



Università
San Raffaele
Roma



Piano di Azioni Positive

2024 - 2026

PREMESSA

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Università San Raffaele Roma predispone il Piano triennale di Azioni Positive (PAP) che mira ad attuare, attraverso un approccio olistico, i principi di inclusività, pari opportunità e benessere organizzativo nell'Ateneo e a realizzare una effettiva uguaglianza di opportunità fra Studenti e Studentesse, Docenti e Personale tecnico – amministrativo.

Il PAP ha valore propositivo ed è redatto in ottemperanza alla Direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche". Tale Piano si inserisce nel solco tracciato dalle numerose disposizioni emanate a livello nazionale ed europeo in tema di parità di genere, inclusione e non discriminazione ed è in perfetta sintonia con i principi sanciti in tale ambito dalla Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea e dallo Statuto di Ateneo.

Il PAP, perseguendo gli obiettivi propri del CUG, in linea con quelli previsti dal Piano Strategico 2022–2024 dell'Ateneo e con il contesto legislativo di riferimento, è volto all'introduzione di strumenti concreti finalizzati alla promozione delle pari opportunità e al miglioramento del benessere organizzativo. In tale ambito, identifica le aree di intervento chiave, di seguito delineate, che contemplan i principali obiettivi che il CUG si propone di raggiungere.

1. Formazione, informazione e sensibilizzazione in Ateneo e sul territorio per la promozione della cultura delle differenze e delle pari opportunità.
2. Promozione del benessere organizzativo volto alla conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio all'interno della Comunità universitaria.
3. Contrasto a fenomeni discriminatori, al fine di realizzare piena integrazione nella Comunità universitaria, garantendo l'assenza di qualunque forma di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla religione, alla lingua, alla provenienza etnica, alle convinzioni politiche, alle condizioni personali e/o di disabilità.

Per ciascun ambito di intervento sono state previste specifiche azioni che vengono monitorate con cadenza annuale dal CUG.

OBIETTIVI

Obiettivo n. 1 - Formazione, informazione e sensibilizzazione in Ateneo e sul territorio per la promozione della cultura delle differenze e delle pari opportunità.

Azioni

a. Promozione di corsi di formazione e sensibilizzazione

Il CUG si impegna a promuovere l'organizzazione on line di corsi di formazione e workshop periodici per la Comunità accademica su temi di uguaglianza di genere, diversità e inclusione.

b. Predisposizione del Bilancio di Genere

Il CUG, attraverso la realizzazione di un Bilancio di Genere, si propone un duplice obiettivo: effettuare un'analisi periodica dei risultati e degli impatti delle azioni intraprese in tema di eguaglianza di genere, e far emergere, attraverso un monitoraggio costante, gli ostacoli che si interpongono alla realizzazione delle pari opportunità nella ricerca scientifica e nella vita organizzativa dell'Ateneo. La redazione del Bilancio di Genere, infatti, nasce da molteplici esigenze: in primis, dalla scelta di essere trasparenti verso la Comunità accademica, illustrando in maniera puntuale le opportunità di studio, di ricerca e di lavoro offerte dalla vita universitaria. In secondo luogo, germoglia dalla volontà di promuovere una consapevolezza sempre più ampia delle disparità che ancora sussistono, così come dalla volontà di assumere precise responsabilità affinché tali disparità possano progressivamente dissolversi. Realizzando tale importante strumento, l'Ateneo intende esprimere un vero e proprio atto di responsabilità nei confronti dei diversi portatori d'interesse che partecipano alla vita comunitaria e che, pertanto, hanno il diritto di vedere evidenziati i risultati ottenuti in termini di valorizzazione della parità, mediante le azioni di governo messe in atto.

c. Adozione di un Gender Equality plan

Il CUG supporta la definizione e attuazione del Piano per l'uguaglianza di genere, uno strumento sistematico e strategico con cui l'Università San Raffaele di Roma (UNISRR) definisce obiettivi e azioni per promuovere la parità di genere, per valorizzare le diversità e, quindi, per creare un ambiente inclusivo e rispettoso per tutti i membri della Comunità accademica. Tale piano rappresenterà una parte essenziale dell'impegno istituzionale dell'Ateneo nella costruzione di una cultura delle pari opportunità, fornendo alle nuove generazioni un percorso libero da pregiudizi e stereotipi, che favorisca la libertà individuale e apprezzi l'unicità di ciascuno. Le azioni delineate e pianificate in questo documento si inseriranno nella programmazione di Ateneo - in piena sinergia con gli indirizzi strategici di Ateneo- e saranno volte, da un lato, a dare continuità e coerenza alle politiche già adottate da UNISRR e, dall'altro, a identificare i bias di genere. In tal modo, sarà possibile implementare idonee strategie volte a correggere siffatti bias e, quindi, a rimuovere gli ostacoli che ancora impediscono il pieno raggiungimento della parità di genere.

d. Adozione di linee guida per l'uso di un linguaggio rispettoso dell'identità di genere nella comunicazione istituzionale.

Il CUG si impegna a supportare la realizzazione di un Vademecum dell'Università San Raffaele Roma, volto a promuovere un linguaggio rispettoso dell'identità di genere nella comunicazione istituzionale, attraverso l'adozione di forme linguistiche che eliminino stereotipi e pregiudizi. L'obiettivo è creare una cultura inclusiva che rifletta i cambiamenti sociali e culturali e, quindi, promuova l'equità nel rispetto delle differenze.

Il Vademecum di Ateneo, pertanto, diventa uno strumento per stimolare una riflessione sulle modalità di uso più inclusivo e rispettoso del linguaggio, senza esclusione di alcuna categoria o gruppo di persone, attribuendo a ciascuno il giusto riconoscimento e un'adeguata visibilità.

Il linguaggio, infatti, è un potente strumento che contemporaneamente riflette e influenza gli atteggiamenti, i comportamenti e le percezioni, in quanto plasma e rispecchia il modo in cui le persone pensano, comprendono la realtà e si comportano. Le parole che vengono utilizzate possono consapevolmente o inconsciamente determinare il permanere di disuguaglianze, pregiudizi e ingiustizie, ma possono anche contribuire alla tutela di diritti acquisiti e alla promozione della parità nel rispetto delle differenze.

e. Creazione di Network nazionali e internazionali

Il CUG si impegna a rafforzare ogni forma di cooperazione, attraverso la creazione di reti nazionali e internazionali dedicate alle pari opportunità per scambiare esperienze e buone pratiche e collaborare su progetti comuni. Inoltre, si propone di stabilire partnership con organizzazioni esterne, enti locali e altre università, finalizzate alla promozione di iniziative comuni sulla parità di genere e sull'inclusione.

f. Implementazione del sito del CUG sul portale di Ateneo

Il CUG ritiene fondamentale l'implementazione e aggiornamento costante del proprio sito web per una migliore presentazione e divulgazione delle proprie attività. A tal fine si impegna a raccogliere e diffondere, in modo organico e completo, tutte le informazioni circa le iniziative (es: convegni, seminari, master, progetti di ricerca etc.) svolte in Ateneo, utili per incentivare la cultura delle differenze e delle pari opportunità. Tutte le iniziative saranno oggetto di una più facile consultazione da parte della Comunità universitaria che potrà, quindi, avere una visione organica sia delle attività promosse direttamente dal CUG, che realizzate da altri soggetti di Ateneo.

g. Partecipazione, in forma collaborativa e propositiva, del CUG nella predisposizione del "Piano delle prestazioni di Ateneo", al fine di presentare e far recepire le iniziative del presente Piano di Azioni Positive.

Obiettivo n. 2 - Promozione del benessere organizzativo volto alla conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio all'interno della Comunità universitaria.

Azioni

a. Individuazione delle esigenze della Comunità universitaria nell'ambito della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il CUG si propone di supportare le indagini di clima interno, al fine di valutare la percezione e l'esperienza di tutti i membri della Comunità accademica rispetto all'ambiente di lavoro e di studio. L'obiettivo principale è misurare la soddisfazione complessiva e identificare i fattori chiave che influenzano positivamente o negativamente la motivazione e l'engagement. Un aspetto fondamentale dell'indagine riguarda l'analisi del benessere organizzativo, valutando sia il benessere psicologico che fisico dei membri dell'università e individuando le possibili fonti di stress o altri fattori di rischio.

L'obiettivo è di esaminare anche l'efficacia della comunicazione interna e valutare le politiche di gestione delle risorse umane, inclusi i processi di inclusione e diversità. Inoltre, mira a misurare il coinvolgimento e la partecipazione attiva della Comunità accademica, identificare le aree di miglioramento e sviluppare strategie basate su dati e informazioni, per affrontare le sfide individuate. Tale processo include anche la valutazione delle opportunità di sviluppo professionale e accademico, con l'obiettivo finale di creare un ambiente che promuova il benessere, la soddisfazione e l'efficienza, facilitando il raggiungimento degli obiettivi istituzionali. In CUG, inoltre, si impegna anche nella identificazione e promozione di buone pratiche da diffondere.

b. Creazione di un servizio di Counselling per Dipendenti e Studenti e Studentesse

Il CUG si propone di supportare l'Ateneo nella creazione di una piattaforma online di supporto psicologico, che offra consulenze e workshop su gestione dello stress e salute mentale. L'obiettivo è rendere i servizi di supporto psicologico accessibili e disponibili a un'ampia fascia di persone, superando le barriere geografiche e fisiche. Tale piattaforma si prefigge di elevare la consapevolezza sulla salute mentale, educando la Comunità accademica sull'importanza di una buona

gestione dello stress e promuovendo una cultura del benessere psicologico, libera da pregiudizi.

Inoltre, attraverso consulenze personalizzate, si intende agire preventivamente, fornendo strumenti e tecniche che rispondano alle diverse esigenze individuali ed evitino che i disturbi palesati possano degenerare.

Infine, la piattaforma offre la possibilità di monitorare i progressi e ricevere feedback personalizzati, aspetti che giocano un ruolo cruciale nel mantenere alta la motivazione e nel favorire un percorso di crescita e miglioramento personale.

Obiettivo n.3 - Contrasto a fenomeni discriminatori al fine di realizzare piena integrazione nella Comunità universitaria, garantendo l'assenza di qualunque forma di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla religione, alla lingua, alla provenienza etnica, alle convinzioni politiche, alle condizioni personali e/o di disabilità.

Azioni

a. Attuazione della "Diversity, Equity & Inclusion Policy"

Il CUG si impegna - in ottemperanza ai principi e alle procedure contenuti nella "Diversity, Equity & Inclusion Policy" di Multiversity, approvata dalla governance di Ateneo - a instaurare un ambiente di lavoro sano, che favorisca la crescita personale dell'individuo all'insegna delle pari opportunità, della valorizzazione delle diversità, dell'inclusione e del rispetto reciproco.

Nello specifico, i principi presenti nella Policy, che il CUG si impegna a promuovere e diffondere, sono di seguito riportati:

- Rifiutare e contrastare ogni forma di discriminazione;
- Prevenire ogni forma di gender pay gap;
- Prevenire la violenza di genere sul luogo di lavoro;
- Mantenere e migliorare di continuo un ambiente di lavoro inclusivo che rispetti il work-life balance;
- Favorire attività di training e diffusione della cultura aziendale.

b. Promozione di una cultura contro tutte le forme di discriminazione.

Il CUG promuove tutte quelle iniziative e azioni volte a rimuovere qualsiasi forma di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla religione, alla lingua, alla provenienza etnica, alle convinzioni personali e politiche, alle condizioni di disabilità che si manifestino nei confronti di membri della Comunità universitaria, mediante l'organizzazione di incontri tematici e la diffusione dei contenuti informativi attraverso il sito istituzionale di Ateneo.

c. Introduzione di carriere alias

Il CUG supporta gli studenti in transizione di genere che intendano chiedere l'attivazione di un alias e promuove l'adozione di un Regolamento per la gestione della carriera degli studenti in transizione di genere.