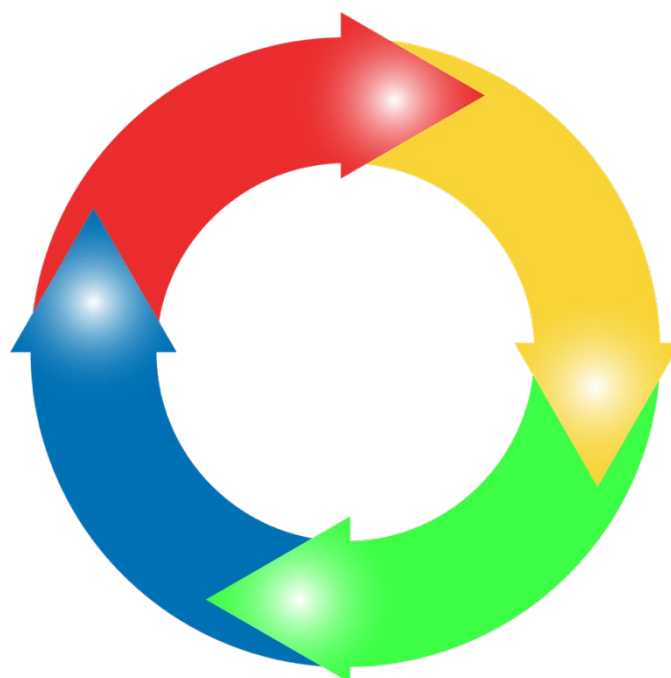


Università degli Studi Roma Tre

Piano delle azioni positive 2021-2023



| | |
|---|-----------|
| INTRODUZIONE | 3 |
| 1. AZIONI DI BENESSERE ORGANIZZATIVO | 4 |
| 1a. Indagine sul benessere organizzativo dei dipendenti | 4 |
| 1b. Formazione sul lavoro agile e monitoraggio dei percorsi di lavoro agile e telelavoro | 5 |
| 1c. Giornata del benessere e dei corretti stili di vita | 5 |
| 1d. Potenziamento del Servizio Prevenzione e Protezione | 6 |
| 1e. Assistenza sanitaria | 6 |
| 1f. Progetto di sensibilizzazione sul fenomeno della violenza maschile sulle donne | 7 |
| 2. CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA FAMILIARE, DI LAVORO E DI STUDIO | 7 |
| 2a. Consolidamento del sistema dei rimborsi | 7 |
| 2b. Studio di fattibilità di un progetto di welfare per l'Ateneo | 8 |
| 3. SENSIBILIZZAZIONE SULLE TEMATICHE DELL'UGUAGLIANZA, DELLE PARI OPPORTUNITA' E DELLA NON DISCRIMINAZIONE | 8 |
| 3a. Formazione sulla violenza di genere rivolto ai dipendenti dell'Università | 8 |
| 3b. Supporto alla disabilità | 9 |
| 3c. Organizzazione e promozione di incontri sui temi dell'identità di genere, della non violenza, della non discriminazione e sull'importanza della valorizzazione delle differenze | 9 |
| 4. PROSPETTIVA DI GENERE. MONITORAGGIO E GESTIONE DELLE SITUAZIONI DI DISCRIMINAZIONE | 10 |
| 4a. Bilancio di Genere | 10 |

INTRODUZIONE

La redazione del presente Piano delle azioni Positive è stata elaborata recependo la proposta del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, dell'Università degli studi Roma Tre, costituito nella sua composizione attuale lo scorso 1 febbraio 2021.

La normativa di riferimento è costituita da:

- ✓ Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 recante il "Codice della pari opportunità tra uomo e donna ai sensi dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";
- ✓ Direttiva 2006/54/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- ✓ Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" e della Direttiva del 26 giugno 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche";
- ✓ art. 1, comma 6, e l'art. 20 dello Statuto dell'Università degli Studi Roma Tre;
- ✓ Piano Integrato di Ateneo 2021-2023, approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione del 27 gennaio 2021;
- ✓ D.R. n. 10552 del 1° febbraio 2021, inerente l'attuale costituzione del CUG;

Facendo propria la proposta approvata dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) nella seduta del 30 marzo 2021, nella consapevolezza dell'importanza che il principio delle pari opportunità riveste per la

costruzione di una società democratica e multiculturale e per la valorizzazione dell'ambiente di lavoro, con il presente Piano di Azioni Positive per il triennio 2021/2023, l'Ateneo intende promuovere e supportare iniziative che contribuiscano alla piena realizzazione di tale principio nella Comunità universitaria di Roma Tre.

Il presente Piano illustra le azioni promosse dal CUG, dalle strutture e dagli organi competenti nell'ambito delle prerogative previste dallo Statuto di Ateneo e dal vigente sistema organizzativo. Per ciascuna azione positiva individuata sono indicate le strutture coinvolte nella realizzazione della medesima e nel raggiungimento degli obiettivi proposti.

Il CUG offrirà il supporto necessario alle strutture coinvolte nell'attuazione delle azioni a ciascuna assegnate.

Lo Statuto dell'Università degli Studi Roma Tre riconosce quale valore fondante della propria realtà istituzionale il principio costituzionale delle pari opportunità (*"nell'accesso allo studio, al lavoro e alla ricerca, nel pieno rispetto dei principi di merito e delle capacità individuali, impegnandosi a rimuovere ogni discriminazione anche nella progressione di carriera dei docenti e del personale tab e in accordo con quanto stabilito nel proprio Codice etico. L'Università promuove, anche attraverso la valorizzazione degli studi di genere, la realizzazione dell'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne"*) (così art. 1, comma 6, Statuto dell'Ateneo Roma Tre).

Nella prospettiva di accrescere la sensibilità ai temi e ai problemi della non discriminazione e delle pari opportunità al fine di generare una coscienza diffusa e condivisa fra tutti i membri della comunità universitaria, Roma Tre intende consolidare con tale piano alcune iniziative attuate nel precedente anno e, al contempo, di attuarne delle nuove come previsto dal Piano integrato triennale, tenuto conto anche del perdurare dell'attuale emergenza sanitaria. Le misure specifiche intendono:

- promuovere il benessere organizzativo;
- favorire la conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio;
- promuovere la prevenzione e il contrasto della violenza e della discriminazione;
- sensibilizzare la comunità sul tema dell'uguaglianza e delle pari opportunità per creare un ambiente di studio e di lavoro fondato sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze;
- favorire attraverso la formazione la cultura della non discriminazione, delle pari opportunità e della non violenza, con iniziative specifiche rivolte sia alla comunità universitaria che alla cittadinanza;
- contribuire a costruire la prospettiva di genere nella politica locale dell'istruzione e, nello specifico, nella formazione e nella ricerca.
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, negli ambiti professionali e nei settori tecnologicamente avanzati e ai livelli di responsabilità;
- favorire analisi di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere)

1. AZIONI DI BENESSERE ORGANIZZATIVO

Per benessere organizzativo si intende la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori che operano al suo interno con la finalità di creare

un'organizzazione del lavoro efficace e produttiva promuovendo e mantenendo un adeguato grado di benessere fisico e psicologico.

Si tratta di un aspetto di fondamentale rilevanza anche all'interno della realtà universitaria di Roma Tre che si impegna da tempo a promuovere le buone pratiche di sostenibilità all'interno e all'esterno dell'Ateneo, a favorire la mobilità sostenibile e la conciliazione tra la vita e il lavoro e a promuovere il benessere, la salute e la sicurezza sul lavoro. In questo senso numerose sono le iniziative di welfare riguardanti, ad esempio, la prevenzione medica e l'assistenza sanitaria, il sostegno alle famiglie mediante il rimborso spese per asili nido, scuole materne, primarie e centri estivi.

Anche il Piano integrato di Ateneo 2021 – 2023 conferma le strategie adottate per accrescere il livello di benessere organizzativo dell'ambiente di lavoro con interventi orientati a migliorare il benessere fisico e psicologico e a garantire il rispetto delle pari opportunità con un piano di formazione continua del personale a tutti i livelli, con un adeguato livello dei servizi di welfare aziendale e con una pianificazione delle nuove azioni che riflettono i bisogni derivanti dalla continua trasformazione del contesto lavorativo.

A tal fine, nella piena condivisione del Piano integrato triennale di Ateneo, si individuano le seguenti misure:

1a. Indagine sul benessere organizzativo dei dipendenti

| | |
|-----------------------------|---|
| Destinatari | Personale TAB dell'Università degli Studi Roma Tre |
| Obiettivi | Acquisizione di informazioni utili per programmare azioni volte a migliorare il clima dell'ambiente di lavoro che si riflettono sulla performance individuale e collettiva attraverso opportuni interventi negli ambiti in cui siano emerse eventuali criticità |
| Descrizione dell'intervento | Condurre indagini rivolte alla rilevazione del benessere organizzativo percepito dai dipendenti, alla somministrazione e rendicontazione degli esiti ai fini dell'avvio dell'indagine riferita all'anno successivo |
| Strutture coinvolte | Area del Personale e CUG |

| | |
|--------------------------------------|--|
| Azioni 2021 | <ul style="list-style-type: none"> - Istituzione di un tavolo di lavoro con tutti i soggetti deputati alla realizzazione dell'azione; - Analisi dei risultati emersi dalla rilevazione sul benessere organizzativo condotta su tutto il personale TAB con riferimento all'anno 2014; - Predisposizione del questionario finalizzato all'avvio dell'indagine relativa all'anno 2021 calibrando il questionario anche sulla base dei risultati raccolti |
| Indicatori | <ul style="list-style-type: none"> - Costituzione del tavolo di lavoro entro il mese di aprile 2021; - Analisi dei risultati relativi all'indagine dell'anno 2014 entro il mese di giugno 2021; - Elaborazione dello schema di quesiti da introdurre nell'indagine entro dicembre 2021 |
| Voce di Budget Economico 2021 | Altri costi per servizi |

1b. Formazione sul lavoro agile e monitoraggio dei percorsi di lavoro agile e telelavoro

| | |
|--------------------------------------|--|
| Destinatari | Personale tecnico amministrativo |
| Obiettivo | Sostegno ai percorsi di lavoro a distanza attraverso incontri di formazione e monitoraggio dell'andamento dei progetti di lavoro agile e telelavoro |
| Descrizione | Organizzare incontri di formazione sul lavoro a distanza. Sviluppare l'attività di monitoraggio attraverso una sinergia tra la struttura preposta di ateneo e il CUG |
| Strutture coinvolte | Area del Personale Ufficio Formazione e CUG |
| Azioni 2021 | <ul style="list-style-type: none"> - Mantenimento e implementazione del monitoraggio sul lavoro agile; - Attività di formazione per i lavoratori agili e i telelavoratori |
| Indicatori | <ul style="list-style-type: none"> - Organizzazione di almeno un percorso formativo sul lavoro agile che coinvolga tutto il personale TAB di Roma Tre; - Programmazione di incontri della struttura preposta di ateneo |
| Voce di Budget Economico 2021 | Formazione del personale |

1c. Giornata del benessere e dei corretti stili di vita

| | |
|---------------------|--|
| Destinatari | Comunità universitaria e cittadini |
| Obiettivi | Programmazione di attività ed eventi finalizzati alla promozione del benessere psico-fisico e dei corretti stili di vita attraverso un'adeguata pratica dell'attività motoria e una corretta alimentazione |
| Descrizione | Entro il mese di settembre 2021 sarà pianificato almeno un evento di informazione e formazione su temi quali: la corretta alimentazione e, più in generale, i corretti stili di vita, nonché la promozione dell'attività motoria in occasione della Giornata del benessere |
| Strutture coinvolte | CUG, Area servizi per lo sport, Dipartimenti e Corsi di studio interessati |
| Azioni 2021 | <ul style="list-style-type: none"> - Definizione di un gruppo di lavoro; - Pianificazione, entro il mese di settembre 2021, di almeno un incontro di informazione/formazione sui corretti stili di vita in vista della Giornata del |

| | |
|--------------------------------------|--|
| | <p>benessere;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Celebrazione della Giornata del benessere nel mese di ottobre 2021, se possibile, in presenza presso lo stadio Alfredo Berra o, in caso del persistere dell'emergenza sanitaria, attraverso attività on-line |
| Indicatori | Realizzazione dell'evento entro il mese di ottobre 2021 |
| Voce di Budget Economico 2021 | Organizzazione di manifestazioni e convegni |

1d. Potenziamento del Servizio Prevenzione e Protezione

| | |
|--------------------------------------|---|
| Destinatari | Comunità universitaria |
| Obiettivi | <ul style="list-style-type: none"> - Sostegno alla comunità universitaria durante l'emergenza attraverso lo svolgimento di attività di screening; - Potenziamento del Servizio Prevenzione e Protezione di Ateneo con l'attivazione di una struttura dedicata all'emergenza |
| Descrizione | Il progetto intende sostenere la Comunità universitaria nell'affrontare l'emergenza epidemiologica attualmente in corso attraverso il convenzionamento con una struttura sanitaria finalizzato allo svolgimento di attività di screening presso l'Ateneo |
| Strutture coinvolte | Servizio Prevenzione e Protezione, Area del Personale |
| Azioni 2021 | <ul style="list-style-type: none"> - Potenziamento del Servizio Prevenzione e Protezione - Implementazione dei servizi di supporto di Ateneo dedicati all'emergenza |
| Indicatori | <ul style="list-style-type: none"> - Definizione del progetto e del gruppo di lavoro entro aprile 2021 - Creazione e allestimento di uno spazio idoneo entro maggio 2021 - Avvio del progetto entro giugno 2021 |
| Voce di Budget Economico 2021 | Costi del Personale Dirigente e Tecnico Amministrativo |

1e. Assistenza sanitaria

| | |
|---------------------|--|
| Destinatari | Studentesse/Studenti fuori sede e partecipanti al Progetto Erasmus, Personale TAB |
| Obiettivi | <ul style="list-style-type: none"> - Assistenza sanitaria alle Studentesse e agli Studenti fuori sede e partecipanti al Progetto Erasmus mediante accordi con il Servizio Sanitario Nazionale; - Attivazione di pacchetti di prestazioni mediche generiche e cardiologiche per i dipendenti |
| Descrizione | Il progetto intende assicurare l'assistenza sanitaria alle studentesse e agli studenti fuori sede e partecipanti al Progetto Erasmus attraverso specifici accordi con l'Azienda sanitaria e fornire al personale, nell'ambito di tali accordi, pacchetti di prestazioni mediche generiche e cardiologiche a condizioni agevolate |
| Strutture coinvolte | Servizio Prevenzione e Protezione, Area del Personale, Area Studenti |
| Azioni 2021 | <ul style="list-style-type: none"> - Perfezionamento dell'accordo con la ASL/Strutture private - Attivazione dei pacchetti di prestazioni mediche generiche e cardiologiche per i dipendenti a tariffe agevolate |
| Indicatori | <ul style="list-style-type: none"> - Proposta di accordo con la ASL entro settembre 2021 - Attivazione dei pacchetti di prestazioni mediche e cardiologiche per i dipendenti a tariffe agevolate entro 30 giorni dal raggiungimento dell'accordo |

| | |
|--------------------------------------|---|
| Voce di Budget Economico 2021 | Altri interventi per gli studenti, Altri costi per servizi |
|--------------------------------------|---|

1f. Progetto di sensibilizzazione sul fenomeno della violenza maschile sulle donne

| | |
|--------------------------------------|--|
| Destinatari | Studentesse, Personale TAB e Docente |
| Obiettivi | Condivisione di esperienze e competenze per contrastare la violenza maschile sulle donne. Creazione di una rete di soggetti che lavorano a vario titolo per il contrasto alla violenza con finalità di sensibilizzazione e formazione |
| Descrizione | Sulla base della proposta formulata dalle Studentesse e dagli Studenti, il Rettore ha comunicato al Senato Accademico (seduta del 24/03/2021) la volontà di attivare, di concerto con Università di Studi Tor Vergata e Sapienza Università di Roma, iniziative finalizzate a sensibilizzare la comunità accademica sui temi della prevenzione e del contrasto della violenza maschile sulle donne |
| Strutture coinvolte | Rettorato e Direzione Generale |
| Azioni 2021 | - Attività preliminari alla progettazione degli interventi |
| Indicatori | - Predisposizione dello Studio di fattibilità entro ottobre 2021 |
| Voce di Budget Economico 2021 | Organizzazione di manifestazioni e convegni |

2. CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA FAMILIARE, DI LAVORO E DI STUDIO

Il CUG, nella prospettiva di attuare valide politiche di pari opportunità all'interno degli ambienti di lavoro e di combattere le discriminazioni di genere, intende introdurre azioni che rendano più agevole coniugare l'attività professionale con le responsabilità familiari.

Nel condividere pienamente l'accresciuto impegno dell'Ateneo, espresso anche nel già

citato Piano integrato 2021-23, a individuare nuove modalità di lavoro in grado di garantire una maggiore flessibilità nel conciliare tali esigenze, quali il telelavoro (TL) e lo smart working (SW), il CUG ritiene opportuno affiancare tali misure con la promozione di ulteriori iniziative di welfare aziendale per il sostegno del reddito delle famiglie dei dipendenti (rimborso spese per asili nido, scuole materne, primarie e centri estivi).

Con tale finalità si propone di incentivare la conciliazione dei tempi di vita familiare, di lavoro e di studio con le misure di seguito descritte:

2a. Consolidamento del sistema dei rimborsi

| | |
|---------------------|--|
| Destinatari | Personale TAB |
| Obiettivo | Promozione di ulteriori iniziative a sostegno del reddito delle famiglie dei dipendenti |
| Descrizione | Proseguimento della collaborazione con l'Ateneo per favorire il supporto alle famiglie che devono sostenere spese per la custodia e l'istruzione dei figli e individuazione di soluzioni alternative alla scuola per il periodo estivo |
| Strutture coinvolte | CUG, Area del Personale |
| Azioni 2021 | Consolidamento del sistema dei rimborsi spese per asili nido, scuole materne, primarie e centri estivi |
| Indicatori | Erogazione del contributo entro maggio 2021 |

| | |
|--------------------------------------|---|
| Voce di Budget Economico 2021 | Sussidi e provvidenze a favore del Personale Tecnico, amministrativo |
|--------------------------------------|---|

2b. Studio di fattibilità di un progetto di welfare per l'Ateneo

| | |
|--------------------------------------|--|
| Destinatari | Personale TAB, Docenti |
| Obiettivo | Ampliamento dei benefici già ricompresi nelle azioni di welfare dell'Ateneo e introduzione di nuovi interventi, anche a sostegno della conciliazione vita e lavoro |
| Descrizione | Conoscere le principali esigenze di conciliazione della vita lavorativa con le esigenze familiari riferite alla cura del coniuge, dei figli minori, di anziani, disabili o altre situazioni allo scopo di predisporre un progetto di welfare di Ateneo |
| Strutture coinvolte | Area del Personale, Area Contratti, Ufficio Relazioni Sindacali, CUG |
| Azioni 2021 | Studio di fattibilità di un progetto di welfare per l'Ateneo |
| Indicatori | Presentazione dello studio di fattibilità entro il 31 ottobre 2021 |
| Voce di Budget Economico 2021 | Sussidi e provvidenze a favore del Personale Tecnico, amministrativo |

3. SENSIBILIZZAZIONE SULLE TEMATICHE DELL'UGUAGLIANZA, DELLE PARI OPPORTUNITA' E DELLA NON DISCRIMINAZIONE

Per contribuire a sensibilizzare la comunità universitaria nonché l'intera cittadinanza sul tema delle pari opportunità e della non discriminazione, il CUG di Ateneo intende:

- promuovere l'attività seminariale e convegnistica che docenti dell'Ateneo, afferenti ai diversi settori scientifico-disciplinari, intendono realizzare sul tema della non violenza, della non discriminazione e sull'importanza della valorizzazione delle differenze;
- promuovere iniziative culturali e didattiche

anche con altre realtà istituzionali o associative che operano sul territorio di Roma rivolte non solo alla Comunità universitaria ma anche all'intera cittadinanza, sul diritto antidiscriminatorio e/o sull'importanza dell'uso del linguaggio di genere all'interno della Pubblica Amministrazione;

- incentivare gli studenti e le studentesse dell'Ateneo ad approfondire temi legati alle pari opportunità e al principio di non discriminazione;
- sensibilizzare l'intera Comunità universitaria sull'importanza di denunciare ogni forma di molestia, violenza o discriminazione all'interno dell'università;

In tale prospettiva, si intende adottare le seguenti misure:

3a. Formazione sulla violenza di genere rivolto ai dipendenti dell'Università

| | |
|----------------------------|--|
| Destinatari | Personale dell'Ateneo |
| Obiettivo | Diffusione di una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e alla prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza |
| Descrizione | In attuazione della Direttiva 2/19 Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche si intende promuovere un corso di formazione specifico sulla violenza di genere rivolto a tutto il personale di Ateneo |
| Strutture coinvolte | CUG, Area del Personale, Docenti interessati |
| Azioni 2021 | Programmazione ed attuazione di attività di formazione anche attraverso uno o più incontri on line |

| | |
|--------------------------------------|---|
| Indicatori | Avvio della formazione nel mese di ottobre 2021 |
| Voce di Budget Economico 2021 | Formazione del personale |

3b. Supporto alla disabilità

| | |
|--------------------------------------|--|
| Destinatari | Personale dell'Ateneo, Studentesse/Studenti |
| Obiettivo | Diffusione di una cultura organizzativa orientata alla non discriminazione, all'inclusione e all'accessibilità nel rispetto del diritto allo studio |
| Descrizione | Collaborare con le strutture dell'Ateneo per il miglioramento dell'inclusione e dell'accessibilità anche con il potenziamento di ausili tecnologici per la fruizione delle lezioni e per l'accessibilità del materiale didattico da parte delle studentesse e degli studenti con disabilità. Sviluppare le attività di tutorato per l'orientamento e il supporto in favore di studentesse e studenti con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA). Agevolare l'accesso alle attività sportive da parte delle persone disabili. Promuovere l'attività seminariale e convegnistica sul tema della disabilità per l'accrescimento delle conoscenze e delle metodologie di inclusione da parte della comunità |
| Strutture coinvolte | CUG, Area del Personale, Ufficio per la disabilità, Area Iniziative sportive |
| Azioni 2021 | <ul style="list-style-type: none"> - Sviluppo di ausili tecnologici per la fruizione delle lezioni da parte persone con disabilità; - Potenziamento del tutorato personalizzato per studentesse/studenti DSA; - Agevolazione dell'accesso delle/dei disabili allo sport; - Promozione dell'attività seminariale e convegnistica che docenti dell'Ateneo intendono realizzare sul tema della disabilità |
| Indicatori | <ul style="list-style-type: none"> - Studio di fattibilità per sviluppo ausili tecnologici nel mese di maggio 2021; - Attivazione del tutorato personalizzato per DSA entro maggio 2021; - Programmazione dell'accesso alle strutture sportive nel mese di giugno 2021. - Programmazione dell'attività seminariale nel mese di settembre 2021 |
| Voce di Budget Economico 2021 | Interventi a favore degli studenti disabili |

3c. Organizzazione e promozione di incontri sui temi dell'identità di genere, della non violenza, della non discriminazione e sull'importanza della valorizzazione delle differenze

| | |
|-------------|---|
| Destinatari | Comunità universitaria e cittadinanza |
| Obiettivo | Contributo alla diffusione di una cultura delle pari opportunità, della non violenza e non discriminazione e sull'importanza della valorizzazione delle differenze |
| Descrizione | <p>Le azioni che verranno attuate saranno volte a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promuovere iniziative culturali e didattiche su tali temi, sia da parte dei Docenti dell'Ateneo che in collaborazione con altre realtà Istituzionali o associative. - Incentivare le Studentesse e gli Studenti dell'Ateneo all'approfondimento dei temi legati all'identità di genere, o più in generale alle pari |

| | |
|--------------------------------------|---|
| | <p>opportunità e al principio di non discriminazione.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibilizzare l'intera Comunità universitaria sull'importanza di denunciare ogni forma di molestia, violenza o discriminazione all'interno dell'università. - Organizzare e promuovere incontri formativi aperti anche all'intera cittadinanza sull'importanza dell'uso del linguaggio di genere all'interno della Pubblica Amministrazione |
| Strutture coinvolte | CUG, Dipartimenti di Ateneo e relatori esperti dei temi trattati interni o esterno all'Ateneo |
| Azioni 2021 | <ul style="list-style-type: none"> - Organizzazione di eventi e iniziative anche in modalità on line nel corso dell'anno solare sui temi oggetto dell'azione, in particolare iniziative a contrasto delle molestie e della violenza di genere. - Costituzione di un gruppo di lavoro per la stesura di linee guida sull'uso del linguaggio di genere all'interno della Pubblica Amministrazione, utili anche alla revisione della modulistica di Ateneo |
| Indicatori | <ul style="list-style-type: none"> - Eventi organizzati anche on line nel corso dell'anno solare sui temi oggetto dell'azione; - Costituzione del gruppo di lavoro per la stesura di linee guida sull'uso del linguaggio di genere all'interno della Pubblica Amministrazione, utili anche alla revisione della modulistica di Ateneo |
| Voce di Budget Economico 2021 | Organizzazione di manifestazioni e convegni |

4. PROSPETTIVA DI GENERE. MONITORAGGIO E GESTIONE DELLE SITUAZIONI DI DISCRIMINAZIONE

Il CUG intende promuovere la prospettiva di genere attraverso la redazione di documenti che "fotografano" la realtà universitaria e che siano in grado di orientare i diversi interventi programmatici-istituzionali.

Il Bilancio di Genere, inteso come verifica dei risultati conseguiti a livello di promozione delle pari opportunità nell'ambito della formazione, della ricerca e del benessere di studenti e lavoratori, riporta la composizione di genere

delle varie componenti dell'Ateneo: studenti, personale TAB, personale docente e ricercatore, evidenziando la diversa partecipazione di donne e uomini alle attività dell'Università.

Il bilancio di genere si configura come uno strumento indispensabile per la programmazione delle politiche e della buona prassi di Ateneo e costituisce uno strumento indispensabile nella definizione del piano delle azioni positive.

In tale prospettiva si intende sostenere la seguente attività:

4a. Bilancio di Genere

| | |
|--------------------|---|
| Destinatari | Comunità universitaria |
| Obiettivo | Valutazione dell'impatto delle politiche attuate per garantire una maggiore equità, efficienza e trasparenza delle azioni rispetto alle pari opportunità; miglioramento della performance organizzativa, realizzata anche attraverso un equilibrato utilizzo delle risorse umane visto in ottica di genere; |
| Descrizione | Rielaborare i dati statistici forniti dall'Ufficio statistico di Ateneo nell'ottica di genere; presentare i risultati agli organi di Ateneo; descrivere il piano di |

| | |
|--------------------------------------|--|
| | azioni positive adottate e le iniziative realizzate |
| Strutture coinvolte | CUG, Area del Personale, Area Programmazione e Controllo |
| Azioni 2021 | Definizione gruppo di lavoro e personale TAB a supporto della raccolta dei dati e stesura del Bilancio di genere |
| Indicatori | <ul style="list-style-type: none"> - Definizione del gruppo di lavoro e individuazione del personale TAB e degli indicatori statistici necessari al bilancio entro settembre 2021 - Conclusione raccolta dati entro febbraio 2022 - Stesura del bilancio entro il 30 marzo 2022 |
| Voce di Budget Economico 2021 | Costi del Personale Dirigente e Tecnico Amministrativo |