



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

ESTRATTO DAL REGISTRO DEI VERBALI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

L'anno duemilasedici, addì 24 del mese di febbraio alle ore 12,00 in Parma, nella sala riunioni del Rettorato, Via Università, 12, convocato dal Magnifico Rettore, si è legalmente riunito il Consiglio di Amministrazione dell'Università degli Studi di Parma per discutere e deliberare sul seguente

ORDINE DEL GIORNO

o m i s s i s

Sono presenti i Signori:

Prof. Loris	BORGHI	Rettore – Presidente
Prof. Gian Luigi	de' ANGELIS	Membro
Prof. Edzeario	PRATI	Membro con funzioni di Segretario
Prof. Salvatore	PULIATTI	Membro
Prof.ssa Laura	ROMANO'	Membro
Dott. Riccardo	MARINI	Membro
Sig. Guglielmo	AGOLINO	Membro
Sig. Geremia	RAMUNDO	Membro

Assenti giustificati: Ing. Renato Casappa, Dott. Ivano Ferrarini.

Partecipano alla seduta i Revisori dei Conti: Prof. Giovanni BENCIVENGA, Dott. Antonio SALVINI e Dott. Domenico SCOTTI.

o m i s s i s

545/31518 APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2016-2018

Il Consiglio,

vista la Legge 125/91 (modificata dal DL 196/00) "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";

visto il Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 recante il "Codice della pari opportunità tra uomo e donna" ai sensi dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;

vista la direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, poi modificata dalla direttiva 2010/41/UE;

preso atto della "Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata nel maggio 2007 dal Ministero per le innovazioni nella pubblica amministrazione e dal Ministero per i diritti e le pari opportunità;

preso atto della Direttiva della presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21 legge 4 novembre 2010 n. 183);

visto lo Statuto dell'Università degli Studi di Parma emanato con Decreto Rettorale n. 3563 del 11.12.2015 pubblicato sulla G.U. n. 301 del 29.12.2015, in particolare l'art.1, Comma 3 e l'art. 17- Comitato Unico di Garanzia;

preso atto del Piano Triennale delle Azioni Positive 2016-2018 elaborato su proposta del Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Università di Parma, con i quali vengono individuate azioni ed obiettivi di "azioni positive" per il triennio 2016-2018;

preso atto che sono state informate le OO.SS. e la RSU e il Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo;

considerato che la spesa annua stimata relativa alla realizzazione del Piano Triennale Azioni Positive 2016-2018 è pari a circa € 12.000,00;

preso atto che l'ammontare delle risorse finanziarie oggetto di programmazione con il presente provvedimento rientra nelle disponibilità esistenti, sul bilancio di previsione unico di Ateneo 2016 alla voce COAN CA.C.B.13.01.01.01 – Costi per Progetti, Unità Analitica UA.PR.AC.AR05.UOSFORM;



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA

ravvisata la necessità di approvare il Piano Azioni Positive 2016-2018;

unanime,

d e l i b e r a

1. di approvare il Piano Azioni Positive 2016-2018, nel testo allegato alla presente deliberazione;
2. di dare atto, altresì, che l'ammontare delle risorse finanziarie oggetto di programmazione con il presente provvedimento, pari a € 12.000,00, rientra nelle disponibilità esistenti, sul bilancio di previsione unico di Ateneo 2016 alla voce COAN CA.C.B.13.01.01.01 – Costi per Progetti, Unità Analitica UA.PR.AC.AR05.UOSFORM.

o m i s s i s

IL SEGRETARIO
f.to Edzeario Prati

IL RETTORE
f.to Loris Borghi

.....
PER COPIA CONFORME
IL DIRETTORE GENERALE
Silvana Ablondi

DESTINAZIONE ESTRATTI		N.	
Rettore	Dirigente Area Affari Generali e Legale	Dirigente Area Didattica	Atti
Direttore Generale	Dirigente Area Economico Finanziaria	Dirigente Area Organizzazione e Pers.	Aff. Istituz.
Pro Rettore	Dirigente Area Edilizia	Dirigente Area Sistemi Informativi	
Vicario	Dirigente Area Ricerca		



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PARMA

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PARMA 2016-2018

L'Ateneo, su proposta del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), sentita la Consigliera di Parità competente per territorio, tenuto conto della normativa vigente ed in particolare:

vista la Legge 125/91 (modificata dal DL 196/00) "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";

visto il Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 recante il "Codice della pari opportunità tra uomo e donna" ai sensi dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;

vista la direttiva 2006/54/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, poi modificata dalla direttiva 2010/41/UE;

preso atto della "Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata nel maggio 2007 dal Ministero per le innovazioni nella pubblica amministrazione e dal Ministero per i diritti e le pari opportunità;

preso atto della Direttiva della presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21 legge 4 novembre 2010 n. 183);

visto lo Statuto dell'Università degli Studi di Parma emanato con Decreto Rettorale n. 3563 del 11.12.2015 pubblicato sulla G.U. n. 301 del 29.12.2015, in particolare l'art.1 – Principi Generali, comma 3 e l'art. 17- Comitato Unico di Garanzia;

visto il Piano Strategico Triennale 2016-2018 dell'Università degli Studi di Parma approvato il 16 dicembre 2015 con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 543/31382;

visto il Decreto Rettorale n° 345 del 23 maggio 2012 di costituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG);

tenuto conto delle azioni del precedente Piano di Azioni Positive 2013-2015, redatto dal CUG ed approvato dal CdA il 28.01.2013,

approva il seguente piano di azioni positive per il triennio 2016-2018. Il piano rappresenta un indirizzo di azioni e iniziative che saranno poste in essere dalle strutture organi e organismi richiamati nello stesso in concerto con il C.U.G. nell'ambito delle prerogative e competenze previste dallo Statuto e dal vigente Sistema organizzativo di Ateneo.

Piano Triennale Azioni Positive 2016-2018

La proposta si articola nei seguenti ambiti:

1. **Promozione del benessere**
2. **Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio**
3. **Informazione, formazione e sensibilizzazione per accrescere la cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità**
4. **Prospettiva di genere nella formazione e nella ricerca**
5. **Monitoraggio e gestione delle situazioni di discriminazione**

* si individuano con asterisco le azioni che prevedono costi di realizzazione.

1. PROMOZIONE DEL BENESSERE

Il benessere organizzativo risiede nella qualità della relazione esistente tra le persone e il contesto di lavoro. Con il termine di "*salute organizzativa*" ci si riferisce alla capacità di un'organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, promuovendo e mantenendo un adeguato grado di benessere fisico e psicologico ed alimentando, costruttivamente, la convivenza sociale di chi vi lavora (Decreto legislativo n. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della legge n. 183/2010).

In ottemperanza al Decreto Legislativo 150/2009, l'Ateneo ha intrapreso rilevazioni sul "Benessere organizzativo" rivolte al personale tecnico amministrativo dal 2013, ripetendo la rilevazione nel 2014 ed estendendola anche al personale docente.

Come enunciato al Titolo I, Art.1, Comma 9 del nuovo Statuto, l'Ateneo di Parma promuove il benessere, la salute e la sicurezza sul lavoro. L'Ateneo di Parma, nel documento "Linee generali di organizzazione di Ateneo", approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 526/30629 del 30.07.2014 ed entrato in vigore il 1° febbraio 2015, sostiene la promozione del merito e del benessere organizzativo. Il piano prevede che le scelte organizzative siano funzionali alle necessità di generare maggiore fiducia nell'organizzazione del lavoro, sostenendo il senso di appartenenza all'Ateneo.

Il Piano Strategico Triennale 2016-2018 di Ateneo, approvato il 16 dicembre 2015 con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 543/31382, individua progetti nell'ambito del Welfare, per favorire il benessere organizzativo attraverso condizioni e modalità di lavoro che valorizzino le specifiche caratteristiche delle persone. In particolare sono previste la progettazione e l'attivazione di piani annuali formativi differenziati per il personale tecnico amministrativo e dirigente.

Benessere organizzativo

A. Redazione annuale di questionari finalizzati a conoscere il grado di benessere percepito da parte dei dipendenti TA e docenti

- *Destinatari*
Personale strutturato dell'Università
- *Obiettivi*
Acquisire informazioni utili per attivare adeguate azioni di miglioramento, conseguenti alle possibili criticità riscontrate, al fine di raggiungere una maggiore efficienza dei servizi attraverso la valorizzazione dei dipendenti, aspetti che hanno ripercussioni positive anche in termini di performance organizzativa ed individuale.
- *Descrizione dell'intervento e metodologia*
Rilevazione online ai sensi del d.lgs 150/2009 su benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del proprio superiore gerarchico; la rilevazione è stata integrata con domande sulla percezione del cambiamento nell'ambito del lavoro da parte dei dipendenti.
- *Strutture coinvolte*
Nucleo di Valutazione, CUG, UOC Controllo di gestione
- *Tempi e fasi di attuazione per il PTA*
2016: rilevazione a campione (percezione sull'anno 2015) 2017: rilevazione a campione (percezione sull'anno 2016) 2018: rilevazione totale
- *Tempi e fasi di attuazione per i docenti*
2016: pubblicazione risultati relativi all'indagine condotta nel 2015 (percezione sull'anno 2014)
2017- 2018: avvio delle indagini successive

B. Monitoraggio dell'efficienza dei servizi

- *Destinatari*
Stakeholder
- *Obiettivi*
Verificare l'efficienza dei servizi nell'ambito della nuova organizzazione
- *Descrizione dell'intervento e metodologia*
Rilevazione online
- *Strutture coinvolte*
CUG, Aree dirigenziali, Controllo di Gestione, Direzione Generale, Nucleo di Valutazione, Area Sistemi Informativi
- *Tempi e fasi di attuazione*
2016- 2018

C. Corsi di formazione finalizzati a migliorare le performances organizzative *

- *Destinatari*
Dirigenti, Direttori di Dipartimenti e Direttori/Presidenti di Centri
- *Obiettivi*
Offrire un supporto alla leadership sul cambiamento organizzativo, integrando le competenze manageriali e gestionali con ulteriori abilità e valutando l'estendibilità al personale docente che ricopre ruoli direzionali implicanti la gestione di personale
- *Descrizione dell'intervento*
Organizzazione di corsi innovativi già sperimentati in altre realtà aziendali e di pubbliche amministrazioni
- *Strutture coinvolte*
Area Personale e Organizzazione (UOS Formazione e Welfare), CUG

- *Tempi e fasi di attuazione*
2016-2018

D. Corsi di formazione sulla gestione delle situazioni di stress e dei conflitti *

- *Destinatari*
Personale dell'Università
- *Obiettivi*
Migliorare il clima dell'organizzazione attraverso il miglioramento dei rapporti interpersonali nell'ottica di prevenire conflitti e situazioni di mobbing.
- *Descrizione dell'intervento e metodologia*
Corsi tenuti da esperti formatori nella comunicazione interpersonale. Progetto pilota con un gruppo di 15-20 persone con adesione volontaria
- *Strutture coinvolte*
CUG, Centro Universitario Sportivo (CUS), Formatore esterno col supporto della UOS Formazione e Welfare
- *Tempi e fasi di attuazione*
2016: progetto pilota su un gruppo di volontari
2016-2018: estensione del corso formativo ad altri dipendenti, sulla base dei risultati ottenuti

Benessere fisico

A. Prevenzione oncologica: visite senologiche ed urologiche gratuite per i dipendenti e gli studenti, in collaborazione con la LILT (Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori) Sezione di Parma

- *Destinatari*
Tutti i dipendenti, specializzandi, dottorandi, assegnisti, studenti dell'Ateneo di Parma.
- *Obiettivi*
Azione di controllo dei fattori di rischio che riguardano la salute di donne e uomini.
- *Descrizione dell'intervento e metodologia*
Prenotazione telefonica degli interessati alle visite mediche di prevenzione, in base ad un calendario predisposto dalla LILT secondo la disponibilità dei Medici Specialisti.
- *Strutture coinvolte.*
CUG, LILT-sezione di Parma.
- *Tempi e fasi di attuazione*
2016-2018

B. Promozione dell'attività motoria e del benessere psicofisico

- *Destinatari*
Tutti i dipendenti dell'Ateneo di Parma.
- *Obiettivi*
Promozione di attività ed eventi finalizzati alla promozione dell'attività motoria e del benessere psicofisico della persona.
- *Descrizione dell'intervento e metodologia*
Organizzazione di eventi ed incontri formativi finalizzati alla divulgazione dei corretti stili di vita basati sulla corretta pratica della attività motoria - con la finalità di fornire indicazioni relative a intensità, durata e frequenza ed appropriatezza dell'esercizio.

Sulla base delle possibilità organizzative del SEM e CSU verranno proposti percorsi motivazionali-motori mirati al benessere psico-fisico per tutti i dipendenti interessati a migliorare la propria condizione fisica.

L'attività potrà essere svolta sfruttando aree verdi con piste ciclabili e percorsi pedonali dei parchi cittadini e del Campus Scientifico (via delle Scienze) insieme agli spazi e le attrezzature della palestra gestita dal CUS e di altre strutture in via di definizione (Campus Medico).

- *Strutture coinvolte*

CUG, SEM-Centro di Medicina dello Sport e dell'Esercizio Fisico, Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma, CdL e CdLM Scienze Motorie
Centro Sociale Universitario (CSU)

- *Tempi e fasi di attuazione*

2016 -2018

C. Lavorando pedalando in sicurezza

- *Destinatari*

Tutti i dipendenti dell'Ateneo di Parma

- *Obiettivi*

L'obiettivo primario consiste nell'agevolare e incoraggiare i dipendenti all'uso delle biciclette proprie e del servizio bike sharing offerto dal Comune per gli spostamenti tra le varie sedi per motivi di servizio.

In questo contesto di valorizzazione della mobilità ciclabile si opererà al fine di garantire la copertura assicurativa ai dipendenti che utilizzano la bicicletta sia per motivi di servizio sia in itinere.

- *Descrizione dell'intervento e metodologia*

Sostegno e monitoraggio del servizio di bike sharing in collaborazione con la Mobility Manager di Ateneo; collaborazione con la responsabile UOS Provveditorato ed Economato al fine di ottenere la copertura assicurativa.

- *Strutture coinvolte*

CUG, Area economico finanziaria (UOS Provveditorato ed Economato), Mobility Management di Ateneo, Info-mobility del Comune di Parma.

- *Tempi e fasi di attuazione*

2016-2018

2. CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA, DI LAVORO E DI STUDIO

La divisione del lavoro di cura all'interno della famiglia è ancora fortemente sbilanciata a sfavore della componente femminile. Da qui la necessità di introdurre azioni sistemiche che prendano in considerazione le esigenze della famiglia, quali congedi parentali, soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, organizzazione di un ambiente di lavoro tale da agevolare la conciliazione delle responsabilità professionali e familiari. L'Ateneo avvierà dal 2016 il telelavoro come modalità lavorativa istituzionale, per la quale si propone l'implementazione dell'utilizzo di infrastrutture tecnologiche.

Durante il precedente triennio è stato condotto uno studio di fattibilità per valutare la possibilità di realizzare un Servizio Educativo per l'infanzia all'Università di Parma. Grazie alla politica della nuova Governance dell'Ateneo, attenta alle questioni di genere, alle pari opportunità e al benessere organizzativo, la proposta del CUG è stata recepita

e la realizzazione del Servizio Educativo per l'infanzia dell'Ateneo di Parma è stata inserita nel Programma Triennale delle Opere Pubbliche 2016/2018 con attuazione nell'annualità 2017.

A. Completamento e divulgazione della "Guida ai permessi e ai congedi per l'assistenza e la cura delle persone disabili maggiorenni" *

- *Destinatari*
Personale con carichi di responsabilità familiari legate all'assistenza di anziani e persone non autosufficienti.
- *Obiettivi*
Supporto ai dipendenti con particolari esigenze familiari che compromettono seriamente la possibilità di conciliare la vita familiare con il lavoro.
- *Descrizione dell'intervento e metodologia*
Completamento e divulgazione della "Guida ai permessi e ai congedi per l'assistenza e la cura delle persone disabili maggiorenni" elaborata nel triennio 2013-2015 dal CUG.
- *Strutture coinvolte*
CUG, Comune di Parma, Cooperative sociali per i servizi integrati alla persona, Regione Emilia Romagna, con la collaborazione delle strutture competenti dell' Area Personale e Organizzazione.
- *Tempi e fasi di attuazione*
2016-2018.

B. L'amministratore di sostegno. Conoscere l'Istituto a beneficio di conciliazione.

- *Destinatari*
Tutti coloro che compongono la comunità universitaria
- *Obiettivi*
Prevenire le difficoltà e favorire la migliore conciliazione organizzativa tra vita professionale e familiare conseguenti all'esigenza di approntare adeguata tutela, anche legale, in presenza di una persona che "per effetto di una infermità ovvero di una menomazione fisica o psichica, si trova nella impossibilità, anche parziale o temporanea, di provvedere ai propri interessi" (art. 404 Codice Civile).
- *Descrizione dell'intervento e metodologia*
Elaborazione di una guida informativa e diffusione dei suoi contenuti nel modo più ampio.
- *Strutture coinvolte*
CUG, UOC Comunicazione Istituzionale, con il supporto tecnico degli uffici competenti
- *Tempi e fasi di attuazione*
2016-2018

C. Aggiornamento della Guida "Maternità, paternità, lavoro: una guida ai congedi"*

- *Destinatari*
Tutti coloro che compongono la comunità universitaria
- *Obiettivi*
Offrire ai dipendenti ed agli studenti una Guida aggiornata sulla base delle normative emanate dopo il 2012.
- *Descrizione dell'intervento e metodologia*
Aggiornamento della Guida redatta dal Comitato Unico di Garanzia (CPO) nel 2012.
- *Strutture coinvolte*
CUG UOC Comunicazione Istituzionale, con il supporto tecnico degli uffici competenti

- *Tempi e fasi di attuazione*
2016-2018.
- D. Collaborazione col CSU ed il CUS per consentire la partecipazione ai figli del personale e degli studenti dell'ateneo ai Campi Estivi presso le strutture del Campus Universitario ***
- *Destinatari*
Tutti coloro che compongono la comunità universitaria
 - *Obiettivi*
Offrire un supporto nella gestione dei figli durante il periodo estivo
 - *Descrizione dell'intervento e metodologia*
Offrire tariffe agevolate ai dipendenti e agli studenti per l'accesso ai centri Estivi situati nel Campus Universitario
 - *Strutture coinvolte*
CUG e CUS, con il supporto tecnico degli uffici competenti
 - *Tempi e fasi di attuazione*
2016-2018
- E. Convenzioni con strutture per l'infanzia**
- *Destinatari*
Tutti coloro che compongono la comunità universitaria
 - *Obiettivi*
Sostegno alla genitorialità attraverso la possibilità di un accesso agevolato ai servizi per l'infanzia.
 - *Descrizione dell'intervento*
Stipula di nuove convenzioni e rinnovo di quelle già in essere, in grado di offrire sconti almeno del 15% sulla retta mensile. Stipula di convenzioni anche con enti gestori di Centri Estivi presenti in città e provincia.
 - *Strutture coinvolte*
CUG, scuole per l'infanzia del territorio, gestori di Centri Estivi della città e della provincia, con il supporto tecnico degli uffici competenti
 - *Tempi e fasi di attuazione*
2016-2018
- F. Iniziativa "Bimbi e bimbe in ufficio con mamma e papà"**
- *Destinatari*
Personale strutturato dell'Università.
 - *Obiettivi*
Mostrare ai bambini e alle bambine il posto dove lavorano i genitori. Aprire le porte ai figli e alle figlie di tutta la comunità universitaria che per un giorno avranno l'opportunità di vivere i luoghi dove sono i genitori durante i momenti in cui non sono con loro.
 - *Descrizione dell'intervento e metodologia*
Iniziativa promossa da più di 20 anni dal Corriere della Sera/Corriere Economia, in collaborazione con La Stampa, e con il patrocinio del Dipartimento per le Politiche della Famiglia - Presidenza Consiglio dei Ministri.
Organizzazione di tour ad hoc tra le scrivanie e i laboratori, piccoli spettacoli di animazione e/o intrattenimento su diverse tematiche (alimentazione, sport sostenibilità ecc).
 - *Strutture coinvolte*

CUG, UOC Comunicazione Istituzionale con la collaborazione delle Aree dirigenziali e dei Dipartimenti.

- *Tempi e fasi di attuazione*
2016-2018.

G. Implementazione dell'utilizzo di infrastrutture tecnologiche che permettano la comunicazione e la gestione a distanza di alcune attività per i telelavoratori

- *Destinatari*
Personale in telelavoro.
- *Obiettivi*
Favorire la comunicazione fra il dipendente in telelavoro e i colleghi, evitare il rischio di esclusione ed isolamento del telelavoratore e migliorare la produttività della struttura.
- *Descrizione dell'intervento*
Opportuna configurazione e attivazione di strumenti di messaggistica istantanea, videochiamate e collaborazione su materiali condivisi in spazi online (documenti, fogli di lavoro, presentazioni etc.) già presenti nel pacchetto Office 365 in via di implementazione presso tutto il personale dell'Ateneo.
- *Strutture coinvolte*
Area Sistemi Informativi, strutture ove prestano servizio i telelavoratori
- *Tempi e fasi di attuazione*
2016-2018

H. Supporto e monitoraggio al progetto di Nido Aziendale inserito nel piano Triennale Edilizia

- *Destinatari*
Personale dipendente, non strutturato e studenti con figli piccoli
- *Obiettivi*
Supportare l'Amministrazione per l'elaborazione di un progetto che soddisfi le esigenze espresse dai lavoratori ed emerse nell'indagine conoscitiva realizzata dal CUG nel precedente triennio e in cui le scelte strutturali siano coerenti con il progetto educativo per soddisfare i bisogni dei bambini.
- *Descrizione dell'intervento e metodologia*
Monitorare le modalità di svolgimento delle diverse attività previste dal progetto educativo per assicurare un servizio di qualità.
- *Strutture coinvolte*
CUG, Area Dirigenziale Edilizia, esperti nel campo dell'educazione.
- *Tempi e fasi di attuazione*
2016-2018

3. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE PER ACCRESCERE LA CULTURA DELL'UGUAGLIANZA E DELLE PARI OPPORTUNITA'

Come da Statuto, l'Ateneo di Parma assicura pari opportunità sotto ogni profilo. In particolare, promuove e si attiene al principio costituzionale delle pari opportunità nell'accesso agli studi, nel reclutamento del personale e nelle progressioni di carriera nonché nel garantire l'equilibrio della rappresentanza di genere delle candidature e degli Organi collegiali, così come in ogni altro aspetto della vita accademica. L'Ateneo si

adopera, attraverso appositi strumenti e iniziative, per la sensibilizzazione sulle tematiche proprie delle pari opportunità, al fine di generare una coscienza diffusa fra tutti i membri della comunità universitaria. In quest'ottica, sono promosse azioni specifiche, quali iniziative formative utili per accrescere in Ateneo la cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità e la premiazione di tesi di laurea su tali argomenti.

L'Ateneo di Parma è partner di UN Women (entità delle Nazioni Unite per l'eguaglianza di genere e l'empowerment femminile) ed ha aderito alla campagna HeForShe di UN Women, volta a sensibilizzare uomini e ragazzi affinché contribuiscano in maniera attiva alla rimozione degli ostacoli sociali e culturali che impediscono alle donne e alle ragazze di manifestare pienamente il loro potenziale.

A. Premi per tesi di laurea su temi di genere e pari opportunità *

- *Destinatari*
Studenti dell'Università di Parma che abbiano conseguito la laurea in una sessione dell'anno accademico 2014-2015 e successivi.
- *Obiettivi*
Sensibilizzare gli studenti sulla parità di genere valorizzando le migliori tesi dell'Ateneo aventi come tematica il genere femminile nei suoi aspetti culturali, sociali, economici, istituzionali, politici o giuridici.
- *Descrizione dell'intervento*
Erogazione di premi per tesi di laurea in seguito a bando e valutazione degli elaborati da parte di una commissione giudicatrice nominata dal CUG.
- *Strutture coinvolte*
CUG, Area Dirigenziale Didattica attraverso le strutture competenti
- *Tempi e fasi di attuazione*
2016-2018

B. Organizzazione, partecipazione e patrocinio a iniziative volte a contrastare la violenza sulle donne e a diffondere la cultura della parità di genere *

- *Destinatari*
Tutti coloro che compongono la comunità universitaria
- *Obiettivi*
Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, contro le discriminazioni attraverso la programmazione di incontri ed eventi di sensibilizzazione, informazione e formazione, in stretta collaborazione con le Amministrazioni locali, le Associazioni di volontariato operanti sul territorio in un'ottica strategica di networking, con l'obiettivo di stimolare confronti, approfondimenti tematici e socializzanti.
- *Descrizione dell'intervento e metodologia*
Rafforzamento del networking locale e nazionale. Organizzazione di incontri ed eventi sui temi delle pari opportunità, anche in collaborazione con altre istituzioni, organizzazioni ed associazioni a livello locale e nazionale.
- *Strutture coinvolte*
UOC Comunicazione Istituzionale, altri soggetti.
- *Tempi e fasi di attuazione*
2016-2018

4. PROSPETTIVA DI GENERE NELLA FORMAZIONE E NELLA RICERCA

L'introduzione di una prospettiva di genere nella formazione e nella ricerca è ormai riconosciuta come un elemento qualificante a livello internazionale e, in molti casi, costituisce uno dei requisiti per l'accesso a finanziamenti europei e del fondo sociale.

Sono numerosi gli ambiti della P.A. in cui la prospettiva di genere ha assunto una notevole rilevanza. Tra essi vi è quello della comunicazione istituzionale, con la sensibilizzazione messa in atto da parte del Ministero per le Pari Opportunità e da quello per le Riforme e l'Innovazione nella P.A. (Direttiva del 23 Maggio 2007) che invita le amministrazioni pubbliche all'adozione di un linguaggio non discriminatorio.

In relazione alle Università, la stesura del bilancio di genere, inteso come verifica dei risultati conseguiti a livello di promozione delle pari opportunità nell'ambito della formazione, della ricerca e del benessere di studenti e lavoratori, si configura oggi come uno strumento indispensabile per la programmazione delle politiche e della buona prassi di Ateneo, costituendo un punto di partenza imprescindibile nella definizione del piano di azioni positive. L'impegno della Governance dell'Ateneo di Parma nell'anno 2015, in sede di pianificazione per il 2016, è quello di individuare e definire obiettivi con indicatori e target per quanto attiene le azioni da intraprendere in materia di pari opportunità e bilancio di genere, predisponendo a tal fine uno studio per la realizzazione dello stesso.

Un altro ambito, strettamente connesso all'Università ed ai suoi compiti istituzionali di formazione e ricerca, riguarda la Medicina di Genere, promossa dall'Organizzazione Mondiale della Sanità sino dal 2000 con la pubblicazione dell'Equity Act. Essa indaga le specificità di genere in relazione all'accesso ed all'appropriatezza delle cure, di cui mira ad implementare l'efficacia.

A. Elaborazione di Linee guida per l'utilizzo del genere nel linguaggio amministrativo

- *Destinatari*

Personale strutturato dell'Ateneo di Parma, in particolare chi si occupa della redazione di atti amministrativi e della modulistica interna ed esterna.

- *Obiettivi*

Costruire una sensibilità ed avviare un'approfondita riflessione sulla forma e sull'uso della lingua italiana con riguardo al genere, al fine di elaborare linee guida per la redazione di atti amministrativi e documenti di lavoro improntati ad una corretta comunicazione utilizzando un linguaggio non discriminatorio.

- *Descrizione dell'intervento e metodologia*

Incontri con esperti della comunicazione e patrocinio ad eventi culturali nel settore teatrale e/o cinematografico; percorsi formativi rivolti in prima istanza al personale dirigente e, successivamente, a tutto il personale che si occupa della redazione di atti amministrativi; realizzazione di linee guida dell'Università di Parma per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo; costituzione di tavoli di lavoro tecnici, formati dal personale che si occupa a vario titolo di redazione di atti e modulistica varia, con lo scopo di analizzare ed apportare le necessarie modifiche ai documenti, nello spirito delle linee guida; seminario conclusivo illustrativo del progetto.

- *Strutture coinvolte*

CUG, Area Dirigenziale Affari Generali e Legale, Personale esterno ed interno dell'Ateneo esperto di comunicazione e linguistica (per la parte formativa).

- *Tempi e fasi di attuazione*

2016–2018

B. Bilancio di genere

- *Destinatari*

Tutti coloro che compongono la comunità universitaria.

- *Obiettivi*
Valutare l'impatto sulle donne e sugli uomini delle politiche attuate per garantire una maggiore equità, efficienza e trasparenza dell'azione pubblica rispetto alle pari opportunità.
Accrescere la performance organizzativa, realizzata anche attraverso un diverso equilibrio delle risorse umane visto in ottica di genere.
Favorire l'innovazione, la maggiore flessibilità, la maggiore attrazione di talenti.
Tenere conto delle diverse implicazioni, per le donne e gli uomini, di ogni azione pianificata in ogni area e ad ogni livello.
- *Descrizione dell'intervento*
Il Bilancio di Genere riporta la composizione di genere delle diverse popolazioni di individui che operano all'interno dell'Ateneo: studenti, specializzandi, dottorandi/assegnisti di ricerca, personale tecnico amministrativo, personale docente, organi di governo e di gestione dell'Ateneo, considerando la diversa partecipazione di donne e uomini alle attività dell'Università.
- *Metodologia*
Individuazione delle popolazioni target e scelta degli indicatori, rilevazione ed elaborazione dei dati, presentazione dei risultati agli organi di Ateneo preposti alla promozione dell'uguaglianza e delle pari opportunità nell'ambito della formazione, della ricerca del benessere organizzativo; descrizione del piano di azioni positive adottato e delle iniziative realizzate.
- *Strutture coinvolte*
CUG, UOC Controllo di gestione della Direzione Generale Ufficio statistica del MIUR, Comitato Scientifico da costituire per la redazione del Bilancio di genere.
- *Tempi e fasi di attuazione*
2016-2018

C. Organizzazione, partecipazione e patrocinio ad iniziative atte a promuovere e diffondere la formazione e la ricerca nella Medicina di Genere

- *Destinatari*
Tutti coloro che compongono la comunità universitaria, la cittadinanza.
- *Obiettivi*
Diffusione della cultura della specificità di genere in relazione alla salute ed alla malattia, dal punto di vista epidemiologico, diagnostico e terapeutico.
- *Descrizione dell'intervento*
Organizzazione, partecipazione e patrocinio di convegni e seminari sul tema.
- *Strutture coinvolte*
CUG, UOC Comunicazione Istituzionale, Azienda Ospedaliera Universitaria (AOU) e Azienda Unità Sanitaria Locale di Parma (AUSL).
- *Tempi e fasi di attuazione*
2016-2018.

5. MONITORAGGIO E GESTIONE DELLE SITUAZIONI DI DISCRIMINAZIONE

L'Università di Parma collabora attivamente con altri Enti ed Istituzioni locali alle iniziative di contrasto alle discriminazioni.

Il Codice Etico dell'Università di Parma tutela la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti. Esso definisce, disciplina e sanziona tutti quei comportamenti discriminatori che trovano alimento dalla religione, l'origine etnica, le disabilità, l'orientamento sessuale, l'età, il sesso, le convinzioni personali e le ideologie

(v. D.Lgs. 215/03 e D.Lgs. 216103) ed istituisce la figura della Consigliera di Fiducia, quale persona incaricata di fornire consulenza ed assistenza a coloro che sono oggetto di discriminazioni e/o molestie.

Nello scorso triennio, su indicazione del CUG, i Comitati Scientifici d'Area dell'Ateneo hanno introdotto nei loro regolamenti dei correttivi che tengano conto, nella valutazione della produzione scientifica delle docenti, del periodo di astensione obbligatoria per maternità, allo scopo di non discriminare le docenti e le ricercatrici in congedo obbligatorio per maternità.

L'Università di Parma propone di tutelare gli studenti che intraprendono il percorso medico per la rettifica dell'attribuzione del sesso, secondo quanto previsto Legge n.164 del 14 aprile 1982, adeguando le procedure di gestione della carriera degli studenti e delle studentesse e la raccolta dei dati di chi richiede il profilo alias. Il profilo alias è un progetto da improntarsi al principio della tutela della privacy dei transgender, allo scopo di evitare situazioni di disagio in termini personali e sociali.

A. Partecipazione ai tavoli di lavoro e ai progetti locali diretti al contrasto di ogni forma di discriminazione

- *Destinatari*
Tutti coloro che compongono la comunità universitaria, la cittadinanza.
- *Obiettivi*
Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, contro le discriminazioni. Rafforzamento del networking locale.
- *Descrizione dell'intervento e metodologia*
Programmazione di eventi culturali quali rassegne cinematografiche, proposte di approfondimento, incontri con gli autori, seminari di studio, nell'ambito dell'Accordo di collaborazione tra Università di Parma, Comune di Parma e Fondazione Solarese delle Arti (approvato dal CdA nella seduta del 22.09.2015).
Partecipazione ai tavoli di lavoro del Comune di Parma, Assessorato Pari Opportunità e ai progetti coordinati dall'Assessorato Pari Opportunità, in un'ottica strategica di networking, con l'obiettivo di stimolare confronti, approfondimenti tematici e socializzanti.
Organizzazione di incontri ed eventi sui temi delle pari opportunità, anche in collaborazione con altre istituzioni, organizzazioni ed associazioni a livello locale e nazionale.
- *Strutture coinvolte*
Gruppo di lavoro permanente (DR n. 3219 del 17/11/2015), Area Affari Generali e Legali, UOC Comunicazione Istituzionale, altri soggetti esterni.
- *Tempi e fasi di attuazione*
2016-2018

B. Diffusione in Ateneo delle informazioni relative al Codice di Comportamento di cui al D.P.R. n. 62/2013 e di Ateneo Codice Etico e alla figura della Consigliera di fiducia

- *Destinatari*
Tutti coloro che compongono la comunità universitaria.
- *Obiettivi*
Sensibilizzare alla cultura del rispetto della legalità, dell'integrità, delle pari opportunità; diffusione delle nozioni inerenti il Codice di Comportamento, Codice Etico di Ateneo; dei ruoli del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Consigliera di Fiducia; informare e formare sulle azioni positive riguardanti la tutela e il diritto antidiscriminatorio. Integrazione alla procedura di immatricolazione studenti:

l'immatricolazione degli studenti si concluderà solo previa presa d'atto formale del contenuto del Codice Etico.

- *Descrizione dell'intervento e metodologia*
Predisposizione di moduli di formazione periodica avente ad oggetto quanto sopra esposto; organizzazione di seminari e convegni a tema; predisposizione di materiale informativo.
- *Strutture coinvolte*
CUG, Consigliera di fiducia, Area Personale e Organizzazione e Area Didattica e servizio agli studenti attraverso le UOS Formazione e Welfare e UOS Offerta Formativa e Servizi agli Studenti.
- *Tempi e fasi di attuazione*
2016-2018

C. Monitoraggio della valutazione scientifica delle docenti e delle ricercatrici

- *Destinatari*
Docenti donne e ricercatrici dell'Università.
- *Obiettivi*
Non discriminazione delle docenti in congedo obbligatorio per maternità nella valutazione della loro attività di ricerca.
- *Descrizione dell'intervento e metodologia*
Monitorare che gli organi competenti per la valutazione della ricerca tengano in conto, nella valutazione delle singole ricercatrici e docenti, il periodo di congedo obbligatorio per maternità individuando specifici strumenti perequativi.
- *Strutture coinvolte*
CUG, Area Ricerca, Comitati Scientifici di Area.
- *Tempi e fasi di attuazione*
2016-2018

D. Procedure per studentesse/studenti in transizione di genere

- *Destinatari*
Studenti e studentesse in transizione di genere dell'Università.
- *Obiettivi*
Garantire agli studenti e alle studentesse in transizione di genere di poter vivere in un ambiente di studio sereno, in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, al reciproco rispetto delle libertà e dell'inviolabilità della persona.
- *Descrizione dell'intervento e metodologia*
Emanazione di un Regolamento per l'attivazione e la gestione di una carriera alias. Integrazione delle procedure di gestione carriere studenti.
Attivazione della carriera alias mediante l'assegnazione di un'identità provvisoria, transitoria e non consolidabile; rilascio al/alla richiedente un nuovo tesserino di riconoscimento (student card) indicante il cognome e il nome scelto dallo/dalla stesso/a e la matricola universitaria.
- *Strutture coinvolte*
CUG, Area Dirigenziale Didattica e Servizi agli Studenti, Area Dirigenziale Informatica, Area Dirigenziale Affari Generali e Legale.
- *Tempi e fasi di attuazione*
2016-2018

ATTUAZIONE, VALUTAZIONE E MONITORAGGIO DEL PIANO

Come previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21 legge 4 novembre 2010 n. 183), il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro e *mobbing*.

La relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'ente di appartenenza.

Si rammenta inoltre che la mancata applicazione della norma prevede una sanzione: non poter assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette (D. lgs. 30 marzo 2001, n. 165).

L'attuazione dei singoli interventi oggetto del presente Piano, che è coerente con le linee programmatiche, anche finanziarie e strategiche, di sviluppo dell'Ateneo, avverrà secondo le specifiche procedure in conformità di quanto previsto dal sistema ordinamentale di Ateneo.

