



PIANO DI AZIONI POSITIVE 2016 – 2018

PREMESSA

Il D. Lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità” prevede all’art. 48 che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne, in particolare promuovendo l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate.

La mancata adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni del Piano delle Azioni Positive comporta il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Ai sensi dell’art. 23 dello Statuto dell’Università degli Studi di Udine, la predisposizione del Piano di azioni positive rientra fra i compiti del Comitato Unico di Garanzia dell’Università di Udine per le Pari Opportunità e per la valorizzazione del benessere lavorativo contro le discriminazioni (CUG)

Il CUG, previsto per tutte le Pubbliche Amministrazioni dall’art. 21 della L. 183/2010, che novella il D. Lgs n. 165/2001 (Testo Unico sul lavoro nelle pubbliche amministrazioni) nasce da un’idea di semplificazione riunendo in un unico Organo le competenze già allocate fra più Organi; con riferimento all’Ateneo di Udine, il CUG è nato dall’unione del Comitato Pari Opportunità, organo previsto per legge che vanta una lunga tradizione in Ateneo, e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, organo nato sul tavolo contrattuale.

Al fine di adeguare il CUG alle peculiarità del sistema universitario, la Direttiva ministeriale 4 marzo 2011 - Linee guida sui CUG - ha previsto per le Università uno spazio di autonomia nella composizione dell’organo, prevedendo ad esempio la componente degli studenti.

L’Università di Udine ha individuato il CUG fra i propri organi, descrivendone nello Statuto le funzioni e i compiti ai fini del riequilibrio delle opportunità e della prevenzione alle discriminazioni in funzione del benessere organizzativo

In particolare il CUG promuove, anche in collaborazione con altri enti e soggetti, le misure e le azioni idonee a garantire pari opportunità effettive; ha compiti di verifica, consultivi e propositivi per favorire la realizzazione di un ambiente e di condizioni di lavoro improntati al benessere organizzativo, anche mediante azioni di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale, fisica o psicologica; promuove, anche al di fuori della comunità universitaria, la diffusione della cultura delle pari opportunità.

In relazione a quanto sopra, al fine di promuovere le pari opportunità per tutte le componenti della comunità universitaria, nonché azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, il CUG propone per il triennio 2016 – 2018 i seguenti interventi.



INTERVENTI A FAVORE DEL BENESSERE LAVORATIVO E ORGANIZZATIVO

Monitoraggio sul benessere organizzativo

La recente normativa in tema di prevenzione, sicurezza sui luoghi di lavoro e stress lavoro correlato (Testo Unico di Sicurezza D. Lgs. n. 81/08) introduce esplicitamente la necessità di valutare accanto ai rischi oggettivi anche i rischi di natura psicosociale, sia nella forma diretta (stress lavoro correlato, rischio di burn-out e vulnerabilità al mobbing nell'ambiente di lavoro) sia nella forma indiretta (conseguenze stressogene legate all'esposizione ad altri rischi). Anche per il triennio 2016 – 2018 si proseguirà nel monitoraggio sistematico e continuativo e successiva pubblicazione dei dati sul complessivo benessere lavorativo

Avvio di un progetto di monitoraggio sul benessere organizzativo della componente docente

Per "benessere organizzativo" si intende "la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione" (Avallone e Bonaretti, Benessere Organizzativo, 2003). Il benessere organizzativo è il primo elemento che influenza efficacia, efficienza, produttività e sviluppo di una struttura pubblica.

Il concetto di benessere organizzativo si riferisce, quindi, al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano: tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione, di condividere i valori, i linguaggi e le pratiche, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro. Verrà avviato un progetto di identificazione dei fattori peculiari che definiscono il benessere lavorativo di ricercatori e docenti di Uniud. L'obiettivo preliminare consiste nell'identificazione del *pool* di valori che costituiscono il senso dell'identità di appartenenza; successivamente verranno operazionalizzate le variabili che determinano il senso di soddisfazione e benessere individuale.

Erogazione di benefici economici al personale tecnico amministrativo (ai sensi dell'art.60 del CCNL 16.10.2008).

L'accordo di contrattazione integrativa n. 3/2015 del 6/07/2015 ha definito i criteri per l'attribuzione di sussidi e benefit a favore del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo in relazione a situazioni di disagio economico e per venire incontro al personale che si trovi a sostenere spese di varia natura per sé e per la famiglia (spese mediche, scolastiche, di trasporto...).

Proseguimento dell'attività di sostegno economico che consiste nell'erogazione di contributi per l'abbattimento delle rette mensili degli asili nido a favore dei lavoratori della comunità universitaria con figli in età compresa da 0 a 3 anni inseriti in strutture private o pubbliche

Corsi di aggiornamento per il personale Uniud

Sostegno alla valorizzazione del capitale intellettuale, capitale relazionale, valorizzazione del talento ed *empowerment* individuale e collettivo del personale,



attraverso la promozione di moduli di aggiornamento e formativi, anche con modalità laboratoriali.

Giornata Welcome Kids, dove lavorano mamma e papà

Organizzazione di una giornata di Open day, dedicata ai figli di docenti, personale tecnico amministrativo e collaboratori dell'Università di Udine. Durante l'incontro i bambini e le bambine potranno conoscere il luoghi di lavoro di mamma e papà, condividere uno spaccato di giornata lavorativa e scoprire i progetti e le attività dell'Università di Udine.

INTERVENTI FORMATIVI PER LA DIFFUSIONE DELLA CULTURA DI GENERE ATTRAVERSO INIZIATIVE DI RICERCA E DI FORMAZIONE

Riavvio e proseguimento del Corso di formazione "Donne, Politica e Istituzioni"- edizione - 2016

Lo scopo del corso è quello di fornire un insieme di conoscenze, in parte teoriche e in parte pratiche (attinenti al funzionamento di determinati meccanismi istituzionali e politici) volte a promuovere l'affermazione e l'inserimento della donna nella vita politica e nei centri decisionali, sia a livello nazionale che locale, nelle assemblee elettive, nei Consigli e nei Comitati Consultivi, dove le donne sono in genere in una posizione minoritaria. Il corso si finanzia con le quote degli iscritti e verrà avviato al raggiungimento di un numero minimo di partecipanti.

Collana editoriale "Donne e società"

In caso di avvio del Corso di formazione "Donne, Politica e Istituzioni"- edizione - 2016 ed in collaborazione con le direttrici responsabili Silvana Serafin e Marina Brollo, è opportuna la pubblicazione dei contributi scientifici tematici. La collana si offre come strumento per la diffusione di una visione interdisciplinare e di genere delle problematiche poste dalla nostra realtà globalizzata, multietnica e multiculturale, con l'obiettivo di contribuire alla realizzazione di una società più democratica.

Proseguimento del finanziamento di 2 borse di studio per studentesse allo scopo di offrire occasioni di approfondimento ed integrazione dei corsi universitari e di divulgazione delle ricerche e del dibattito intorno alla storia ed allo sviluppo dell'identità femminile.

Organizzazione di almeno un convegno

Obiettivo dell'organizzazione di almeno una iniziativa in tal senso è la sensibilizzazione e divulgazione della cultura della parità e delle pari opportunità tra uomini e donne e del benessere lavorativo, anche in un'ottica di sicurezza di genere.

Verifica di fattibilità della procedura di adozione del modulo di identità in transizione.

Rispondendo alla sollecitazione dell'Associazione studentesca IRIS, verrà avviata la verifica di fattibilità della procedura di carriera "alias" per studenti richiedenti che documentino l'avvio del percorso di transizione da un genere all'altro.



Proseguimento della campagna di comunicazione per la valorizzazione della cultura di genere

In collaborazione con la Fondazione Pubblicità Progresso, che a novembre 2013 ha presentato la nuova campagna sulla comunicazione sociale a favore della cultura della parità di genere "Conto su di te", ed in collaborazione con gli altri enti locali sul territorio interessato, proseguiranno le attività di coinvolgimento attivo della comunità studentesca per la definizione e realizzazione di una campagna integrata di sensibilizzazione e comunicazione sui temi della discriminazione e stereotipi di genere.

Aggiornamento del sito internet del CUG e dei contenuti su composizione, regolamento, documentazione e link relativi alle tematiche sulle pari opportunità, sulle attività organizzate (benessere, sicurezza, borse di studio, convegni) e sul personale.

Proseguimento del progetto per la realizzazione di un servizio socio-educativo per i figli del personale docente e tecnico amministrativo dell'Università di Udine in collaborazione con altri enti locali (quali ad esempio il Comune e la Provincia di Udine), riprendendo il lavoro già svolto dai componenti dei precedenti CPO.

Adesione e attività di collaborazione con la Conferenza Nazionale dei Comitati per le Pari Opportunità delle Università Italiane

Collaborazione con FIDAPA (Federazione Italiana Donne, Arti, Professioni, Affari) Sezione di Udine, per favorire la formazione e la preparazione post-laurea delle giovani donne alle soglie del mondo del lavoro, mediante l'erogazione di premi di laurea

MONITORAGGIO SULL'EVOLUZIONE INTERNA DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Messa a punto di un documento di rendicontazione quale il **Bilancio di genere per l'Università di Udine**

Il bilancio di genere, o *gender budgeting*, in quanto documento di bilancio che analizza e valuta in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economici-finanziari di un'amministrazione contribuisce a fornire strumenti di pianificazione e decisione nella gestione organizzativa

Il bilancio di genere e il bilancio sociale condividono struttura, finalità e destinatari; hanno lo scopo di elaborare una valutazione della gestione delle risorse e dell'efficacia ed efficienza delle azioni e delle spese effettuate nel perseguimento dell'obiettivo sovraordinato dell'effettiva e reale parità tra donne e uomini all'interno dell'organizzazione.

Verifica di fattibilità della procedura per l'individuazione della/del Consigliera/e di fiducia

La/il consigliera/e di Fiducia è una/un professionista esperta/o chiamata/o a prevenire, gestire, risolvere efficacemente i casi di molestia, mobbing e discriminazioni. La/il



consigliera/e opera in stretto contatto con il Comitato Unico di Garanzia e si rivolge a quanti, tra il personale, docenti, tecnici amministrativi e collaboratori dell'Ateneo, vogliono affidarsi a un soggetto terzo presso il quale trovare ascolto ed eventualmente ottenere supporto e assistenza nella risoluzione di dinamiche lavorative che possono determinare l'insorgere di disagio.

Prosecuzione del progetto di “telelavoro” per l'Università di Udine;

Conclusioni

Tenuto conto che altre azioni potranno essere sviluppate e con riserva di rimodulare il prossimo anno quanto sopra esposto, si rimette il presente Piano di Azioni positive 2016 – 2018 agli Organi di Governo per i previsti passaggi istituzionali. Al presente documento si allega tabella economica con previsione dei costi.