusiva delle pari opportunità, e le rende visibili attraverso un'apposita pagina web del sito ufficiale di Ateneo. L'azione si ispira all'Art. 21 della Carta di Nizza che riprende principi e diritti contenuti nel <i>Codice Internazionale dei Diritti Umani</i> : "È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza a una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale." |
| Tempi                       | Un anno per la raccolta dati più azione continuativa di aggiornamento costante   |
| Risorse interne             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rettore con delega alle relazioni culturali, sociali e di genere</li> <li>- Rettore alle condizioni di lavoro e di studio</li> <li>- Delegata alle disabilità</li> <li>- Direttore Centro Diritti Umani</li> <li>- Direttore CIRSG</li> <li>- Presidente C.U.G.</li> <li>- Servizio legale</li> </ul>   |
| Collaborazioni              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organismi di parità</li> <li>- Commissione Immagine (sito Ateneo)</li> <li>- Centri di Ateneo e Interdipartimentali di ricerca</li> </ul>   |
| Stima dei costi             | Da definire  |
| Monitoraggio e verifica     | Verifica annuale dei risultati   |

### OBIETTIVO 3 - Ambito di azione: formazione, linguaggio di genere e non discriminatorio, accesso ai diritti

#### SCHEDA n. 4: Promozione dell'inclusione di qualità

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| Azione                      | In un'ottica di promozione dell'inclusione di qualità, azioni per favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità e promozione di servizi di supporto per figli di dipendenti che presentino difficoltà scolastiche e negli apprendimenti  |
| Destinatari                 | Tutte le componenti dell'Ateneo, strutturate e non strutturate, comprese studentesse e studenti   |
| Obiettivi                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promuovere programmi ed esperienze finalizzate all'inclusione per tutti</li> <li>- Facilitare l'inclusione lavorativa e le interazioni/relazioni nel contesto lavorativo</li> <li>- Favorire l'acquisizione di strumenti per la gestione del personale con disabilità</li> <li>- Supportare le famiglie di dipendenti che affrontino situazioni legate alla presenza in famiglia di figli con difficoltà scolastiche e negli apprendimenti</li> </ul>  |
| Descrizione dell'intervento | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proposta di giornate informative/formative legate ai temi dell'inclusività, del diversity management e della disabilità per Direttori/Dirigenti/Responsabili</li> <li>- Proposta di percorsi educativi/formativi per il potenziamento di abilità utili a costruire una vita lavorativa di qualità per dipendenti che, a causa di disabilità e vulnerabilità, presentano delle difficoltà</li> <li>- Proposta di corso di lingua dei segni come una delle strategie utili a facilitare in colleghi e dirigenti forme inclusive di comunicazione ed interazione</li> <li>- Promozione di servizi di supporto ad una vita lavorativa di qualità per dipendenti inseriti come da legge 68/99</li> <li>- Promozione di convenzioni con Centri, Laboratori, ecc. interessati alle tematiche dell'inclusione, del benessere, dell'autodeterminazione, delle difficoltà scolastiche e negli apprendimenti</li> <li>- Estensione del servizio di conversione dei testi cartacei in audio-libri, già a disposizione di studenti e studentesse dell'università, anche a dipendenti e figli di dipendenti con diagnosi di dislessia</li> </ul> |
| Tempi                       | 3 anni  |
| Risorse interne             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- CUG</li> <li>- Rettore alle condizioni di lavoro e di studio</li> <li>- Delegata alle disabilità</li> <li>- Commissione pari opportunità e parità di</li> </ul>  |

|                         |   |
|-------------------------|---|
|                         | <p>genere</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Servizio Iniziative e attività sociale</li> <li>- Servizio Formazione e sviluppo RU</li> <li>- Centro di Ateneo di Ricerca e di Servizi per la Disabilità, la Riabilitazione e l'Integrazione</li> </ul> |
| Collaborazioni          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Esperti in materia</li> <li>- Associazione Inaffondabili</li> </ul>  |
| Stima dei costi         | Da definire   |
| Monitoraggio e verifica | Verifica annuale  |



### **OBIETTIVO 3 - Ambito di azione: formazione, linguaggio di genere e non discriminatorio, accesso ai diritti**

#### **SCHEDA N. 5:** Programmazione di una rassegna di film sugli stereotipi di genere

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| Azione                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Programmazione e proiezione di una serie di film sull'argomento</li> <li>- Confronto con il pubblico</li> </ul>  |
| Destinatari                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Personale tecnico amministrativo</li> <li>- Studentesse/i</li> <li>- Docenti</li> <li>- Collaboratori strutturati e non</li> </ul>                     |
| Obiettivi                   | Decostruire gli stereotipi di genere attraverso la lettura critica di film  |
| Descrizione dell'intervento | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizzazione di un ciclo di film in modalità cineforum</li> <li>- Organizzazione di un dibattito conclusivo con una figura di chiara fama</li> </ul> |
| Tempi                       | 6 mesi  |
| Risorse interne             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- C.U.G.</li> <li>- Servizio iniziative e attività sociali</li> </ul>  |
| Stima dei costi             | € 3.000,00 (tremila/00)   |
| Monitoraggio e verifica     | Verifica finale dei risultati   |

## OBIETTIVO 4 -Ambito di azione: conciliazione e sostegno alla genitorialità (work-life balance)

### SCHEDA N. 1: Consolidamento dell'attuale progetto di telelavoro

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| Azione                      | Consolidamento telelavoro  |
| Destinatari                 | Personale tecnico amministrativo   |
| Obiettivi                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Consolidare e migliorare il progetto di telelavoro, estendendolo alle persone idonee ma impegnate in attività non telelavorabili</li> <li>- Promuovere il progetto di telelavoro nei Dipartimenti, in modo che prevedano a bilancio, in autonomia, postazioni telelavorabili</li> </ul>   |
| Descrizione dell'intervento | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Modifica del Regolamento di Ateneo che impedisce l'accesso al telelavoro in caso di incompatibilità con i compiti svolti nella struttura</li> <li>- Approfondimento sulle attività telelavorabili e possibilità di accesso all'istituto con mansioni temporaneamente diverse da quelle abitualmente svolte</li> <li>- Adeguamento del bando</li> <li>- Azione di divulgazione nei Dipartimenti</li> </ul> |
| Tempi                       | 1 anno   |
| Risorse interne             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gruppo di lavoro C.U.G.</li> <li>- Servizio iniziative e attività sociali</li> <li>- Commissione telelavoro di Ateneo</li> <li>- Servizio Organizzazione</li> </ul>   |
| Collaborazioni              | OO.SS. e R.S.U. di Ateneo  |
| Stima dei costi             | Da definire  |
| Monitoraggio e verifica     | Verifica finale dei risultati  |

## OBIETTIVO 4 - Ambito di azione: conciliazione e sostegno alla genitorialità (work-life balance)

### SCHEDA n. 2: Conciliazione tra vita privata e vita professionale

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| Azione                      | Azioni di aiuto al lavoro di cura  |
| Destinatari                 | Tutte le componenti dell'Ateneo, strutturate e non strutturate, comprese studentesse e studenti  |
| Obiettivi                   | Ridurre le assenze per malattia e favorire la conciliazione tra vita privata e vita professionale  |
| Descrizione dell'intervento | <p>Predisposizione di progetti differenziati per:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Attivazione di un servizio di baby-sitting a domicilio, attraverso l'istituzione di un elenco speciale di studentesse/i del Dipartimento FISPPA (Corsi di studio di area pedagogica). Il servizio interviene a chiamata per esigenze non programmate dei bambini di età 5-12 anni o per impegni di lavoro dei genitori in orari disagiati (es. Riunioni nel tardo pomeriggio)</li> <li>- Attivazione di un servizio di aiuto, con modalità analoghe a quelle del servizio di baby-sitting, per coloro che hanno esigenze di assistenza a persone anziane e/o disabili</li> <li>- Realizzazione di un accordo, individuazione degli aventi diritto, comunicazione del progetto al personale, presentazione della domanda</li> <li>- Formazione degli operatori</li> <li>- Il servizio sarà a pagamento regolamentato e differenziato in base alle tipologie di servizio</li> </ul> |
| Tempi                       | 3 anni   |
| Risorse interne             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- C.U.G.</li> <li>- FISPPA, Corsi di studio di area pedagogica</li> <li>- Direzione Generale</li> <li>- Servizio Iniziative e Attività Sociali</li> </ul>   |
| Collaborazioni              | OO.SS. e R.S.U.  |
| Stima dei costi             | Da definire  |
| Monitoraggio e verifica     | Verifica annuale dei risultati   |

## OBIETTIVO 4 - Ambito di azione: conciliazione e sostegno alla genitorialità (work-life balance)

**SCHEDA n. 3:** *Oggi ci pensa P.A.P.A'* - decostruzione degli stereotipi – formazione e risposta maschile rispetto alla conciliazione

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| Azione                      | Incentivazione del lavoro di cura nella popolazione maschile   |
| Destinatari                 | Tutte le componenti dell'Ateneo, strutturate e non strutturate, comprese studentesse e studenti  |
| Obiettivi                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aumentare la consapevolezza maschile sui ruoli educativi e sugli stereotipi di genere presenti nei luoghi di lavoro</li> <li>- Incrementare la condivisione del lavoro di cura e dell'accudimento maschile dei figli</li> </ul>   |
| Descrizione dell'intervento | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Richiesta di dati sull'utilizzo da parte della popolazione maschile di congedi parentali</li> <li>- Analisi e l'approfondimento delle cause che limitano l'accesso ai congedi parentali da parte dei padri</li> <li>- Predisposizione, con la collaborazione di esperti in materia, di un questionario sulla percezione maschile, dell'accudimento e del lavoro di cura</li> <li>- Presentazione finale dei risultati a tutto il personale</li> </ul> |
| Tempi                       | Un anno  |
| Risorse interne             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- C.U.G.</li> <li>- Servizio Iniziative e attività sociale</li> <li>- Servizio Amministrazione del personale</li> </ul>   |
| Collaborazioni              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Esperti in materia</li> <li>- Associazione maschile/plurale</li> </ul>  |
| Stima dei costi             | Da definire  |
| Monitoraggio e verifica     | Verifica annuale dei risultati   |