

***CUG - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni***

**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE
dell'Università degli Studi dell'Aquila**

2018-2021

CUG - Presidente: Prof.ssa Francesca Caroccia
mail: cug@strutture.univaq.it
<http://www.univaq.it/organizzazione/or/cug>

PREMESSA

Il 5 luglio 2006, il Parlamento europeo ed il Consiglio hanno emanato la direttiva 2006/54/CE, allo scopo, espressamente dichiarato nell'art. 1 della direttiva stessa, di assicurare l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego.

La parità fra uomini e donne costituisce un principio fondamentale del diritto comunitario, sancito agli art. 2 e 3 del Trattato, e costantemente ribadito dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia. In tali disposizioni, la parità fra i sessi è definita "compito" e "obiettivo" della Comunità, che ha l'obbligo concreto di promuoverla in tutte le sue attività. Gli articoli 21 e 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, inoltre, vietano qualsiasi discriminazione fondata sul sesso e sanciscono il diritto alla parità di trattamento fra uomini e donne in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.

In coerenza con tale contesto normativo, l'Italia ha emanato, nel 2006, il *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*, prevedendo, all'art. 48, comma 1, che le Pubbliche Amministrazioni predispongano Piani di azioni positive, di durata triennale, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Ove le Amministrazioni non provvedano, la norma prevede l'applicazione della sanzione di cui all'art. 6, comma 6, del D. lgs. n.165 del 2001, che sancisce il divieto di assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

L'art. 42 del decreto n.198 del 2006 specifica inoltre che le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Si tratta di misure speciali, perché volte ad intervenire in contesti specifici e determinati, e temporanee, in quanto ammesse solo finché perduri la situazione di disparità.

Con il presente Piano Triennale di Azioni Positive, dunque, l'Università degli Studi dell'Aquila, nell'adempiere un preciso obbligo normativo, si dota di uno strumento necessario per poter attuare le politiche di genere e di tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, così garantendo, tra l'altro, l'efficacia e l'efficienza della propria azione amministrativa, attraverso la valorizzazione delle proprie risorse umane.

È importante sottolineare, infatti, come il presente Piano non si limita alla tutela delle pari opportunità tra i sessi, ma prevede azioni diverse, dirette a prevenire e a rimuovere ogni altra possibile forma di discriminazione, legata all'età, alle disabilità, all'appartenenza etnica, alle convinzioni politiche e religiose. Per tale ragione, esso si rivolge a tutte le componenti universitarie: al personale docente, al personale tecnico amministrativo ed alla componente studentesca.

LA SITUAZIONE ATTUALE

La programmazione di un piano di azioni positive per l'Università dell'Aquila ha richiesto, preliminarmente, una analisi della situazione esistente, sia sotto il profilo della distribuzione di genere del personale, sia sotto il profilo degli organi e delle iniziative che l'Ateneo ha creato e promosso sui temi della discriminazione.

Si è proceduto quindi a raccogliere ed elaborare i dati disponibili, relativi al personale docente, al personale tecnico amministrativo ed alla componente studentesca, al fine di fornire un quadro della distribuzione di genere in Ateneo e delle condizioni lavorative delle persone che vi studiano e vi lavorano (ad es. in relazione alla quantità ed al tipo di congedi richiesti dal personale tecnico amministrativo e dal personale docente).

In particolare, i dati relativi alla popolazione complessiva mostrano come, nel 2017, su un totale di 20114 unità, le donne sono 11542, pari a circa il 57.4%.

Le persone dell'Università – Anno 2017				
	Donne		Uomini	
	V.a.	%	V.a.	%
Prima fascia	26	20,5%	101	79,5%
Seconda fascia	74	33,5%	147	66,5%
Ricercatori/trici a t.i.	81	57,9%	59	42,1%
Ricercatori/trici a t.d.	12	25,5%	35	74,5%
Titolari assegni di ricerca	45	37,8%	74	62,2%
PTA	264	57,3%	197	42,7%
Popolazione studentesca	11.040	57,8%	8.059	42,2%

Tabella 1.1 - Le persone dell'Università dell'Aquila

Il quadro emerso da tale prima indagine riflette, in linea di massima, quanto si rileva a livello nazionale: le studentesse tendono a laurearsi in corso e con buoni voti, ma i dati occupazionali confermano l'esistenza di un mercato del lavoro più "accogliente" per gli studenti; le posizioni apicali della componente docente e della componente tecnico amministrativo tendono ad essere occupate da uomini, specialmente in alcuni settori. Particolari criticità si evidenziano, nel dettaglio, in relazione ad alcuni dipartimenti e settori scientifici. Ciò nonostante, i dati specifici dell'Ateneo aquilano rivelano alcuni elementi incoraggianti: ad esempio, una equilibrata distribuzione di genere nella componente studentesca e tecnico amministrativa; una significativa (ma ancora insufficiente) presenza femminile nelle posizioni apicali dell'organizzazione.

Per una analisi più dettagliata di tali dati, si rinvia al testo del primo Bilancio di genere dell'Ateneo aquilano, elaborato dal Comitato Unico di garanzia, con la collaborazione del personale tecnico amministrativo dell'Università dell'Aquila.

Il Bilancio di genere costituisce, in effetti, uno degli obiettivi principali nell'ambito della strategia di contrasto alle discriminazioni di genere adottata dall'Università dell'Aquila; esso rientra pienamente tra le azioni positive che le amministrazioni pubbliche sono chiamate a svolgere ai fini della garanzia di pari opportunità.

PROGRAMMA DI AZIONI 2018-2021

A. Iniziative di monitoraggio, coordinamento e rete – misure di networking interno ed esterno

Il Tavolo CRUI sulle questioni di genere

Nella seduta del 19 gennaio 2017, l'Assemblea della CRUI, Conferenza dei Rettori delle Università Italiane, data lettura del documento per la promozione del Bilancio di genere come strumento per la parità di genere nell'Università, ha incaricato la Rettrice Paola Inverardi di coordinare, insieme alle rettrici Maria Cristina Messa dell'Università di Milano "Bicocca" e Aurelia Sole dell'Università della Basilicata, le attività relative al Bilancio di genere, al fine «di promuoverne il processo di diffusione all'interno del sistema universitario».

Tale incarico ha costituito l'occasione per avviare un percorso più articolato, volto primariamente alla costruzione di una rete tra Atenei, per l'implementazione e la diffusione delle iniziative volte alla sensibilizzazione sulle tematiche di genere.

Il gruppo si è riunito per la prima volta nel gennaio del 2018, promuovendo una riflessione focalizzata, in questa prima fase di attività, su 4 tematiche fondamentali: oltre al Bilancio di genere, il Linguaggio, la Formazione e la Componente femminile nelle aree STEM.

In questa prospettiva, il 22 novembre 2018 è stata organizzata, in collaborazione con il MIUR – Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, e con l'Università di Ferrara, una giornata di studio sui Bilanci di genere nelle Università italiane.

È stato inoltre costituito un tavolo di lavoro per la stesura di Linee guida nazionali, che fungano da modello per la redazione dei bilanci di genere negli Atenei.

Un altro tavolo di lavoro sta mettendo a punto un regolamento – tipo per l'attuazione della legge sul lavoro agile negli Atenei italiani. È da segnalare, in proposito, che l'Università dell'Aquila è tra i pochi Atenei ad avere già adottato un regolamento di questo tipo, che costituisce dunque il modello di partenza su cui confrontarsi.

Infine, a fronte dello spiacevole episodio, riportato dalle cronache, di uno studioso italiano che, nel corso di un intervento seminariale presso il CERN, ha sostenuto posizioni discriminatorie, il gruppo ha adottato e proposto alla assemblea CRUI una risoluzione di condanna.

Azione	Partecipazione e coordinamento tavolo CRUI sulle questioni di genere, con particolare riferimento a <ul style="list-style-type: none">- Linee Guida nazionali sul Bilancio di genere- Regolamento tipo sul lavoro agile- Inserimento dei temi di genere tra gli obiettivi specifici dei cdl
Soggetti coinvolti	Rappresentanza dell'Ateneo su delega del rettore; rete degli Atenei italiani
Indicatori/Anni	2018-2019

Rete regionale dei CUG

Nell'ottica di un rafforzamento dei rapporti tra istituzioni per la promozione del principio delle pari opportunità, l'Università dell'Aquila intende avviare la costruzione di una rete che coinvolga gli organi e le istituzioni, presenti sul territorio regionale, che si occupano di pari opportunità. L'iniziativa è volta alla costituzione di un sistema regionale di promozione della cultura di genere non solo all'interno degli Atenei, ma negli enti locali e negli altri referenti istituzionali presenti sul territorio.

Il Progetto HeForShe IMPACT 10x10x10

Il Progetto HeForSheIMPACT 10x10x10 – Progetto Università Italia è stato organizzato da UNWomen - Comitato nazionale Italia (UN Women Solidarity Movement for Gender Equality).

Lanciato nel 2015-2016, il progetto aveva il duplice obiettivo di fare il punto riguardo alle azioni positive finalizzate al raggiungimento della parità di genere già in atto nell'ambito accademico, e di fare incontrare le Università per agevolare la diffusione e lo scambio delle buone pratiche che ogni realtà universitaria implementa autonomamente in tema di genere.

L'Università dell'Aquila, su iniziativa del CUG, è stata tra i primi 10 Atenei italiani che hanno aderito a tale progetto, dando un fattivo contributo alla costruzione di una piattaforma di comunicazione, volta alla condivisione delle *best-practices* portate avanti dalla comunità accademica e fornendo stimoli, suggerimenti e assistenza nella implementazione delle stesse. In particolare, l'Università dell'Aquila si è impegnata a fornire un Report annuale delle iniziative condotte al suo interno in tema di genere, lotta alla discriminazione e pari opportunità, garantendo il periodico monitoraggio delle iniziative stesse.

Su tali premesse, è stato poi prodotto un Report nazionale.

Il Progetto è tuttora in fase di implementazione.

Azione	Partecipazione a progetto internazionale
Soggetti coinvolti	CUG
Indicatori/Anni	2015-2019

“Prospettive rosee”

Nel 2016 e nel 2017, l'Università dell'Aquila ha promosso il progetto “Prospettive rosee”, in collaborazione con gli assessorati alla Cultura, alle Politiche Sociali e alle Pari Opportunità del Comune dell'Aquila.

L'iniziativa è stata articolata in una serie di incontri e convegni, cui hanno fatto seguito anche iniziative di orientamento dedicate agli studenti degli Istituti superiori.

L'insediamento della nuova amministrazione comunale ha tuttavia condotto ad una sospensione dell'iniziativa.

Alla luce dell'ottimo riscontro dell'iniziativa, ci si propone di organizzare un nuovo ciclo di incontri e di iniziative di orientamento.

Azione	Organizzazione di incontri e attività di formazione
Soggetti coinvolti	Cittadinanza; studenti delle scuole superiori
Indicatori/Anni	n. 1 incontro e n. 1 evento formativo per anno, a partire dal 2019.

B. Iniziative di promozione dell'accesso delle ragazze alle carriere Scientifiche

La Nuvola Rosa

La "Nuvola Rosa" è un programma promosso da Microsoft Italia, per l'empowerment delle donne nei settori tecnico e scientifico.

È rivolto alle ragazze, alle quali offre strumenti ed opportunità di formazione per eccellere e realizzare il loro potenziale, coinvolgendole in progetti che le spingano ad intraprendere percorsi di formazione in ambito tecnico e scientifico.

Nello specifico, in Italia è stato attivato il programma Pink Cloud, iniziativa di responsabilità sociale che si propone di colmare il divario di genere nel campo della scienza, della tecnologia, ingegneria e matematica, promuovere la formazione tecnico scientifica per le ragazze e sollevare il dibattito sulle nuove competenze digitali necessarie per entrare nel mondo del lavoro. L'iniziativa è ideata da Microsoft Italia e realizzata con la collaborazione del dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri e della Sapienza. Il progetto si avvale inoltre della partnership dell'associazione "Valore D", da sempre impegnata nella valorizzazione del talento femminile e del contributo di quattro partner: Asus, Avanade, Intel e Telecom Italia.

L'Università dell'Aquila ha aderito a questo progetto, organizzando incontri ed attività gratuite specificamente riservate agli studenti ed alle studentesse iscritte ad un qualsiasi corso di studio all'interno dell'Ateneo.

Azione	Progetto "Nuvola Rosa"
Soggetti coinvolti	Ricercatori, docenti, studenti delle scuole superiori
Indicatori/Anni	n. 1 evento per anno

Il progetto "Pinkamp – Le ragazze contano!"

Nel 2018, il CUG dell'Università dell'Aquila, in collaborazione con i Consigli di Area Didattica di Informatica e di Ingegneria informatica del DISIM - Dipartimento di Ingegneria e Scienze dell'Informazione e Matematica, e con il Comitato Scientifico della "S. Papert" DigitalClass@UNIVAQ e il progetto INCIPICT, ha organizzato la prima edizione del progetto "Pinkamp – Le ragazze contano!".

Specificamente rivolto alle ragazze che frequentano la terza e la quarta classe delle scuole secondarie superiori, il progetto è stato ideato per avvicinare le ragazze alle tecnologie digitali, sulla base della constatazione che, alla crescente pervasività delle tecnologie, corrisponde un sempre minore coinvolgimento delle ragazze nei corsi di studio dedicati a tali materie, e in particolare negli studi relativi all'informatica e all'ingegneria dell'informazione. Questo scarso interesse ha alla base diversi fattori, tabù e resistenze, tra cui la sensazione delle ragazze di essere inadeguate o di dover sacrificare in questi studi la propria creatività. L'obiettivo principale è dunque quello di avvicinare le ragazze alle discipline inerenti alla società digitale, oltre gli stereotipi di genere, cercando di rimuovere barriere e pregiudizi, (di)mostrando come le donne possano contribuire allo sviluppo e al miglioramento delle tecnologie del futuro, grazie alla loro creatività, sensibilità e attitudine al problem solving.

Il Progetto è stato articolato in una serie di lezioni e laboratori, durante i quali le ragazze vengono introdotte allo studio delle tecnologie digitali e imparano a programmare. Sono inoltre state previste una serie di testimonianze di donne affermate nelle realtà digitali nazionali ed internazionali, in modo da fornire validi *role models* ed offrire alle partecipanti la possibilità di usufruire direttamente di suggerimenti e motivazioni per affrontare con successo gli studi e la carriera in ambito informatico.

Sebbene alla prima edizione, l'iniziativa ha avuto un ottimo riscontro in termini di visibilità e di partecipazione.

Azione	Sensibilizzazione delle ragazze nei confronti delle carriere scientifiche; colmare il gap nelle carriere STEM
Soggetti coinvolti	Studentesse iscritte al III ed al IV anno delle scuole superiori
Indicatori/Anni	n. 1 Pinkamp per anno, per un totale di 3 Pinkamp

C. La comunicazione, la formazione ed il linguaggio

Il Bilancio di genere – Il Rapporto di sostenibilità

Una delle iniziative messe in atto dall'attuale governance di Ateneo è quella di dotare l'Università dell'Aquila di un Bilancio di genere: di un documento, cioè, che "fotografi" la situazione delle persone che fanno parte della comunità accademica (sia come studenti, sia come docenti, sia come personale amministrativo), evidenziando – ove vi siano – le criticità e/o sottolineando e promuovendo una riflessione sui punti di forza.

È la prima volta che questa iniziativa viene intrapresa a livello di Ateneo; si auspica che essa costituisca una base iniziale, rispetto alla quale istituire un confronto periodico, per valutare l'efficacia ed il successo delle strategie messe in atto, per quanto riguarda il genere.

È da sottolineare, peraltro, come, a differenza della scelta operata in altri Atenei, l'Università dell'Aquila abbia concepito il Bilancio di genere come parte, o fase, del Rapporto di sostenibilità. Si è voluto, in tal modo, porre in evidenza come l'accesso alle pari opportunità e la lotta alle discriminazioni di genere costituiscano parte integrante di una strategia di *governance* volta al benessere complessivo ed al miglioramento della qualità della vita personale e lavorativa di chi ogni giorno lavora e studia in Univaq.

Azione	Redazione periodica di un bilancio di genere; n. 2 eventi di presentazione del bilancio al pubblico
Soggetti coinvolti	CUG; Personale Tecnico-Amministrativo – Destinatari: personale di Ateneo; componente studentesca; soggetti esterni
Indicatori/Anni	2018: primo bilancio di genere e presentazione al pubblico; 2021: secondo bilancio di genere e presentazione al pubblico.

Raccolta e organizzazione dei dati per genere

La raccolta e l'organizzazione di dati disaggregati per genere è uno step preliminare e indispensabile per comprendere il contesto in cui si agisce e conseguentemente elaborare strategie coerenti ed efficaci. Tale attività è stata pertanto inserita tra gli obiettivi del personale tecnico amministrativo dell'ufficio statistico.

A tal fine, il CUG ha inoltre predisposto delle linee-guida per la raccolta dei dati, destinate al personale dell'ufficio statistico

Azione	Elaborazione di linee-guida per la raccolta dei dati; Raccolta ed organizzazione di dati disaggregati per genere
Soggetti coinvolti	Personale Tecnico-Amministrativo; Personale dell'Ufficio statistico; CUG
Indicatori/Anni	2019: elaborazione di linee guida per la raccolta di dati disaggregati per genere; 2020: compilazione tabelle da parte dell'Ufficio statistico.

Trasmettere la cultura di genere – il lavoro sul linguaggio

È un dato ormai acquisito che la consapevolezza dell'importanza delle tematiche di genere e l'efficacia delle strategie messe in atto hanno alla base la necessità di un profondo cambiamento culturale.

In questa prospettiva, il linguaggio costituisce uno degli elementi essenziali, per l'eliminazione di certi stereotipi e la diffusione di una cultura di genere nell'ambito della comunità accademica, sia a livello del corpo docente, che degli studenti, che del personale tecnico amministrativo e bibliotecario.

Per tale ragione, l'Università dell'Aquila intende dotarsi di un protocollo sul linguaggio, volto a sensibilizzare l'uso delle parole in un'ottica gender-sensitive.

Si vuole, in tal modo, contribuire alla diffusione di una cultura di genere anche attraverso l'uso quotidiano di certe espressioni, favorendo, al contempo, una riflessione sui role-models e sulle ragioni profonde, per le quali alcuni ruoli vengono declinati esclusivamente o più frequentemente al maschile.

Nella stessa prospettiva, l'Ateneo aquilano intende organizzare delle giornate di formazione del personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario, specificamente incentrate sull'uso della lingua italiana rispettoso dei generi. Il materiale relativo a questo tipo di formazione verrà poi condiviso su una piattaforma comune/forum, messo a disposizione del personale dell'Ateneo, in cui consultarsi su questioni attinenti la materia.

Azione	Formazione del personale sui temi del linguaggio di genere
---------------	--


Soggetti coinvolti	Personale tecnico amministrativo dell'Università dell'Aquila
Indicatori/Anni	Approvazione di regolamento interno sul linguaggio di genere; organizzazione di 1 evento formativo dedicato al personale; predisposizione di piattaforma online accessibile al personale come forum/modalità di formazione permanente

Comunicare per costruire

La cultura delle pari opportunità e della lotta alla discriminazione si forma innanzi tutto attraverso l'informazione e la conoscenza. E' essenziale, pertanto, che le iniziative promosse dall'Ateneo siano divulgate in modo efficace, anche per favorire collaborazioni sia tra Atenei sia tra colleghi dello stesso Ateneo.

Azione	Costante aggiornamento della sezione del portale di Ateneo dedicata al CUG quale veicolo delle azioni di contrasto alla discriminazione, di promozione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo poste in atto da Univaq.
Soggetti coinvolti	Servizio Web di Ateneo. Destinatari: personale dell'Ateneo e soggetti esterni
Indicatori/Anni	2018: creazione di sezione dedicata alla pubblicazione dei verbali del CUG 2019-2020: costruzione di piattaforma comune per la divulgazione delle iniziative. Verifica trimestrale dell'aggiornamento delle informazioni

Altre attività

Ulteriori **proposte formative rivolte a specifici gruppi/famiglie professionali**, potranno essere suggerite per la diffusione dei contenuti rilevanti per la promozione delle pari opportunità e il sostegno di dinamiche positive nello svolgimento dell'attività lavorativa.  Le iniziative saranno realizzate in collaborazione con specifici settori e strutture dell'Ateneo.

D. Strategie di lotta alla discriminazione e di sensibilizzazione verso i temi di genere

Le carriere “alias” – il progetto UNltrans

A partire dal 2015/2016, l'Università dell'Aquila ha istituito le carriere “alias” per gli studenti.

La carriera alias rappresenta uno strumento per la tutela degli studenti in caso di rettificazione di attribuzione del sesso, che consente di tutelare la dignità e la privacy degli studenti e delle studentesse transessuali e transgender. L'azione si traduce nella possibilità, per gli studenti che si trovano nella fase di transizione da un genere all'altro, di attivare un'identità “Alias”. Gli studenti dispongono di un duplicato del tesserino universitario. Nel concreto l'identità “Alias” viene utilizzata in sede di registrazione, appello e sostenimento degli esami, nelle biblioteche, videoteche, aule computer e in tutte le sedi al cui accesso viene richiesto l'uso del badge, quindi, a soli fini interni dell'ateneo. Nel valorizzare la dimensione inclusiva studenti e studentesse possono condurre più serenamente la loro vita universitaria senza che la loro privacy venga violata e senza sottoporsi a situazioni imbarazzanti e umilianti che potrebbero scoraggiarne la prosecuzione degli studi. Adempiendo ad un preciso obbligo di legge, si è così offerta la possibilità agli studenti “in transizione” di ottenere dei documenti – libretto esami etc. – che fossero coerenti con il loro aspetto reale.

Nell'ambito della stessa strategia, inoltre, nel 2018 l'Università dell'Aquila si propone di partecipare al “Progetto Unitrans”, una ricerca promossa da alcune università italiane, volta a mappare – e monitorare – la situazione di genere all'interno delle università italiane.

Azione	Partecipazione al progetto “Unitrans”
Soggetti coinvolti	CUG
Indicatori/Anni	Adesione al questionario diffuso dai coordinatori della ricerca

Borse di studio

Riprendendo una prassi virtuosa avviata nel 2016, il CUG dell'Università dell'Aquila intende mettere a disposizione delle borse di studio, riservate agli studenti e alle studentesse che avessero elaborato tesi di laurea particolarmente meritevoli, sui temi della discriminazione di genere e della discriminazione in generale.

Azione	Istituzione di borse di studio per favorire la cultura delle pari opportunità e la lotta alla discriminazione
Soggetti coinvolti	CUG; studenti e studentesse dell'Università dell'Aquila
Indicatori/Anni	n. 3 premi di laurea annuali

Formazione del personale

La formazione del personale sui temi delle pari opportunità e della lotta alla discriminazione è uno dei principali veicoli attraverso i quali trasmettere e diffondere la cultura di genere.

L'Ateneo dell'Aquila si impegna pertanto ad organizzare percorsi formativi e specifiche iniziative di informazione, volti non solo alla diffusione della conoscenza della normativa a tutela delle pari opportunità, ma anche a favorire la consapevolezza sulle condizioni delle donne nel lavoro e all'interno dell'Università e sugli strumenti di valorizzazione del benessere di chi lavora, nonché alle azioni di contrasto agli atteggiamenti trans-omofobici.

Azione	Formazione del personale
Soggetti coinvolti	Personale tecnico-amministrativo
Indicatori/Anni	n. 1 corso di formazione per anno; Indicatori: somministrazione test di soddisfazione

Altre iniziative

Si intende rafforzare la presenza della dimensione di genere, a livello di programmazione curriculare, in diversi corsi di studio dell'Ateneo aquilano; nonché promuovere interistituzionali (coinvolgenti anche le scuole della regione) e transnazionali (convegni ecc.) sulla violenza di genere e sull'educazione alla sua prevenzione. Nella stessa direzione, si intende promuovere la presentazione di progetti e collaborazioni transnazionali di carattere inclusivo e attenti a molteplici forme di discriminazione quale quella culturale, economica e di genere.

E. Strategie per il miglioramento del benessere lavorativo e per una conciliazione vita privata/vita lavorativa

Regolamento sul lavoro agile

Nell'ambito delle strategie di conciliazione vita privata/vita lavorativa e di miglioramento del benessere lavorativo, l'Università dell'Aquila ha provveduto ad adempiere alla normativa vigente.

In particolare, l'Università dell'Aquila si è dotata di un apposito regolamento di attuazione del decreto sul cosiddetto "lavoro agile".

Il successo e la diffusione di tale modalità organizzativa sono ancora da monitorare, ma è comunque da segnalare che l'Ateneo dell'Aquila anche in questo caso è uno dei pochi ad essersi dotato di uno strumento di attuazione, consentendo così ai propri dipendenti di esercitare in concreto i diritti previsti dalla legge.

Proprio in ragione di tale peculiarità, l'Università dell'Aquila è capofila di un gruppo di studio – costituito nell'ambito del Tavolo CRUI sopra citato – per l'elaborazione di uno schema di regolamento-tipo, che verrà messo a disposizione di tutti gli Atenei italiani.

Azione	Elaborazione di un regolamento-tipo per l'attuazione della normativa in tema di lavoro agile
Soggetti coinvolti	Personale tecnico amministrativo
Indicatori/Anni	2019-2010: Approvazione e diffusione in sede CRUI della proposta di regolamento

Asili nido e iniziative di sostegno alle lavoratrici madri

Il progetto prevede la possibilità di riservare, negli asili nido del Comune dell'Aquila, una serie di posti ai figli e alle figlie dei dipendenti dell'Ateneo, per consentire alle lavoratrici madri una migliore conciliazione dei tempi privati con i tempi di lavoro.

È inoltre in fase di studio la possibilità di stipulare convenzioni con centri estivi e servizi di baby sitting, nonché di realizzare spazi riservati ai figli minori di 12 anni ove gli ambienti di lavoro lo consentano.

Azione	Elaborazione di uno studio di fattibilità per la realizzazione di asili nido/scuole materne riservati al personale di Ateneo; stipula di convenzioni con centri estivi ed invernali;
Soggetti coinvolti	Personale dell'Ateneo
Indicatori/Anni	2019: elaborazione studio di fattibilità 2020: stipula convenzioni 2021: avvio del progetto previa verifica delle condizioni di fattibilità

Rientro al lavoro dopo la maternità e periodi di lunghe assenze

Saranno attivati progetti per supportare il personale assente dal lavoro per lunghi periodi: donne che si assentano dal servizio per maternità, uomini che richiedono il congedo di paternità, dipendenti assenti per malattia o aspettativa. I progetti prevedranno misure di accompagnamento diversificate, come ad esempio l'individuazione all'interno dell'ufficio di un referente per il lavoratore assente con il compito di informare il collega sulla progressione delle attività che erano di sua competenza e di fornirgli materiale tecnico di aggiornamento; l'invio di newsletter; l'aggiornamento formativo in affiancamento con un tutor al rientro.

Altre attività

Promozione e pubblicazione, in collaborazione con gli altri referenti dell'Ateneo preposti, di materiale divulgativo volto a favorire la conoscenza da parte del personale Univaq dei servizi esistenti e delle figure e strutture deputate alla promozione delle pari opportunità, del benessere lavorativo e alla conciliazione lavoro-tempi di cura.

Azione	Elaborazione e diffusione di flyer informativo sui servizi presenti in Univaq
Soggetti coinvolti	Personale dell'Ateneo
Indicatori/Anni	Anni: 2019-2021 Indicatori: n. materiale distribuito n. incontri realizzati test per la verifica del livello di soddisfazione