



PIANO DI AZIONI POSITIVE (PAP) Università degli Studi di Sassari 2017-2019

CONTESTO NORMATIVO E MISSIONE

Il D.Lgs 11 aprile 2006 n. 198 *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005 n. 246, prevede che gli enti pubblici predispongano **Piani di Azioni Positive** (d'ora in poi PAP) di durata triennale. La Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e Innovazione e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011, avente ad oggetto *Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*, individua tra i compiti propositivi di tali Comitati «la predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne». Inoltre sono presenti altri due dispositivi normativi che regolano le azioni valutative e gestionali del benessere nei luoghi di lavoro: il D.Lgs 9 aprile 2008 n. 81 e successive modificazioni e il D.Lgs 27 ottobre 2009 n. 150 e successive modificazioni. Il presente PAP intende, pertanto, integrare e includere tutte le azioni antidiscriminatorie, promozionali di pari opportunità per tutte e tutti, e finalizzate alla promozione di benessere in un'ottica sinergica e progettuale.

Riconosciuto che le azioni positive sono **misure temporanee speciali** che, in applicazione del principio di uguaglianza costituzionalmente garantito, intendono rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva pari opportunità tra uomini e donne (sono **speciali** in quanto non generali ma specifiche per agire in un determinato contesto, sono **temporanee** in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne), i Piani di Azioni Positive hanno lo scopo di:

- **favorire** la consapevolezza delle scelte professionali delle donne e degli uomini soprattutto attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- **favorire** una organizzazione sostenibile del lavoro al fine di coniugare vita familiare e lavorativa;
- **incrementare** le azioni strategiche, organizzative e formative per il miglioramento della salute fisica, psicologica e sociale delle lavoratrici e dei lavoratori.
- **favorire** il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi e non, inferiore a due terzi (ai sensi dell'art. 48 comma 1 del sopracitato D.Lgs. 198/2006);
- **assicurare** la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro, e nel lavoro, tra uomini e donne;
- **promuovere** l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono poco rappresentate;

In questo ambito, pertanto, l'attività specifica dell'Università è indirizzata a costruire azioni a favore di tutte le lavoratrici e i lavoratori in un'ottica sistemico-organizzativa che contempli l'intera comunità universitaria con personale docente, gestionale, amministrativo e tecnico che si prenda cura della comunità di appartenenza, inclusa e con specifico riguardo, la componente studentesca. Pertanto le azioni positive in materia di formazione, conciliazione e organizzazione del lavoro sono estese, ove possibile, a tutta la comunità universitaria di cui all'art. 3 dello Statuto vigente.



1. DAL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ (CPO) AL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

L'Università degli Studi di Sassari ha istituito, nel corso del 2012, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, organo introdotto dal c.d. Collegato lavoro (L. n. 183/2010) che, nel novellare il D. Lgs. n. 165/2001 (Testo unico sul lavoro nelle pubbliche amministrazioni), ha previsto, nell'art. 21, la *reductio ad unum* dei Comitati per le Pari Opportunità e dei Comitati Paritetici sul Fenomeno del *mobbing* e la loro trasformazione in nuovi Comitati Unici di Garanzia. Nell'Ateneo di Sassari - non essendo operativo il Comitato Paritetico sul Fenomeno del *mobbing* - il Comitato Unico di Garanzia ha ereditato e coltivato i progetti del solo Comitato per le Pari Opportunità.

Il principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra donne e uomini nell'accesso al lavoro, agli uffici pubblici e alle cariche accademiche, nonché nella stessa attività lavorativa, figura agli artt. 3 e 33 del nuovo Statuto dell'Università degli studi di Sassari, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale (Serie Generale) n. 298 del 23 dicembre 2011, modificato con Decreto Rettorale n. 324 del 10 febbraio 2014. Il CUG nel 2012 si è dotato di un proprio Regolamento, approvato dal Senato Accademico del 16 febbraio 2012 e dal Consiglio di amministrazione del 22 febbraio 2012 nel quale, all'art. art. 2 "Compiti del CUG" si stabilisce:

Il CUG sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Il CUG dell'Università di Sassari, operando in un'ottica di continuità con l'attività e le progettualità poste in essere dagli organismi preesistenti, si propone in particolare i seguenti obiettivi:

- a) assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere garantendo il contrasto a qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;*
- b) valorizzare la cultura del rispetto della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici estendendo la garanzia contro ogni forma di discriminazione alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza;*
- c) tutelare il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici per garantire il miglioramento dell'organizzazione del lavoro e una maggiore efficienza delle prestazioni lavorative nel rispetto dei principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e mobbing.*

2. Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze ad esso demandate; in particolare esercita i compiti di seguito elencati:

a) Propositivi su:

- 1. predisposizione di studi di genere e piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;*
- 2. promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;*
- 3. analisi di temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;*
- 4. avvio di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone;*
- 5. proposta di azioni positive al riguardo;*
- 6. analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);*
- 7. diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;*
- 8. proposta e avvio di azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;*



9. *proposta e avvio di azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing – presso questo Ateneo;*
10. *finanziamento di programmi di azioni positive per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.*

b) Consultivi su:

1. *progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;*
2. *piani di formazione del personale;*
3. *orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;*
4. *criteri di valutazione del personale;*
5. *contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.*

c) Di verifica su:

1. *risultati dell'efficacia di azioni positive, progetti e buone pratiche in materia di pari opportunità;*
 2. *esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;*
 3. *esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro e al mobbing;*
 4. *assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa a genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, disabilità, religione e lingua:*
 - *nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro*
 - *nella formazione professionale*
 - *nella promozione negli avanzamenti di carriera*
 - *nella sicurezza sul lavoro*
 5. *effetti della promozione della cultura delle pari opportunità.*
3. *Il CUG opera in stretto raccordo con gli organi di governo di quest'Ateneo ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge. L'amministrazione di quest'Ateneo consulta preventivamente il CUG, ogni qualvolta sono adottati atti interni nelle materie di competenza (es. flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera ecc.). Le modalità di consultazione verranno predeterminate con atti interni (circolari o direttive).*

DALLA VALUTAZIONE DELLO STRESS ALLE AZIONI PER IL BENESSERE LAVORATIVO

L'Università degli Studi di Sassari ha ufficializzato, con D.R. del 1 aprile 2014 n. 939, il Gruppo di Valutazione e gestione benessere organizzativo e dello stress lavoro correlato, ai sensi del D.Lgs 81/08 e del D.Lgs 150/2009 che ha svolto le attività a partire dal 2010. Esso è composto dai medici competenti di Ateneo, dal Responsabile del Servizio Prevenzione e da quattro esperti rispettivamente in statistica medica, in psicologia dell'organizzazione, in ergonomia e in psicologia del lavoro di cui due esterni e due interni.

PER UNA COMUNITA' DEL BENESSERE E DELLE RELAZIONI

Sempre nel 2010 (Senato accademico del 27 aprile e Consiglio di Amministrazione del 19 maggio e del 15 giugno), l'Università degli Studi di Sassari ha istituito il Servizio di counseling psicologico e di coaching OrientAzione, con il principale obiettivo di agevolare la soddisfazione e il benessere percepito lungo il percorso formativo e lavorativo, nella sua accezione più estesa. Le esperienze delle università anglosassoni testimoniano decisi miglioramenti delle performance agendo preventivamente verso il contesto e l'ambiente lavorativo (Venables e Allender, 2006; Johnson e coll., 2005).



IL PIANO DI AZIONI POSITIVE (PAP) – DATI DI RIFERIMENTO DELL'ATENEO

Dati dell'Università degli Studi di Sassari al 31/12/2016

PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO BIBLIOTECARIO

Etichette di riga	DONNE	UOMINI	Totale complessivo
Addetti ufficio stampa	1		1
Collaboratori Esperti Linguistici	26	6	32
Dirigente a tempo determinato Personale a tempo determinato	28	13	41
Personale non docente	269	249	518
Totale complessivo	324	269	593

PERSONALE DOCENTE

Etichette di riga	DONNE	UOMINI	Totale complessivo
Assegni di ricerca	43	38	81
Professori Associati	83	153	236
Professori Ordinari	21	105	126
Ricercatori TD-Tesoro	2	4	6
Totale complessivo	149	300	449



PROPOSTE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA in accordo con il Gruppo di Valutazione sul Benessere organizzativo e sullo stress lavoro correlato.

Il Comitato Unico di Garanzia appena insediato, per il quadriennio 2016-2020, intende riprendere, sviluppare o portare a termine progettualità e azioni del precedente Comitato, integrando e istituzionalizzando le sinergie e la collaborazione con il **Gruppo di Valutazione sul Benessere organizzativo e sullo stress lavoro correlato**

Pertanto si intende raggiungere gli obiettivi secondo i due principali criteri della *continuità* con il lavoro svolto dal CUG precedente, dando valore all'*innovazione e alla creazione di modelli di analisi e intervento utilizzabili in altre Università ed Enti Pubblici e privati.*

Si indicano di seguito le azioni principali.

1 Monitoraggio, contrasto e prevenzione delle situazioni di discriminazione

- Diffusione del Codice di condotta
- Bando per la/il Consigliere* di Fiducia – figura prevista dagli art. 5 e 6 del Codice di condotta
- Sportello di ascolto – previsto dall'art. 7 del Codice di Condotta

2 Conciliazione tempi di vita e di lavoro

- Asili nido/*stanze genitoriali*
- Sportello di ascolto, servizio benessere
- Telelavoro – attivare alcune postazioni sperimentali

3 Formazione e sensibilizzazione

- Programmi di sensibilizzazione e formazione dedicati al personale con ruoli di responsabilità e dirigenza
- Networking e collaborazione con la Rete dei CUG
- Linguaggio non discriminatorio

4 Benessere lavorativo

- Monitoraggio situazioni di disagio lavorativo; promozione situazioni di benessere

5 Servizi di supporto

- Comunicazione e sezione web del portale
- Monitoraggio progetti di ricerca nazionali e europei

**La relazione programmatica del Comitato Unico di Garanzia è stata presentata a Rettore, Pro Rettore e Direttore Generale in data 16 maggio 2017*

Prendendo spunto da quanto suggerito dal Comitato Unico di Garanzia nella relazione di intenti presentata agli Organi di Governo, si evidenziano di seguito le Azioni Positive che questo Ateneo intende portare avanti:



1 MONITORAGGIO, CONTRASTO E PREVENZIONE DELLE SITUAZIONI DI DISCRIMINAZIONE

Codice di Comportamento

Il Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro le molestie sessuali e morali nei luoghi di studio e di lavoro è stato revisionato e predisposto dal Comitato Unico di Garanzia ed emanato con D.R. rep. 1361 del 22 maggio 2013.

Tra le azioni positive si prevede una maggiore diffusione del Codice tra il personale dell'Ateneo anche attraverso la piattaforma MOODLE già utilizzata per la formazione del personale. Inoltre l'Ateneo si ripromette, in applicazione di quanto previsto dall'art. 5, di pubblicare un nuovo bando per selezionare la figura della/del Consigliera/e di fiducia e di un servizio che accolga le segnalazioni e le istanze da parte di tutto il personale al fine di una risoluzione di problematiche lavorative.

La realizzazione di tale azione coinvolgerà sia il Comitato Unico di Garanzia, sia l'Area Risorse Umane, in particolare l'Ufficio Gestione Personale e l'Ufficio Concorsi. Il budget stimato è da definire a seconda della selezione che si intenderà applicare (professionale o a rimborso spese).

Sportello di ascolto – Servizio benessere

Nel corso degli ultimi anni è cresciuta la consapevolezza di come l'ambiente di lavoro, inteso come rete di relazioni e non solo come ambiente fisico, e l'organizzazione del lavoro determinino un impatto enorme sulla salute psicofisica degli individui e, come conseguenze, sull'efficacia e l'efficienza produttiva nonché, evidentemente, su "salute", efficacia, produttività dell'organizzazione.

Oggi questo fenomeno è da considerarsi non più come rischio emergente, bensì come una minaccia concreta in grado di interessare trasversalmente qualsiasi settore lavorativo e ogni lavoratrice e lavoratore. Il Gruppo di Valutazione del Benessere organizzativo e dello Stress da lavoro dell'Università di Sassari ha, tra i primi atenei in Italia, proceduto al miglioramento del percorso metodologico previsto dalle linee guida dell'INAIL, con il fine di includere le diverse dimensioni organizzative e le ipotizzabili ricadute sul benessere lavorativo e sulle prestazioni.

Nella medesima direzione ha operato il Servizio d'Ateneo di counseling psicologico e di coaching OrientAzione, dotandosi di procedure secondo il modello di qualità e modellizzando un sistema di comunità orientante, fondata su rispetto e responsabilità. Lo Sportello si propone, pertanto, di estendere le attività di counseling psicologico del Servizio OrientAzione a tutti i lavoratori e le lavoratrici, generando nuove sinergie di collaborazione con l'area medica, in modo da poter intervenire velocemente sui problemi derivanti da disagio psicosociale nell'ambiente di lavoro, i problemi di sviluppo di carriera e i problemi organizzativi.

Le attività del Servizio del medico competente e quelle del Servizio di counseling produrranno dati che, utilizzati in forma aggregata e nel pieno rispetto delle attuali normative sulla privacy, potranno fornire utili indicazioni in materia di sorveglianza sanitaria e di sviluppo organizzativo.

1. Progettazione esecutiva e gestione dello Sportello di ascolto – Servizio benessere

In fase di progettazione dello Sportello di ascolto – Servizio benessere verranno presi in esame gli aspetti concernenti la definizione degli obiettivi, dell'organizzazione, dell'individuazione delle modalità di analisi del disagio e di individuazione delle tipologie di consulenze, differenziate a seconda dei casi:

- prima accoglienza, rilevazione del disagio e analisi della domanda;
- attività di counseling psicologico;
- individuazioni di azioni future personali e/o organizzative per prevenire le situazioni di disagio; per promuovere occasioni/opportunità di benessere.



Le azioni di miglioramento e lo sportello di ascolto

La prevenzione, l'eliminazione o la riduzione dei problemi di stress lavoro-correlato e la promozione di benessere lavorativo comportano l'adozione di misure che possono essere individuali, come sopra indicato, collettive o di entrambi le tipologie.

1. Riorganizzazione delle politiche di selezione e gestione del personale

Attraverso strumenti di analisi del lavoro (task analysis o job analysis) procedere ad una precisa mappatura e descrizione delle attività e delle esigenze lavorative richieste alle persone ed espresse sotto forma sia di conoscenze e di abilità (skills) e di requisiti personali.

2. La formazione di dirigenti e di lavoratori e lavoratrici

Accompagnare il personale nel mutamento organizzativo in itinere selezionando, come già sperimentato, azioni formative e di supervisione con le funzioni di seguito indicate.

Funzione di socializzazione. Le attività formative/di supervisione servono anche come canale di trasmissione e come stimolo di riflessione sulle priorità comportamentali, sui valori organizzativi, sulle regole sociali e la cultura di riferimento, sugli atteggiamenti da valorizzare. In altri termini, la formazione non ha solamente una funzione di apprendimento tecnico-professionale, utile nel tempo breve, ma favorisce il benessere del singolo e dei gruppi di lavoro, accelera e sostiene i processi organizzativi.

Funzione motivante. La formazione rappresenta anche uno spazio sociale di verifica e confronto tra le aspettative della persona e quelle dell'organizzazione. Formarsi costituisce cioè un'opportunità per considerare sempre più realistiche le proprie aspettative di riuscita e crescita professionale in un dato contesto (Sarchielli, 2008).

2 CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Asilo nido

L'Ateneo intende monitorare le diffuse necessità di asili nido o di forme di assistenza nella conciliazione dei tempi vita lavoro e di studio nelle proprie sedi destinate prioritariamente al personale universitario e alla comunità studentesca. In particolare, l'Ateneo s'impegna a riesaminare il progetto di un **asilo nido** nel complesso dell'ex Istituto Ciechi - Polo scienze umanistiche - viale Dante, Sassari e procedere con uno studio di fattibilità. Sarà necessario prevedere la ricerca di bandi e finanziamenti anche Europei per la realizzazione delle ristrutturazioni e arredi. Nella programmazione a lungo termine sarà utile avere l'apporto del Dipartimento di Scienze Umanistiche e Sociali e Dipartimento di Storia, Scienze dell'Uomo e della Formazione al fine di progettare piani di utilizzo dello stesso asilo nido come luogo di tirocinio per i corsi di laurea in Scienze dell'Educazione. La realizzazione di un futuro asilo nido di Ateneo potrebbe inoltre prevedere un servizio da rivolgere all'esterno rendendolo un servizio utile nel territorio.

Il progetto prevedrà nel prossimo triennio una prima fase di studio e progettazione con il coinvolgimento del Settore Edilizia per il piano di fattibilità e la progettazione.

Spazi arcobaleno/stanze genitoriali/convenzioni

Al fine di accogliere la proposta del CUG di implementare gli aiuti a tutela della conciliazione dei tempi di vita-studio-lavoro, l'Ateneo si impegna ad eseguire un'indagine conoscitiva delle necessità del personale e degli student* dell'Ateneo tramite la somministrazione di un questionario attraverso la piattaforma Moodle di Ateneo che individui il numero di personale e della comunità studentesca con difficoltà legate alla conciliazione. A tale scopo sarà coinvolta l'Area Risorse Umane che provvederà ad individuare il personale cui sottoporre il questionario, l'Ufficio Gestione Segreteria Studenti e Ufficio Orientamento per l'individuazione della popolazione studentesca da intervistare. Inoltre l'impegno è di



studiare quali spazi all'interno dei Dipartimenti dell'Ateneo e dell'Amministrazione Centrale possano essere attrezzate per l'accoglienza dei genitori e dei loro bambini. Una volta individuati tali spazi si prevede la progettazione di spazi genitoriali con modalità e strumenti già sperimentati in altri Atenei. Inoltre, l'Ateneo accoglie la proposta del Comitato Unico di Garanzia di stringere accordi e stipulare convenzioni con altri enti pubblici e privati per l'accesso agevolato alle strutture per l'infanzia.

Telelavoro

L'Università degli Studi di Sassari, su proposta del Comitato Unico di Garanzia, ha emanato il regolamento in materia di Telelavoro con D.R. 1254/2016 del 1° giugno 2016. Compatibilmente con il Piano Strategico Integrato d'Ateneo e il Piano delle Performance approvati dagli organi di governo, l'Università degli Studi di Sassari pianifica ed effettua attività di telelavoro al fine di:

- a. razionalizzare l'organizzazione del lavoro e realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane;
- b. introdurre modalità innovative di gestione del personale e di organizzazione del lavoro mirate alla produzione e all'erogazione di servizi più efficaci ed efficienti;
- c. dare la possibilità al personale, in caso di difficoltà di conciliazione dei tempi di lavoro con le condizioni di vita del dipendente, di scegliere una diversa modalità di lavoro che salvaguardi le pari opportunità, il sistema di relazioni personali e collettive in termini di formazione, crescita professionale, motivazione e responsabilizzazione;
- d. favorire la mobilità interna delle mansioni nell'organizzazione.

L'obiettivo da raggiungere è sperimentare per la prima volta il **telelavoro** per il personale tecnico-amministrativo ponendo a bando nel triennio un numero di **postazioni domiciliari** sperimentali. Per la realizzazione di tale azione sarà coinvolto il personale dell'Area Risorse Umane (Ufficio Gestione Personale Tecnico Amministrativo e Docente) ed il Servizio Prevenzione Protezione Igiene e Sicurezza per l'individuazione e la valutazione rischio delle postazioni domiciliari. L'Ateneo di Sassari, di concerto con il CUG in coerenza con il quadro normativo nazionale, intende proporre un'esperienza del telelavoro ma, in futuro, anche un concreto sviluppo incrementale delle **postazioni domiciliari**. E' volontà dell'Ateneo promuovere il primo bando nell'anno 2017 con l'attivazione di 2 postazioni domiciliari.

3 FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Programmi di sensibilizzazione e formazione

L'Amministrazione, in collaborazione con il CUG, intende implementare i progetti di sensibilizzazione alle tematiche delle **pari opportunità**, del **benessere lavorativo** e di contrasto alle **discriminazioni** da inserire nel Piano di Formazione. In particolare, si propone di:

- Attivare all'interno dell'Ateneo periodici, sistematici e capillari percorsi di formazione sulle pari opportunità, sul benessere lavorativo e sui problemi della discriminazione iniziando dai componenti del CUG;
- Attivare percorsi di formazione a coloro che svolgono attività con il pubblico (sportelli, centri di ascolto) e la possibilità di fruire *online* dei contenuti dei corsi;
Inserire moduli sulle pari opportunità e contrasto alle discriminazioni nei corsi di formazione previsti per le progressioni di carriera per le/i nuove/i assunte/i e per *stage* con valutazione finale;
Promuovere momenti di informazione e formazione sul "**Codice Etico**" della comunità universitaria, sul "**Codice di Comportamento**" e sul "**Codice di Condotta**".

Linguaggio non discriminatorio

L'Ateneo s'impegna ad adottare progressivamente un **linguaggio neutro** dal punto di vista del genere nelle sue pubblicazioni e comunicazioni, evitando l'uso di termini che possono avere una connotazione di parzialità, discriminazione o *deminutio capitis*, così come suggerito dalle Raccomandazioni europee.



Il CUG, avendo preso atto di diffuse forme di discriminazione linguistica all'interno degli atti burocratico-amministrativi dell'Ateneo, si è posto l'obiettivo di suggerire alcuni interventi correttivi miranti a ristabilire equità di genere, maschile e femminile, e a rimuovere stereotipi sessisti.

Il progetto parte dalla proposta elaborata dal CUG di rivedere il **Regolamento per la disciplina della costituzione, composizione e modalità di funzionamento del CUG** nell'ottica di un linguaggio non sessista e, con il sostegno del Rettore e del Direttore Generale, intraprendere un progetto che possa portare alle linee guida di sarà pubblicato sul web non appena definito e approvato dagli organi di governo.

Il progetto sarà curato in armonia con quanto previsto dalla Direttiva 23 Maggio 2007 (G.U. n. 173 del 27-7-2007) *Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*, emanata dai Ministri per le Pari Opportunità e per le Riforme e l'Innovazione nella P.A. in attuazione alla Direttiva 2006/54/CE del Parlamento e del Consiglio Europeo; la Direttiva, al Titolo VI - Formazione e cultura organizzativa, lettera e), che prevede che le Pubbliche Amministrazioni debbano utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) un linguaggio non discriminatorio come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici, anziché lavoratori).

4 BENESSERE LAVORATIVO E TUTELA DELLA SALUTE

Monitoraggio situazioni di disagio lavorativo

L'Ateneo si propone di attuare interventi di sensibilizzazione, prevenzione e modalità di gestione dello **stress lavoro correlato** in collaborazione con il CUG, il Servizio Prevenzione Protezione e Sicurezza ed il medico competente. In particolare s'impegna a:

- monitorare e pubblicare i dati sulle indagini sullo stress correlato avviate dall'Ateneo (adempimento previsto dal D.Lgs. n. 33 del 2013);
- predisporre una presentazione ufficiale dei dati delle indagini sullo stress lavoro correlato
- organizzare seminari e corsi di formazioni sia rivolti all'Università (soprattutto dirigenti e responsabili del personale) sia agli altri enti di parità presenti sul territorio su **mobbing**, discriminazione, benessere organizzativo;
- incoraggiare la partecipazione di componenti del CUG alle indagini sul personale.
- programmare interventi di formazione rivolti a dirigenti e posizioni organizzative sulla tematica della mediazione del **conflitto** in ambito organizzativo

Servizio Sanitario Integrativo per studenti fuori sede

E' già attivo dal 2005 il Servizio Sanitario Integrativo per studenti fuori sede la cui convenzione è stata recentemente rinnovata con il Protocollo di Intesa del 2 aprile 2014 tra l'Ente Regionale per il diritto allo Studio, l'Università degli Studi di Sassari e l'Azienda Ospedaliero Universitaria. Il Servizio che prevede la presenza di 2 medici professionisti presso la Casa dello Studente per almeno 2 ore al giorno dal lunedì al venerdì ha ottenuto ottimi risultati. Tra le Azioni Positive si prevede una implementazione del servizio, in collaborazione con i due Enti previsti dal Protocollo d'Intesa e un progetto da affiancare al progetto dello Sportello Benessere per poterlo ampliare garantendo anche un supporto di tipo psicologico. Entro quest'anno è previsto il rinnovo del Protocollo d'Intesa in cui sarà possibile proporre un progetto comune di realizzazione del servizio.

5 . SERVIZI DI SUPPORTO

Comunicazione e sezione web del portale



L'Ateneo di Sassari ritiene strategico rafforzare la presenza del CUG sulle pagine del portale universitario anche con il presidio di una specifica sezione *online* del portale di Ateneo. Tale sezione dovrà contenere costanti approfondimenti sui progetti e sulle attività del CUG e dell'Ateneo in tema di pari opportunità, sulla formazione e sui convegni; dovrà inoltre conservare i documenti importanti in una specifica sezione di archivio.

In particolare, si ritiene importante rafforzare la conoscenza del CUG all'esterno attraverso il ricorso ai canali istituzionali Uniss sui *social media*

Il CUG si propone di integrare i contenuti della sezione web con segnalazioni di bandi internazionali, europei, nazionali e regionali; di predisporre collegamenti ipertestuali con i CUG di altri enti e gli aggiornamenti normativi in materia di pari opportunità. L'Ateneo si propone di rafforzare il collegamento con il CUG per raccogliere consigli e osservazioni in materia di pari opportunità e per costruire, con gli altri enti di parità del territorio, una *community* e uno scambio di buone prassi: l'utilizzo dei ***social media*** consente di ascoltare più efficacemente le/gli utenti, di raccogliere sollecitazioni e suggerimenti e di avviare questionari *online* su tematiche di propria competenza. Il monitoraggio periodico delle visite al sito del CUG consentirà di verificare l'efficacia complessiva della comunicazione.

[Monitoraggio progetti di ricerca nazionali e europei](#)

Il CUG s'impegna a monitorare costantemente, attraverso uno specifico gruppo di lavoro al proprio interno, la possibilità di partecipare a progetti banditi dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri e/o dall'Unione Europea nell'ambito del programma di ricerca e innovazione HORIZON 2020.