

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2016-18 – POLITECNICO DI MILANO

Indice

Premessa: azioni realizzate nell'ambito del PAP 2013-15 e degli anni precedenti

- A) Promuovere pari opportunità e conciliare tempi di lavoro/studio e vita
- B) Prevenire e contrastare forme di discriminazioni dirette e indirette
- C) Sensibilizzare alla cultura di genere e comunicazione

Premessa: azioni realizzate nell'ambito del PAP 2013-15 e negli anni precedenti

Come previsto dall'art. 48 del D.Lgs. n.198/06 - "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna" e dalle successive modifiche introdotte dall'art. 21 della legge 183/2010 il Politecnico di Milano ha istituito il Comitato Pari Opportunità (CPO), e in seguito il Comitato Unico di Garanzia con i quali ha realizzato le una serie di Azioni che hanno ormai una valenza istituzionale:

- Centro Estivo - E' un centro di accoglienza per figli di dipendenti dai 4 ai 13 anni, attivato dal CPO nel 1997 che offre un sostegno alle famiglie nel periodo di chiusura delle scuole per vacanze estive e pasquali. La gestione del servizio è affidata a personale qualificato che organizza i ragazzi in attività ricreative e sportive, visite culturali e attività all'aria aperta. Dal 2009, il servizio funziona anche presso il campus Bovisa. L'iniziativa è ormai consolidata e i costi del servizio sono parzialmente sostenuti e dall'Amministrazione dell'Ateneo.
- Asilo Nido Famiglia campus Bovisa - via Candiani - E' stato istituito dal CPO grazie al supporto dalla Legge Regionale 23/99. Attivo dal 2003 l'asilo nido famiglia accoglieva inizialmente 5 bambini, figli di dipendenti del Politecnico, di età compresa fra i 7 e 36 mesi. Da gennaio 2011 il nido è stato spostato in una struttura più grande per consentire di ospitare fino a 10 bambini trasformandosi in Micronido e dal 2013 l'accesso è stato esteso ai figli di collaboratori e studenti del Politecnico. L'assegnazione dei posti è definita da una graduatoria stilata tramite apposito bando. La gestione è affidata a una società specializzata e i costi del servizio sono parzialmente sostenuti dall'Amministrazione dell'Ateneo.
- Asilo Nido Aziendale campus Leonardo - via Valvassori Peroni - La struttura è stata realizzata con il contributo della Regione Lombardia grazie a un finanziamento ottenuto su iniziativa del CPO tramite il bando Fondo Ricostituzione Infrastrutture Sociali Lombardia, Realizzazioni Asili Nido e Servizi Prima Infanzia, 10/03/05) ed è attiva dal 2008. Può accogliere 36 bambini di età fra i 6 e 36 mesi, figli di dipendenti, collaboratori e studenti del Politecnico. L'assegnazione dei posti è definita da una graduatoria stilata tramite apposito bando. La gestione è affidata alla medesima società che si occupa del Nido Famiglia e anche in questo caso i costi sono parzialmente sostenuti dall'Amministrazione dell'Ateneo.
- Sportello Ascolto Disagio Lavorativo – Lo sportello è stato attivato in modo sperimentale nell'ambito del progetto Universidonna sulla base di un'indagine sul benessere lavorativo promossa dal CPO. Attualmente è condotto da una professionista esperta di problematiche organizzative e di genere ed esterna all'Ateneo. Offre a tutto il personale, in forma riservata, un supporto per affrontare le problematiche personali legate alla gestione del proprio ruolo, a problemi di sviluppo di carriera o di disagio lavorativo, cercando di affrontare durante i colloqui aspetti e motivi relazionali e organizzativi legati alla causa di disagio. Obiettivo è individuare ipotesi e strategie di miglioramento o di risoluzione del problema e, se necessario, supporti istituzionali o esterni. La referente relaziona annualmente sull'attività svolta, mantenendo l'assoluto anonimato sulle persone che hanno utilizzato il servizio.
- Consigliera di Fiducia – prevista dal Codice di Condotta, aggiornato nel 2015 su iniziativa del CUG, la Consigliera di Fiducia è stata designata nel 2010 e rinnovata per il biennio 2013-2014. Nel 2015 è stata designata una nuova professionista. Il suo compito è quello previsto dal Codice di Condotta per supportare il personale che ritiene di aver subito molestie sessuali, psicologiche o di Mobbing. Annualmente la Consigliera di Fiducia relaziona sul proprio operato, mantenendo l'assoluto anonimato sulle persone che hanno utilizzato il servizio.
- Attività di supporto alle lavoratrici che rientrano dalla maternità – Avviato dal CPO è divenuto un progetto stabile gestito da ARUO, esteso anche al sostegno di personale che rientra da lunghe assenze per malattia o assistenza a familiari.
- Sito WEB - Da ottobre 2010 è attivo il sito del CPO, curato dalla segreteria del CPO e in seguito del CUG.

Ai sensi del Decreto Legislativo n. 198, 11 aprile 2006, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", il Politecnico di Milano, sentito il Comitato Unico di Garanzia, promuove il Piano di Azioni Positive 2016/18 di cui alle pagine seguenti.

A) Promuovere pari opportunità e conciliare dei tempi di lavoro/studio e vita

Gli interventi che consentono la conciliazione tra vita professionale e familiare devono intendersi primariamente a sostegno delle donne lavoratrici ma anche, in un'ottica di crescente condivisione tra i generi delle cure familiari, a sostegno dei padri e degli studenti. In questo ambito trovano spazio:

- il consolidamento dei servizi educativi/ricreativi per i figli di lavoratori e studenti (asili nido aziendali, centri di accoglienza durante le vacanze scolastiche) messi a disposizione dal Politecnico su iniziativa del precedente Comitato Pari Opportunità;
- il potenziamento delle azioni di sostegno dalla maternità per lavoratori e studenti e di supporto al rientro da lunghi periodi di assenza a causa di malattia o assistenza a familiari;
- la diffusione di strumenti di flessibilità degli orari e nei luoghi del lavoro;
- la ricerca di soluzioni di conciliazione dei tempi studio e lavoro per studenti lavoratori.

Azione positiva A.1

Consolidamento servizio asilo nido

| | |
|--|--|
| n. Azione | A.1 |
| titolo | Consolidamento servizio asilo nido |
| destinatari | Personale docente e tecnico amministrativo, assegnisti di ricerca, dottorandi, studenti, docenti a contratto |
| risorse finanziarie | Risorse reperite presso l'Ateneo e/o Ministero o Enti Locali, o presso l'Unione Europea. E' possibile reperire fondi anche con progetti specifici sottomessi a Fondazioni o altro. |
| obiettivi e descrizione dell'intervento | Il Politecnico ha attivi un Asilo Nido Aziendale presso il Campus Leonardo (con capienza 30 bambine/i di età compresa fra 6 e 36 mesi) ed un Micronido Aziendale presso il Campus Bovisa (con capienza 10 bambine/i fra i 6 e i 36 mesi), in gestione ad una Cooperativa esterna. Il servizio è rivolto a Personale docente e tecnico amministrativo, assegnisti di ricerca, dottorandi, studenti, docenti a contratto, particolare attenzione è posta alle esigenze di utenti con redditi medio-bassi (politica di fasciazione delle rette con progressività rispetto al reddito). L'azione si prefigge di migliorare la qualità del servizio offerto in relazione alle esigenze di bambine/i e genitori. Inoltre si prevede di verificare le necessità presenti presso le altre sedi del Politecnico (Como, Piacenza, Cremona, Lecco, Mantova), e di valutare l'opportunità di accreditamento presso il comune. |
| strutture coinvolte | Area Risorse Umane e Organizzazione, Area Gestione Infrastrutture e Servizi, Area Tecnico Edilizia, CUG |
| metodologia | . monitoraggio dei servizi educativi e mensa; . ampliamento/miglioramento delle strutture e dei servizi esistenti; . verifica esigenze sedi decentrate ed eventuale stipula di convenzioni con strutture sul territorio; . valutazione opportunità di accreditamento presso il comune. |
| tempi e fasi di attuazione | 2016-18 |

Azione positiva A.2**Potenziamento centri di accoglienza durante le vacanze scolastiche**

| | |
|--|---|
| n. Azione | A.2 |
| Titolo | Potenziamento centri di accoglienza durante le vacanze scolastiche |
| Destinatari | Personale docente e tecnico amministrativo, assegnisti di ricerca, dottorandi, studenti, docenti a contratto |
| risorse finanziarie | Risorse reperite presso l'Ateneo e/o Ministero o Enti Locali, o presso l'Unione Europea. E' possibile reperire fondi anche con progetti specifici sottomessi a Fondazioni o altro. |
| obiettivi e descrizione dell'intervento | <p>I Centri di accoglienza per figli di dipendenti in età dai 4 ai 13 anni sono attivi presso il campus Leonardo (dal 1997) e Bovisa (dal 2009), offrendo un sostegno alle famiglie nel periodo di chiusura delle scuole per vacanze scolastiche. La gestione del servizio è affidata a personale qualificato esterno che organizza per i ragazzi attività ricreative e sportive, visite culturali e attività all'aria aperta.</p> <p>Al fine di migliorare la qualità del servizio offerto in relazione alle esigenze di bambine/i e genitori l'azione si prefigge di trasferire in una sede idonea e stabile il centro in Leonardo anche per rendere accessibile il servizio ad un'utenza più ampia rispetto al personale dipendente.</p> |
| strutture coinvolte | Area Risorse Umane e Organizzazione, Area Gestione Infrastrutture e Servizi, Area Tecnico Edilizia, CUG |
| Metodologia | <ul style="list-style-type: none">. trasferimento del centro di Leonardo in una nuova sede integrata con il centro servizi da realizzarsi all'interno del campo sportivo Giuriati;. apertura del servizio al personale non strutturato dell'Ateneo (dottorandi, assegnisti di ricerca, docenti a contratto) e agli studenti, a condizioni analoghe a quelle previste per il personale strutturato;. miglioramento del servizio esistente anche in relazione ad un utenza ampliata comprendente anche bambini con disabilità. |
| tempi e fasi di attuazione | 2016-18 |

Azione positiva A.3**Sostegno alla maternità/paternità**

| | |
|--|---|
| n. Azione | A.3 |
| titolo | Sostegno alla maternità/paternità |
| destinatari | Personale che rientra da un periodo di maternità o lunga assenza per malattia o assistenza a familiari, studenti con figli |
| risorse finanziarie | Risorse reperite presso l'Ateneo e/o Ministero o Enti Locali, o presso l'Unione Europea. |
| obiettivi e descrizione dell'intervento | <p>Dal 2012 l'attività di sostegno alle lavoratrici che rientrano dalla maternità è divenuto un processo stabile gestito dall'Area Risorse Umane e Organizzazione. Per il rientro, si prevede un periodo di sostegno e formazione in cui la persona è assistita da una figura professionale esperta delle tematiche di relazione e che accompagni il reinserimento al proprio posto di lavoro. Tale servizio di accompagnamento consiste nella (ri)definizione del ruolo, nell'aggiornamento, e nel rendere la persona e l'ambiente partecipi delle variazioni intervenute durante l'assenza nella struttura di appartenenza. Allo stesso tempo le esigenze della persona in termini di flessibilità negli orari devono essere valutate, temperando esigenze individuali e dell'organizzazione. L'azione si prefigge di potenziare il percorso di sostegno al rientro dalla maternità e di estendere il sostegno ai lavoratori che rientrano da un lungo periodo di assenza dovuto a malattia o assistenza a familiari.</p> <p>Negli scorsi anni il CUG ha ricevuto alcune segnalazioni relativamente all'esigenza, da parte di studentesse madri, di spazi per l'allattamento ed il cambio dei bambini in Ateneo ed è stato individuato un luogo di appoggio presso il nido di Bovisa. Si prevede un'indagine presso il corpo studentesco per valutare i bisogni degli studenti con figli, a seguito della quale individuare anche ulteriori modalità di supporto.</p> |
| strutture coinvolte | Area Risorse Umane e Organizzazione, Area Gestione Infrastrutture e Servizi, Area Tecnico Edilizia, CUG |
| metodologia | <ul style="list-style-type: none">. incontri e materiali di informazione e aggiornamento normativo su maternità/paternità rivolti a neoassunti, collaboratori, responsabili, studenti;. raccolta di informazioni per definire la necessità di orari e modalità di lavoro variabili;. potenziamento ed estensione nel tempo del servizio di sostegno e formazione rivolti al personale rientrante effettuati da figure professionali esperte;. indagine e valutazione su godimento dei riposi giornalieri, trasferimenti, modifica di orari e mansioni al reinserimento.. stesura di una relazione annuale sugli esiti del progetto maternità ed invio al CUG;. colloqui e incontri di gruppo con studenti ed individuazione dei bisogni connessi alla maternità/paternità;. predisposizione di luoghi di appoggio per allattamento/cambio nei diversi campus del Politecnico. |
| tempi e fasi di attuazione | 2016-18 |

Azione positiva A.4

Potenziamento di strumenti di flessibilità lavorativa

| | |
|--|--|
| n. Azione | A.4 |
| titolo | Potenziamento di strumenti di flessibilità lavorativa |
| destinatari | Personale tecnico-amministrativo |
| risorse finanziarie | Risorse reperite presso l'Ateneo e/o Ministero o Enti Locali, o presso l'Unione Europea. |
| obiettivi e descrizione dell'intervento | <p>Oggetto dell'azione sono gli strumenti di flessibilità lavorativa in un'ottica di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. In particolare quindi vengono analizzati lo stato di applicazione in Ateneo del part-time e del telelavoro.</p> <p>Il part-time è regolato in Ateneo da apposito Regolamento e coinvolge ad oggi circa 150 unità all'anno.</p> <p>Per quanto riguarda il telelavoro, la possibilità di telelavorare è data nel nostro Ateneo dal 2001, in accordo con le Linee guida per il telelavoro interne all'Amministrazione, e coinvolge oggi un numero di lavoratori pari a circa 15 l'anno.</p> <p>Obiettivi dell'azione sono:</p> <ul style="list-style-type: none">- analizzare lo stato del part-time e del telelavoro;- verificare la domanda di part-time e di telelavoro da parte del personale e le esigenze dell'Amministrazione;- verificare le modalità di concessione di forme di lavoro flessibile;- mettere a punto una regolamentazione che definisca le modalità. |
| strutture coinvolte | Area Risorse Umane e Organizzazione, CUG |
| metodologia | <ul style="list-style-type: none">. indagine sullo stato e sulla domanda di part-time in Ateneo;. verifica modalità di assegnazione del part-time;. incontri/colloqui per condividere il livello di soddisfazione, di gestione delle motivazioni/problematiche che hanno portato alla richiesta di part-time, con l'eventuale supporto della Consigliera di Fiducia e dello Sportello di Consulenza;. indagine sullo stato e sulla domanda di telelavoro;. colloqui con telelavoratori per far emergere vissuti e bisogni (criticità) legati alla tematiche della conciliazione;. condivisione di un piano di telelavoro;. definizione di una regolamentazione per l'accesso al telelavoro;. valutazione impatto del telelavoro nell'ambito delle politiche di sostenibilità ambientale dell'Ateneo (Mobility Manager, Servizio Sostenibilità di Ateneo). |
| tempi e fasi di attuazione | 2016-17 |

Azione positiva A.5**Sperimentazione di "lavoro agile"**

| | |
|--|--|
| n. Azione | A.5 |
| titolo | Sperimentazione di "lavoro agile" |
| destinatari | Personale tecnico-amministrativo |
| risorse finanziarie | Risorse reperite presso l'Ateneo e/o Ministero o Enti Locali, o presso l'Unione Europea. |
| obiettivi e descrizione dell'intervento | <p>Oggetto dell'azione è esplorare nuove forme di organizzazione delle attività basata sullo smart working, che permetta di lavorare sugli obiettivi da raggiungere indipendentemente dai luoghi e i tempi impiegati; incrementando produttività ed efficienza in ambito lavorativo e agevolando la conciliazione dei tempi di vita ed il benessere familiare.</p> <p>A tal fine è necessario diffondere la conoscenza di nuove forme di lavoro agile, raccogliere ed analizzare l'interesse del personale in merito, studiare e sviluppare proposte da integrare la modello organizzativo ed avviare una fase di sperimentazione.</p> <p>Riguardo alla regolamentazione dello smart working ad oggi vi è un DDL in discussione in parlamento e non esiste nessuna linea guida di Ateneo.</p> |
| strutture coinvolte | Area Risorse Umane e Organizzazione, Area tecnica edilizia, Area sistemi informativi, CUG e RSU |
| metodologia | <ul style="list-style-type: none">. organizzazione di eventi o seminari per accrescere la cultura, la consapevolezza e la conoscenza dello smart working;. studio di modelli di smart working nelle realtà italiane simile a quelle di Ateneo;. valutazione delle opportunità offerte dallo smart working per rispondere alla domanda di lavoro flessibile emersa dall'indagine svolta nell'ambito dell'azione A.4;. individuazione e predisposizione di luoghi di lavoro attrezzati per lo smart working nelle diverse sedi dell'ateneo;. elaborazione di una proposta di applicazione di smart working e sperimentazioni;. verifica dell'efficienza organizzativa e della soddisfazione del personale;. realizzazione di una regolamentazione che definisca le modalità di applicazione dello smart working integrabili anche con il telelavoro;. valutazione impatto dello smart working nell'ambito delle politiche di sostenibilità ambientale dell'Ateneo (Mobility Manager, Servizio Sostenibilità di Ateneo). |
| tempi e fasi di attuazione | 2016-18 |

Azione positiva A.6**Conciliazioni dei tempi di studio e lavoro per studenti lavoratori**

| | |
|--|--|
| n. Azione | A.6 |
| titolo | Conciliazioni dei tempi di studio e lavoro per studenti lavoratori |
| destinatari | Studenti |
| risorse finanziarie | Risorse reperite presso l'Ateneo |
| obiettivi e descrizione dell'intervento | <p>L'azione è nata da alcune segnalazioni ricevute dal CUG relativamente alle difficoltà che studenti immatricolati come lavoratori incontrano non potendo frequentare i corsi con frequenza obbligatoria.</p> <p>L'azione prevede l'analisi della situazione nelle diverse scuole del Politecnico, l'analisi delle soluzioni presenti in altri atenei e l'elaborazione di proposte in collaborazione con gli organi competenti.</p> |
| strutture coinvolte | Osservatori della didattica, Consulta della didattica, giunte di presidenza, Area Servizi agli Studenti e ai Dottorandi, CUG |
| metodologia | <ul style="list-style-type: none">. analisi della normativa nazionale;. analisi dei regolamenti delle Scuole e dei Corsi di Studi dell'Ateneo;. analisi dei regolamenti di altri Atenei;. indagine conoscitiva sulle necessità e le condizioni di studio degli studenti lavoratori;. tavolo di coordinamento tra gli organi e i soggetti che si occupano di didattica;. proposte per la conciliazione di studio e lavoro. |
| tempi e fasi di attuazione | 2016-18 |

B) Prevenire e contrastare forme di discriminazione dirette e indirette

Il benessere di una persona in ambito lavorativo e didattico dipende da vari fattori: in primis la qualità delle attività svolte, ma anche le relazioni con i colleghi e i docenti, il riconoscimento professionale e delle competenze, la trasparenza nella valutazione e nella progressione di carriera, la partecipazione e la condivisione dei processi decisionali e altro. Per prevenire molestie e garantire la tutela della dignità e libertà personale sul luogo di lavoro e di studio, è stato adottato un Codice di Condotta contro le molestie a vario carattere (sessuale, di costrizione o vessazione, di lesione della dignità, ecc.). E' inoltre stata istituita la figura della Consigliera di Fiducia, che si definisce come l'esperta/o appositamente nominata/o dall'ente, per la trattazione dei casi di mobbing, molestia sessuale e morale o psicologica. Con il supporto della Consigliera di Fiducia sono da realizzare percorsi di sensibilizzazione e di formazione sulle tematiche oggetto del Codice di Condotta.

Lo Sportello di Consulenza al Ruolo e al Disagio Lavorativo, attivo dal 2008, offre d'altra parte un supporto al singolo per la risoluzione di problematiche connesse al proprio ruolo professionale e alla propria carriera. Allo stesso tempo, per favorire un clima relazionale ed ambientale che faciliti il benessere personale e professionale e migliori l'efficienza del sistema, sono proposti percorsi di sensibilizzazione sul benessere organizzativo e di concertazione dei sistemi di valutazione. Su tutto quindi, la formazione di lavoratori e studenti sui temi della tutela dei diritti rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione delle condizioni di disagio, e costituisce pertanto un elemento imprescindibile del presente Piano di Azioni Positive per il quale occorre prevedere un congruo numero di ore riservate.

Azione positiva B.1**Percorso di sensibilizzazione sui temi della discriminazione sul luogo di lavoro, le molestie sessuali e il mobbing**

| | |
|--|---|
| n. Azione | B.1 |
| titolo | Percorso di sensibilizzazione sui temi della discriminazione sul luogo di lavoro, le molestie sessuali e il mobbing |
| destinatari | Personale docente e tecnico amministrativo, assegnisti di ricerca, dottorandi, docenti a contratto, studenti |
| risorse finanziarie | Risorse reperite presso l'Ateneo e/o Ministero o Enti Locali, o presso l'Unione Europea. |
| obiettivi e descrizione dell'intervento | L'azione si configura come un intervento di contrasto ai fenomeni di discriminazione, molestie sessuali e mobbing sul luogo di lavoro e studio. L'intervento si basa su azioni già messe in atto nell'ambito del precedente PAP e si prefigge innanzitutto di diffondere tra il personale e gli studenti la consapevolezza di cosa si intenda, in primis dal punto di vista giuridico, per discriminazione, molestia sessuale e mobbing e degli strumenti di tutela a cui è possibile riferirsi. Inoltre si intende promuovere un'indagine volta ad individuare l'entità e le caratteristiche di tali fenomeni nel nostro Ateneo anche in relazione alle diverse percezioni culturali e si analizzeranno tipologie ed esiti delle segnalazioni individuali. |
| strutture coinvolte | Area Risorse Umane e Organizzazione, Area Servizi agli Studenti e ai Dottorandi, CUG |
| metodologia | <ul style="list-style-type: none">. completamento dei percorsi di formazione sui temi della discriminazione, delle molestie sessuali e del mobbing sui luoghi di lavoro e di studio, con il supporto della Consigliera di Fiducia;. indagine sulla diffusione di fenomeni di discriminazione, molestie e mobbing in Ateneo;. analisi degli esiti dell'indagine e progettazione ulteriori azioni di contrasto di tali fenomeni in Ateneo;. monitoraggio segnalazioni individuali;. diffusione del codice di condotta. |
| tempi e fasi di attuazione | 2016-18 |

Azione positiva B.2**Sportello di ascolto del disagio lavorativo**

| | |
|--|--|
| n. Azione | B.2 |
| titolo | Sportello di ascolto del disagio lavorativo |
| destinatari | Personale docente e tecnico amministrativo, assegnisti di ricerca, dottorandi |
| risorse finanziarie | Risorse reperite presso l'Ateneo |
| obiettivi e descrizione dell'intervento | Lo sportello di ascolto del disagio lavorativo è già in essere dal 2008. Si prevede un'azione di pubblicizzazione dell'attività svolta dallo sportello, che ne chiarisca i contorni anche in relazione all'attività svolta parallelamente dalla Consigliera di Fiducia. Si prevede inoltre di valutare tipologie ed esiti delle segnalazioni individuali e di potenziare lo sportello tramite la partecipazione ad ulteriori azioni di formazione e di supporto anche in relazione a diverse percezioni culturali. |
| strutture coinvolte | Area Risorse Umane e Organizzazione, Area Servizi agli Studenti e ai Dottorandi, CUG |
| metodologia | <ul style="list-style-type: none">. iniziative periodiche di pubblicizzazione dello Sportello;. integrazione con il percorso di formazione sul benessere lavorativo;. monitoraggio consulenze individuali. |
| tempi e fasi di attuazione | 2016-18 |

Azione positiva B.3**Percorso formativo sul benessere organizzativo**

| | |
|--|---|
| n. Azione | B.3 |
| titolo | Percorso formativo sul benessere organizzativo |
| destinatari | Personale docente e tecnico amministrativo, assegnisti di ricerca, dottorandi, docenti a contratto, studenti |
| risorse finanziarie | Risorse reperite presso l'Ateneo e/o Ministero o Enti Locali, o presso l'Unione Europea. |
| obiettivi e descrizione dell'intervento | <p>L'obiettivo è favorire un clima relazionale ed ambientale che faciliti il benessere personale e professionale. A tal fine si propone un percorso formativo e di sensibilizzazione articolato in seminari introduttivi generali sul benessere e il clima organizzativo e specifici per diverse tipologie di utenti su temi quali la prevenzione e gestione dello stress nell'ambito lavorativo, il ruolo della valutazione nel potenziare le capacità professionali delle persone, la gestione delle emozioni nel percorso di studio universitario...</p> <p>Saranno promossi incontri con le diverse strutture preposte al fine di definire un quadro generale della situazione e mettere a punto il percorso. L'obiettivo è di coordinare e promuovere in maniera congiunta le attività di tutti gli organi e soggetti che si occupano direttamente e indirettamente di benessere organizzativo all'interno dell'Ateneo e di estendere il più possibile agevolazioni e convenzioni a tutto il personale al fine di favorirne la coesione.</p> <p>L'azione si prefigge inoltre di diffondere la conoscenza del codice etico, quale strumento atto a trasmettere e rafforzare valori di lealtà, correttezza equità e trasparenza essenziali nello svolgimento delle attività di didattica, di ricerca, di studio e di gestione.</p> |
| strutture coinvolte | Area Risorse Umane e Organizzazione, Area Servizi agli Studenti e ai Dottorandi, medico competente, Organismo Indipendente di Valutazione, RLSS, CUG. |
| metodologia | <ul style="list-style-type: none">. programmazione del percorso di formazione insieme alle strutture coinvolte, la Consigliera di Fiducia e lo Sportello di ascolto del disagio lavorativo;. sviluppo dell'attività formativa;. estensione ove possibile di agevolazioni e convenzioni previste per il personale dipendente ad altre categorie (p.es. mezzi di trasporto).. diffusione del codice etico. |
| tempi e fasi di attuazione | 2016-18 |

Azione positiva B.4**Attività partecipata per la costruzione del benessere sul luogo di lavoro/studio**

| | |
|--|---|
| n. Azione | B.4 |
| titolo | Attività partecipata per la costruzione del benessere sul luogo di lavoro/studio |
| destinatari | Personale docente e tecnico amministrativo, assegnisti di ricerca, dottorandi, docenti a contratto, studenti |
| risorse finanziarie | Risorse reperite presso l'Ateneo |
| obiettivi e descrizione dell'intervento | L'obiettivo è una ricognizione di spazi, abitudini, che incidono sulla qualità del benessere sul luogo di lavoro e studio. Attraverso una piattaforma digitale aperta, tutti i destinatari dell'azione potranno caricare immagini che rappresentano criticità riguardanti spazi, servizi, abitudini e modi di fruirne. Il materiale raccolto costituirà una fotografia dello stato dell'arte. Finalità dell'azione è la ricognizione di minus come premessa per future azioni di miglioramento del benessere sul luogo di lavoro. |
| strutture coinvolte | Area Risorse Umane e Organizzazione, CUG, gruppo DCxW/Dipartimento Design |
| metodologia | <ul style="list-style-type: none">. progettazione piattaforma e comunicazione per darne diffusione;. raccolta dati sul discomfort negli ambienti di lavoro e studio;. analisi dei dati raccolti;. visualizzazione dati e stesura mappe aree di evidenza. |
| tempi e fasi di attuazione | 2017-18 |

Azione positiva B.5**Monitoraggio del sistema di misurazione e valutazione delle performance**

| | |
|--|--|
| n. Azione | B.5 |
| titolo | Monitoraggio del sistema di misurazione e valutazione delle performance |
| destinatari | Personale tecnico amministrativo |
| risorse finanziarie | Risorse di Ateneo |
| obiettivi e descrizione dell'intervento | Avviato nel 2011 ed ormai esteso a tutto il personale il sistema di misurazione e valutazione della performance richiede oggi un riesame alla luce dell'esperienza maturata in questi anni. L'azione si prefigge di analizzare il sistema in un'ottica di miglioramento continuo, sia per quanto riguarda l'efficacia del piano delle performance, sia per quanto riguarda il potenziamento delle capacità professionali e il benessere organizzativo. Sarà quindi utile un sondaggio specifico sul benessere organizzativo nell'ambito del sistema di valutazione e misurazione della performance. Inoltre è prevista la collaborazione con la Consigliera di Fiducia e lo sportello di ascolto del disagio lavorativo per l'analisi delle segnalazioni individuali pervenute e delle procedure adottate. |
| strutture coinvolte | Area Risorse Umane e Organizzazione, Organismo Indipendente di Valutazione, RSU, CUG |
| metodologia | <ul style="list-style-type: none">. analisi dei dati raccolti dall'OIV sul funzionamento del sistema di valutazione e su benessere e clima organizzativo;. analisi delle problematiche evidenziate dalle segnalazioni individuali con il supporto della Consigliera di Fiducia e lo Sportello di ascolto al disagio lavorativo;. sondaggio sulla percezione del sistema delle performance (inquadramento professionale, valutazione e misurazione delle performance individuali, procedure di conciliazione);. analisi di analoghi sistemi di valutazione predisposti da strutture universitarie ed altre istituzioni pubbliche;. individuazione di punti di forza/criticità e formulazione di proposte. |
| tempi e fasi di attuazione | 2016-17 |

C) Sensibilizzare alla cultura di genere e comunicazione

Per promuovere le proprie attività e diffondere all'interno del Politecnico una cultura di parità volta ad accrescere le capacità personali, la qualità di vita in ateneo, il livello di informazione, formazione e competenza e per l'aggiornamento continuo del personale d'ateneo, sono necessari convegni a livello regionale, nazionale ed internazionale su temi relativi sia alle tematiche di genere sia a temi più generali riguardanti la normativa, le professioni, la salute, la ricerca, ecc. Inoltre saranno promosse indagini conoscitive e iniziative di sensibilizzazione sulla condizione delle donne che non godono di diritti e libertà e sono soggette a maltrattamenti.

La partecipazione del personale sarà incoraggiata e ci si avvarrà della collaborazioni con altre istituzioni quali il Centro di Ricerca Interuniversitario Culture di genere (www.culturedigenere.it) e l'Associazione Casa delle Donne Maltrattate Onlus (<http://www.cadmi.org/>), oltre a potenziare la cooperazione fra il CUG del Politecnico e altri CUG.

Azione positiva C.1

Raccolta ed elaborazione dati statistici sulla condizione di genere

| | |
|--|---|
| n. Azione | C.1 |
| titolo | Raccolta ed elaborazione dati statistici condizione di genere |
| destinatari | Personale docente e tecnico amministrativo, assegnisti di ricerca, dottorandi, docenti a contratto, studenti, laureati |
| risorse finanziarie | Risorse reperite presso l'Ateneo |
| obiettivi e descrizione dell'intervento | Obiettivo è acquisire dati per predisporre un quadro generale sulla situazione di lavoro e studio della componente femminile dell'Ateneo anche in comparazione con le indagini già svolte in precedenza (p.es. le rilevazioni annuali sulle condizioni di genere in ateneo e il monitoraggio delle carriere effettuato dal CPO nell'ambito del progetto Universidonna). Su questa base informativa, si evidenzieranno le analisi interessanti da svolgere e si possono predisporre linee di intervento per indirizzare particolari situazioni di disagio, di disequilibrio o altro. |
| strutture coinvolte | Area Risorse Umane e Organizzazione, Area Servizi agli Studenti e ai Dottorandi, Career service, CUG |
| metodologia | <ul style="list-style-type: none">. raccolta ed elaborazione dati su distribuzione e ruoli del personale, su accessi ai servizi, progressione carriere, mobilità, formazione, condizioni di lavoro, altro;. raccolta ed elaborazione dati su distribuzione degli studenti nei diversi corsi di studio e dottorato, condizione delle studentesse straniere, altro;. monitoraggio sull'inserimento nel mondo del lavoro e sulle carriere delle laureate al Politecnico anche in collaborazione con associazioni professionali;. analisi dei dati emersi a fini di comprensione della situazione esistente e dei bisogni;. programmazione interventi per eventuali ambiti critici Individuati. |
| tempi e fasi di attuazione | 2016-18 |

Azione positiva C.2**Iniziative su tematiche di genere**

| | |
|--|--|
| n. Azione | C.2 |
| titolo | Iniziative su tematiche di genere |
| destinatari | Personale docente e tecnico amministrativo, assegnisti di ricerca, dottorandi, docenti a contratto, studenti, soggetti di altri atenei, cittadini |
| risorse finanziarie | Risorse reperite presso l'Ateneo e/o Ministero o Enti Locali, o presso l'Unione Europea. |
| obiettivi e descrizione dell'intervento | <p>Si tratta di realizzare incontri, convegni, seminari, mostre, premi ecc. anche in ambito internazionale su tematiche di genere, ampliando le iniziative già messe in atto anche su temi specifici (per es. leadership al femminile, medicina e salute di genere, stereotipi di genere, ecc) avvalendosi anche della collaborazione con la Consigliera di Fiducia, altri CUG e associazioni.</p> <p>Obiettivo principale è la realizzazione delle pari opportunità e la valorizzazione della componente femminile in campo didattico, professionale e istituzionale.</p> <p>Le iniziative coinvolgono altre Istituzioni come Ministeri, Regione, Centri di ricerca, associazioni, Ordini professionali, psicologi, ecc. a scopo di approfondimento di temi specifici ben definiti di volta in volta.</p> |
| strutture coinvolte | CUG, Area Comunicazione e Relazioni Esterne, Area Risorse Umane e Organizzazione |
| metodologia | <ul style="list-style-type: none">. pianificazione di seminari e convegni su base annua con predisposizione di programmi e calendari;. individuazione delle sedi (interne ed esterne) in cui svolgere le attività con relativi accordi per la partecipazione del personale;. collaborazione con altri enti per la fruizione di corsi su pari opportunità e tematiche di genere. |
| tempi e fasi di attuazione | 2016-18 |

Azione positiva C.3**Diffusione delle informazioni e visibilità**

| | |
|--|---|
| n. Azione | C.3 |
| titolo | Diffusione di informazioni e visibilità |
| destinatari | Personale docente e tecnico amministrativo, assegnisti di ricerca, dottorandi, docenti a contratto, studenti. |
| risorse finanziarie | Risorse reperite presso l'Ateneo e/o Ministero o Enti Locali, o presso l'Unione Europea. |
| obiettivi e descrizione dell'intervento | Obiettivo dell'intervento è informare lavoratori e studenti sulle attività del CUG e facilitare l'accesso ai servizi offerti. Il sito WEB, la comunicazione tramite il canale Youtube del Politecnico e PoliTamTam sono componenti fondamentale per rendere note le iniziative del CUG. Il sito va ridisegnato e reso fruibile dalla pagina degli organi di ateneo, inoltre devono essere aggiornate tutte le mappe per rendere facilmente raggiungibile la sede del CUG e quella degli asili nido. |
| strutture coinvolte | CUG, Area Comunicazione e Relazioni Esterne, Area Risorse Umane e Organizzazione, Area Servizi ICT |
| metodologia | <ul style="list-style-type: none">. predisposizione di materiale divulgativo cartaceo e da pubblicare sul web;. promozione dei servizi di asilo nido e centri accoglienza, dello Sportello di ascolto e della figura della Consigliera di Fiducia;. revisione e aggiornamento del sito;. pubblicazione di dati sulla condizione di genere in ateneo (lavoratori e studenti) e le attività del CUG. |
| tempi e fasi di attuazione | 2016-18 |