



**UNIVERSITÀ
DI PARMA**

COMITATO UNICO DI GARANZIA

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE DELL'UNIVERSITÀ DI PARMA 2020- 2022)

Aggiornamento anno 2022

(Proposta del CUG dell'Università di Parma)

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG):

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;

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" e della Direttiva del 26 giugno 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche";

visti l'art. 1, comma 3, e l'art. 17 dello Statuto dell'Università di Parma;

visto il Piano Strategico 2022-2024 di Ateneo approvato con deliberazione CDA/20-07-2021/340 del 20 luglio 2021;

richiamato il D.R. n. 1278 del 2 ottobre 2020, inerente all'attuale costituzione del CUG;

richiamate le proprie funzioni propositive, consultive e di verifica, previste per legge e nell'ambito delle stesse;

richiamato il Bilancio di genere di Ateneo, approvato con delibera SA/26-10-2021/132 del Senato Accademico e delibera CDA/28-10-2021/510 del Consiglio di Amministrazione;

richiamato e considerato altresì il Piano dell'eguaglianza di genere di Ateneo (cd. GEP), approvato con delibera SA/26-10-2021/133 del Senato Accademico e delibera CDA/28-10-2021/511 del Consiglio di Amministrazione;



UNIVERSITÀ DI PARMA

COMITATO UNICO DI GARANZIA

acquisito il parere favorevole della Consigliera di Parità competente per territorio sul Piano triennale delle azioni positive 2020/2022;

APPROVA E PROPONE

il seguente **Piano di Azioni Positive per il triennio 2020-2022, aggiornamento per l'anno 2022.**

Il Piano rappresenta un indirizzo di azioni e iniziative che saranno poste in essere dal CUG, dalle Strutture, Organi e Organismi competenti dell'Amministrazione, nell'ambito delle prerogative e competenze previste dallo Statuto e dal vigente Sistema organizzativo di Ateneo. Per ciascuna azione positiva ivi proposta il CUG ha individuato le Aree competenti che saranno tenute alla realizzazione dell'azione stessa e al raggiungimento degli obiettivi indicati.

Il CUG, oltre a promuovere direttamente alcune azioni indicate nel PAP, contribuirà, ove necessario, a supportare le Aree nella realizzazione delle azioni a loro assegnate.

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), con lo strumento di programmazione triennale del presente Piano, intende manifestare la piena consapevolezza dell'importanza che il principio delle pari opportunità riveste per la costruzione di una società democratica e multiculturale e, nello specifico, per la valorizzazione di un ambiente di lavoro che sappia, con assoluta priorità, porre al centro degli interessi istituzionali la persona umana e la sua realizzazione e la sua promozione all'interno della Comunità universitaria di Parma.

È doveroso ricordare che, a tal fine, la Costituzione italiana impegna 'ogni articolazione' della Repubblica italiana ad agire per rimuovere ogni ostacolo, di ordine economico e sociale, che *"limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza di tutti i cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese"* (art. 3 Cost., II comma).

In tale spirito, l'Università di Parma ha elevato la tutela della dignità umana, la solidarietà e il rispetto del principio costituzionale delle pari opportunità (*"nell'accesso agli studi, nel reclutamento del personale e nelle progressioni di carriera nonché equilibrate rappresentanze di genere nelle candidature e negli Organi collegiali, così come in ogni altro aspetto della vita accademica"*) a valori fondanti la propria realtà istituzionale (così art. 1, comma 3, Statuto dell'Ateneo di Parma).



UNIVERSITÀ DI PARMA

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Così, nel pieno rispetto della normativa internazionale, sovranazionale e nazionale (costituzionale e legislativa), in tema di non discriminazione e di pari opportunità e nella piena condivisione dei valori statutari che il CUG intende veicolare e rafforzare, con tale piano il CUG si adopera *“per rafforzare la sensibilità ai temi e ai problemi delle pari opportunità al fine di generare una coscienza diffusa e condivisa fratutti i membri della comunità universitaria”* (cfr. art. 1, comma 3, Statuto dell’Ateneo di Parma).

Nell’intento di consolidare alcune delle azioni positive attuate nel precedente anno e, al contempo, di attuarne delle nuove - come previsto dalla programmazione triennale -; tenuto conto anche del perdurare dell’attuale emergenza sanitaria, il CUG dell’Ateneo di Parma propone di adottare le seguenti specifiche misure per l’anno 2022, volte a:

- promuovere il benessere delle studentesse e degli studenti, del personale tecnico amministrativo e del personale docente, afferente all’Università di Parma;
- favorire la conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio;
- creare un ambiente di lavoro improntato al rispetto e alla valorizzazione delle differenze; un ambiente di lavoro che sia sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali volte al rispetto della dignità umana, alla fiducia e alla correttezza reciproca;
- informare, formare e diffondere la cultura delle pari opportunità, dell’eguaglianza e della non violenza, sia con iniziative rivolte specificamente ai membri della comunità universitaria, sia con iniziative dedicate a tali temi rivolte alla cittadinanza di Parma contribuendo, così, a consolidare e a valorizzare l’importante funzione sociale che ciascun Istituto di cultura, quale anche è l’Università, è chiamata a svolgere;
- monitorare e gestire le situazioni di discriminazione;
- contribuire a rafforzare la prospettiva di genere (cd. *gender mainstreaming*) nella politica locale dell’istruzione e, nello specifico, nella formazione e nella ricerca, esercitando i consueti poteri di proposta, ma anche i poteri di controllo in merito allo stato di attuazione delle azioni definite nel cd. GEP dell’Ateneo di Parma.



**UNIVERSITÀ
DI PARMA**

COMITATO UNICO DI GARANZIA

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2020 - 2022 AGGIORNAMENTO ANNO 2022

INDICE

- A. Promozione del benessere.**
- B. Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio.**
- C. Informazione, formazione e sensibilizzazione per accrescere la cultura dell'uguaglianza, delle pari opportunità e della non discriminazione.**
- D. Monitoraggio e gestione delle situazioni di discriminazione e misure di gender mainstreaming.**



UNIVERSITÀ DI PARMA

COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. 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 e contribuendo a costruire un ambiente di lavoro improntato, più in generale, alla sostenibilità.

Si tratta di un aspetto di fondamentale rilevanza anche all'interno della realtà universitaria di Parma.

È sufficiente, a tal proposito, ricordare che, ai sensi dell'articolo 1, comma 9, dello Statuto di Ateneo, l'Università di Parma si impegna, tra l'altro, a promuovere le buone pratiche di sostenibilità all'interno e all'esterno dell'Ateneo; a promuovere la mobilità sostenibile a sostenere un'alimentazione responsabile e, infine, proprio a promuovere il benessere, la salute e la sicurezza sul lavoro ed a incentivare le buone pratiche per la progettazione delle strutture universitarie.

Si ricorda, inoltre, che *"Le linee generali di organizzazione dell'Ateneo"*, approvate con delibera del Consiglio di Amministrazione il 30 luglio 2020, elevano a criterio-guida non solo *"lo sviluppo delle competenze professionali personali e di gruppo"* e *"la valorizzazione del merito e dell'impegno"*, ma anche e soprattutto *"la promozione del benessere organizzativo"*, prevedendo che le scelte organizzative siano funzionali alle necessità di generare maggiore soddisfazione nell'organizzazione del lavoro e a rafforzare il senso di appartenenza all'Ateneo.

Anche il Piano Strategico di Ateneo 2022-2024 posta la centralità del capitale umano, individua precise strategie per accrescere il livello di "benessere organizzativo" dell'ambiente di lavoro, come sono, a titolo esemplificativo: interventi orientati a accrescerne il benessere fisico e psicologico propendendo sempre di più verso il rispetto delle pari opportunità e azioni positive; un piano di formazione continua del personale a tutti i livelli; una pianificazione delle nuove eventuali azioni tendenti, tra l'altro, a indurre nuovi bisogni derivanti dalla continua trasformazione del contesto lavorativo e, altresì, un adeguato livello dei servizi di welfare aziendale).

A tal fine, nella piena condivisione in particolare di tale Piano strategico triennale, il CUG individua le seguenti misure:



UNIVERSITÀ DI PARMA

COMITATO UNICO DI GARANZIA

A1. Indagine sul benessere organizzativo dei dipendenti (PTA)

Destinatari:

Personale tecnico amministrativo dell'Università di Parma.

Obiettivi:

Acquisire informazioni utili per programmare azioni volte a migliorare il clima dell'ambiente di lavoro, presupposto essenziale per promuovere il senso di appartenenza all'Ente e la performance individuale e collettiva attraverso interventi mirati sulle Aree/Dipartimenti o categorie di dipendenti (amministrativi/tecnici) dai quali siano emerse eventuali criticità.

Descrizione dell'intervento:

- Conduzione di indagini rivolte alla rilevazione del benessere organizzativo percepito dai dipendenti(PTA).
- Rendicontazione degli esiti dell'indagine effettuata.

Strutture/soggetti coinvolti:

U.O. Formazione e Benessere Organizzativo; Direzione generale

Azioni 2022:

- Mantenere il tavolo di lavoro già avviato con il coinvolgimento di tutti i soggetti deputati alla realizzazione dell'azione.
- Analisi dei risultati emersi dalla rilevazione sul benessere organizzativo condotta su tutto il PTA, riferita all'anno 2021.
- Definizione di correttivi a seguito delle eventuali criticità emerse con l'indagine effettuata nell'anno 2021.
- somministrazione dell'indagine sul benessere organizzativo relativa all'anno 2022 calibrando il questionario anche sulla base dei risultati raccolti con l'indagine condotta nell'annualità precedente.

Indicatori:

- Analisi dei risultati relativi all'indagine dell'anno 2021 entro il mese di settembre 2022.
- Rendicontazione degli esiti dell'indagine e gli eventuali correttivi da adottare entro il mese di novembre 2022.
- Somministrazione della nuova indagine nel mese di dicembre 2022.

Costi: A gestione interna.



**UNIVERSITÀ
DI PARMA**

COMITATO UNICO DI GARANZIA

A2. Formazione sul lavoro agile e monitoraggio dei percorsi di Smart working e telelavoro

Destinatari:

Personale tecnico amministrativo.

Obiettivo:

Sostenere i percorsi di lavoro a distanza attraverso incontri di formazione e informazione.
Monitorare l'andamento del lavoro agile e del Telelavoro.

Descrizione:

Organizzare attività di formazione e informazione su temi di interesse del lavoro a distanza e proseguire con il loro monitoraggio.

Strutture/soggetti coinvolti:

Area Personale e organizzazione, Centro Selma e CUG.

Azioni 2022:

- Mantenere il monitoraggio sul lavoro agile estendendo l'azione anche al telelavoro.
- Offrire momenti formativi e di incontro con i lavoratori agili, i telelavoratori, Dirigenti e Responsabili.
- Creazione di video pillola formativi e informativi sul lavoro agile e sul telelavoro.

Indicatori:

- Monitoraggio del lavoro agile e del telelavoro entro il mese di dicembre 2022.
- Organizzare almeno un incontro con lavoratori agili, telelavoratori e dirigenti/responsabili entro ottobre 2022.
- Definizione di uno o più video pillola entro dicembre 2022.

Costi: A gestione interna.



UNIVERSITÀ DI PARMA

COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

Al fine di attuare valide politiche di pari opportunità all'interno degli ambienti di lavoro e di combattere le discriminazioni di genere, il CUG ritiene sia necessario focalizzare l'attenzione su ciò che le Pubbliche Amministrazioni stanno facendo e devono continuare a fare per favorire la conciliazione tra i tempi del lavoro e le esigenze di vita familiare (che, di fatto, nonostante le trasformazioni sociali della famiglia, continuano a gravare prevalentemente sulle donne).

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 con quelle familiari.

Il CUG, dunque, condivide appieno la politica dell'Ateneo, manifestata anche nel già citato piano strategico triennale, **con cui si rinnova e si accresce** l'impegno ad individuare nuove modalità di lavoro, in grado di garantire alle lavoratrici e ai lavoratori maggiore flessibilità nel conciliare le esigenze di vita familiare con le esigenze del lavoro, quali, prime fra tutte, il telelavoro (TL) e lo *smart working* (SW).

Inoltre, si ritiene necessario affiancare tali misure, con azioni in grado di creare i presupposti di un *welfare* aziendale che includa, in particolare, l'attivazione di iniziative per il sostegno del reddito delle famiglie dei dipendenti, il supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli, contributi per attività culturali, ricreative e con finalità sociale.

In ragione di questi obiettivi, si intende incentivare la conciliazione tra i tempi di vita familiare e i tempi di lavoro o studio realizzando le seguenti misure:

B1. Favorire la partecipazione dei figli dei Dipendenti e degli Studenti ai Centri estivi

Destinatari:

Personale e studenti dell'Università di Parma.

Obiettivo:

Proseguire la collaborazione con il Centro Sociale Universitario (CSU) per favorire il supporto alle famiglie che devono individuare soluzioni alternative alla scuola per il periodo estivo.



UNIVERSITÀ DI PARMA

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Descrizione:

Erogare al CSU un contributo economico annuale utile a garantire alle famiglie che iscrivono i proprio figli ai centri estivi una riduzione della retta.

Strutture/soggetti coinvolti:

CUG e CSU.

Azioni 2022:

Proseguire la collaborazione con il Centro Sociale Universitario (CSU) per favorire il supporto alle famiglie che devono individuare soluzioni alternative alla scuola per il periodo estivo.

Indicatori:

Erogare il contributo entro il mese di aprile 2022.

Costi: A carico del budget Piano azioni positive euro 2.000,00.

B2. Servizio di assistenza allo svolgimento dei compiti estivi e/o di ripasso di alcune materie oggetto del programma scolastico della scuola dell'obbligo e delle scuole superiori

Destinatari:

Personale Tecnico-Amministrativo, Personale Docente e Studentesse/i.

Obiettivo:

Avviare uno studio di fattibilità sulla possibile attivazione di misure volte a sostenere le famiglie nei periodi estivi a fronte della chiusura dei servizi educativi per la prima infanzia, di scuole e centri estivi, oltre a quelle già attuate dall'Ateneo.

Descrizione:

In collaborazione, in particolare, con il Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo, si valuterà la fattibilità di un servizio di assistenza allo svolgimento dei compiti estivi e/o di ripasso di alcune materie oggetto del programma scolastico della scuola dell'obbligo e delle scuole superiori.

Tale servizio sarà rivolto alle/ai figlie/i del personale dipendente dell'Ateneo (personale tecnico amministrativo e personale docente) nonché alle/ai figlie/i delle studentesse e degli studenti regolarmente iscritte/i presso l'Ateneo di Parma, in età scolare e/o che frequentano scuole superiori.

Il CUG provvederà a:



UNIVERSITÀ DI PARMA

COMITATO UNICO DI GARANZIA

- partecipare attivamente allo studio di fattibilità di tale misura;
- erogare un contributo economico utile a garantire l'organizzazione di tale servizio.

Strutture/soggetti coinvolti:

Rettorato; Direzione Generale; Area Personale e Organizzazione; Consiglio del Personale Tecnico Amministrativa.

Azioni 2022:

Avviare lo studio di fattibilità di tale misura e contribuire finanziariamente a garantire l'organizzazione del servizio, una volta attuato, per favorire il supporto alle famiglie che devono individuare soluzioni alternative, in conseguenza della chiusura dei centri estivi.

Indicatori:

Partecipare attivamente allo studio di fattibilità; erogare il contributo entro il mese di giugno 2022.

Costi: A carico del budget Piano azioni positive euro 1.000,00.

B3. Incentivazione delle Ferie solidali previste dal CCNL

Destinatari:

Personale tecnico amministrativo.

Obiettivo:

Per promuovere le pari opportunità e creare un ambiente di lavoro concretamente solidale, nel rispetto dellanormativa vigente, e in armonia con quanto definito nel GEP di Ateneo, si intende promuovere e incentivare l'istituto delle ferie solidali attraverso cui i dipendenti potranno cedere, su base volontaria e a titolo gratuito, ad altro dipendente, che abbia esigenza di assistere figli minori che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute, giornate di ferie e/o di riposo.

Descrizione:

Stesura di linee guida che orientino la cessione e l'utilizzo delle ferie solidali.
Avvio del progetto con la cessione delle ferie il loro utilizzo.

Strutture/soggetti coinvolti:

Area personale e organizzazione e CUG.



UNIVERSITÀ DI PARMA

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Azioni 2022:

- Stesura e approvazione di linee guida che disciplinino l'oggetto dell'azione.
- Avvio del progetto.

Indicatori:

- Stesura delle linee guida entro novembre 2022.
- Avvio del progetto entro dicembre 2022.

Costi: A gestione interna.

B4. Ricerca/Indagine sulle esigenze di conciliazione

Destinatari:

Comunità universitaria.

Obiettivo:

Conoscere le principali esigenze di conciliazione della Comunità universitaria in relazione alle esigenze di cura di familiari, figli minori, anziani, disabili o altre condizioni che possono generare la necessità di conciliare la vita lavorativa/di studio con le esigenze familiari. Sarà altresì valutata la presenza di dipendenti *caregivers* con particolare attenzione alla presenza di *giovani caregivers*. Scopo della ricerca è quello di orientare le misure di welfare e i progetti di conciliazione dell'Ateneo. Infatti, grazie agli esiti della ricerca sarà possibile prevedere eventuali nuove misure e azioni positive a supporto della conciliazione della vita lavorativa/studio con quella familiare, nonché orientare la stesura del prossimo Piano delle azioni positive.

Descrizione:

Proseguire l'attività avviate nel corso dell'anno 2021 che vedranno nel corso dell'anno 2022 la somministrazione del questionario, l'analisi dei dati raccolti, alla definizione/gestione dei focus group e la disseminazione dei risultati per i quali si prevede anche di procedere con la realizzazione di un video pillola e di una apposita pubblicazione.

Strutture coinvolte:

CUG, gruppo di lavoro, relatori interni o esterni all'Ateneo, Centro Selma.



UNIVERSITÀ DI PARMA

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Azioni 2022:

- Somministrare il questionario predisposto nel corso dell'anno 2021;
- Avvio dei *focus-group*;
- Analisi dei dati;
- Pubblicazione e diffusione dei risultati.

Indicatori:

- Somministrazione del questionario entro febbraio 2022;
- Avvio dei *focus-group* da marzo 2022;
- Analisi dei risultati e conclusione della ricerca entro settembre 2022;
- Presentazione dei risultati entro dicembre 2022;
- Avvio stesura pubblicazione finale da novembre/dicembre 2022.

Costi: A carico del budget Piano azioni positive euro 3.500,00.



UNIVERSITÀ DI PARMA

COMITATO UNICO DI GARANZIA

C. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE PER ACCRESCERE LA CULTURA DELL'UGUAGLIANZA, DELLE PARI OPPORTUNITÀ E DELLA NON DISCRIMINAZIONE

Con riguardo specifico alle misure di intervento volte ad informare, formare sul tema delle pari opportunità e sull'importanza di contrastare gli stereotipi di genere e la violenza sulle donne e contribuire a sensibilizzare la comunità universitaria nonché l'intera cittadinanza di Parma al rispetto reciproco, il CUG di Ateneo intende continuare a:

- promuovere l'attività seminariale, convegnistica che docenti dell'Ateneo, afferenti ai diversi settori scientifico-disciplinari, intendono realizzare sul tema dell'identità di genere, della non violenza, sul tema della non discriminazione e sull'importanza della valorizzazione delle differenze;
- contribuire con il proprio patrocinio e, ove si ritenga opportuno, finanziariamente alla pubblicazione e/o alla divulgazione degli esiti delle ricerche condotte dai Docenti e dai Ricercatori dell'Università di Parma, su tali temi;
- promuovere iniziative culturali e didattiche non solo in collaborazione con altri Organi interni dell'Ateneo ma anche con altre realtà istituzionali o associative che operano sul territorio di Parma;
- incentivare gli studenti e le studentesse dell'Ateneo ad approfondire temi legati all'identità di genere, o più in generale alle pari opportunità e al principio di non discriminazione;
- sensibilizzare l'intera Comunità universitaria sull'importanza di denunciare ogni forma di molestia, violenza o discriminazione all'interno dell'università;
- organizzare e promuovere incontri formativi rivolti principalmente ai membri della Comunità universitaria (ma aperti anche all'intera cittadinanza di Parma), sul diritto antidiscriminatorio e/o sull'importanza dell'uso del linguaggio di genere all'interno della Pubblica Amministrazione.

In tale prospettiva, si intende adottare le seguenti misure:

C1. Corso di formazione sulla violenza di genere rivolto ai dipendenti dell'Università

Destinatari:

Personale dell'Ateneo.

Obiettivo:

Diffondere una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi, anche nell'ottica di una seria azione di prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza.

Descrizione:

In attuazione della Direttiva 2/19 Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche "*...Le amministrazioni pubbliche devono*



UNIVERSITÀ DI PARMA

COMITATO UNICO DI GARANZIA

prevedere moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati, ivi compresi i corsi per la formazione di ingresso alla dirigenza". Pertanto, nel corso dell'anno 2022 si manterranno attivi i corsi di formazione obbligatoria in modalità e-learning già avviati nel novembre 2021, rivolti a tutto il personale di Ateneo (docente e tecnico amministrativo).

Strutture coinvolte:

CUG, Consigliera di fiducia dell'Ateneo e Area Personale e Organizzazione.

Azioni 2022:

Mantenere la formazione obbligatoria in modalità e-learning già avviata il 25 novembre 2021.

Indicatori:

Ripresa della formazione nel mese di gennaio 2022

Costi: a gestione interna.

C2. Progetto "Are you planning on having children soon?!"

Destinatari:

Laureande dell'Università di Parma.

Obiettivo:

In Italia le donne che dopo il primo figlio mantengono il posto di lavoro sono solo poco più del 50%. Obiettivo del corso è insegnare alle laureande come comportarsi quando nella ricerca di un lavoro o durante lo svolgimento di questo si è in attesa di un bambino. Verranno trattati temi relativi alle possibilità di inserimento delle donne nel mondo del lavoro, alle possibilità di carriera, con affondi sugli aspetti giuridici ma anche psico-sociali. Verranno simulate proposte su come affrontare colloqui di lavoro che potrebbero presentare domande quali: *"sei sposata? convivi? hai intenzione di avere figli?"*.

Descrizione:

Incontri con la Consigliera di fiducia dell'Ateneo rivolti alle studentesse in procinto di laurearsi sul tema della parità/non discriminazione nei luoghi di lavoro.

Strutture/soggetti coinvolti:

CUG e Consigliera di fiducia di Ateneo.



UNIVERSITÀ DI PARMA

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Azioni 2022:

Realizzazione di un incontro rivolto alle laureande al termine del loro percorso accademico finalizzato a fornire strumenti utili alla ricerca di un lavoro in considerazione delle maggiori difficoltà incontrate dalle donne, specie se madri, ad inserirsi nel mondo del lavoro.

Indicatori:

Realizzazione dell'incontro corso entro dicembre 2022.

Costi: A gestione interna.

C3. Promozione di Corsi didattici sui temi legati alle pari opportunità, al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, all'educazione non orientata al genere nonché all'identità di genere

Destinatari:

Studentesse e studenti dell'Università di Parma.

Obiettivo:

Promuovere nei diversi Corsi di laurea percorsi didattici sui temi legati alle pari opportunità, al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, nonché all'identità di genere. Ciò, sia la fine di formare una nuova coscienza collettiva improntata alla cultura del rispetto, della valorizzazione delle differenze, al ripudio di ogni stereotipo di genere sia per formare nuove professionalità che sappiano attivamente partecipare alla costruzione delle politiche di pari opportunità e di inserire la prospettiva di genere nelle diverse realtà lavorative, istituzionali e non, pubbliche o private.

Descrizione:

Il CUG intende mantenere e ampliare, in collaborazione con i Dipartimenti dell'Ateneo di Parma, l'attivazione di Insegnamenti facoltativi, da 6 CFU, su tali temi, affinché gli studenti e le studentesse dell'Università di Parma possano inserirli nel proprio piano degli studi come materie a libera scelta.

Strutture coinvolte:

CUG e Dipartimenti di Ateneo.

Azioni 2022:

- Rinnovare nei diversi Corsi di laurea i percorsi didattici già avviati negli anni precedenti sui temi legati alle pari opportunità, al rispetto e alla valorizzazione delle differenze nonché all'identità di genere.
- Attivare nuovi insegnamenti da incardinare anche nei Dipartimenti a carattere scientifico.



UNIVERSITÀ DI PARMA

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Indicatori:

- Rinnovo degli Insegnamenti già attivi entro aprile 2022.
- Definizione e attuazione di nuovi Insegnamenti entro maggio 2022.

Costi: a carico del budget Piano azioni positive euro 4.000,00.

C4. Laboratorio permanente interdisciplinare sulla violenza di genere

Destinatari:

Personale dell'Ateneo, studentesse e studenti dell'Università di Parma e professionisti/e del territorio.

Obiettivo:

Formare e informare, in particolare gli studenti e le studentesse dell'Ateneo, sul tema della violenza di genere, condividendo riflessioni, contenuti e approfondimenti utili a definire un approccio e un linguaggio che possa favorire gli/le studenti/esse, quali futuri/e professionisti/e, a pensare ed affrontare la violenza di genere con un approccio interdisciplinare.

Descrizione:

La violenza di genere è un fenomeno assai complesso che richiede, per essere correttamente affrontato, la sinergia di diverse competenze (giuridiche, sociologiche, psicologiche, mediche e sociali).

Per tale motivo il CUG promuove il laboratorio permanente interdisciplinare sulla violenza di genere a cui potranno partecipare professionisti/e del territorio e le studentesse e gli studenti iscritte/i, in particolare, al Corso di laurea in Servizio sociale, in Giurisprudenza, in Psicologia, in Medicina e in Giornalismo.

Il Laboratorio, suddiviso in moduli, sarà coordinato dalla Consigliera di Fiducia di Ateneo e tratterà temi quali, a titolo esemplificativo: riconoscere la violenza di genere; le forme di violenza: fisica, economica, psicologica e sessuale; i più comuni stereotipi sulla violenza di genere; la vittimizzazione secondaria; la tutela penale delle donne e dei minori; le buone prassi nell'accoglienza e tutela delle donne vittime di violenza e dei loro figli minori nei centri antiviolenza; istituti civilistici in materia di tutela delle donne vittime di violenza e dei loro figli; regimi di affidamento dei figli nella separazione; La CTU nei processi dove deve essere accertata violenza domestica; le indagini dei servizi sociali territoriali e Il ruolo del Giudice.



UNIVERSITÀ DI PARMA

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il laboratorio prevede esercitazioni per la soluzione di casi pratici, nonché una simulazione di processo finale con l'ausilio e la partecipazione di magistrati.

Nell'ambito dell'attività didattico-laboratoriale saranno coinvolti anche professionisti e professioniste che si occupano, a vario titolo, di violenza di genere.

Strutture coinvolte:

CUG, Consiglieria di fiducia dell'Ateneo, Dipartimenti e Corsi di studio interessati a partecipare nonché relatori esperti dei temi trattati che potranno essere individuati anche all'esterno dell'Ateneo

Azioni 2022:

- Programmazione del laboratorio entro settembre 2022
- Avvio del laboratorio nel mese di novembre 2022
- Avvio raccolta degli atti del laboratorio finalizzati alla loro pubblicazione entro dicembre 2022

Indicatori:

- Svolgimento del laboratorio nel mese di novembre 2022
- Avvio raccolta degli atti entro settembre 2022

Costi: a carico del budget Piano azioni positive euro 3.000,00 (1.000,00 euro per il laboratorio e 2.000,00 euro per la pubblicazione degli atti).

C5. Rassegna di iniziative "Non solo 25 novembre"

Destinatari diretti e indiretti:

Personale Docente (strutturato e non strutturato) dell'Università di Parma.

Obiettivo:

Nella consapevolezza che sia necessario un quotidiano lavoro sul piano culturale e formativo in tema di contrasto alla violenza di genere, con tale azione, il CUG intende creare diverse occasioni di riflessione scientifico-culturale in tema di violenza di genere e sulle misure per contrastarla, al fine di:

- promuovere percorsi scientifico-culturali sul tema;
- sensibilizzare, specie i più giovani, su un fenomeno drammatico per la società contemporanea non solo, appunto, il 25 novembre, Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, ma tutto l'anno.



UNIVERSITÀ DI PARMA

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Descrizione:

Con tale misura, dunque, il CUG intende pubblicare un avviso rivolto a tutti i docenti dell'Ateneo volto a raccogliere proposte progettuali di carattere innovativo in tema di contrasto alla violenza di genere, in tema di principio di non discriminazione in base al genere, promozione delle pari opportunità e *empowerment* che saranno selezionate da una Commissione composta da persone esperte su tali temi e finanziati e realizzate nel corso del 2022.

Strutture/soggetti coinvolti:

CUG, U.O. Comunicazione Istituzionale, singoli Docenti dell'Università di Parma

Indicatori:

- Rendere pubblico un avviso rivolto a tutto il personale docente strutturato e non affinché quest'ultimo possa presentare le proprie proposte progettuali entro la fine di aprile 2022;
- Selezionare le proposte progettuali entro la fine di maggio 2022;
- finanziare le singole proposte progettuali presentate.

Costi: A carico del Piano delle azioni positive euro 5.900.

C6. Percorsi formativi e linee guida sull'uso del linguaggio di genere

Destinatari:

Personale dell'Università di Parma.

Obiettivo:

Nella consapevolezza che attraverso il corretto uso delle parole (che riflettono sempre un pensiero e, trattandosi di parole utilizzate 'a fine istituzionale', devono farsi carico di veicolare un modello di società improntato al valore costituzionale dell'eguaglianza) si possano attuare, gradualmente, importanti cambiamenti sociali e culturali. Si intende promuovere corsi di formazione sull'uso del linguaggio di genere nella comunicazione e negli atti dell'Università di Parma dando così particolare attuazione, a livello locale, alle Linee guida sull'uso del genere nel linguaggio amministrativo, approvate dal MIUR nel marzo 2018, nonché all'Obiettivo 7.1. (Promuovere uguaglianza di genere all'interno della cultura, dei processi e della pratica istituzionale - azione 1) del GEP dell'Ateneo di Parma.

Descrizione:

Con tale misura si intende inserire nel Piano della formazione obbligatoria per il personale tecnico amministrativo e per il personale docente percorsi dedicati all'uso del linguaggio di genere nella realtà



UNIVERSITÀ DI PARMA

COMITATO UNICO DI GARANZIA

universitaria. Gli incontri, che potranno essere tenuti anche a carattere seminariale, in presenza, on line o in modalità e-learning, saranno condotti da esperte/i di linguaggio di genere e potranno concludersi con laboratori utili ad esercitare l'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio nella redazione di atti amministrativi, nella revisione della modulistica e dei testi del sito Web di Ateneo. Saranno altresì definite delle linee guida per il personale di Ateneo.

Strutture/soggetti coinvolti:

Area personale e organizzazione U.O. Comunicazione Istituzionale, CUG, Centro Selma e relatori esperti del tema trattato da individuare all'interno o all'esterno dell'Ateneo.

Azioni 2022:

- Diffondere, attraverso percorsi di formazione rivolti al personale, conoscenze utili a favorire l'utilizzo un linguaggio rispettoso del genere nella comunicazione e negli atti dell'Università, in attuazione delle Linee guida approvate dal MIUR nel marzo 2018, nonché in attuazione di quanto definito nel GEP dell'Ateneo di Parma (Obiettivo 7.1. -Promuovere uguaglianza di genere all'interno della cultura, dei processi e della pratica istituzionale - azione 1).
- Costituzione di un gruppo di lavoro per la stesura di linee guida utili anche alla revisione della modulistica di Ateneo;
- stesura e diffusione delle linee guida.

Indicatori:

- Attuazione di almeno un percorso formativo obbligatorio nell'arco dell'anno 2022.
- Stesura e diffusione delle linee guida entro novembre 2022

Costi: A carico del Piano delle azioni positive euro 1.500,00.

C7. Istituzione di Premi per tesi di laurea

Destinatari:

Laureate/ti presso l'Università di Parma, negli ultimi quattro anni accademici (2018-2019, 2019-2020; 2020-2021,2021-2022).

Obiettivo:

Il CUG intende sostenere l'elargizione di un Premio di laurea rivolto a neolaureate e a neolaureati dell'Università di Parma che hanno discusso una tesi su temi legati al contrasto di ogni forma di discriminazione e di violenza di genere, alle pari opportunità, alle azioni positive, all'identità di genere e



UNIVERSITÀ DI PARMA

COMITATO UNICO DI GARANZIA

alla valorizzazione delle diversità nelle società multiculturali. Con tale iniziativa, il CUG intende promuovere l'etica del rispetto e delle pari opportunità in società sempre più conflittuali e multiculturali; sensibilizzare le persone più giovani alla riflessione scientifica, multidisciplinare e multisettoriale su tali temi; promuovere la scelta di percorsi di formazione post laurea su tali tematiche, incentivando una adeguata preparazione di base per affrontare tali percorsi; stimolare il dibattito pubblico sulle misure di contrasto ad ogni forma di discriminazione e violenza. Sensibilizzare le persone, specie le più giovani, sulla necessità di effettive politiche di pari opportunità e di misure volte a favorire l'integrazione sociale.

Descrizione:

In considerazione delle risorse finanziarie disponibili, il CUG intende promuovere, sostenere anche economicamente un premio di laurea, dell'importo di 600,00 euro, rivolto alle neolaureate o ai neolaureati che abbiano discusso una tesi su temi legati al contrasto di ogni forma di discriminazione, alle pari opportunità, alle azioni positive, all'identità di genere e alla valorizzazione delle diversità nelle società multiculturali.

La consegna del premio avverrà alla presenza di professionisti, esponenti delle Istituzioni locali e/o nazionali; esperti di tali temi che potranno offrire, tramite una *lectio magistralis*, la testimonianza del loro impegno, nella costruzione delle politiche delle pari opportunità.

Strutture/soggetti coinvolti:

Dipartimenti dell'Ateneo, U.O. Comunicazione Istituzionale e CUG.

Azioni 2022:

Il CUG intende promuovere un premio di laurea, dell'importo di 600,00 euro, rivolto alle neolaureate o ai neolaureati che abbiano discusso una tesi su temi legati al contrasto di ogni forma di discriminazione e di violenza di genere, alle pari opportunità, alle azioni positive, all'identità di genere e alla valorizzazione delle diversità nelle società multiculturali.

Indicatori:

- Emanazione del bando entro giugno 2022.
- Erogazione premio di laurea entro dicembre 2022.

Ciò, salvo che nell'ambito dell'iniziativa "Non solo 25 novembre", non venga proposta l'attivazione di un premio di laurea. In tal caso, tale azione si intenderà raggiunta attraverso l'istituzione di un premio di laurea nell'ambito di tale Bando e il CUG trasferirà il contributo prestabilito di 600,00 euro al soggetto proponente l'attivazione di tale premio di laurea che avrà l'onere di curare la fase di pubblicazione del bando, di selezione dei laureandi/de e di organizzazione della cerimonia di premiazione.

Costi: A carico del budget Piano azioni positive euro 600.00.



**UNIVERSITÀ
DI PARMA**

COMITATO UNICO DI GARANZIA

C8. Promozione e Realizzazione di una ricerca sulle molestie in Ateneo e pubblicazione dei relativi risultati

Destinatari:

Comunità universitaria.

Descrizione:

Il Cug in collaborazione con la Consigliera di Fiducia di Ateneo e con il CIRS intende promuovere e realizzare una ricerca in tema di molestie sessuali e nel contesto universitario parmense.

Nel corso del 2021 è stato predisposto un questionario e somministrato a tutte le persone maggiorenni che lavorano, studiano o hanno incarichi presso l'Università di Parma, con lo scopo di raccogliere, in forma anonima, informazioni sulle molestie di genere nei contesti di studio e di lavoro.

L'obiettivo del 2022 è quello di analizzare i dati raccolti; renderli pubblici e sollecitare, eventualmente, l'Amministrazione centrale a predisporre interventi più mirati al fine di far fronte a episodi di molestia (sessuale e non).

Strutture/soggetti coinvolti:

CUG, Cirs, Consigliera di fiducia

Azioni 2022:

- Analisi dei dati raccolti;
- Pubblicazione degli esiti della ricerca;
- Organizzazione di un incontro volto a riflettere sul tema delle molestie sui luoghi di lavoro e di studio.

Indicatori:

- Pubblicazione degli esiti della ricerca;
- Organizzazione di un incontro volto a riflettere sul tema.

Costi: A carico del budget Piano azioni positive euro 1.500,00, finalizzati alla pubblicazione degli esiti della ricerca.



**UNIVERSITÀ
DI PARMA**

COMITATO UNICO DI GARANZIA

C9. Organizzare e promuovere incontri formativi, informativi, attività seminariale, convegnistica, di studio, di ricerca, di pubblicazione e di laboratorio sul tema dell'identità di genere, della non violenza, della non discriminazione e sull'importanza della valorizzazione delle differenze

Destinatari:

Comunità universitaria e cittadinanza.

Descrizione:

Le azioni che verranno attuate saranno volte a:

- Promuovere l'attività seminariale, convegnistica, artistica che Docenti dell'Ateneo, afferenti ai diversi settori scientifici-disciplinari, intendono realizzare sul tema dell'identità di genere, della non violenza, sul tema della non discriminazione e sull'importanza della valorizzazione delle differenze.
- Contribuire, con il proprio patrocinio e, ove si ritenga opportuno, contribuire finanziariamente alla pubblicazione e/o alla divulgazione degli esiti delle ricerche/studi condotte dai Docenti e dai Ricercatori dell'Università di Parma, su tali temi.
- Promuovere iniziative culturali e didattiche su tali temi, anche ma non solo in collaborazione con altri Organi interni dell'Ateneo e/o con altre realtà Istituzionali o associative, che operano sul territorio di Parma.
- Incentivare gli studenti dell'Ateneo a approfondire temi legati all'identità di genere, o più in generale alle pari opportunità e al principio di non discriminazione.
- Sensibilizzare l'intera Comunità universitaria sull'importanza di denunciare ogni forma di molestia, violenza o discriminazione all'interno dell'università.
- Organizzare e promuovere incontri formativi rivolti principalmente ai membri della Comunità universitaria (ma aperti anche all'intera cittadinanza di Parma), sul diritto antidiscriminatorio e/o sull'importanza dell'uso del linguaggio di genere all'interno della Pubblica Amministrazione.

Strutture/soggetti coinvolti:

CUG, Dipartimenti di ateneo, U.O. Comunicazione Istituzionale e U.O. e relatori esperti dei temi trattati che possono essere individuati anche all'esterno dell'Ateneo.

Azioni 2022:

Organizzare eventi e iniziative nel corso dell'anno solare sui temi oggetto dell'azione, in particolare iniziative a contrasto delle molestie e della violenza di genere.

Indicatori:

- Organizzare eventi e iniziative nel corso dell'anno solare sui temi oggetto dell'azione.



**UNIVERSITÀ
DI PARMA**

COMITATO UNICO DI GARANZIA

- Organizzare un evento o iniziative per la giornata internazionale contro la violenza degli uomini sulle donne.

Costi: A carico del budget Piano azioni positive euro 2.000,00.



**UNIVERSITÀ
DI PARMA**

COMITATO UNICO DI GARANZIA

D. MONITORAGGIO E GESTIONE DELLE SITUAZIONI DI DISCRIMINAZIONE EMISURE DI GENDER MAINSTREAMING

Con riguardo specifico alle misure che si intendono promuovere, sostenere e adottare in tale ambito, si intende promuovere il *gender mainstreaming* all'interno della realtà universitaria, promuovendo la prospettiva di genere nella redazione di documenti che 'fotografano' la realtà universitaria e che siano in grado di orientare i diversi interventi programmatici- istituzionali.

In tale prospettiva si intende sostenere la seguente attività:

D1. Aggiornamento del Bilancio di Genere e monitoraggio delle azioni specificate nel Piano dell'uguaglianza di genere

Destinatari:

Comunità universitaria.

Obiettivo:

Nel corso del 2021, l'Ateneo di Parma ha provveduto a pubblicare il primo bilancio di genere, in cui sono riportati i dati relativi alla realtà universitaria di Parma, segregati in ragione del genere della componente studentesca, della componente docente e del personale tecnico-amministrativo.

Al contempo, sempre nel corso del 2021, in ottemperanza alle indicazioni nazionale e sovranazionale, l'Ateneo di Parma ha provveduto a pubblicare il primo *Gender Equality Plan* di Ateneo che rappresenta un ulteriore e strategico tassello per superare il divario di genere nella realtà universitaria locale, per attuare le politiche di pari opportunità, realizzando sia gli obiettivi definiti, a livello sovranazionale, nella Strategia per la parità di genere 2020-2025 e sia, più specificamente, gli obiettivi definiti da tempo, dalle Istituzioni europee, nell'ambito dello Spazio europeo della ricerca (SER) .

Nel corso del 2022, il CUG intende esercitare la sua funzione di controllo, al fine di:

- sollecitare un aggiornamento periodico del Bilancio di genere;
- monitorare lo stato di attuazione delle azioni specificate nel *Gender Equality Plan*, con riguardo specifico a quelle la cui attuazione è prevista entro la fine del 2022;
- sollecitare, in caso di riscontro negativo e/o in caso di una persistente condizione di disparità di genere in uno degli ambiti analizzati, l'intervento dell'Ateneo con misure correttive volte a ridurre, in modo più efficace, la disparità riscontrata.



UNIVERSITÀ DI PARMA

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Descrizione:

Per l'anno 2022, dunque il Cug intende:

- sollecitare un aggiornamento periodico del Bilancio di genere;
- monitorare lo stato di attuazione delle azioni specificate nel Gender Equality Plan, con riguardo specifico a quelle la cui attuazione è prevista entro la fine del 2022;
- sollecitare, in caso di riscontro negativo e/o in caso di una persistente condizione di disparità di genere in uno degli ambiti analizzati, l'intervento dell'Ateneo con misure correttive volte a ridurre, in modo più efficace, la disparità riscontrata.

Strutture/soggetti coinvolti:

CUG, Rettorato, Gruppo di lavoro Bilancio di Genere/ GEP.

Indicatori:

- inoltro sollecito di aggiornamento periodico del Bilancio di Genere e costituzione del gruppo di lavoro che curi l'aggiornamento di tale documento
- inoltro email in cui si indicano eventuali azioni specificate nel GEP che non sono state attuate nel corso del 2022 e che il CUG ritiene di primaria importanza.

Costi: a gestione interna.