

CUG PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

2023 – 2025

Premessa

Con il presente Piano delle Azioni Positive il **Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" (CUG)** intende:

- garantire la realizzazione dell'uguaglianza formale e sostanziale all'interno della comunità universitaria, intesa nel modo più ampio;
- contrastare qualsiasi forma di discriminazione diretta e/o indiretta, ivi comprese quelle di genere;
- incentivare la conciliazione vita privata/lavoro e studio/lavoro;
- promuovere la rimozione di tutti quei fattori che possano incidere negativamente sulla parità, sul benessere e sulla sicurezza delle persone all'interno dei luoghi di lavoro.

Organo di vigilanza e di garanzia, promotore di parità, di non-discriminazione, di benessere, di salute e di sicurezza, il **CUG** individua un piano d'azione che, per il triennio 2023-2025, prevede tre distinte linee/aree di intervento, in tema di:

I) PARI OPPORTUNITÀ

II) VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE

III) CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

Ciascuna linea/area di intervento contempla azioni destinate a perseguire:

- la sensibilizzazione dell'intera comunità universitaria;
- la realizzazione di interventi di divulgazione e di formazione (per il personale TAB, per il personale docente e per la comunità studentesca);
- il miglioramento delle condizioni di uguaglianza e parità, di salute e di benessere lavorativo, di rispetto e di tutela dei diritti;
- la rimozione, di concerto con gli altri organi centrali, con le commissioni, con gli uffici competenti e con le rappresentanze sindacali dell'Ateneo, delle limitazioni e degli eventuali ostacoli alle pari opportunità, il benessere della comunità universitaria e di tutte le sue componenti e l'eliminazione delle discriminazioni.

Strategia



TOR VERGATA
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA

CUG

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

2023 – 2025

Questa, nel dettaglio, l'articolazione del Piano delle Azioni Positive 2023-2025.

I) PARI OPPORTUNITÀ

Obiettivo

Sensibilizzazione alla parità e all'uguaglianza; rimozione degli ostacoli nell'accesso allo studio, al lavoro e ai servizi; organizzazione di eventi formativi per tutta la comunità universitaria.

Azioni

- Diffusione di buone prassi volte alla realizzazione delle pari opportunità nell'accesso allo studio, alla ricerca, all'insegnamento e, in generale, al lavoro.
- Pianificazione di incontri periodici sull'avanzamento del Piano di Uguaglianza di genere e del Bilancio di genere con figure chiave della governance e delle strutture per facilitare la diffusione degli strumenti, rafforzarne le potenzialità e massimizzarne l'impatto.
- Istituzione di borse di studio per merito da assegnare a iscritte/i ai corsi di laurea triennale che presentino i maggiori tassi di segregazione di genere.
- Istituzione di borse di studio per studenti e studentesse richiedenti protezione internazionale, inclusa la partecipazione ai Foundation Courses.
- Avvio di uno studio di fattibilità su eventuali azioni volte al maggior coinvolgimento del genere sottorappresentato nei meccanismi decisionali.
- Adozione di un linguaggio non sessista e non discriminatorio in tutti i documenti (atti, decreti, regolamenti e determinazioni), nelle comunicazioni informali e in tutti i contesti (riunioni, seminari, lezioni); allo scopo sono state stilate – e saranno capillarmente diffuse – delle linee guida, denominate «Una scrittura correttamente “vergata”», per l'uso di un linguaggio chiaro e non discriminatorio.
- Implementazione dei contatti e della collaborazione con gli altri CUG (in particolare con quelli universitari, regionali e nazionali) e con associazioni e istituzioni con cui si condividano finalità e *vision*.

Formazione

CUG

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

2023 – 2025

- Previsione, nell'ambito delle attività di formazione e di aggiornamento rivolte ai/alle dipendenti, di workshop, open day e seminari in tema di parità e uguaglianza.
- Organizzazione di un corso di formazione sull'uguaglianza e sulle pari opportunità che sarà rivolto ai/alle dirigenti e ai/alle funzionari/e, al personale TAB, al personale docente e, in generale, a tutti/e coloro che abbiano interesse verso l'argomento.

II) VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE

Obiettivi

Sensibilizzazione verso il benessere lavorativo, la salute e la conciliazione vita privata/lavoro e studio/lavoro; realizzazione di interventi concreti volti all'incremento del livello di benessere percepito e all'attuazione della conciliazione; organizzazione di eventi formativi per tutta la comunità universitaria.

Azioni

- Diffusione di materiali informativi tema di benessere lavorativo, salute e conciliazione vita privata/lavoro e studio/lavoro.
- Introduzione di contratti di sostituzione di maternità per le ricercatrici e professoresse negli ultimi mesi di gravidanza e nel primo anno di maternità.
- Introduzione/ potenziamento, nella valutazione della ricerca d'Ateneo, di correttivi legati ai periodi di congedo per maternità e di altri periodi di congedo/aspettativa previsti dalle leggi vigenti al fine di ottenere una valutazione più equa.
- Aggiornamento e miglioramento della fruibilità dell'opuscolo che raccoglie normativa e disposizioni d'Ateneo in materia di genitorialità e identificazione negli uffici di un/una responsabile unico/a cui rivolgersi per ottenere informazioni e assistenza.
- Efficientamento di tutti gli spazi interni ed esterni all'Ateneo (mense, parcheggi, luoghi di studio, spazi per la socializzazione).
- Revisione del regolamento per richiesta e utilizzo di ferie e permessi solidali, estendendo a chi presta assistenza a parenti, coniugi, conviventi che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute, in coerenza con la normativa vigente.
- Aumento del budget destinato alla partecipazione alle spese per asili nido ampliando la rosa dei destinatari del provvedimento, includendo titolari di contratti e assegni di ricerca, dottorandi/e, specializzandi/e e ricercatori/trici.

CUG

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

2023 – 2025

- Ampliamento, anche grazie allo sportello d'ascolto CUG e in collaborazione con la 'Divisione sviluppo organizzativo', di misure atte a prevenire, gestire e rimuovere tutte le possibili situazioni di stress lavorativo, malessere, disagio, sovraccarico mentale e mobbing.
- Previsione e attuazione, anche in collaborazione con la commissione di Ateneo CARIS, di strategie di individuazione e di abbattimento delle barriere architettoniche presenti all'interno del campus universitario.
- Facilitazione e ampliamento della procedura di attivazione di un'identità "alias" a tutte le componenti dell'Ateneo che ne facciano richiesta, semplificando la procedura e alleggerendo gli oneri di prova.
- Promozione di eventi e iniziative, incluse le iniziative di volontariato aziendale, che possano favorire il miglioramento delle relazioni interpersonali, lo spirito di collaborazione e il senso di appartenenza, oltre a generare un positivo impatto sul territorio.

Formazione

- Realizzazione di incontri in tema di conciliazione, flessibilità, accesso ai permessi e ai congedi.
- Realizzazione, anche in collaborazione con la Divisione sviluppo organizzativo e con il PTV, di campagne informative e di open day in tema di nutrizione, benessere, sport e prevenzione.
- Organizzazione di un corso di formazione in tema di benessere lavorativo e organizzativo, con particolare riguardo alla conciliazione tra vita personale e lavoro, per il personale TAB e per il personale docente.

III) CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

Obiettivo

Sensibilizzazione nei confronti delle discriminazioni e della violenza; prevenzione e rimozione delle possibili situazioni critiche all'interno dell'Ateneo (discriminazioni relative al genere o all'orientamento sessuale, scarsa attenzione e scarsa integrazione delle minoranze); organizzazione di eventi formativi per tutta la comunità universitaria.

Azioni

- Individuazione e analisi degli indicatori di discriminazione e/o violenza all'interno della comunità universitaria (*Gender Discrimination Index*).

CUG

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

2023 – 2025

- Diffusione di buone prassi volte a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza.
- Apertura, presso la Macroarea di Lettere e Filosofia, di un centro antiviolenza per donne vittime di violenza, finanziato dalla Regione Lazio e gestito da un'associazione attiva nella prevenzione e nel contrasto alla violenza di genere.
- Realizzazione di una guida pratica in caso di violenza di genere da distribuire sul territorio in collaborazione con associazioni, municipi, commissariati e strutture ospedaliere a partire dal Centro Antiviolenza di Ateneo e dal Policlinico Tor Vergata, dove sono attivi uno sportello di ascolto diretto e il codice rosa
- Realizzazione, in almeno una toilette per Macroarea e al Rettorato, di postazioni adatte al cambio del pannolino di neonati, per favorire le studentesse madri e gli studenti padri nel caso in cui abbiano necessità di portare con sé i figli durante lo svolgimento di pratiche amministrative, esami, discussioni delle tesi di laurea ecc.
- Organizzazione di incontri specifici ai quali saranno invitati esperti/e di settore (giudici, avvocati/e, assistenti sociali, psicologi e psicologhe, rappresentanti degli enti e delle associazioni attive sul territorio) in cui si darà conto del quadro normativo e si illustreranno le misure di tutela (modalità di denuncia, accesso al gratuito patrocinio, inserimento in strutture protette).
- Incremento dei contatti e delle collaborazioni del CUG di Ateneo con le associazioni e con gli Enti territoriali impegnati nel contrasto alla violenza.
- Avvio di iniziative di promozione della parità di genere riguardanti la terza missione dell'Università in relazione alle realtà territoriali e associative.
- Prevenzione delle possibili situazioni di rischio e adozione di *best practices* volte a favorire l'integrazione e l'effettiva tutela dei diritti.
- Valutazione dell'opportunità di aderire all'Associazione Parks, associazione senza scopo di lucro, i cui soci sono esclusivamente datori di lavoro, che supporta aziende, enti e istituzioni private e pubbliche nel creare ambienti di lavoro inclusivi e rispettosi di tutti i dipendenti, e in particolare di quelli LGBT+.
- Verifica di un uso appropriato del linguaggio per contrastare ogni forma di discriminazione e favorire una comunicazione coerente con le Linee guida d'Ateneo «Una scrittura correttamente “vergata”».

Formazione



TOR VERGATA
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA

CUG PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

2023 – 2025

- Previsione, nell'ambito delle attività di formazione e di aggiornamento rivolte ai dipendenti, di workshop, open day e seminari in tema di discriminazione e di lotta alla violenza.
- Organizzazione di un corso di formazione in tema di violenza di genere per il personale TAB, per il personale docente e per gli studenti e le studentesse.