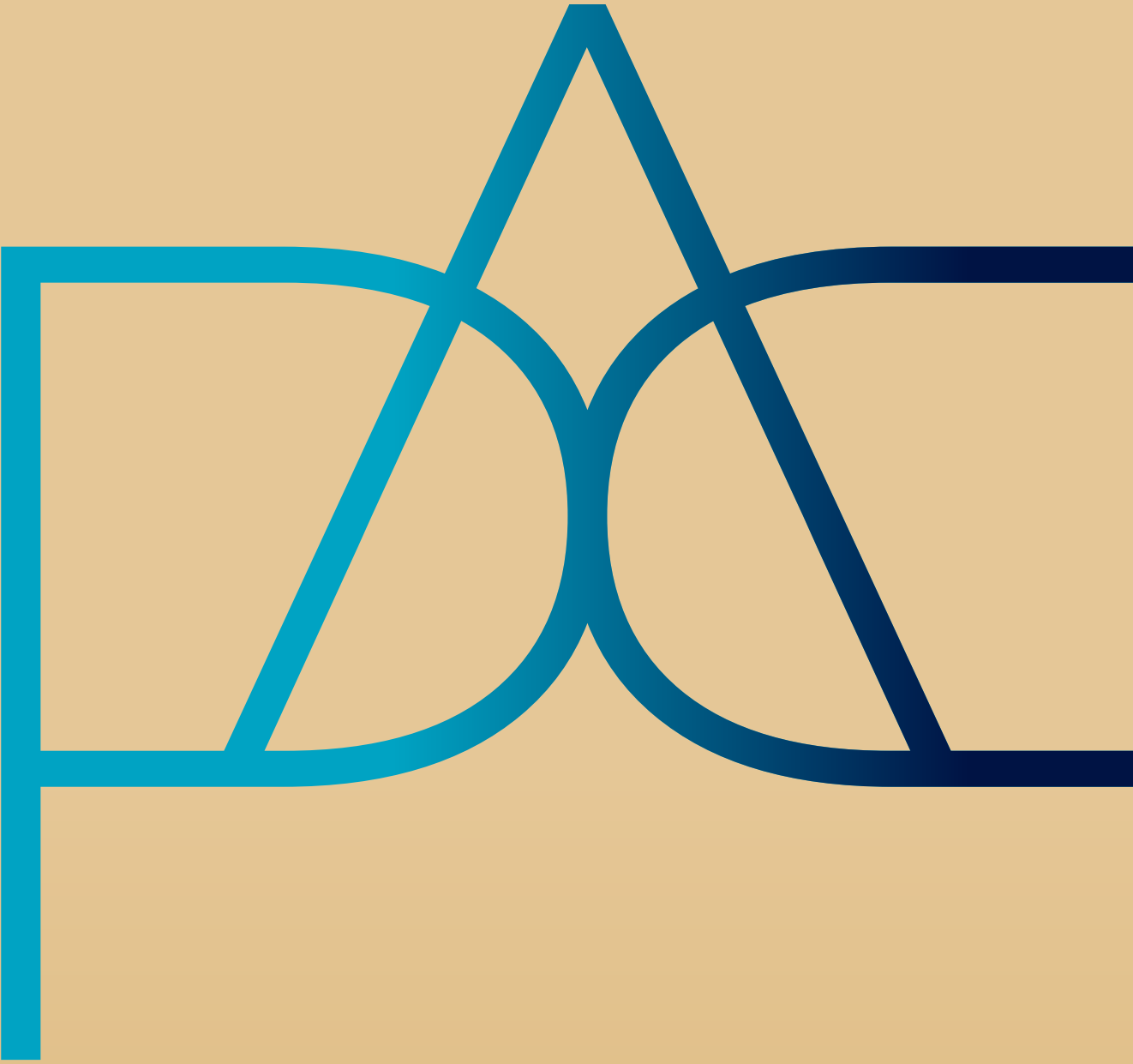


piano DELLE azioni POSITIVE



LINK UNIVERSITY  
CAMPUS





piano DELLE azioni POSITIVE



LINK UNIVERSITY  
CAMPUS



# INDICE

6	Premessa
8	Nota metodologica
10	Le linee di intervento
10	1. Formazione di un modello culturale volto alla promozione delle pari opportunità
11	2. Sviluppo e semplificazione delle regole
11	3. Benessere organizzativo e individuale
12	4. Comunicazione
14	Azioni e finalità
14	1. Formazione di un modello culturale volto alla promozione delle pari opportunità
16	2. Sviluppo e semplificazione delle regole
18	3. Benessere organizzativo e individuale
21	4. Comunicazione
23	<i>Allegato 1 - Tabella monitoraggio, verifica dei risultati e tempi di realizzazione</i>

# PREMESSA

Dando seguito al D.Lgs. n. 198/2006, c.d. “Codice delle pari opportunità”, che all’art. 48 dispone l’obbligo per le Amministrazioni pubbliche di predisporre «Piani triennali di azioni positive», volti a perseguire la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne, il Comitato Unico di Garanzia dell’Università degli Studi di Roma “Link Campus University” (CUG) individua un piano d’azione che – per il triennio 2022-2024 – prevede quattro distinte linee di intervento, in tema di:

- I) Pari opportunità**
- II) Sviluppo e semplificazione delle regole**
- III) Valorizzazione del benessere organizzativo e individuale**
- IV) Miglioramento dei flussi informativi interni ed esterni**

Promuovendo in particolare l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, con il presente Piano di Azioni Positive, il CUG della “Link Campus University” (CUG) intende:

- contrastare ogni forma di discriminazione diretta e/o indiretta, comprese quelle di genere, garantendo l’uguaglianza formale e sostanziale;
- promuovere la rimozione di tutti quei fattori, compresi quelli organizzativi e ambientali, che possono impattare negativamente sulla parità, sul benessere e sulla sicurezza all’interno dei luoghi di lavoro.



Ogni linea di intervento contempla:

- la rimozione – anche nel rispetto di quanto previsto dalle recenti Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani (CRUI) e del Gender Equality Index - delle limitazioni e degli eventuali ostacoli alle pari opportunità, alla valorizzazione del benessere, al contrasto alle discriminazioni;
- la sensibilizzazione dell'intera comunità universitaria, attraverso la realizzazione di eventi di divulgazione e di formazione rivolti al personale tecnico-amministrativo, al personale docente e agli studenti;
- il miglioramento delle condizioni di parità, di benessere lavorativo e di tutela dei diritti.

# nota METODOLOGICA

Il presente documento rappresenta il primo Piano delle Azioni Positive elaborato dalla Link Campus University. Il documento è sviluppato sulla base dei dati raccolti nel Bilancio di Genere (BdG) e in conformità ai documenti di Programmazione Strategica Triennale e di Politiche di Ateneo e Programmazione dell'Offerta Formativa 2021-2023.

Il Piano delle Azioni Positive, di durata triennale, si articola entro due principali linee di intervento, entrambe ispirate al criterio della sostenibilità e mirate a valorizzare lo sviluppo di azioni precedentemente intraprese in maniera fruttuosa. Tali criteri sono apparsi egualmente idonei anche ai fini della predisposizione e attuazione di azioni o misure atte a favorire il benessere organizzativo e sociale.

I criteri utilizzati nell'elaborazione del documento sono da individuare nelle seguenti aree:

- Rendere efficace il lavoro sia delle professionalità dipendenti, sia dei docenti attraverso la revisione e implementazione di nuovi flussi comunicativi nonché formando e aggiornando tutti su processi e orientamenti a breve, medio e lungo termine;
- Lo sviluppo della partecipazione attiva e integrata dell'insieme delle componenti presenti all'interno della Università, dei loro rappresentanti nonché delle strutture di riferimento in vario modo interessate. Tutto questo rivolto alle componenti del corpo dei collaboratori e dei dipendenti.





Tajia  
Lovely, wonderful  
Thoughtful person

Eloise  
Thank you for  
everything

Thank you for  
everything

Thank you for  
everything

Eloise  
Thank you for  
everything!

ELOISE  
↓  
YOU WEBSITE  
♡

Thank you for  
everything

SHOUT OUTS  
JASON  
La SERGE MICHIE  
La KANGA

SHOUT OUTS  
ELOISE!  
WEBSITE Turnaround  
& Quality

SHOUT OUTS  
JANEY  
La SERGE MICHIE  
La KANGA

SHOUT OUTS  
LAUREN  
La SERGE MICHIE  
La KANGA

# LE LINEE DI INTERVENTO

Per il triennio oggetto del presente piano (2022-2024)  
l'attenzione si concentrerà su quattro linee di intervento  
descritte brevemente di seguito:

1

## FORMAZIONE DI UN MODELLO CULTURALE VOLTO ALLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Questa linea di intervento mira a diffondere e consolidare la cultura delle pari opportunità e, più in generale, del benessere lavorativo. La conoscenza della normativa a tutela delle pari opportunità, infatti, da sola non è sufficiente a favorire la consapevolezza sulle condizioni delle donne nel lavoro e all'interno dell'Ateneo e sugli strumenti di valorizzazione del benessere di chi lavora. Servono azioni affinché la cultura della parità e delle pari opportunità, si diffonda nell'Ateneo a tutti i livelli.

Al fine di favorire la crescita personale e professionale del Personale è necessario sollecitare l'attenzione e la riflessione su queste tematiche. La questione pari opportunità è riferibile ad una pluralità di piani e può essere fonte di numerosi contrasti, che trovano manifestazione nelle azioni e negli interventi promossi per la protezione dei soggetti considerati più vulnerabili (professionali, di realizzazione personale, ecc.): l'obiettivo è quello di fare in modo che le differenze di genere, ma anche quelle etniche e culturali, diventino qualcosa di positivo, perché solo valorizzandole è possibile generare un Ateneo più inclusivo e capace di scambiare conoscenza. Pertanto, per valorizzare le "differenze" ed evitare che continuino ad essere fonte di potenziale discriminazione sono necessari interventi che richiedono uno sforzo consapevole, informato e continuo da parte del corpo dirigente e di tutti i collaboratori, contro ogni possibile manifestazione sessista o altra situazione di iniquità. Ancor di più in un Ateneo internazionale, qual è la Link Campus University, diventa indispensabile sensibilizzare e formare in tal senso le/i docenti, il personale tecnico amministrativo e le studentesse/gli studenti, nonché produrre ricerca scientifica che tenga conto della variabile "differenze individuali".



## 2

SVILUPPO E  
SEMPLIFICAZIONE  
DELLE REGOLE

Le regole relative alle pari opportunità, al benessere, all'inclusione e alla non discriminazione non solo devono essere rese conoscibili all'intera comunità accademica ma devono anche essere facilmente applicabili: solo in questo modo, probabilmente, se ne può assicurare il pieno rispetto. Data questa premessa, questa linea di intervento si rende necessaria per garantire la trasparenza dell'azione, anche al fine di promuovere in tutte le componenti (di governance, tecnica-amministrativa e accademica) dell'Ateneo la cultura delle pari opportunità ma, più in generale, il rispetto del principio di non discriminazione, sia diretta, sia indiretta.

Al fine di assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità *di e nel* lavoro, si ritiene opportuno condurre un'analisi conoscitiva e una razionalizzazione delle norme esistenti, anche con l'obiettivo di esplicitare i collegamenti tra le stesse per facilitare la comprensione e l'applicazione da parte di coloro che ne sono i destinatari. Tutto questo richiede la revisione (se non addirittura il superamento) di condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che possono provocare effetti diversi nei confronti dei dipendenti e della collettività accademica nel suo complesso.

## 3

BENESSERE  
ORGANIZZATIVO e  
INDIVIDUALE

La terza area di intervento trova fondamento nella necessità di progettare e promuovere strumenti e modalità di lavoro, nonché i contenuti stessi del lavoro tenendo conto dell'insieme degli elementi distintivi delle persone (genere, età, provenienza etnica, livello di work ability, etc.). Promuovere il benessere – sia a livello organizzativo sia a livello individuale – significa accogliere bisogni ed esigenze organizzative e individuali, con l'intento di favorire l'instaurazione di un clima di fiducia e la partecipazione della collettività accademica per l'identificazione di un insieme di azioni di miglioramento dell'organizzazione del lavoro nel suo complesso. Tutto questo implica valutare non solo i rischi oggettivi, ma anche e soprattutto i rischi di natura psicosociale, sia nella forma diretta (stress lavoro-correlato, rischio di burn-out e vulnerabilità al mobbing nell'ambiente di lavoro) sia nella forma indiretta (conseguenze legate all'esposizione ad altri rischi).

## 4 | comunicazione

La comunicazione rappresenta l'azione principale per migliorare i flussi comunicativi verso l'interno e verso l'esterno. Questa va sviluppata e potenziata per promuovere le azioni e le attività messe in campo dall'Ateneo verso la propria comunità, verso il territorio e verso la rete degli attori e degli stakeholder con cui ci si relaziona. Una comunicazione efficace rappresenta un elemento indispensabile per diffondere le iniziative intraprese e favorire l'accessibilità alle attività e ai servizi forniti. La comunicazione deve avvenire tramite il sito web di Ateneo, le pagine appositamente dedicate al presente piano, al bilancio di genere, alle attività del Comitato Unico di Garanzia (CUG), i social media e qualsiasi altro strumento multimediale al momento disponibile.

L'intento sottostante a questa linea di intervento vuole essere duplice: da un lato creare una rete capace di mettere a sistema tutti gli attori in qualche modo coinvolti in queste attività e iniziative. L'altro obiettivo è quello di promuovere una cultura più rispettosa delle differenze e di veicolare un corretto approccio del nostro Ateneo anche attraverso l'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio nella comunicazione istituzionale, nelle attività di redazione di documenti ufficiali e di atti amministrativi, nella predisposizione di modulistica negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica.



# AZIONI e FINALITÀ

Per ognuna delle linee di intervento si prevedono i seguenti schemi di azione.

## 1 | FORMAZIONE DI UN MODELLO CULTURALE VOLTO ALLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

<i>Azione</i>	Formazione e sensibilizzazione nei confronti di ogni forma di discriminazione e di violenza
<i>Destinatari</i>	Personale tecnico-amministrativo, Personale docente (strutturato e non), Assegnisti di ricerca, Dottorandi/i, Collettività studentesca, altri Stakeholder interessati
<i>Obiettivi</i>	Prevenire e rimuovere possibili situazioni critiche all'interno dell'Ateneo (discriminazioni di genere, scarsa attenzione e scarsa integrazione delle minoranze)
<i>Descrizione</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Diffusione, tramite sito di Ateneo, e-mail, social network e ogni altro mezzo digitale, di buone prassi volte a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e violenza</li><li>• Organizzazione di eventi formativi con esperti di settore (giudici, avvocati, assistenti sociali, psicologi, rappresentanti degli Enti e delle associazioni attive sul territorio) in cui verranno illustrati sia i riferimenti normativi, sia le misure di tutela disponibili e attivabili (modalità di denuncia, inserimento in strutture protette)</li><li>• Progettazione e realizzazione di corsi formativi per la comunità accademica, anche con illustrazione dei risultati emersi dalla redazione del bilancio di genere</li><li>• Incontri, conferenze, nel corso di giornate "sensibili" (commemorazioni nazionali o internazionali attinenti alle tematiche delle pari opportunità, del benessere e contro le discriminazioni) per la condivisione e la presentazione di azioni o progetti volti a favorire le condizioni e le politiche per il rafforzamento del senso di appartenenza, la prevenzione del disagio lavorativo, il tema della violenza contro le donne e il tema della disabilità</li></ul>



<i>Azione</i>	Progettazione e realizzazione di misure e strumenti per la maggiore inclusione di persone con disabilità
<i>Destinatari</i>	Personale tecnico-amministrativo, Personale docente (strutturato e non), Assegnisti di ricerca, Dottorande/i, Collettività studentesca
<i>Obiettivi</i>	Accrescere l'accessibilità agli spazi universitari (di lavoro e studio) riducendo (e dove possibile eliminando) qualsiasi forma di barriera architettonica e non
<i>Descrizione</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mappatura sia del personale con disabilità e delle attività svolte, sia degli studenti e delle studentesse con forme di disabilità al fine di raccogliere informazioni circa le difficoltà dirette sul lavoro o di conciliazione casa-lavoro, le barriere architettoniche, la necessità di introdurre documentazione adeguata, etc.</li> <li>• Proposta, progettazione e realizzazione di possibili modifiche organizzative e/o introduzione di strumentazione specialistica</li> <li>• Implementazione progressiva di misure che consentano l'accesso in tutte le strutture dell'Ateneo delle persone con disabilità</li> </ul>

<i>Azione</i>	Promozione e diffusione delle pari opportunità e di una cultura improntata alla non discriminazione attraverso attività di ricerca
<i>Destinatari</i>	Personale docente (strutturato e non), Assegnisti di Ricerca, Dottorandi
<i>Obiettivi</i>	Promuovere e realizzare ricerca scientifica che tratti e approfondisca - nei contenuti e nelle stesse pratiche della ricerca (creazione dei gruppi di lavoro, strumenti utilizzate, metodologie della ricerca) - i temi della parità di genere, delle pari opportunità, del benessere e della non discriminazione
<i>Descrizione</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizzazione di ricerche, presentazione a convegni di articoli e realizzazione di pubblicazioni che affrontino le tematiche della parità di genere, delle pari opportunità, del benessere e della non discriminazione</li> <li>• Individuazione, analisi e monitoraggio costante – nel rispetto di quanto previsto dalle recenti Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani (CRUI) – degli indicatori di discriminazione e/o violenza all'interno della comunità universitaria (Gender Discrimination Index)</li> <li>• Realizzazione di eventi culturali (convegni, seminari, tavole rotonde, altro) per l'intera comunità accademica, anche di presentazione dei risultati delle ricerche condotte</li> </ul>

## 2 | SVILUPPO e SEMPLIFICAZIONE DELLE REGOLE

<i>Azione</i>	Rafforzamento del ruolo del Comitato Unico di Garanzia per le pari Opportunità (CUG), sia verso l'interno, sia verso l'esterno dell'Ateneo
<i>Destinatari</i>	Personale tecnico-amministrativo, componenti del CUG, Direttori dei Dipartimenti, Docenti (strutturati e non), Collettività studentesca, Stakeholder interessati
<i>Obiettivi</i>	Promuovere le iniziative del Comitato e dare visibilità alle sue azioni sia tra il personale tecnico amministrativo, docente, sia nella collettività studentesca
<i>Descrizione</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Implementazione e aggiornamento di una pagina web nel sito istituzionale di Ateneo quale veicolo conoscitivo delle attività poste in essere dal CUG</li><li>• Formazione specialistica al fine di promuovere l'aggiornamento per i componenti del CUG</li><li>• Attivare collaborazioni con gli altri CUG presenti sul territorio (altre università, Comune, altri Enti/amministrazioni) e con la rete nazionale (Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università) al fine di promuovere iniziative legate alle funzioni e agli obiettivi del CUG</li><li>• Promozione verso il personale tecnico amministrativo con funzioni di dirigenza/coordinamento, della conoscenza delle procedure attraverso le quali rivolgersi al CUG</li></ul>





<i>Azione</i>	Programmazione e realizzazione di azioni comuni tra soggetti/organi che si occupano di benessere, genere e opportunità all'interno dell'Ateneo
<i>Destinatari</i>	CUG, Nucleo di Valutazione, Comitato scientifico GEP, Comitato operativo GEP, Organi di Governo, Delegato del Rettore alle tematiche di Genere
<i>Obiettivi</i>	Coordinare e armonizzare le iniziative, le regole, le procedure e le disposizioni dettate in materia di benessere, pari opportunità e non discriminazione
<i>Descrizione</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Favorire il coordinamento tra il CUG e le/gli interlocutrici/ interlocutori istituzionali con la finalità di creare una rete attiva sui temi del Comitato e una collaborazione più stabile e strutturata con gli attori di Ateneo più direttamente collegati al CUG (Direttore Generale, Delegato del Rettore alle tematiche di Genere, Relazioni Sindacali, etc.)</li> <li>• Verificare la coerenza tra la normativa vigente sulle tematiche inclusive (benessere, parità di genere, ecc) e i regolamenti vigenti in Ateneo</li> <li>• Elaborare suggerimenti per la realizzazione ex novo, l'aggiornamento o modifica dei regolamenti agli organi e uffici competenti</li> <li>• Predisporre un calendario di incontri tra i diversi soggetti coinvolti</li> </ul>



### 3 | BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE

<i>Azione</i>	Implementazione di forme di lavoro flessibile per la conciliazione dei tempi di vita di lavoro (smart-working, co-working, flessibilità)
<i>Destinatari</i>	Personale tecnico amministrativo, Docenti, Assegnisti, Dottorandi
<i>Obiettivi</i>	Favorire la conciliazione casa/lavoro e studio/lavoro, così da rispondere al meglio alle esigenze non solo dei dipendenti, ma anche degli studenti lavoratori
<i>Descrizione</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizzazione di una serie di incontri in tema di conciliazione, flessibilità, accesso ai permessi e ai congedi.</li> <li>• Attivazione di un'attività di studio e di analisi volta a regolamentare l'accesso e il ricorso allo Smart Working per il personale tecnico amministrativo: analisi e mappatura delle attività, definizione dei profili professionali e individuazione delle attività che possono essere svolte in smart working, definizione delle modalità realizzative del lavoro agile</li> <li>• Analisi e monitoraggio per lo sviluppo di misure di flessibilità oraria in entrata e in uscita, pur nel rispetto dell'orario contrattualmente previsto a favore delle/i dipendenti in situazioni di temporanea difficoltà di conciliazione (avendo particolare riguardo a motivi di cura e salute delle/i dipendenti o familiari), evitando disfunzioni o ricadute negative sulla organizzazione.</li> </ul>

<i>Azione</i>	Progettazione e attuazione azioni di welfare
<i>Destinatari</i>	Personale tecnico-amministrativo, Personale docente (strutturato e non), Assegnisti di ricerca, Dottorandi/i, Collettività studentesca, altri Stakeholder interessati
<i>Obiettivi</i>	Migliorare la soddisfazione al lavoro, la creazione e la diffusione di benessere, nonché la qualità della vita dei collaboratori e dei loro familiari
<i>Descrizione</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Potenziare le convenzioni con strutture esistenti nel territorio in ambito educativo, assicurativo, di trasporto pubblico, di assistenza sanitaria, di ristorazione e di benessere (fisico e mentale)</li> <li>• Scouting delle possibilità di finanziamento regionale a supporto del welfare aziendale</li> </ul>



<i>Azione</i>	Miglioramento benessere organizzativo e riduzione stress da lavoro correlato
<i>Destinatari</i>	Personale tecnico-amministrativo, Personale docente (strutturato e non), Assegnisti di ricerca, Dottorandi/i, Collettività studentesca, altri Stakeholder interessati
<i>Obiettivi</i>	Promozione e sviluppo di una cultura condivisa sul tema del benessere organizzativo inteso come capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e ruoli, al fine di porre la giusta attenzione alle persone e alla cura dell'ambiente di lavoro
<i>Descrizione</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diffusione, attraverso i canali digitali (sito istituzionale, e-mail, social network), di materiali informativi in tema di benessere lavorativo, salute e conciliazione casa/lavoro e studio/lavoro</li> <li>• Realizzazione di indagini sul clima e sul benessere lavorativo</li> <li>• Istituzione di un gruppo di lavoro per la valutazione del rischio di stress lavoro correlato</li> <li>• Realizzazione di open day in tema di nutrizione, benessere, sport e prevenzione medica</li> <li>• Definizione e attuazione di progetti in favore del personale tecnico amministrativo e del corpo docente, per l'assistenza di familiari anziani, figli minori e/o comunque familiari in difficoltà</li> </ul>



<i>Azione</i>	Istituzione Sportello SOS
<i>Destinatari</i>	Personale tecnico-amministrativo, Personale docente (strutturato e non), Assegnisti di ricerca, Dottorandi/i, Collettività studentesca
<i>Obiettivi</i>	Offrire all'intera collettività accademica l'accesso gratuito ad un servizio di sostegno psicologico per problematiche, momenti di difficoltà e malessere anche di tipo non lavorativo
<i>Descrizione</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Istruttoria e studio di fattibilità per la realizzazione dello sportello di ascolto</li> <li>• Individuazione professionista esterno/a all'Ateneo (psicologo/a) che previo appuntamento riceverà in uno spazio dedicato coloro che ne faranno richiesta. In questo modo viene garantito l'anonimato della/ del fruitrice/fruitore</li> <li>• Individuazione figura interna all'Ateneo per il coordinamento delle attività dello Sportello</li> <li>• Creazione indirizzo e-mail dedicato allo sportello, da utilizzare per concordare appuntamenti con il professionista esterno</li> <li>• Individuazione e predisposizione dello spazio dedicato al ricevimento di coloro che ne fanno richiesta</li> <li>• Definizione delle problematiche/questioni per cui è possibile rivolgersi allo sportello: (i) problematiche di discriminazione fondate su condizioni economiche disagiate; (ii) problematiche connesse alla condizione di immigrato/a oppure rifugiato/a; (iii) problematiche legate al benessere organizzativo; (iv) problematiche connesse ad ogni forma discriminazione fondata su condizioni personali</li> <li>• Attività di informazione e formazione sulle attività dello Sportello di ascolto, con particolare attenzione all'informazione rivolta alle matricole</li> <li>• Attività di collaborazione tra la psicologa dello sportello, la figura di coordinamento interno e il CUG</li> <li>• Organizzazione di eventi di promozione con professionisti (avvocati, assistenti sociali, psicologi) in cui verranno illustrate sia le attività svolte dallo sportello, sia le misure di tutela disponibili e attivabili</li> </ul>



#### 4 | comunicazione

<b>Azione</b>	Promozione e divulgazione delle azioni positive poste in atto dall'Ateneo nelle città in cui sorgono le diverse sedi
<b>Destinatari</b>	Personale tecnico-amministrativo, Personale docente (strutturato e non), Assegnisti di ricerca, Dottorande/i, Collettività studentesca, altri Stakeholder interessati
<b>Obiettivi</b>	Diffondere – anche attraverso i canali digitali istituzionali (sito istituzionale, e-mail, social network) – le buone prassi realizzate in materia di benessere, inclusione, non discriminazione e pari opportunità
<b>Descrizione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creare e rendere accessibile nel sito di Ateneo una pagina web quale veicolo di promozione delle azioni positive realizzate, nonché strumento di divulgazione di ogni iniziativa locale, nazionale e/o internazionale in tema di pari opportunità, inclusione e non discriminazione</li> <li>• Creazione e distribuzione di materiali informativi (opuscoli, presentazioni, video, ecc.) sia in italiano, sia in inglese e realizzazione di eventi che contribuiscano ad accrescere la conoscenza delle azioni e delle iniziative realizzate, garantendo a tutti l'accessibilità</li> </ul>

<b>Azione</b>	Diffusione di un linguaggio istituzionale rispettoso di ogni forma di differenza individuale, compresa la differenza di genere
<b>Destinatari</b>	Personale tecnico-amministrativo, Personale docente (strutturato e non), Assegnisti di ricerca, Dottorande/i, altri Stakeholder interessati
<b>Obiettivi</b>	Promuovere una cultura più rispettosa delle differenze e veicolare un corretto approccio dell'Ateneo in un contesto locale e sociale in continuo mutamento, promuovendo un dialogo continuo tra la collettività accademica e gli organismi di parità
<b>Descrizione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Favorire la creazione e l'utilizzo di un linguaggio rispettoso di ogni forma di differenza individuale nella redazione di documenti istituzionali, nella predisposizione di modulistica e/o opuscoli informativi/divulgativi e, più in generale, in ogni forma/attività di comunicazione</li> <li>• Incrementare l'attenzione e le conoscenze di buone prassi sul rispetto delle differenze, i requisiti di accessibilità e l'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio e inclusivo</li> </ul>







## **allegato 1**

# **taBella monITORAGGIO, VERIFICA DEI RISULTATI e temPI DI REALIZZAZIONE**

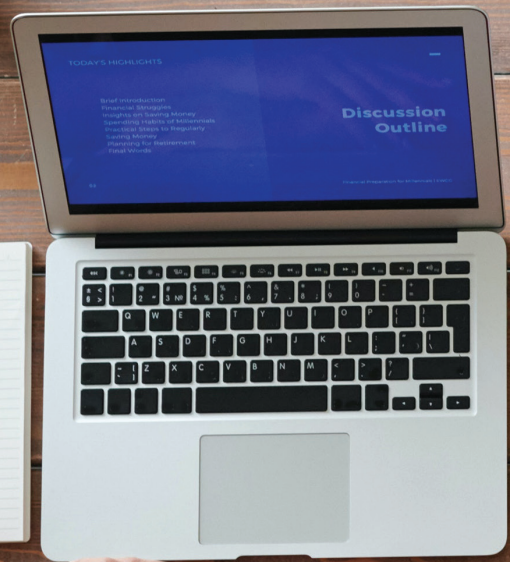
<i>Linea di intervento</i>	<i>Azione</i>	<i>Monitoraggio e verifica dei risultati</i>	<i>Tempi di realizzazione</i>
<b>Formazione di un modello culturale volto alla promozione delle pari opportunità</b>	Formazione e sensibilizzazione nei confronti di ogni forma di discriminazione e di violenza	Iniziative in occasioni di giornate sensibili (n. iniziative realizzate)	2022-2023
		Redazione di un Bilancio di genere annuale (si/no)	2022-2023-2024
		Ideazione di un corso formativo per docenti e personale tecnico amministrativo di Ateneo su "Genere Discriminazioni Diritti" (realizzato/non realizzato)	2024
		Progettazione e realizzazione eventi formativi con esperti di settore (numero eventi realizzati, n. partecipanti suddiviso per genere, qualifica, area/struttura di appartenenza)	2024
	Progettazione e realizzazione di misure e strumenti per la maggiore inclusione di persone con disabilità	Istituzione gruppo di lavoro (si/no)	2022
		Mappatura attività e strumentazione utilizzata (realizzata/non realizzata)	2022
		Realizzazione di parcheggi dedicati e riservati alle persone con disabilità anche temporanee e alle lavoratrici e studentesse in gravidanza (realizzati/non realizzati; n. posti realizzati)	2023
		Definizione e attuazione di interventi per migliorare il benessere lavorativo di persone con disabilità (progettazione di interventi; realizzazione di interventi; n. progetti; n. interventi realizzati; indagine di soddisfazione rispetto agli interventi realizzazione)	2024
	Promozione e diffusione delle pari opportunità e di una cultura improntata alla non discriminazione attraverso attività di ricerca	Partecipazione a gruppi di studio/lavoro sulle tematiche sopra descritte (si/no; n. di gruppi di lavoro avviati)	2023-2024
		Papers in conferenze, articoli pubblicati su riviste, saggi e monografia pubblicate dal corpo docente e ricercatore di Ateneo (n. di pubblicazioni, pubblicazione su rivista nazionali o internazionali)	2024
		Reportistica e monitoraggio sugli indicatori (realizzata/non realizzata, pubblicazione e comunicazione delle evidenze emerse)	2024





<i>Linea di intervento</i>	<i>Azione</i>	<i>Monitoraggio e verifica dei risultati</i>	<i>Tempi di realizzazione</i>
<b>Sviluppo e semplificazione delle regole</b>	Rafforzamento del ruolo del Comitato Unico di Garanzia per le pari Opportunità (CUG), sia verso l'interno, sia verso l'esterno dell'Ateneo	Realizzazione pagina del sito dedicata al CUG (si/no)	2023
		Realizzazione di iniziative formative verso i componenti del CUG (realizzate/non realizzate, n. iniziative realizzate, n. partecipanti)	2023-2024
		Collaborazioni con altri CUG (attivate/non attivate, n. collaborazioni attivate)	2024
		Realizzazione di iniziative di promozione verso la Comunità Universitaria (realizzate/non realizzate, n. iniziative realizzate, n. partecipanti)	2023-2024
	Programmazione e realizzazione di azioni comuni tra soggetti/organi che si occupano di benessere, genere e opportunità all'interno dell'Ateneo	Incontri coordinamento (realizzati/non realizzati, n. incontri, n. partecipanti agli incontri)	2022-2023
		Report incontri su analisi coerenza normativa e regolamenti di Ateneo (realizzati/non realizzati, n. modifiche/interventi integrativi proposti)	2023-2024
<b>Benessere organizzativo e individuale</b>	Implementazione di forme di lavoro flessibile per la conciliazione dei tempi di vita di lavoro (telelavoro, smart-working, co-working, flessibilità)	Progetti di lavoro flessibili sviluppati (n. progetti attivati, n. dipendenti con orario flessibile)	2023-2024
		Incontri informativi/formativi (n. incontri realizzati, n. partecipanti)	2022-2023
		Postazioni di telelavoro attivate (n. postazioni di telelavoro, n. dipendenti coinvolti)	2023-2024
		Definizione e implementazione progetto di Smart Working (realizzato/non realizzato, n. dipendenti coinvolti)	2024
	Progettazione e attuazione azioni di welfare	Convenzioni realizzate (n. convenzioni, varietà ambiti di copertura delle convenzioni, soddisfazione del personale rispetto alle convenzioni realizzate)	2023-2024
		Finanziamenti ottenuti (ottenuti/non ottenuti)	2024
	Miglioramento benessere organizzativo e riduzione stress da lavoro correlato	Stesura del report con i risultati dell'indagine sul benessere organizzativo e diffusione risultati (realizzato/non realizzato; pubblicato/non pubblicato sul sito di Ateneo; n. incontri di presentazione risultati)	2024
		Indagine per la valutazione del rischio di stress lavoro correlato (realizzato/non realizzato; n. incontri di presentazione risultati)	2024
		Progetti in favore del personale (n. progetti realizzati, n. dipendenti coinvolti)	2023-2024

<i>Linea di intervento</i>	<i>Azione</i>	<i>Monitoraggio e verifica dei risultati</i>	<i>Tempi di realizzazione</i>
<b>Benessere organizzativo e individuale</b>	Istituzione sportello SOS	Studio di fattibilità per l'istituzione dello sportello (realizzato/non realizzato)	2022
		Incontri realizzati (numero di richieste ricevute, numero incontri realizzati, numero di casi risolti, numero di persone che torna a chiedere supporto nell'arco del triennio)	2024
		Analisi e report sulle problematiche per cui si richiede supporto (riferimento alle categorie generiche individuate)	2024
		Progettazione e realizzazione eventi di promozione delle attività dello sportello (numero eventi realizzati, n. partecipanti suddiviso per genere, qualifica, area/struttura di appartenenza)	2023-2024
<b>Comunicazione</b>	Promozione e divulgazione delle azioni positive poste in atto dall'Ateneo e nelle città in cui sorgono le diverse sedi	Verifica della realizzazione di materiale informativo (numerosità e tipologia di materiali prodotti)	2023
		Creazione della pagina Web nel sito istituzionale (si/no)	2023
		Realizzazione di eventi (numero eventi realizzati, n. partecipanti suddiviso per genere, qualifica, area/struttura di appartenenza)	2024
	Diffusione di un linguaggio istituzionale rispettoso delle differenze individuali (oppure differenze di genere)	Realizzazione di un vademecum sul corretto uso del linguaggio in un'ottica di rispetto di ogni forma di differenza individuale (realizzato/non realizzato)	2022-2023
		Realizzazione di un evento di presentazione del vademecum (realizzato/non realizzato, n. di partecipanti)	2023
		Diffusione del vademecum a tutto il personale di Ateneo, al corpo docente, alla collettività studentesca (si/no)	2024

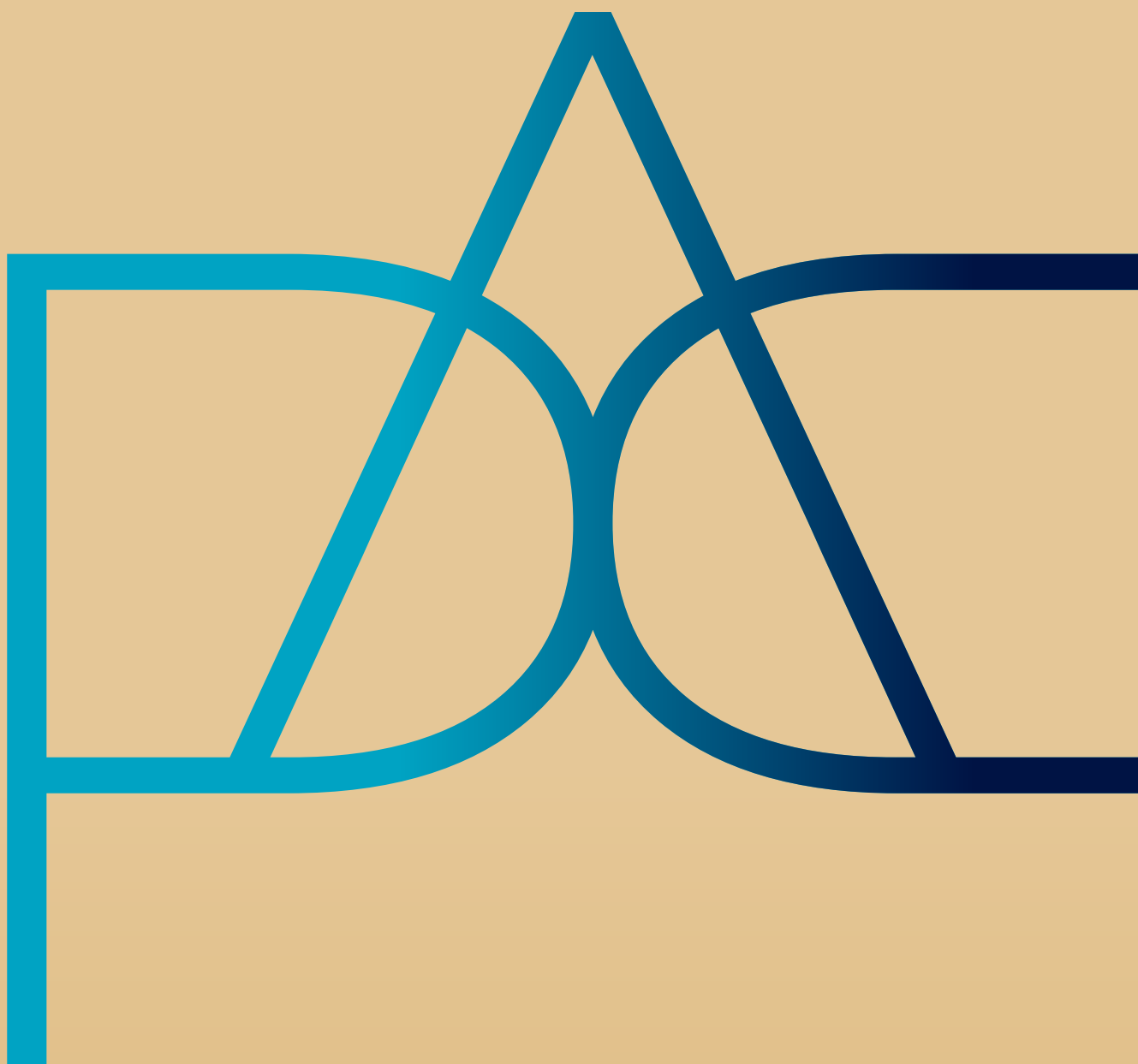


Piano delle Azioni Positive a cura di:  
Link Campus University  
CUG Comitato Unico di Garanzia

Progetto grafico:  
Fabrizio Manis  
Simona Pontremolesi

Foto:  
Jason Goodman on Unsplash, pagg. 9 - 13  
Fauxels da Pexels, pag. 27





**Link Campus Università degli Studi**  
Roma | Via del Casale di San Pio V, 44  
info@unilink.it | www.unilink.it

