

Ambito 7 _____ _____Pari opportunità

AMBITO 7: PARI OPPORTUNITÀ

7: PARI OPPORTUNITÀ	
PROGETTO	AZIONI
<p>PROGETTO 7.1 Sostegno ai/alle ricercatori/ricercatrici e ai/alle docenti in tema di maternità/paternità e internazionalizzazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sostegno alla maternità/paternità ➤ Sostegno all'internazionalizzazione del corpo docente e ricercatore garantendo pari opportunità di accesso
<p>PROGETTO 7.2 Acquisizione della Certificazione Parità di Genere</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Definizione di un piano operativo di assessment in relazione ai requisiti richiesti dalla certificazione ➤ Presentazione della domanda di accreditamento
<p>PROGETTO 7.3 Creazione di gruppi di lavoro che consentano ai/alle partecipanti di esprimere le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione e favorire il dialogo e il confronto sulle pari opportunità.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Definizione linee guida per la presentazione delle proposte elaborate dai gruppi di lavoro ➤ Avvio dei tavoli di lavoro ➤ Selezione e avvio dei progetti selezionati
<p>PROGETTO 7.4 Rafforzamento del coordinamento organizzativo dei SISDD per garantire un servizio di crescente qualità rivolto agli studenti con disabilità e DSA presso tutte le sedi</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Separare i servizi rivolti agli studenti con DSA da quelli con disabilità ➤ Individuare personale qualificato per l'erogazione di un servizio eccellente e linee di finanziamento dedicate
<p>PROGETTO 7.5 Attivazione di servizi per il sostegno alla genitorialità per Docenti, PTA e Studenti/tesse</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Analisi del bisogno ➤ Analisi di fattibilità delle diverse iniziative ➤ Definizione di un piano pluriennale di sviluppo ➤ Organizzazione

PROGETTO 7.1 Sostegno ai/alle ricercatori/ricercatrici e ai/alle docenti in tema di maternità/paternità e internazionalizzazione

OBIETTIVO DI PROGETTO

Il progetto è volto a supportare i/le ricercatori/ricercatrici e i/le docenti dell'Ateneo nello svolgere le proprie funzioni di didattica, ricerca e impegno istituzionale, riducendo eventuali ostacoli dovuti a particolari esigenze familiari inclusa la possibilità di partecipazione a iniziative di mobilità internazionale.

INDICATORI DELL'OBIETTIVO

- Numero di ore di didattica dispensate
- Numero di ricercatori/docenti partecipanti a iniziative di mobilità internazionale
- Numero ricercatori/docenti partecipanti ad attività di formazione nel periodo di congedo

Descrizione delle azioni in cui si declina il progetto

7.1.a: Sostegno alla maternità/paternità

In arco di piano saranno predisposte tre misure specifiche volte al sostegno della maternità e della paternità dei ricercatori e dei docenti attraverso:

- erogazione di un assegno di maternità/paternità integrativo a partire dal termine dell'aspettativa obbligatoria (per il genitore che ne usufruisce) fino all'anno di vita del bambino, al fine di sostenere i costi di cura del neonato e favorire così il rientro del genitore;
- esonero dal carico didattico fino al primo anno di vita del bambino al fine di permettere al ricercatore/ricercatrice o docente di dedicarsi integralmente alla ricerca, attività non soggetta a specifici impegni orari o logistici che consente quindi una migliore gestione delle incombenze familiari;
- sostegno a iniziative formative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione (ad es. iscrizione su richiesta ad attività di formazione continua per la crescita professionale)

7.1.b: Sostegno all'internazionalizzazione del corpo docente e ricercatore garantendo pari opportunità di accesso

In accordo con quanto previsto nel Tavolo di lavoro 3 – Ricerca e 4 – Global engagement e internazionalizzazione, in arco di piano si procederà a definire una serie di azioni coordinate volte a definire specifiche linee guida per i periodi di mobilità dei docenti o ricercatori (ad es. bando di selezione; presenza di lettera di invito da parte di ente ospitante; progetto di mobilità, ecc.) con indicazioni di appositi massimali di spesa che tengano conto delle necessità aggiuntive derivanti da bisogni speciali (ad es. disabilità fisiche, cure familiari, ecc.).

PROGETTO 7.2 Acquisizione della Certificazione Parità di Genere

OBIETTIVO DI PROGETTO

La Certificazione per la parità di genere è un documento con validità biennale che ha lo scopo di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.

Viene rilasciata dagli organismi accreditati ai sensi del Regolamento CE n. 765/2008, che siano in possesso di una certificazione in conformità alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1, specificamente per la UNI/PdR 125:2022.

Detti organismi, una volta conclusa con esito positivo la fase di audit presso l'organizzazione richiedente, provvedono al rilascio della Certificazione.

Per le aziende certificate è previsto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro entro un limite massimo di € 50.000 annui (previsto per l'anno 2022), nonché un punteggio premiale per l'impresa per la valutazione di proposte progettuali per la concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti.

Gli obiettivi del progetto sono:

- capire in modo strutturato cosa l'Ateneo già fa riguardo alla parità di genere;
- ottenere la Certificazione Parità di Genere con lo scopo di attestare le politiche e le misure concrete adottate dall'Università per ridurre il divario di genere e cogliere le opportunità e i vantaggi economici previsti in tali casi;
- colmare i gap esistenti;
- incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni;
- produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo;
- aumentare l'attrattività e il livello di retention nei confronti dei lavoratori e del mondo esterno.

INDICATORI DELL'OBIETTIVO

- Definizione del piano operativo per l'ottenimento della certificazione
- Avvio del processo di certificazione

Descrizione delle azioni in cui si declina il progetto

7.2.a: Definizione di un piano operativo di assessment in relazione ai requisiti richiesti dalla certificazione

L'azione si compone di diversi step che riguardano la i) selezione di una società di consulenza che supporti nel processo di certificazione; la ii) mappatura di tutte le iniziative che rientrano nelle 6 aree oggetto di valutazione (Cultura e strategia; Governance; Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda; Equità remunerativa per genere; Tutela genitorialità e conciliazione vita lavoro); e iii) l'individuazione delle azioni ed implementazione di un piano di miglioramento del Gender Equality Plan (GEP) di Ateneo.

7.2.b: Presentazione della domanda di accreditamento

Progettazione, condivisione ed esecuzione delle attività programmate in linea con gli indicatori di performance previsti dalla UNI PDR 125:2022.

PROGETTO 7.3 Creazione di gruppi di lavoro che consentano ai/alle partecipanti di esprimere le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione e favorire il dialogo e il confronto sulle pari opportunità.

OBIETTIVO DI PROGETTO

Ingaggiare e sensibilizzare la generalità dei/delle dipendenti dell'Ateneo, docenti, PTA e studenti/tesse, per promuovere la cultura della parità e dell'inclusione attraverso:

- la valorizzazione e promozione delle attività di ricerca e di studio riguardo le pari opportunità e l'inclusione già effettuate in Ateneo
- l'individuazione di una serie di nuove iniziative e nuove attività sulle suddette specifiche tematiche, coerentemente alle previsioni del GEP

INDICATORI DELL'OBIETTIVO

- Numero di dipendenti ingaggiati e loro rappresentatività
- Numero di iniziative / attività proposte
- Numero di adesioni alle iniziative / attività proposte

Descrizione delle azioni in cui si declina il progetto

7.3.a: Definizione linee guida per la presentazione delle proposte elaborate dai gruppi di lavoro

Definizione, da parte dei componenti del Comitato Pari Opportunità, delle modalità di presentazione dei bisogni emersi e delle iniziative / attività proposte e dei criteri per selezionare i progetti presentati

7.3.b: Avvio dei tavoli di lavoro

Per raggiungere gli obiettivi dichiarati, il progetto prevede la creazione di tre tavoli di lavoro così definiti:

- 1 gruppo di PTA (1 per ogni Funzione/area dell'organigramma amministrativo)
- 1 gruppo di docenti (1 per Facoltà)
- 1 gruppo di studenti (1 per Facoltà)

I partecipanti saranno individuati attraverso una call aperta promossa da responsabili amministrativi, Presidi di Facoltà, rappresentanti degli studenti, con funzione di portavoce/ambassador della propria categoria circa idee/progetti/bisogni relativi al tema delle pari opportunità. I gruppi saranno condotti e coordinati dai rappresentanti di ciascuna categoria nel Comitato Pari Opportunità di Ateneo o soggetti individuati da quest'ultimo.

7.3.c: Selezione e avvio dei progetti selezionati

In arco di piano si arriverà alla selezione e alla successiva implementazione e comunicazione dei progetti proposti

PROGETTO 7.4 Rafforzamento del coordinamento organizzativo dei SISDD per garantire un servizio di crescente qualità rivolto agli studenti con disabilità e DSA presso tutte le sedi

OBIETTIVO DI PROGETTO

I dati quantitativi evidenziano la crescita esponenziale in punti percentuale annua del numero di studenti/tesse con disabilità e con DSA iscritti presso tutte le sedi dell'Ateneo. Il trend in forte ascesa di studenti iscritti con BES (Bisogni Educativi Speciali) impone un piano di consolidamento dei servizi SISDD (Servizi per l'integrazione degli studenti con disabilità e con DSA) a partire dalla sede di Milano (funzionalmente responsabile) e per tutte le altre sedi, differenziando i protocolli dei due servizi ed i luoghi fisici di accoglienza.

INDICATORI DELL'OBIETTIVO

- Attivazione servizio separato e dedicato per studenti/tesse con DSA
- Numero di colloqui effettuati con gli/le studenti/tesse iscritti/e con disabilità, DSA e BES per le sedi di Milano e per le altre sedi, sul totale degli/delle studenti/tesse iscritti/e con certificazione
- Livello di soddisfazione dei servizi erogati tramite survey

Descrizione delle azioni in cui si declina il progetto

7.4.a: Separare i servizi rivolti agli studenti con DSA da quelli con disabilità

In arco di piano si procederà alla separazione dei due servizi (oggi erogati anche nello stesso luogo fisico) creando uno specifico "Sportello DSA" separato dallo spazio di accoglienza degli studenti con disabilità. Oltre a individuare due spazi distinti, si procederà a declinare su di essi procedure, modalità di accoglienza degli studenti nonché linee educative e didattiche applicate, in maniera omogenea ed uguale per tutte le sedi

7.4.b Individuare personale qualificato per l'erogazione di un servizio eccellente e linee di finanziamento dedicate.

Nello stesso periodo si procederà a definire la dotazione organica dei due servizi andando a selezionare le persone che meglio possono rispondere alle differenti esigenze espresse dagli studenti, anche verificando la presenza di linee di finanziamento dedicate.

PROGETTO 7.5 Attivazione di servizi per il sostegno alla genitorialità per Docenti, PTA e Studenti/tesse

OBIETTIVO DI PROGETTO

I Servizi di sostegno alla genitorialità nascono intorno all'esigenza di rispondere in modo articolato e flessibile ai crescenti bisogni delle famiglie, consentendo una maggior tutela del diritto al lavoro, allo studio e alle pari opportunità nonché un alleggerimento dei carichi familiari al fine di innalzare la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro.

Per sua vocazione UCSC è da sempre impegnata a promuovere una cultura delle pari opportunità e dell'inclusione, con tre principali obiettivi:

- creare una cultura diffusa di uguaglianza, a partire dall'esperienza genitoriale
- sostenere al meglio il rientro al lavoro
- valorizzare l'esperienza della genitorialità

Mettere a disposizione di Docenti, PTA e studenti servizi socio - educativi, ricreativi, innovativi e di eccellenza per l'infanzia che possano avvalersi delle più recenti acquisizioni nell'ambito delle scienze educative, psicosociali e della gestione dei servizi educativi. Tali servizi potranno essere progettati in base al fabbisogno rilevato nella Comunità accademica, andando incontro alle esigenze e peculiarità delle diverse sedi dell'Ateneo.

INDICATORI DELL'OBIETTIVO

- Completamento analisi fabbisogno
- Definizione del piano di intervento
- Numero di figli di docenti, PTA e studenti che usufruiscono del servizio
- Grado di soddisfazione della qualità del servizio erogato

Descrizione delle azioni in cui si declina il progetto

7.5.a: Analisi del bisogno

Analisi del bisogno condotta tramite survey di verifica le effettive necessità dalla comunità accademica in relazione ai servizi per l'infanzia e delle preferenze circa diverse soluzioni di sostegno alla genitorialità nelle diverse sedi (i.e. attivazione asilo nido interno/centri per la prima infanzia/baby caring/centri estivi e invernali nei periodi di chiusura delle scuole, etc.).

7.5.b: Analisi di fattibilità delle diverse iniziative

Parallelamente, beneficiando delle expertise presenti in Ateneo, saranno condotte analisi di fattibilità (sulle risorse, normative, fonti di finanziamento esterne, costi e spazi disponibili) seguente proposta di servizi:

- creazione di asili nido aziendali e/o in convenzione,
- creazione di servizi di cura sull'esempio dei Centri per la prima infanzia, volti ad offrire un servizio 'on demand' e flessibile,
- baby caring,
- campus estivi e invernali durante i periodi di chiusura delle scuole

Le differenti tipologie di servizio dovranno comunque essere inserite nel sistema integrato dei servizi dell'infanzia così come previsto dalle normative e dalle indicazioni nazionali e regionali. Inoltre i servizi che verranno attivati risponderanno ad elevati livelli qualitativi beneficiando delle competenze presenti in Ateneo e rispecchiando l'impronta educativa propria dell'Ateneo.

7.5.c: Definizione di un piano pluriennale di sviluppo

In base alle preferenze raccolte e sulle analisi di fattibilità condotte, in arco di piano si definirà un piano operativo pluriennale che, definirà:

- le modalità di erogazione dei servizi (ad es. nidi aziendali, convenzioni con asili nido esistenti, centri prima infanzia, ecc.);
- le risorse disponibili, dove possibile facendo leva anche su finanziamenti esterni dedicati
- le strutture eventualmente dedicate alla realizzazione dei servizi

Parallelamente in caso di attivazione di servizi interni all'Ateneo, verrà costituito un board di professionisti ed esperti sull'educazione all'infanzia che si occuperà della progettazione del servizio e della dotazione dell'organico secondo elevati standard qualitativi.

7.5.d: Organizzazione:

- Redazione di un regolamento con la specifica dei requisiti per accedere ai servizi da parte dei docenti/PTA/studenti/tesse
- Redazione di un regolamento operativo circa le attività che possano essere svolte all'interno (calendario, orario di apertura, coordinamento del servizio)
- Verifica legale di quanto sopra