



## **Piano triennale di Azioni Positive 2022/2024**

### SOMMARIO:

1. Premessa
2. Normativa di riferimento
3. Le Azioni Positive
4. Breve analisi relativa alle risorse umane dell'Università degli Studi del Molise
5. Il Piano triennale delle Azioni Positive dell'Università degli Studi del Molise
- 5.1. Obiettivi e Risultati attesi
6. Monitoraggio e valutazione dei risultati
7. Conclusioni

### **1. Premessa**

L'Università degli Studi del Molise promuove nel triennio 2022-2024 il presente Piano di Azioni Positive finalizzato alla rimozione degli ostacoli di ordine economico e sociale che, come recita la Costituzione, art. 3, «limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese».

Sulla base di questa consapevolezza e sulla scorta delle esperienze straniere, il legislatore (comunitario e nazionale) ha introdotto lo strumento delle azioni positive finalizzato, appunto, a rimuovere gli ostacoli di fatto che il mercato e l'organizzazione del lavoro, nonché la società in generale, frappongono al raggiungimento della concreta eguaglianza tra lavoratore e lavoratrice.

Il presente Piano è stato studiato ed elaborato anche al fine di continuare l'opera intrapresa negli scorsi trienni dal Comitato per le Pari Opportunità e poi dal Comitato Unico di Garanzia in ottemperanza ai riferimenti normativi che hanno reso il concetto di pari opportunità uno dei principi basilari della costruzione dell'Europa, della sua identità e della sua democrazia.

L'Università degli Studi del Molise è consapevole del fatto che la promozione del principio di pari opportunità è fondamentale per la costruzione di un sano ambiente di lavoro, e costituisce la spia del rispetto della libertà e della dignità personale dei lavoratori e, più in generale, della identità e della democrazia della istituzione interessata.

Pertanto, attraverso lo strumento della pianificazione delle azioni positive si vuole adottare misure volte a promuovere i principi di pari opportunità all'interno del contesto organizzativo e di lavoro



## Università degli Studi del Molise

---

dell'Università degli Studi del Molise al fine di riequilibrare le situazioni di disparità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'Ateneo.

Ciò è tanto più rilevante se si considera l'Università degli Studi del Molise un esponente istituzionale di rilievo nell'ambito territoriale della Regione Molise e delle province limitrofe, in quanto sede deputata all'alta formazione e alla trasmissione della cultura professionale e di ricerca.

### **2. Normativa di riferimento**

Il principio di pari opportunità è desumibile sin dall'inizio nel Trattato di Roma del 1957 nella nozione di parità della retribuzione a parità di lavoro, per arricchirsi, nei due successivi Trattati di Maastricht del 1992 e di Amsterdam del 1997, con l'introduzione dello strumento delle azioni positive (misure per eliminare gli effetti delle discriminazioni e delle ineguaglianze esistenti e promuovere la parità tra uomini e donne nei vari campi) e dei concetti di *mainstreaming* (considerazione delle esigenze delle donne nell'elaborazione, attuazione e valutazione di tutte le politiche comunitarie nel campo dell'economia, del sociale, della formazione) e di *empowerment* (accrescimento delle responsabilità e delle capacità decisionali delle donne a tutti i livelli). In tale modo, dal 1996 è stata definita una procedura di base, applicata sistematicamente ai Fondi Strutturali – importante strumento finanziario finalizzato alla coesione economica e sociale dei paesi dell'Unione europea – che ha attribuito alle pari opportunità una funzione sempre più strategica e vincolante.

Il D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità) emanato ai sensi dell'art. 6 della Legge delega 28 dicembre 2005, n. 246, art. 48, impone a ciascun soggetto della Pubblica Amministrazione di adottare un Piano triennale delle Azioni Positive.

Ai sensi della normativa indicata, risulta chiaro che la finalità del suddetto Piano è, preliminarmente, quella di «assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di genere nel lavoro» individuando, in particolare, tra i possibili ambiti, su cui ogni realtà pubblica deve attivarsi, quello delle attività e delle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Il Codice delle pari opportunità definisce le azioni positive come «misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'eguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro».

Il Piano di Azioni Positive, sottoposto preventivamente al parere della Consigliera di Parità competente per territorio, deve essere obbligatoriamente presentato dalle PP.AA. così come prescritto dall'art. 48 del D.lgs. 198/2006, al fine di non incorrere nella sanzione espressamente prevista, per i soggetti inadempienti, dall'art. 6, comma 6, del D.lgs. 165/2001 che consiste nel divieto di assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.



## Università degli Studi del Molise

---

Le previsioni di cui al D.lgs. n. 198/06 e al D.lgs. 165/01 valorizzano il ruolo esemplare che la Pubblica Amministrazione è chiamata a svolgere nell'ordinamento anche nel garantire pari opportunità lavorative a uomini e donne. Dimostrano, inoltre, la consapevolezza del legislatore in merito alla forte sperequazione esistente nel pubblico impiego ove, nonostante la presenza di molte donne, si configurano gravi forme di segregazione sia orizzontale sia verticale (accesso a determinate mansioni o incarichi, progressioni di carriera, ecc.), così come rilevato anche dalla Direttiva del 23.5.2007 emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica di concerto tra il Ministero per le innovazioni nella pubblica amministrazione e il Ministero per i diritti e le pari opportunità (c.d. Direttiva Nicolais – Pollastrini, dal nome dei Ministri pro tempore di riferimento) con l'intento di promuovere e realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nella Pubblica Amministrazione. La Direttiva indicata, sottolinea l'importanza del ruolo propositivo e propulsivo delle Amministrazioni Pubbliche ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale. La Direttiva, inoltre, si pone l'obiettivo di far attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare *best practices* volte a valorizzare l'apporto di lavoratori e lavoratrici, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

Nella ricostruzione dei riferimenti normativi per la predisposizione del Piano triennale è opportuno tenere in considerazione anche ulteriori contenuti normativi che hanno contribuito ad arricchire i profili di uguaglianza sostanziale sul lavoro. Nell'ottica dei provvedimenti normativi di razionalizzazione della Pubblica Amministrazione, si colloca anche l'art. 21 della l. 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. Collegato Lavoro) intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle PP.AA., apportando rilevanti modifiche agli artt. 1, 7, e 57 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165. L'art. 21, comma 4, della l. 183/2010, modificando l'art. 7, comma 1, del D.lgs. 165/2001, prevede l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni di carriera e alla sicurezza. La norma individua ulteriori fattispecie di discriminazione, oltre a quelle di genere, rappresentando la possibilità di scoprire nuovi ambiti, meno visibili, in cui la discriminazione stessa si può sviluppare (quale ad es. la sicurezza sul lavoro).

Ancora, l'art. 7 del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 21 del Collegato Lavoro, prevedendo che le PP.AA. «garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo», delinea nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che dovranno essere volte non solo alla difesa dei lavoratori contro le discriminazioni, ma dovranno essere finalizzate anche ad accrescere il benessere lavorativo dei lavoratori stessi. È facile intuire che un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un



## Università degli Studi del Molise

---

maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici sia in termini di produttività che in termini di appartenenza.

L'art. 21 della L. 4 novembre 2010 n. 183 prevede, inoltre, la costituzione, presso le Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 2 del D.lgs. 165/2001, del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), che sostituisce, unificandoli, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici sul fenomeno del *mobbing*.

Le modalità di funzionamento del CUG sono disciplinate dalle linee guida contenute nella Direttiva del 4 marzo 2011 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità.

I temi delle pari opportunità sono stati affrontati a livello nazionale in una serie di provvedimenti adottati anche sulla base delle indicazioni provenienti dall'ordinamento comunitario. L'Unione europea svolge, infatti, un ruolo fondamentale nella definizione di principi di pari opportunità fra uomo e donna, nella fissazione di obiettivi di sviluppo delle politiche di genere nei diversi Stati membri, nonché nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione negli ambiti lavorativi, economici e sociali.

L'uguaglianza di genere, valore fondamentale dell'U.E., rappresenta un elemento strategico imprescindibile per il conseguimento degli obiettivi generali dell'Unione, come quello del raggiungimento di un tasso di occupazione complessivo del 75% per uomini e donne, di età compresa fra i 20 e i 64 anni, fissato nel quadro della *Strategia per la crescita Europa 2020*. Si intende raggiungere tale obiettivo proprio attraverso l'incremento del livello di occupazione delle donne che rappresenta un indicatore rilevante dello sviluppo socio-economico di un Paese.

La Strategia Europa 2020 non solo focalizza l'attenzione sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ma si sofferma specificamente sul tema della conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro quale strumento utile per il raggiungimento di un migliore tasso di occupazione compatibile con le responsabilità familiari e le esigenze della vita privata.

In tale contesto si inseriscono la Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015 sulla "*Strategia dell'UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015*" che ha sottolineato l'importanza di azioni positive che favoriscano la conciliazione tra vita familiare, privata e vita professionale, quali modalità di lavoro flessibile (part-time, telelavoro, *smart working*) e la *Roadmap* della Commissione europea "*New start to address the challenges of work-life balance faced by working Families*" (2015), che delinea le iniziative da adottare per aumentare l'occupazione femminile come previsto dalla citata *Strategia Europa 2020*.

La strategia dell'UE 2022-2025 per la parità di genere tiene fede all'impegno della Commissione von der Leyen per un'Unione dell'uguaglianza. La strategia presenta gli obiettivi strategici e le azioni volte a compiere progressi significativi entro il 2025 verso un'Europa garante della parità di genere. La meta è un'Unione in cui le donne e gli uomini, le ragazze e i ragazzi, in tutta la loro diversità, siano liberi di perseguire le loro scelte di vita, abbiano pari opportunità di realizzarsi e possano, in ugual misura, partecipare e guidare la nostra società europea.



## Università degli Studi del Molise

---

Gli obiettivi principali sono porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica. La strategia persegue il duplice approccio dell'integrazione della dimensione di genere combinata con azioni mirate, la cui attuazione si basa sul principio trasversale dell'intersezionalità. Seppur incentrata su azioni condotte all'interno dell'UE, la strategia è coerente con la politica estera dell'UE in materia di pari opportunità e di emancipazione femminile.

Sulla scia di tali indicazioni, nel corso degli ultimi anni, in Italia sono stati adottati numerosi interventi normativi volti a rimuovere gli ostacoli alla piena partecipazione politica, economica e sociale delle donne e degli altri soggetti vulnerabili rispetto a forme di discriminazione.

Con il D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, si è riconosciuta la rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa delle amministrazioni pubbliche (art. 8).

Un ulteriore passo in tale direzione è stato fatto con l'istituzione dei 'Comitati unici di garanzia' (di seguito CUG) previsti dalla l. 4 novembre 2010, n. 183, recante "*Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro*" (il c.d. "Collegato lavoro"), con compiti propositivi, consultivi e di verifica, al fine di favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorare l'efficienza delle prestazioni anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo ed, infine, contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza per i lavoratori.

L'impegno nel contrastare qualsiasi forma di violenza sessuale e di genere, in qualunque luogo e situazione possa manifestarsi, ha trovato conferma nella approvazione, nella seduta del Consiglio dei ministri del 23 novembre 2017, del Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne, previsto dal D.l. 14 agosto 2013, n. 93, convertito nella l. 15 ottobre 2013, n. 119. Tale Piano ha previsto la realizzazione di una serie di azioni e misure rivolte non solo alla repressione dei reati e alla protezione delle vittime, ma anche ad una significativa azione di prevenzione che parte prioritariamente dai settori della educazione, della formazione e del lavoro.

Da ultimo, il D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80, recante "*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*", in attuazione del c.d. "*Jobs act*", ha apportato modifiche al T.U. in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui al D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, introducendo misure finalizzate a tutelare la maternità e la paternità per rendere, tra l'altro, più flessibile la fruizione dei congedi parentali e favorire, in tal modo, le opportunità di conciliazione per la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori anche nel settore pubblico.



## Università degli Studi del Molise

---

Nonostante la recente produzione normativa però il principio del *gender mainstreaming*, come valore da perseguire in tutti i settori di intervento, così come codificato nell'articolo 1, comma 4, del Codice delle pari opportunità (D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198), non ha trovato finora un adeguato livello di applicazione e, quindi, un esaustivo riconoscimento di tipo trasversale.

Per tale motivo appare necessario dare alle amministrazioni pubbliche indicazioni concrete che consentano di attuare quelle misure volte a garantire le pari opportunità per tutti e, al contempo, fornire indirizzi operativi per l'applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Nei paragrafi da 3.1 a 3.5 sono indicate le concrete linee di azione alle quali si devono attenere le amministrazioni pubbliche per il raggiungimento degli obiettivi che la direttiva si propone, mentre nel paragrafo 3.6 è puntualizzato il ruolo che, ai medesimi fini, devono rivestire i CUG già costituiti presso le pubbliche amministrazioni, integrando i contenuti della direttiva 4 marzo 2011.

L'attuazione degli indirizzi forniti deve basarsi su attività di analisi e valutazione, finalizzate all'individuazione, attraverso indagini, studi e attività di monitoraggio, delle discriminazioni dirette e indirette che devono essere rimosse attraverso specifiche azioni positive con il coinvolgimento attivo dei CUG.

La direttiva 2/2019 del 26 giugno 2019, del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, recante «Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche» sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 recante «Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche» e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni».

Con l'istituzione del CUG (Comitato Unico di Garanzia), il legislatore prevede di assicurare il rispetto dei principi di parità e di pari opportunità nelle PP.AA. contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e dall'altro, a garantire, l'assenza di qualunque forma di violenza, sia morale che psicologica, e di ogni forma di discriminazione. In tale previsione, il CUG contribuisce, dunque, all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza psicologica sui lavoratori.

L'Università degli Studi del Molise, dotandosi di un piano di azioni positive, che risponda alle necessità dei componenti della propria comunità, si conforma ai principi della normativa.

Il piano di azioni positive deve prevedere che le pubbliche amministrazioni:

- adottino propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità tra donne e uomini sul lavoro
- garantiscano la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, adottando tutte le misure organizzative atte a facilitarne la partecipazione e consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare



## Università degli Studi del Molise

---

- adottino tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità (ciò che peraltro era già previsto dall'art. 57 del Testo unico sul pubblico impiego del 2001).

Infine, l'art. 21 della l. n. 183/2010, ha modificato alcune disposizioni del testo unico del pubblico impiego in materia di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle Amministrazioni Pubbliche, prevedendo l'ampliamento del raggio di applicazione delle garanzie e delle tutele antidiscriminatorie: soggettivamente, ovvero, verso ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, anche non legata al genere, che possa discendere da tutti i fattori di rischio già affrontati nel diritto dell'Unione europea, cioè età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua; oggettivamente nei diversi ambiti circa il trattamento e le condizioni di lavoro, la formazione, le progressioni in carriera e, non ultima, la sicurezza sul lavoro.

Il decreto del 2001, con le modifiche del 2010, prevede che «le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo», aprendo di fatto lo spazio alla costruzione di un piano di azioni positive, quindi all'introduzione di misure che non mirino soltanto a rimuovere possibili discriminazioni tra e nei confronti dei lavoratori, ma anche, positivamente, a migliorare e qualificare il benessere lavorativo.

Come detta l'art. 57 della l. n. 183/2010 che attribuisce alle pubbliche amministrazioni il compito di costituire al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, è il CUG che opera in stretto raccordo con i vertici amministrativi della pubblica amministrazione di riferimento ed è chiamato a predisporre i piani di azioni positive.

Quindi Università degli Studi del Molise, con lo Statuto, emanato con D.R. n. 790 del 20 settembre 2016, agli artt. 13 e 48, interviene istituendo il CUG (con il D.R. n. 302 del 17 aprile 2013), attribuendogli le seguenti funzioni e compiti.

### Funzioni:

- a) assicurare nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rinforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, non sminuendo l'attenzione e una tutela da ulteriori fattori di rischio, sempre più spesso coesistenti, ma intendendo adeguare il comportamento del datore di lavoro pubblico alle indicazioni della Unione europea;
- b) favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato: dal rispetto dei principi di pari opportunità, dal benessere organizzativo e dalla lotta a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;



## Università degli Studi del Molise

---

- c) razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione nel contrastare le discriminazioni e nel favorire il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

### Compiti:

- a) formulare piani ed azioni positive, previste dalla vigente normativa, atti a consentire l'effettiva parità per tutte le componenti operanti nell'Ateneo, indipendentemente da appartenenza a sesso, razza, religione, nazionalità e altre condizioni che potrebbero dare origine a discriminazioni;
- b) controllare che non vengano a determinarsi situazioni che possano ledere i diritti di pari opportunità;
- c) valutare fatti segnalati o di conoscenza circa azioni di discriminazione professionale diretta ed indiretta;
- d) promuovere indagini conoscitive, ricerche ed analisi, in collaborazione anche con altri enti costituiti per analoghe finalità, necessarie ad individuare misure atte a creare effettive condizioni di parità tra i lavoratori e le lavoratrici.

Le Funzioni e i Compiti vengono recepiti dal Regolamento per la costituzione e il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi del Molise, emanato con D.R. n. 25 del 12 gennaio 2015, in particolare dall'art. 9.

### **3. Le Azioni Positive**

L'art. 7 del D.lgs. n. 196/2000 stabilisce che le Pubbliche amministrazioni adottino Piani di Azioni Positive volti 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, all'interno del contesto lavorativo di riferimento. Le azioni positive, da disposizione normativa del 2000, consistono in misure temporanee speciali che, derogando al generale principio di eguaglianza formale (art. 3, comma 1, cost.), e in attuazione del principio di eguaglianza sostanziale (art. 3, comma 2, cost.), mirano a rimuovere gli ostacoli che impediscono un'effettiva parità nelle condizioni di partenza tra donne e uomini. Il primo fondamento di ogni azione positiva, dunque, è quello costituzionale, rintracciabile nell'art. 3, comma 2, cost.

Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198) prevede all'art. 48 che tutte le Pubbliche Amministrazioni predispongano il Piano triennale di Azioni Positive (P.A.P.) e lo rendano visibile e noto a tutto il personale dell'Ente.

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico, di durata triennale, progettato sulla base delle specifiche esigenze rilevate, tenuto conto del numero di dipendenti e delle dimensioni



## Università degli Studi del Molise

---

dell'utenza potenziale che usufruisce dei servizi e delle attività erogate, che mira ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro per:

1. riequilibrare le differenti condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno di un ente;
2. rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità, introducendo meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle dinamiche in atto, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti;
3. attuare le azioni finalizzate a valorizzare le differenze, a colmare le disparità, tenuto conto della diversità e della specificità, di eventuali gap e di diversità di condizioni professionali fra le persone, al fine di una resa efficiente della individuale performance;
4. coordinare la vita professionale e privata favorendo una diversa e condivisa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra le responsabilità professionali e familiari, costruendo buone prassi che concepiscano la differenza di genere più come una risorsa per l'ente che come un vincolo.

La vera sfida, infatti, non è solo quello di “aumentare” il numero delle donne nei processi, ma di modificare questi ultimi e dimostrare che tutti possono trarre beneficio da una organizzazione del lavoro maggiormente egualitaria, costruita sul riconoscimento delle differenze, sulla valorizzazione delle esigenze degli individui e dei gruppi e sul perseguimento del benessere lavorativo.

Il Piano elaborato dal Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi del Molise si propone, dunque, di intervenire sulle cause principali che generano disparità di trattamento tra lavoratori e lavoratrici ed adottare azioni correttive che non si limitino a rispondere alle differenze di genere ma cerchino di ridurre le disparità di genere.

Le azioni positive inserite nel Piano rappresentano il primo graduale approccio all'interno di un processo continuo opportunamente monitorato al fine di rendere possibile gli adeguamenti e le modifiche che dovessero rendersi necessarie in corso d'opera.

#### ***4. Breve analisi relativa alle risorse umane dell'Università degli Studi del Molise***

Il punto di partenza necessario per effettuare una efficace attività di pianificazione di azioni positive non può prescindere dall'analisi della situazione di fatto esistente. Infatti, in seguito a tale analisi, è possibile progettare e mettere in atto le azioni positive più opportune per garantire migliori condizioni di pari opportunità fra uomini e donne.

Pertanto, si è proceduto ad analizzare la composizione del personale tutto dell'Università degli Studi del Molise al fine di fornire un quadro della distribuzione di genere utilizzando i dati disponibili aggiornati e relativi al personale docente e tecnico amministrativo dislocato nelle diverse sedi dell'Università.



Università degli Studi del Molise

A) PERSONALE DOCENTE ANNO 2021

**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
ORDINARI			4	39	26			2	11	9
ASSOCIATI		1	18	35	23			19	24	6
RICERCATORI			2	9	6			3	7	3
RICERCATORI T.D.		16	4	4			10	7	1	
<b>Totale personale</b>		17	28	87	55		10	31	43	18

**TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE (DOCENTE) PER GENERE, ETÀ E TIPO DI PRESENZA**

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno		15	18	78	47	158			6	26	43	17	92	
Part Time >50%		2	10	9	8	29			4	5		1	10	
Part Time <50%														
<b>Totale</b>		17	28	87	55	187			10	31	43	18	102	



Università degli Studi del Molise

**TABELLA 1.4 – ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI (DOCENTI), RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE**

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni		17	15	21	5	58			10	18	7	3	38	
Tra 3 e 5 anni			7	10	1	18				3	10	2	15	
Tra 5 e 10 anni			4	18	5	27				4	6	3	13	
Superiore a 10 anni			2	38	44	84				6	20	10	36	
<b>Totale</b>		17	28	87	55	187			10	31	43	18	102	

**TABELLA 1.8 – COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
7 PROCEDURE ORDINARIO	14		7		21		1 D / 6 U
15 PROCEDURE ASSOCIATO	32		13		45		4D / 11 U
26 PROCEDURE RTDA RTDB	49		29		78		10 D /16 U
<b>Totale personale</b>	<b>95</b>	<b>0,66</b>	<b>49</b>	<b>0,34</b>	<b>144</b>	<b>100,00%</b>	



Università degli Studi del Molise

B) PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO ANNO 2021

**TABELLA 1.1**

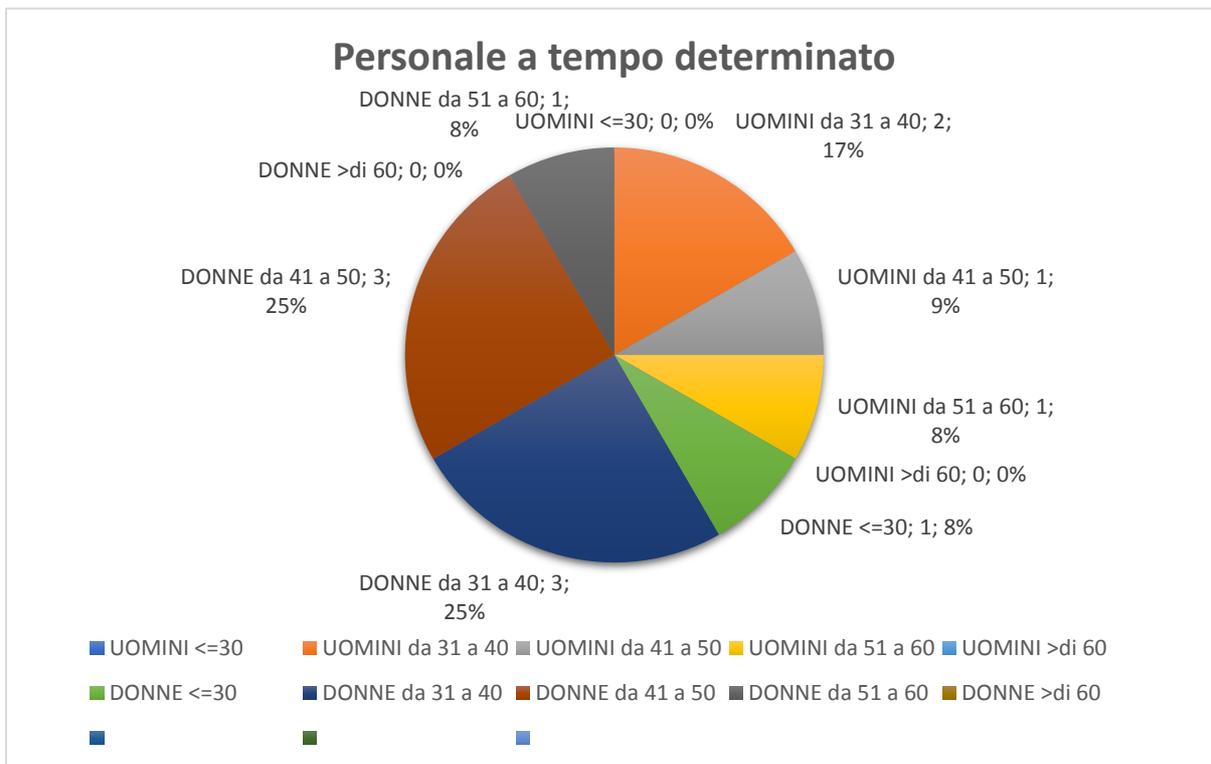
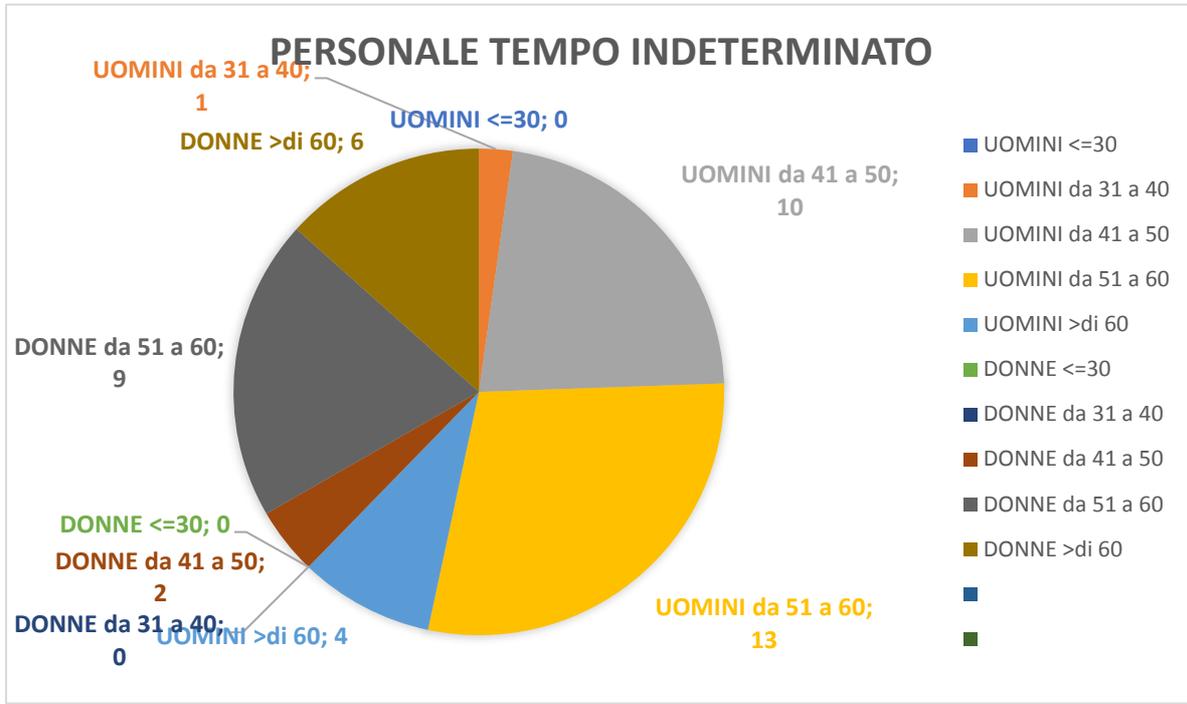
Categoria	UOMINI					DONNE					
	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60	
B	0	1	10	13	4	0	0	2	9	6	
C	0	2	19	22	8	0	2	15	32	10	
D	0	2	5	15	2	1	4	18	20	5	
EP	0	0	0	3	0	0	0	0	3	2	
DIRIG	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	
	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>34</b>	<b>55</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>35</b>	<b>64</b>	<b>23</b>	<b>237</b>
	0,00%	2,11%	14,35%	23,21%	5,91%	0,42%	2,53%	14,77%	27,00%	9,70%	100,00%

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Categoria	UOMINI					DONNE					
	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60	
D	0	2	1	1	0	1	3	3	1	0	
	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>12</b>
	0,00%	16,67%	8,33%	8,33%	0,00%	8,33%	25,00%	25,00%	8,33%	0,00%	100,00%

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Categoria	UOMINI					DONNE					
	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60	
B	0	1	10	13	4	0	0	2	9	6	
C	0	2	19	22	8	0	2	15	32	10	
D	0	0	4	14	2	0	1	15	19	5	
EP	0	0	0	3	0	0	0	0	3	2	
DIRIG	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	
	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>33</b>	<b>54</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>32</b>	<b>63</b>	<b>23</b>	<b>225</b>
	0,00%	1,33%	14,67%	24,00%	6,22%	0,00%	1,33%	14,22%	28,00%	10,22%	100,00%





**TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE**

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI	%
NUMERO PERMESSI GIORNALIERI L.104/1992 FRUITI	<b>11</b>	<b>321 GIORNI</b>	<b>24</b>	<b>470 GIORNI</b>	<b>35</b>	<b>791 GIORNI</b>
NUMERO PERMESSI ORARI L.104/1992 (N.ORE) FRUITI	<b>3</b>	<b>269 ORE</b>	<b>8</b>	<b>587 ORE</b>	<b>11</b>	<b>856 ORE</b>
NUMERO PERMESSI GIORNALIERI PER CONGEDI PARENTALI FRUITI	<b>1</b>	<b>1 GIORNO</b>	<b>5</b>	<b>61 GIORNI</b>	<b>6</b>	<b>62 GIORNI</b>
NUMERO PERMESSI ORARI PER CONGEDI PARENTALI FRUITI	<b>1</b>	<b>20 ORE E 56 MIN.</b>	<b>1</b>	<b>5 ORE E 22 MIN.</b>	<b>2</b>	<b>26 ORE E 18 MIN.</b>
<b>TOTALE</b>						

✓ SPERIMENTAZIONE DI SISTEMI DI CERTIFICAZIONE DI GENERE.



Università degli Studi del Molise

FORMAZIONE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

**TABELLA 1.11 – FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ ANNO 2021**

Classi età \ Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Aggiornamento professionale	0	1532	1859 5	8354	1637	30118	99,77 %	0	1580	26477	16625	3450	48132	99,71 %
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Tematiche CUG	0	0	28	28	14	70	0,23%	0	0	14	86	42	142	0,29 %
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Altro (specificare)	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
<b>Totale ore</b>	<b>0</b>	<b>1532</b>	<b>1862 3</b>	<b>8382</b>	<b>1651</b>	<b>30188</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>1580</b>	<b>26491</b>	<b>16711</b>	<b>3492</b>	<b>48274</b>	<b>100%</b>
<b>Totale ore %</b>	<b>0%</b>	<b>5,07%</b>	<b>61,69 %</b>	<b>27,77 %</b>	<b>5,47%</b>	<b>100%</b>		<b>0%</b>	<b>3,27%</b>	<b>54,88%</b>	<b>34,62 %</b>	<b>7,23 %</b>	<b>100%</b>	



## **5. Il Piano triennale delle Azioni Positive dell'Università degli Studi del Molise 2022/2024**

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024 elaborato dal Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi del Molise propone di intervenire sulle cause principali che generano disparità di trattamento tra lavoratori e lavoratrici ed adottare azioni correttive che non si limitino a rispondere alle differenze di genere ma cerchino di ridurre le disparità di genere.

Le azioni positive inserite nel Piano rappresentano il primo graduale approccio all'interno di un processo continuo opportunamente monitorato al fine di rendere possibile gli adeguamenti e le modifiche che dovessero rendersi necessarie in corso d'opera.

All'interno degli ambiti di intervento ha individuato vari obiettivi in tema di diffusione delle parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

Di seguito riportati gli obiettivi d'azione:

1. Promuovere le pari opportunità nella cultura, nei processi e nelle pratiche istituzionali.
2. Rafforzare la conoscenza e la consapevolezza della situazione di genere in Ateneo.
3. Favorire iniziative di sensibilizzazione in tema di contrasto alle disuguaglianze.
4. Ridurre il gap ragazzi/ragazze nell'accesso alle carriere *Science, Technology, Engineering and Mathematics* (STEM).
5. Implementare l'accesso ai finanziamenti alla ricerca e all'innovazione improntati alle strategie dell'eguaglianza.
6. Redigere e diffondere il Bilancio di genere.
7. Monitorare il *Glass ceiling index* (GCI) e la percentuale di donne in posizioni apicali in ambito accademico.
8. Monitorare il numero di azioni formative/informative svolte in tema di contrasto alle discriminazioni e assicurazione delle pari opportunità.
9. Adottare il *Gender Equality Plan* (GEP).
10. Istituire dei premi di laurea sui temi delle pari opportunità/inclusione/eguaglianza.
11. Favorire l'inclusione delle diversità.
12. Diffondere l'approccio interdisciplinare nell'insegnamento e nella ricerca come requisito per lo sviluppo di una cultura basata sull'inclusione e sul rispetto.
13. Promuovere un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere.
14. Realizzare dei Corsi interdisciplinari attivati sulla cultura dell'inclusione e del rispetto.
15. Adottare le Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo e istituzionale.
16. Disporre la revisione e l'aggiornamento della normativa di Ateneo.
17. Supportare i soggetti in situazioni di disagio garantendo loro le migliori condizioni di studio.
18. Rafforzare il senso di comunità.



19. Implementare i sistemi di accoglienza del personale e degli studenti/studentesse fuori sede e/o stranieri.
20. Facilitare forme di aggregazione ed eventi di carattere socio-culturale-sportivo.

Il presente Piano è redatto analizzando i dati dell'Ateneo, verificando le criticità e non discostandosi dal *Documento di programmazione strategica 2021-2023* il quale intende reinterpretare il ruolo strategico dell'Ateneo adeguandolo ai grandi cambiamenti intervenuti nella società e nel sistema universitario. Preliminare, per quel che qui interessa, è l'area strategica dell'“Inclusione e giustizia sociale”, così suddivisa:

### **1. Pari opportunità e cultura del rispetto**

Promuovere le pari opportunità e contrastare ogni forma di discriminazione sono gli obiettivi preliminari portati avanti dall'Ateneo molisano, assieme alla necessità di continuare a tutelare i diritti fondamentali garantiti a livello costituzionale e europeo. Soltanto favorendo l'inclusione delle diversità e valorizzando le differenze sarà possibile garantire la rimozione degli ostacoli che, «limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese» (art. 3 cost.).

Si tratta di un impegno in linea con gli obiettivi prescritti di recente dalla *Commissione europea nella Strategia per la parità di genere 2020-2025* e nella *Strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030* – e sostenuti dal programma europeo di finanziamento per la ricerca e l'innovazione Horizon Europe 2021-2027 –, diretto a realizzare progressi concreti in materia di parità in tutti gli Stati europei e conseguire risultati di sviluppo sostenibile.

Per tale motivo necessaria si pone l'adozione di comportamenti eticamente corretti per una civile convivenza, diretti a promuovere il rispetto e la capacità di inclusione. Nella consapevolezza dell'importanza del ruolo svolto dal settore della ricerca e dell'istruzione universitaria e postuniversitaria, pertanto, la missione formativa non può prescindere dall'attuazione di specifiche azioni rivolte a superare i persistenti divari di genere (come ricordato anche nell'Agenda 2030 dell'ONU sullo sviluppo sostenibile, in particolare con riferimento al quinto obiettivo: *Gender Equality*), nonché dalla promozione di best practices di natura sociale, educativa e culturale anche nell'orientamento delle politiche di gestione delle risorse umane.

Al fine di promuovere le pari opportunità per tutte le componenti della comunità universitaria, si segnalano alcune azioni specifiche:

- Ridurre il divario di genere promuovendo azioni dirette a monitorare tale differenza e assicurare le pari opportunità e il raggiungimento di ruoli apicali per le donne;
- Promuovere attività formative/corsi interdisciplinari aventi lo scopo di diffondere la cultura delle pari opportunità e del rispetto;
- Assicurare un supporto nella progettazione e nell'accesso ai finanziamenti alla ricerca, in specie nell'ambito del nuovo Programma Quadro per la ricerca e l'innovazione Horizon Europe (2021-



## Università degli Studi del Molise

2027);

- Garantire forme di riconoscimento dell'identità di genere, tutelando la riservatezza delle persone transgender e, più in generale, assicurare a tutte le componenti in situazioni di particolare disagio le migliori condizioni di studio e di lavoro;
- Promuovere un linguaggio attento alle differenze di genere e all'inclusione prestando attenzione nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi e normativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica;
- Chiudere il gap di opportunità di iscrizione in relazione alla ricchezza o reddito familiare;
- Favorire l'accesso e il soddisfacimento del diritto allo studio da parte di studenti/studentesse con vulnerabilità (detenuti, migranti, ecc.);
- Gestire e valorizzare le diversità legate a genere, età, cittadinanza, nazionalità e/o etnia, convinzioni religiose o disabilità presenti tra gli studenti o tra il personale;
- Rendere l'intera comunità universitaria inclusiva, garantendo a tutti/e il diritto di esprimersi al meglio nello studio e nella formazione culturale e professionale, contribuendo così allo sviluppo sociale e civile.

<b>Obiettivi</b>	<b>Azioni</b>	<b>Indicatori</b>
Promuovere le pari opportunità nella cultura, nei processi e nelle pratiche istituzionali	Rafforzare la conoscenza e la consapevolezza della situazione di genere in Ateneo Favorire iniziative di sensibilizzazione in tema di contrasto alle disuguaglianze Ridurre il <i>gap</i> ragazzi/ragazze nell'accesso alle carriere Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM) Implementare l'accesso ai finanziamenti alla ricerca e all'innovazione improntati alle strategie dell'eguaglianza	Redazione e diffusione del <i>Bilancio di genere</i> Monitoraggio del <i>Glass ceiling index</i> (GCI) e della percentuale di donne in posizioni apicali in ambito accademico Numero di azioni formative/informative svolte in tema di contrasto alle discriminazioni e assicurazione delle pari opportunità Adozione del <i>Gender Equality Plan</i> (GEP) Premi di laurea sui temi delle pari opportunità/inclusione/eguaglianza
Favorire l'inclusione delle diversità	Diffondere l'approccio interdisciplinare nell'insegnamento e nella ricerca come requisito per lo sviluppo di una cultura basata sull'inclusione e sul rispetto Promuovere un linguaggio amministrativo e istituzionale	Corsi interdisciplinari attivati sulla cultura dell'inclusione e del rispetto Adozione di <i>Linee guida</i> per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo e istituzionale Revisione e aggiornamenti della normativa di Ateneo



## Università degli Studi del Molise

	attento alle differenze di genere	
	Supportare i soggetti in situazioni di disagio garantendo loro le migliori condizioni di studio	Numero di docenti coinvolti/Corsi di studio impegnati a garantire il diritto allo studio a studentesse/studenti detenute/i Numero di immatricolati con <i>status</i> di rifugiata/o politica/o Attivazione della <i>Carriera Alias</i> Quota di studenti/studentesse che completano gli studi in relazione al <i>background</i> socio-economico Numero premi “residenza di merito” per studenti fuori sede
Rafforzare il senso di comunità	Implementare i sistemi di accoglienza del personale e degli studenti/studentesse fuori sede e/o stranieri  Facilitare forme di aggregazione ed eventi di carattere socio-culturale-sportivo	Numero iniziative e/o workshop realizzati Forme di promozione del brand Unimol Indicazioni segnaletiche in lingua straniera e linguaggio Braille Convenzioni con centri sportivi e associazioni culturali Eventi di aggregazione

### 2. Accessibilità, inclusione e partecipazione alla vita universitaria

L'Università degli Studi del Molise da sempre promuove attivamente le condizioni che rendono effettivo il diritto allo studio degli studenti e delle studentesse con disabilità o con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA) nel loro percorso accademico offrendo appositi servizi, anche mediante azioni congiunte con la Regione e altre Istituzioni presenti sul territorio (Statuto, art. 7). Le politiche di inclusione fanno capo al Delegato del Rettore, il quale – d'intesa con la *governance* dell'Ateneo – esercita le funzioni di coordinamento, monitoraggio e supporto di tutte le iniziative concernenti l'integrazione nell'ambito dell'Ateneo (l. 17/1999, art. 3, comma 1). Tali prestazioni sono gestite dal Centro Servizi per studenti disabili e studenti con DSA, sotto la guida di un Direttore, coadiuvato da un tecnico amministrativo, e di personale esterno specializzato. Inoltre, il Centro si avvale di collaborazioni con le istituzioni sanitarie e scolastiche pubbliche presenti sul territorio, nell'ambito di un accordo interistituzionale. Nel rispetto della normativa vigente, le prestazioni garantiscono a tutti gli studenti con disabilità universitari disabili o con DSA che ne fanno richiesta, interventi di supporto personalizzati. Al riguardo, si evidenzia come la diversità di condizioni richieda una differenziazione delle misure: attualmente, infatti, presso il Centro servizi sono accreditati



## Università degli Studi del Molise

studenti/studentesse con limitazioni funzionali motorie, sensoriali, intellettive, con disturbi dell'attenzione e comportamentali, plurime e con altri tipi di limitazioni.

- Conformandosi a quanto previsto dalle Linee Guida della Conferenza Nazionale Universitaria dei Delegati dei Rettori per la Disabilità, nell'ambito delle misure finalizzate ad accrescere l'inclusione degli universitari con disabilità o con DSA e conseguire una maggiore giustizia sociale, l'Ateneo intende qualificare e potenziare i servizi rivolti a questa componente studentesca mediante un approccio mainstream.
- Nello specifico, nel triennio 2021-2023, l'Ateneo intende:
- Integrare gli interventi per il diritto allo studio e la disabilità;
- Ridurre i rischi di discriminazione o esclusione sociale nei riguardi della componente studentesca con disabilità o con DSA;
- Introdurre misure innovative in grado di intercettare le esigenze ed i bisogni emergenti da tale componente studentesca;
- Accrescere il livello di accessibilità e fruibilità delle attività didattiche;
- Contribuire all'attuazione della Missione 5 del PNRR (Inclusione e coesione) progettando e implementando azioni che accrescano i livelli di inclusione delle persone con disabilità o DSA nell'ottica della vita indipendente, sia per quanto concerne la loro partecipazione alle attività didattiche sia per quanto concerne il coinvolgimento nella vita universitaria;
- Rimuovere le barriere fisiche, sensoriali e cognitive volte ad ostacolare lo svolgimento autonomo degli atti di vita quotidiana.

<b>Obiettivi</b>	<b>Azioni</b>	<b>Indicatori</b>
Potenziare la qualità dei servizi offerti agli studenti/studentesse con disabilità o DSA	Promuovere interventi di supporto personalizzati Accordi di collaborazione con associazioni rivolte al sociale (es. ANPEAS Onlus) Favorire l'attivazione di Progetti di Servizio Civile Universale per assistenza Favorire l'inserimento dei laureati con disabilità o con DSA nel mondo del lavoro	Creazione e implementazione di un <i>Data base</i> volto a raccogliere le informazioni relative agli studenti/studentesse accreditati/e presso il <i>Centro Servizi</i> Attivazione di Progetti di Servizio Civile Universale per assistenza Numero di assistenti personali e/o personale di servizio civile Adesione dell'Ateneo al progetto TutorialMe – Managing Disability Numero di studenti e di aziende/istituzioni coinvolte nel progetto
Migliorare i livelli di accessibilità della comunicazione istituzionale dell'Ateneo	Adeguamento agli standard Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.0 e alle Linee Guida Accessibilità (PA)	Incrementare il numero di documenti e di pagine web accessibili secondo gli standard vigenti



Università degli Studi del Molise

	<p>Acquisizione di font ad elevata leggibilità per il sito e i documenti dell'Ateneo</p> <p>Promuovere la produzione di documenti accessibile Personale Amministrativo</p> <p>in formato da parte del Tecnico</p>	<p>Numero di pagine web di Ateneo redatte con font ad elevata leggibilità</p> <p>Numero di iniziative formative rivolte al Personale Tecnico Amministrativo sulla produzione di documenti accessibili</p>
<p>Migliorare l'accessibilità dei contenuti didattici</p>	<p>Supportare i soggetti disabili o con DSA nella didattica</p> <p>Formazione dei tutor alla pari sulle metodologie didattiche che promuovono l'apprendimento</p> <p>Formazione dei docenti sulle tematiche dell'accessibilità didattica</p> <p>Integrazione delle <i>Linee guida rivolte ai docenti</i> per la migliore</p>	<p>Numero attrezzature <i>hardware e/o software</i> acquisite dal Centro e messe a disposizione degli studenti con disabilità o DSA</p> <p>Predisposizione di un database per la gestione degli ausili in dotazione al Centro Servizi</p> <p>Numero di Tutor alla pari formati annualmente</p> <p>Percentuale di studenti con disabilità/DSA soddisfatti dell'accessibilità e fruibilità dei contenuti delle lezioni e dei materiali didattici</p>
	<p>predisposizione delle lezioni in presenza o da remoto</p> <p>Aggiornamento <i>Linee guida rivolte ai docenti per la conduzione delle prove di esame per studenti con disabilità o DSA</i></p> <p>Predisposizione di tutorial ad hoc per docenti</p>	
<p>Ottimizzare l'accessibilità degli edifici dell'Ateneo e delle residenze universitarie</p>	<p>Garantire pari accessibilità e fruibilità delle strutture universitarie alle persone con disabilità</p> <p>Migliorare la segnaletica esistente nei plessi universitari</p>	<p>Predisposizione di un piano per il miglioramento dell'accessibilità delle strutture didattiche e residenziali</p> <p>Numero di interventi rivolti a eliminazione le barriere c.dd. percettive</p> <p>Numero alloggi per studenti/studentesse con disabilità o DSA</p> <p>Predisposizione di un piano di evacuazione in situazione di emergenza per gli studenti e il personale con disabilità</p>
<p>Promuovere forme di sostegno alla mobilità</p>		



## Università degli Studi del Molise

---

	Implementazione dei servizi di trasporto per soggetti con disabilità motoria Implementazione dell'accessibilità dei trasporti pubblici	Numero di servizi di trasporto pubblici e privati erogati ai soggetti con disabilità motoria Numero di iniziative con istituzioni pubbliche per la realizzazione di interventi finalizzati ad accrescere l'accessibilità del trasporto pubblico locale
--	---	---

### 3. Benessere e *welfare* aziendale

L'attenzione al benessere organizzativo è molto cresciuta negli ultimi anni a seguito di numerosi interventi normativi e di una maggiore diffusa consapevolezza sul tema.

Anche all'interno del nostro Ateneo si intende, dunque, favorire l'ottimizzazione della produttività e il miglioramento dell'efficienza delle prestazioni intraprendendo azioni rivolte sia ad accrescere la realizzazione di ambienti di lavoro e di studio improntati al benessere, sia ad eliminare ogni forma di discriminazione (diretta/indiretta) e di violenza morale o psicologica nei confronti di ciascun membro della comunità.

L'Ateneo intende incentivare l'istituto del *welfare* contrattuale, con particolare attenzione al sostegno alle famiglie e alle prestazioni sanitarie, all'istruzione e alla mobilità nazionale ed internazionale, alimentando tali interventi con i risultati di bilancio, anche in prospettiva dell'auspicato superamento dei limiti del fondo accessorio decentrato.

Garantire una buona qualità della vita organizzativa consentirà di favorire lo sviluppo del senso di appartenenza da parte dei membri dell'istituzione universitaria, nonché una più ampia motivazione ed impegno nello svolgimento delle attività. Nello stesso tempo, la qualità dell'organizzazione lavorativa può avere effetti positivi sulla soddisfazione personale, sullo stato di salute e sull'equilibrio tra diversi ambiti di vita delle persone.

Per favorire tale benessere, l'Università degli Studi del Molise intende mettere in atto alcune specifiche azioni:

- Accrescere forme di aggiornamento del personale e esperienze di apprendimento anche mediante il confronto con realtà straniere;
- Riconoscere e valorizzare le potenzialità individuali, assicurando equità di trattamento;
- Implementare la formazione e l'informazione nell'ambito dell'emergenza sanitaria e della protezione civile con un approccio fortemente transdisciplinare;
- Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'attività amministrativa in modo da garantire al massimo l'attuazione dei principi costituzionali di buon andamento, trasparenza e imparzialità;
- Promuovere la salute psico-fisica dei propri dipendenti;
- Garantire un ambiente di lavoro e di studio sereno e collaborativo;
- Sviluppare la disponibilità di servizi e strumenti di Ateneo a supporto della cura di figli/e, familiari anziani e/o con disabilità;



## Università degli Studi del Molise

- Rafforzare il servizio psicologico a sostegno del personale che sperimenta situazioni di particolare difficoltà o disagio (relazioni conflittuali; demotivazione; eccessiva ansia o preoccupazione legate al lavoro);
- Definire modelli per rendere più efficaci i percorsi di prevenzione e di cura delle malattie, in specie ad elevata incidenza territoriale;
- Favorire buone pratiche relative alla conciliazione vita privata/lavoro, implementando politiche *family friendly*.

<b>Obiettivi</b>	<b>Azioni</b>	<b>Indicatori</b>
Accrescere e valorizzare le competenze e le professionalità del personale	Favorire l'aggiornamento costante del personale tecnico-amministrativo, anche incentivandone la mobilità europea e internazionale Accrescere nel personale le conoscenze in merito ai cambiamenti tecnologici, scientifici e culturali	Numero di titoli di studio conseguiti da parte dei dipendenti Numero di attività formative realizzate nell'ambito dello sviluppo sostenibile o nell'utilizzo delle lingue straniere Tracce documentali dell'influenza sulla maggiore capacità e conoscenza dei nuovi processi e innovazioni tecnologiche e culturali Numero di dipendenti avente accesso a forme di mobilità europea e internazionale
	Incentivare il personale docente sulla base dei risultati della ricerca, delle attività di Terza Missione e del coinvolgimento in attività istituzionali	Attività di Terza Missione e attività istituzionali svolte dal personale
Salvaguardare la salute psico-fisica dei dipendenti e migliorare la qualità della vita del personale	Incoraggiare l'approccio a forme di sicurezza sul lavoro per riconoscere situazioni di emergenza e attuare gli interventi di primo soccorso	Numero di corsi per addetti al primo soccorso e/o alla gestione delle emergenze
	Accrescere la conoscenza per il mantenimento di un buon stato di salute psico-fisico e alimentare Promuovere forme dirette ad agevolare corretti stili di vita e sane abitudini alimentari Favorire la ristrutturazione cognitivo-esistenziale nella gestione dello stress	Numero di incontri informativi e iniziative in tema di medicina di genere e salute alimentare Numero di iniziative dirette a favorire stili di vita sostenibile Numero di convenzioni con nutrizionisti Servizi di <i>counseling</i> psicologico



## Università degli Studi del Molise

	Promuovere forme assicurative e pensionistiche complementari	Numero di agevolazioni con centri sportivi diretti a implementare il benessere Numero di polizze accese per i dipendenti
	Assicurare la creazione di percorsi di prevenzione e cura delle malattie con particolare attenzione alle patologie ad elevata incidenza territoriale	Numero di convenzioni con strutture sanitarie e centri specialistici per analisi in regime economico convenzionato
Sostenere forme di conciliazione tra lavoro e vita privata	Consentire forme di lavoro agile	Numero dei lavoratori agevolati
	Implementare le agevolazioni dedicate alla conciliazione tra vita professionale e familiare	Indicatori di <i>welfare</i> aziendali per i dipendenti di Ateneo Numero borse genitorialità per dottorande/i, borsiste/i e assegniste/i Numero di convenzioni per servizi di asili nido e senile per familiari dei dipendenti Numero di attività svolte con il coinvolgimento di figli e nipoti del personale Predisposizione di aree <i>kids friendly</i>

#### 4. Sport: attività valoriale condivisa

Il nostro Ateneo è una comunità che considera lo sport quale insieme di “valori” dotati di grande pervasività culturale, formativa e sociale, volto a espandere il proprio raggio di azione ad altri ambiti quali, ad esempio, la salute e il benessere, l’educazione e il lavoro, il tempo libero e la comunicazione. Da sempre, infatti, lo sport è riconosciuto come strumento efficace non solo per favorire il benessere psico-fisico dell’individuo che lo pratica, ma anche per la fondamentale importanza che può rivestire nello sviluppo di una socialità ricca di contenuti etici che renda più fluidi i processi di integrazione e inclusione, favorendo la progettazione e lo sviluppo di attività a favore del territorio e della popolazione.

Grande importanza riveste, nello svolgimento di tale *mission*, il Centro Universitario Sportivo del Molise (CUS), ente sportivo universitario aderente alla federazione nazionale denominata Centro Universitario Sportivo Italiano (C.U.S.I.) – a sua volta associato alla F.I.S.U. (*Federation Internationale du Sport Universitaire*), di cui è membro fondatore, e all’E.U.S.A. (*European University Sport Association*) –.

Per il CUS Molise lo sport è non soltanto educazione e formazione, ma cultura, strumento di aggregazione sociale e un potente mezzo rivolto ad attuare oltre le finalità istituzionali nell’ambito dell’aggregazione universitaria, anche le attività di ricerca. In esso infatti confluiscano competenze di vario grado, mediche, tecnico-sportive, psicologiche, sociologiche, pedagogiche in grado di gestire



## Università degli Studi del Molise

---

progettualità complesse pienamente rispondenti a due esigenze emergenti nella società odierna: l'invecchiamento e la disabilità, per troppo tempo lasciate ai margini dell'interesse collettivo. Il CUS Molise, infatti, è sede di svolgimento delle attività del Centro di Ricerca e Formazione in Medicina dell'Invecchiamento (CeRMI) rientranti nell'ambito dei progetti didattico-scientifici del Dipartimento di Medicina e Scienze della Salute dell'Ateneo, ed in particolare dell'area culturale che fa riferimento allo studio degli aspetti gerontologico-geriatrici e della longevità. Un ulteriore notevole ambito di intervento del CUS Molise – condiviso con istituzioni e realtà territoriali pubbliche e private – è dedicato a tutti quei ragazzi e ragazze (universitari e cittadini) con disabilità: in unione con il Comitato Italiano Paralimpico (e anche sulla base dell'accordo Special Olympics-CUS, già sottoscritto e avviato in maniera ufficiale), il CUS Molise si impegna a fornire loro percorsi di avviamento alla pratica sportiva, mettendo a disposizione gli impianti sportivi che gestisce, privi di barriere architettoniche, nei quali svolgere le varie discipline sportive anche con l'ausilio di tecnici specializzati nell'insegnamento a persone con specifiche disabilità.

Nella consapevolezza che il CUS Molise non è soltanto un mero ente di promozione sportiva universitario, ma concreto laboratorio operativo in grado di rispondere al bisogno di benessere in senso globale del territorio molisano, si propone di:

- Diffondere e potenziare l'attività motoria attraverso la promozione dello sport di base, dello sport agonistico all'interno di tutte le sedi universitarie del Molise;
- Favorire attività di formazione, ricerca ed iniziative di solidarietà ed impegno sociale connesse con le attività motorie e sportive;
- Promuovere la cultura del benessere nella comunità Unimol sia attraverso il supporto allo sport universitario per studentesse e studenti sia attraverso progetti di *Wellness&Work* per il personale;
- Rafforzare, sulla base di Protocolli d'intesa CUS-CUG, forme di agevolazione per i figli/genitori dei dipendenti Unimol, ampliando le convenzioni tra l'Ateneo e altri enti gestori di campi estivi, per l'accesso agevolato ai loro servizi;
- Ampliare la già fitta rete di collaborazione con le Associazioni territoriali e istituzioni che operano in questo settore;
- Implementare la promozione del benessere psico-fisico, ma anche l'essenziale aggregazione sociale di tutti i suoi componenti;
- Favorire – sulla base dei Protocolli d'intesa tra CUS / Special Olympics / Comitato Italiano Paralimpico già esistenti – il coinvolgimento di un numero maggiore di persone con disabilità, tanto fisiche quanto intellettive, nel mondo dello sport;
- Accrescere il numero di progetti già esistenti – progetto SPIN (Sport per l'inclusione); Disabili\_Abili; SPINABILITY; SiamoSport, ecc. – rivolti a disabili cognitivi;
- Far nascere nuove e diversificate attività di inclusione sociale per le persone con disabilità e per le loro famiglie, sviluppando percorsi capaci di garantire la pratica di attività sportive in un ambiente professionalmente qualificato e socialmente aperto a dinamiche inclusive.



Università degli Studi del Molise

<b>Obiettivi</b>	<b>Azioni</b>	<b>Indicatori</b>
Promuovere la cultura dello sport	Sostenere forme di aggregazione volte alla crescita culturale e sportiva Rafforzare il legame con il territorio Promozione e realizzazione di campi estivi durante i quali erogare attività sportive e culturali	Numero di nuovi tesserati CUS tra gli studenti universitari ed il personale UNIMOL Numero di nuovi tesserati non appartenenti al mondo universitario Numero di partecipanti ai campi estivi
Promozione delle attività motorie e sportive tra soggetti affetti da disabilità sia motoria che cognitiva	Promuovere e realizzare progetti di attività motoria specifica destinata ai disabili in maniera autonoma o attraverso protocolli d'intesa o progettualità in <i>partnership</i> con enti ed associazioni del settore	Nuovi progetti e/o convenzioni con enti ed associazioni del settore Numero di disabili in forma privata e/o aderenti ad associazioni reclutati
Promozione di attività motoria a fini riabilitativi per soggetti guariti da infezione da COVID-19	Promuovere corsi di attività motoria dedicata alla riabilitazione degli effetti dell'infezione da COVID-19 sull'apparato muscolo-scheletrico Promuovere corsi di attività motoria dedicata alla riabilitazione degli effetti dell'infezione da COVID-19 sull'apparato cardio-respiratorio Eventi formativi/informativi sulla corretta gestione della ripresa dell'attività motoria dopo infezione da COVID-19 Eventi di <i>Screening</i> dei parametri funzionali e delle abilità/capacità motorie per soggetti guariti da infezione da COVID-19	Numero di partecipanti ai corsi Numero di partecipanti agli eventi formativi/informativi Numero di partecipanti agli eventi di screening



### **5.1 Obiettivi e Risultati attesi**

L'Università degli Studi del Molise ha redatto il presente Piano sulla base delle proprie specifiche esigenze, tenendo conto del numero dei dipendenti e della tipologia di rapporti di lavoro in essere.

Il Piano delle Azioni Positive individua i seguenti ambiti di intervento:

1. formazione e diffusione del modello culturale sulla promozione delle pari opportunità;
2. prevenzione e rimozione delle discriminazioni;
3. valorizzazione del benessere di chi lavora;
4. conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

All'interno degli ambiti di intervento l'Università degli Studi del Molise ha individuato i seguenti obiettivi, da raggiungere con azioni, in tema di diffusione delle parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

#### **AMBITO DI INTERVENTO 1)**

**Iniziative esterne ed interne di informazione/formazione/sensibilizzazione per accrescere la cultura della parità e delle pari opportunità ed eguaglianza di genere.**

Destinatari: tutti gli *stakeholders* operanti sul territorio molisano.

Obiettivi: la promozione e lo sviluppo della cultura della differenza di genere e delle pari opportunità richiedono interventi formativi al fine di contrastare stereotipi e pregiudizi. Pertanto si rende necessario inserire alcune tematiche prima fra tutte le pari opportunità nei programmi di formazione, istruzione e ricerca. L'attenzione sarà focalizzata sull'individuazione e sulla programmazione di azioni formative ed informative atte a fornire a tutti gli *stakeholders* che interagiscono a vario titolo con l'Università degli Studi del Molise.

Gli strumenti culturali necessari alla gestione del cambiamento derivano dalla promozione e dall'attuazione del principio delle pari opportunità e dalla valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione delle risorse umane. Ben si potrebbe, in tal modo, migliorare anche la conoscenza degli strumenti legislativi e delle politiche di benessere adottabili da parte dell'Ateneo per rafforzare il benessere lavorativo, attraverso l'organizzazione di giornate formative e di *workshop* sul benessere lavorativo dedicate ai diritti, alle tutele per il benessere dell'ambiente di lavoro e la mediazione dei conflitti.



## Università degli Studi del Molise

---

Aderendo alle indicazioni della normativa europea e nazionale, il CUG dell'Università degli Studi del Molise ha predisposto il presente Piano triennale di Azioni Positive volto ad eliminare gli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Nello specifico:

- informazione e sensibilizzazione sui concetti di parità e pari opportunità;
- rispetto della dignità della donna e della persona disabile sui luoghi di presenza e di lavoro;
- studio e analisi qualitative e quantitative sulle condizioni di lavoro delle donne e delle persone disabili;
- adeguamento e valorizzazione delle qualifiche professionali, attraverso adeguata e pertinente formazione;
- incoraggiamento delle candidature, delle assunzioni e della promozione delle donne, in particolare nei posti di responsabilità;
- integrazione delle condizioni dell'organizzazione con il tempo di lavoro, per una migliore ripartizione delle responsabilità professionali e sociali;
- individuazione di misure per la partecipazione attiva delle donne agli organi decisionali anche promuovendo all'interno del Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo, una maggiore presenza femminile.

Le metodologie e gli interventi di cui sopra sono descritti come segue:

### **Azione n. 1/1 – *Seminari studio e corsi di formazione***

L'Università degli Studi del Molise si propone di organizzare giornate di studi, seminari e corsi di formazione al fine di promuovere una cultura delle pari opportunità che sappia anche valorizzare le differenze di genere. Tali iniziative potrebbero vedere l'eventuale coinvolgimento di Istituzioni ed enti operanti sia a livello locale che nazionale, nonché organismi di parità. Inoltre, ben potrebbero porsi, all'interno di tale cornice, giornate formative e *workshop* organizzati sul tema della "mediazione dei conflitti".

Attivare corsi e occasioni di formazione sul genere e sui Codici (Etico, di Comportamento, di Comportamento per la protezione della libertà e della dignità della persona nell'ambiente di lavoro) dell'Università degli Studi del Molise per le varie componenti della comunità accademica.

Diffondere l'approccio interdisciplinare attivando corsi sulle pari opportunità, per lo sviluppo di una cultura basata sull'inclusione e sul rispetto.

Organizzare seminari sui temi dell'etica nelle comunicazioni e sulla vulnerabilità digitale.

### **Azione n. 1/2 – *Bilancio di Genere***

In vista della stesura del Bilancio di Genere dei prossimi anni, il CUG ritiene utile un'estensione della base informativa inclusa nel Bilancio di Genere, al fine di ricomprendere dati relativi: 1) alla provenienza geografica del personale tecnico-amministrativo, dei collaboratori e delle collaboratrici



## Università degli Studi del Molise

---

linguistiche, del personale docente e ricercatore; 2) al monitoraggio dei dati disaggregati per genere relativi all'assegnazione di progetti di ricerca a livello nazionale e sovranazionale e all'ammontare dei finanziamenti, 3)-al numero e al genere degli studenti, dottorandi, assegnisti, ricercatori, docenti, tecnici-amministrativi, collaboratori linguistici con disabilità o DSA; 4) al numero di coloro che hanno fatto richiesta della *carriera alias*.

### **Azione n. 1/3 – Gender Equality Plan (GEP) di Ateneo**

Si ritiene indispensabile integrare la dimensione di genere nella ricerca e nella formazione.

Occorre rinforzare le attività previste nel *Gender Equality Plan* (GEP) di Ateneo con le azioni del PAP e, in tal senso, favorire la realizzazione di tale Piano al fine di ridurre le asimmetrie di genere, permettendo al contempo la valorizzazione di tutte le diversità legate, ad esempio, alle variabili dell'età, della cultura, dell'abilità fisica, dell'orientamento sessuale, del plurilinguismo.

Promuovere l'eguaglianza di genere in tutte le aree della ricerca e monitorare il *Glass Ceiling index* (GCI) e la percentuale di donne in posizioni apicali in ambito accademico.

Attivare seminari o insegnamenti per gli studenti del Corso di laurea di Medicina e Chirurgia di "Medicina personalizzata in una prospettiva di genere".

Favorire l'attivazione di borse di ricerca sui temi della discriminazione di genere e sulle disuguaglianze e istituire premi di laurea sui temi di genere.

### **Azione n. 1/4 – Riduzione del GAP nelle STEM**

Realizzare azioni specifiche per valorizzare le abilità di ciascuno e far conoscere i *role model* della scienza e spiegare le prospettive, anche di impatto sociale, che i lavori Stem possono offrire. Va tenuto presente anche l'impatto della c.d. "Digital Transformation" che avrà un peso determinante nel caratterizzare i fabbisogni delle imprese nei diversi settori economici. Occorre dunque realizzare delle azioni per ridurre il *gap* ragazzi/ragazze nell'accesso alle carriere Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM).

## **AMBITO DI INTERVENTO 2)**

### **Iniziative dirette alla prevenzione e alla rimozione delle discriminazioni e all'inclusione.**

Destinatari: Studenti e studentesse personale tecnico-amministrativo, personale docente e ricercatore assegnisti e dottorandi/e e tutti gli *stakeholders* operanti sul territorio molisano.

Obiettivi: contrasto a qualsiasi forma di discriminazione, favorire l'inclusione delle diversità.

Garantire un ambiente inclusivo, improntato al benessere e al rispetto dei diritti fondamentali della persona è una delle principali sfide che l'Università degli Studi del Molise intende affrontare in questo triennio. Dare ad ognuno, indipendentemente dal suo *status*, dalla sua posizione sociale o dalla sua provenienza, età, genere o della presenza di limitazioni funzionali la possibilità di essere considerato



## Università degli Studi del Molise

---

al pari degli altri in ogni contesto, di essere non soltanto accolto ma anche valorizzato e messo nelle condizioni di svolgere al meglio la sua attività, lavorativa e/o di studio, rappresenta, infatti, una fonte di risorse aggiuntive e preziose per lo sviluppo di questa istituzione.

### **Azione n. 2/1 – Attivazione “Carriera alias”**

È da tempo riconosciuta l'importanza del riconoscimento e della valorizzazione delle differenze all'interno dei luoghi lavoro, che si tratti di diversità di genere, di orientamento sessuale, di origini etniche, di cultura, di abilità fisiche ecc., supportando differenti stili di vita e rispondendo alle loro diverse esigenze.

L'Università degli Studi del Molise si impegna a favorire l'adozione di politiche e misure volte a promuovere il rispetto e l'integrazione delle diversità, anche nel campo dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere con un impegno sempre crescente nell'ambiente di lavoro.

La priorità è quella di garantire un ambiente di studio e lavoro sereno, in cui i rapporti siano improntati al rispetto delle libertà e all'invulnerabilità dei diritti della persona. Facilitazione e ampliamento della procedura di attivazione di una identità “alias” a tutte le componenti dell'Ateneo che ne facciano richiesta, semplificando la procedura e alleggerendo gli oneri di prova.

### **Azione n. 2/2 – Linee guida sul linguaggio di genere**

Promuovere l'uso della lingua rispettosa dell'identità di genere, non discriminatoria e inclusiva nella comunicazione interna e esterna.

Prestare attenzione al linguaggio di genere nella preparazione delle locandine e delle brochure degli eventi, e in generale nelle pagine internet dell'Ateneo

A tal fine attivare Corsi per sensibilizzare e accrescere la consapevolezza nell'uso della lingua e dei linguaggi nel rispetto delle differenze di genere; produrre e adottare delle Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo e istituzionale.

### **Azione n. 2/3 – Segnaletica inclusiva**

Implementare i sistemi di accoglienza del personale e delle/degli studentesse/studenti fuori sede e/o stranieri. Migliorare la segnaletica esistente in Ateneo, rendendola più inclusiva (es. indicazioni in lingua inglese e linguaggio Braille). Porre in essere interventi volti a rimuovere le c.d.d. barriere percettive.

Implementazione delle pagine web del sito dell'Ateneo attraverso il sistema *ditext to speech* o di sintesi vocale, al fine di rendere più facile l'accesso ai loro contenuti.

### **Azione n. 2/4 – Eventi di aggregazione e promozione dell'inclusione**

Facilitare forme di aggregazione ed eventi di carattere socio-culturale.

Attivare dei premi “residenza di merito” per studenti fuori sede.

Supportare soggetti in condizioni di disagio garantendo loro le migliori condizioni di studio: in particolare, promuovere il diritto allo studio a studenti e studentesse detenute/i.



### **AMBITO DI INTERVENTO 3)**

#### **Interventi volti a migliorare il benessere lavorativo.**

Destinatari: personale tecnico-amministrativo e docente

Obiettivi: il benessere organizzativo ovvero l'insieme dei nuclei culturali, dei processi e delle pratiche organizzative che animano la dinamica della convivenza nei contesti di lavoro dev'essere promosso mantenendo e migliorando la qualità della vita e il grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative, attraverso azioni di motivazione al lavoro, di coinvolgimento verso progetti comuni. La riduzione della qualità della vita lavorativa in generale e del senso individuale di benessere pregiudica la convivenza e lo sviluppo dell'organizzazione. Infatti, con il termine di *salute organizzativa* ci si riferisce alla capacità di un'organizzazione di essere non soltanto efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, promuovendo e mantenendo un adeguato grado di benessere fisico e psicologico nello stimolare positivamente la convivenza sociale. L'Università, predisporrà un piano di interventi che promuova un'indagine conoscitiva utilizzando adeguati indicatori di "benessere" che consentano al personale di esprimere la propria valutazione rispetto al contesto lavorativo.

#### **Azione n. 3/1 – *Questionario sul benessere lavorativo***

Un progetto legato al benessere lavorativo ben potrebbe essere attuato mediante l'azione diretta a vagliare il benessere organizzativo attraverso la predisposizione e somministrazione di un questionario sullo stress lavoro correlato, in specie a seguito della pandemia da Covid-19, rivolto ai dipendenti Unimol, da sottoporre previa un'adeguata informazione dei soggetti interessati, anche mediante la creazione di *focus group*. La ricerca sulla vita della comunità universitaria e su particolari gruppi al suo interno sarebbe estremamente utile non soltanto per comprendere situazioni di disagio eventualmente presenti, ma anche per migliorare i servizi e renderli più adeguati alla domanda effettiva.

Sulla base dei risultati che emergeranno dall'indagine effettuata, sarebbe opportuno, poi, dedicare momenti comuni alla discussione delle criticità e dei risultati emersi. In questo modo sarà più agevole per l'Ateneo impegnarsi a garantire un ambiente di lavoro sicuro e una gestione dei rapporti di lavoro e interpersonali improntati al rispetto della persona.

#### **Azione n. 3/2 – *Formazione e accrescimento delle conoscenze***

Investire nella formazione come leva per la prevenzione anche dello stress lavoro correlato e la promozione del benessere organizzativo anche per colmare eventuali divari tra le competenze possedute e quelle richieste nei differenti contesti di lavoro, inserendo nei piani di formazione dell'Ateneo percorsi dedicati ad esempio a temi come la comunicazione interpersonale e gli strumenti di comunicazione, il lavoro di gruppo.

Favorire l'aggiornamento costante del personale anche incentivandone la mobilità europea e internazionale.



Favorire, inoltre, l'accrescimento di conoscenze in merito ai cambiamenti tecnologici, scientifici e culturali (realizzando attività formative anche nell'ambito dello sviluppo sostenibile) e nell'utilizzo delle lingue straniere.

**Azione n. 3/3 – Implementazione dei servizi di ascolto**

Migliorare il benessere delle persone nell'ambiente di lavoro attraverso l'ampliamento di un servizio di consulenza psicologica. A tal fine ampliare il punto di ascolto dedicato agli studenti, al personale tecnico-amministrativo, ai collaboratori linguistici e alle collaboratrici linguistiche, al personale docente e ricercatore, agli assegnisti e alle assegniste, alle dottorande e ai dottorandi, promuovendo la costituzione di un Nucleo di ascolto organizzato interno all'amministrazione.

**Azione n. 3/4 – Medicina di genere / buon stato di salute**

Azione rivolta al miglioramento del benessere lavorativo attraverso incontri di formazione e informazione sulla *Medicina di genere*, in collaborazione con altre Istituzioni ed enti sia a livello locale che nazionale, per la promozione di una cultura che valorizzi le differenze di genere, circa l'influenza del sesso (accezione biologica) e del genere (accezione sociale) sulla fisiologia, fisiopatologia e clinica di tutte le malattie.

Partecipazione a percorsi informativi e formativi in materia di rischi socio-psico-ambientali, prevedendo l'eventuale coinvolgimento degli uffici competenti, del personale docente, del CERMI e del CUS.

Accrescere la conoscenza per il mantenimento di un buon stato di salute psico-fisico e alimentare. Auspicabile, ove possibile, la realizzazione di progetti volti a migliorare il benessere e la salute dei dipendenti Unimol mediante il coinvolgimento diretto sia del Dipartimento di Medicina e Scienze della Salute "V. Tiberio" sia delle strutture convenzionate con l'Ateneo molisano.

**Azione n. 3/5 – Sostegno alla carriera accademica di ricercatrici e professoressa**

Valutare la possibilità di riduzione del carico didattico eccedente rispetto a quanto previsto istituzionalmente dal ruolo, per le ricercatrici/professoressa nel primo anno di vita dei figli.

**Azione n. 3/6 – Welfare aziendale**

Incentivare l'istituto del *welfare aziendale*, con particolare attenzione al sostegno alle famiglie e alle prestazioni sanitarie e all'istruzione con sottoscrizioni di convenzioni polizze assicurative e pensionistiche complementari.

**AMBITO DI INTERVENTO 4)**

**Interventi volti ad agevolare la conciliazione della vita professionale/studio con la vita privata e familiare, l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative.**



Destinatari: personale tecnico-amministrativo, personale docente, studenti.

Obiettivi: al fine di favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative si intendono proporre delle azioni, come di seguito illustrati, diretti ad avvalorare il benessere sui luoghi di lavoro con proposte di *family policies* ovvero di armonizzazione lavoro-famiglie. Elaborazione di social *family policies ad hoc* sulle base delle istanze e miglioramento della conciliazione della vita professionale/studio con la vita privata e familiare.

#### **Azione n. 4/1 - *Telelavoro, Smart Working***

Consentire forme di lavoro agile e misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa. Lo *Smart Working* (o lavoro agile) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività".

Alcuni vantaggi per i lavoratori risultano abbastanza evidenti, primo fra tutti la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Lavorando da casa, infatti, si riesce a gestire meglio il proprio *work-life balance*, valorizzando il tempo a disposizione e abbattendo i costi legati agli spostamenti. L'introduzione dello *smart working*, impattando sul benessere e sulla qualità della vita dei propri dipendenti, può essere considerata una misura di *welfare aziendale* e si riflette così in positivo anche sulla produttività.

#### **Azione n. 4/2 – *Convenzioni con centri sportivi e associazioni culturali, con asili nidi e con asili senili***

Promuovere la conciliazione vita/lavoro attraverso agevolazioni per la fruizione di corsi e centri estivi per le figlie e i figli del personale universitario con stipula di convenzioni con associazioni e asili nido presenti sul territorio per la frequenza a condizioni agevolate, di corsi e campus estivi per le figlie e figli del personale universitario nonché per asili senili in ambito del *caregiver* familiare.

Proseguire la convenzione con il CUS Molise per la palestra, la nursery e il campus estivo.

#### **Azione n. 4/3 – *Ampliamento degli spazi per la cura all'infanzia e di socializzazione del personale***

Soddisfare le temporanee e imprevedibili esigenze di salute, benessere e riservatezza del personale interno ed esterno con la creazione di spazi per la cura all'infanzia dedicati ed attrezzature.

## **6. Monitoraggio e valutazione dei risultati**

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del medesimo.

Le azioni positive descritte nel Piano verranno attuate nel periodo di validità del medesimo.



## Università degli Studi del Molise

---

L'Università degli Studi del Molise, acquisiti i necessari pareri previsti dalla normativa vigente, provvederà ad attuare le attività previste dal presente Piano con l'ausilio delle strutture amministrative interessate, nella consapevolezza che la rimozione degli ostacoli che si frappongono alla realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro costituisce un obiettivo primario dell'attività della Pubblica Amministrazione e dell'Università in particolare.

Nel periodo di vigenza del Piano sarà effettuato un controllo in itinere e saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale interessato al fine di monitorare e adeguare i modi di attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto (normativo e organizzativo).

Il Piano è pubblicato sul sito *web* dell'Università degli Studi del Molise in maniera visibile ed accessibile a tutti i dipendenti.

### **7. Conclusioni**

L'Università degli Studi del Molise ha provveduto in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, con il presente Piano, a programmare le azioni positive sulla base dell'analisi della situazione di contesto quale elemento imprescindibile per rilevare le aree critiche e le problematiche sottese, verso le quali orientare in modo mirato le azioni in materia di pari opportunità.

Le attività di informazione, formazione e aggiornamento risultano essenziali al fine di promuovere all'interno del contesto lavorativo dell'Università degli Studi del Molise la conoscenza della normativa in materia e la cultura delle pari opportunità, da attuare anche attraverso la sensibilizzazione del personale e la sperimentazione di iniziative di conciliazione dei tempi di cura familiare e lavorativa.

Il Piano delle Azioni Positive dell'Università degli Studi del Molise relativo al triennio 2022/2024 rappresenta l'opportunità per l'Ateneo di continuare a sperimentare l'attuazione di programmi individuati con specifico riferimento alla realizzazione delle pari opportunità e destinati in concreto a migliorare il benessere organizzativo.

*Elaborato e proposto dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Università degli Studi del Molise con Verbale n. 1 del 16 febbraio 2022.*

*Approvato con D.R. n. .... del .....*