

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE a.a. 2013-2016

dell'Università di Genova

Il presente documento programmatico, elaborato e proposto dal Comitato per le Pari Opportunità ("CPO") e dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ("CUG") dell'Università di Genova, si articola in **due sezioni**.

Nella **prima sezione** ("Introduzione") sono individuati i principi ispiratori e gli obiettivi generali che l'Ateneo, nelle sue varie articolazioni, si propone di realizzare attraverso l'adozione del Piano. Nella stessa sezione sono altresì enunciati i quattro principali ambiti di intervento in cui si inseriscono le ventuno azioni programmate per il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

La **seconda sezione** ("Descrizione delle azioni") contiene la descrizione delle singole azioni o macroazioni. Per ciascuna di esse sono identificati i seguenti elementi: destinatari, obiettivi specifici, breve descrizione degli interventi, principali soggetti coinvolti nell'attuazione, tempi di realizzazione ed, eventualmente, il riferimento a buone prassi. Tale sezione è suddivisa in tre parti recanti, rispettivamente, le:

- a) azioni nuove per la cui realizzazione è necessaria una copertura finanziaria;**
- b) azioni nuove per la cui realizzazione non è richiesto lo stanziamento di fondi;**
- c) azioni già avviate o intraprese in passato, di cui si propone la prosecuzione senza oneri aggiuntivi per il bilancio di Ateneo.**

I) INTRODUZIONE

L'adozione di questo documento è resa necessaria dal rispetto di alcuni vincoli legislativi (in primis, quanto prescritto dall'art. 48 del D. Lgs. 198/2006), nonché degli impegni assunti dall'Ateneo in occasione della ratifica, nel 2013, della Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza nel lavoro e, ancor prima, in sede statutaria, nella "garanzia delle pari opportunità nel lavoro e nello studio" (v. Preambolo del vigente Statuto). Esso, tuttavia, non costituisce il mero adempimento di un obbligo legale, ma nasce dalla consapevolezza che l'Università di Genova, quale istituzione pubblica deputata alla formazione e alla ricerca, può e deve svolgere un ruolo cruciale nella promozione dei diritti fondamentali della persona, a cominciare dal suo interno.

In sintonia con le più recenti evoluzioni normative, giurisprudenziali e dottrinali in materia, il Piano non è volto esclusivamente alla tutela delle pari opportunità tra uomini e donne, bensì prevede linee d'intervento e azioni di varia natura tese a

prevenire e rimuovere ogni possibile fonte di discriminazione legata all'età, alle disabilità, all'orientamento sessuale, all'appartenenza etnica, alla religione e alle convinzioni personali. Esso, inoltre, è rivolto a tutte le componenti universitarie: non solo al personale docente e al personale contrattualizzato (tecnico, amministrativo, bibliotecario, socio-sanitario, d'ora in poi "TABS"), ma anche alla componente studentesca.

Le azioni programmate all'interno di ciascuna linea di intervento sono ispirate al criterio della sostenibilità economica e, nel caso di interventi già intrapresi fruttuosamente in passato, al criterio della continuità. Nella maggior parte dei casi, tuttavia, si tratta di azioni innovative, ispirate a buone prassi sperimentate in altri Atenei.

In generale, le azioni contenute nel Piano si configurano come azioni "positive" in senso tecnico, ossia come azioni di carattere specifico e temporaneo volte a favorire persone più svantaggiate, ma oltre a queste sono programmati interventi di carattere più generale, come ad esempio le azioni di monitoraggio tese ad acquisire elementi di conoscenza sul contesto locale e sui suoi specifici bisogni.

Il Piano privilegia un'ottica di rete e di collaborazione, sia all'interno dell'Ateneo, mediante il coinvolgimento di uffici e strutture fondamentali nella realizzazione di determinate azioni, sia all'esterno, mediante la previsione di interventi sinergici con altri organismi di parità operanti a livello locale e a livello nazionale.

Gli **obiettivi generali** sono essenzialmente due:

- 1) assicurare, all'interno dell'Ateneo, un ambiente di studio e di lavoro positivo, in cui tutte e tutti, a prescindere dal ruolo rivestito, godano, senza discriminazione alcuna, delle stesse opportunità per promuovere il proprio sviluppo formativo e professionale, nonché quello dell'intera comunità universitaria;
- 2) contribuire a diffondere una cultura delle pari opportunità improntata al rispetto dei diritti fondamentali della persona, attraverso la promozione di attività di formazione, iniziative culturali di varia natura (rivolte sia all'interno che all'esterno dell'Università) e di progetti concreti.

In vista del raggiungimento di questi obiettivi generali, sono individuati **quattro principali ambiti di intervento**:

- **analisi del contesto;**
- **informazione e sensibilizzazione culturale;**
- **formazione e didattica;**
- **welfare.**

Accanto agli obiettivi generali sopra enunciati, per ogni singola azione o macroazione è previsto il perseguimento di **obiettivi specifici**, così come individuati nella prossima sezione.

II. DESCRIZIONE DELLE AZIONI

a) **NUOVE AZIONI PER CUI SI RICHIEDE LA COPERTURA FINANZIARIA**

Ambito di intervento: WELFARE

Azione 1	ISTITUZIONE DI UN FONDO A SOSTEGNO DELLA GENITORIALITÀ
Destinatari	Dottorandi, specializzandi, assegnisti di ricerca e ricercatori in servizio
Obiettivi	Accordare forme di sostegno economico alla genitorialità alle persone che lavorano in Ateneo, specie a quelle che si trovano in condizione di maggior bisogno e non rientrano nella categoria dei beneficiari dei contributi previsti dalla vigente normativa interna per la concessione di benefici assistenziali, approvata dal Cda nella seduta del 30.06.2014.
Descrizione	<p>Istituzione di un fondo di € 15.000 per interventi di supporto alla genitorialità analoghi a quelli previsti dalla vigente normativa interna in materia di concessione di benefici assistenziali (a favore del personale tecnico-amministrativo e dei collaboratori ed esperti linguistici in servizio) sopra richiamata.</p> <p>In analogia a quanto previsto da tale normativa (cfr. artt. 6; 7; 10, V comma):</p> <ul style="list-style-type: none"> - potranno accedere al fondo solo i soggetti il cui nucleo familiare abbia un ISEE non superiore a € 30.000; - il fondo sarà utilizzato per contribuire alle spese sostenute per la frequenza dei figli presso asili nido, centri estivi, scuole materne, pubbliche o private, scuole pubbliche elementari o medie inferiori presenti sul territorio.
Soggetti e strutture coinvolte	CPO, Area Personale, Area Risorse e Bilancio, Commissione sussidi.
Tempi	Entro 2015.
Buone prassi	Università di Udine

Azione 2	CONFERIMENTO INCARICO AL/ALLA CONSULENTE DI FIDUCIA DI ATENEO
Destinatari	Tutte le componenti universitarie
Obiettivi	Dotare l'Ateneo di una figura professionale "esterna", in possesso di comprovate e specifiche competenze, che possa contribuire a prevenire, gestire e risolvere gli eventuali casi di molestie e mobbing nei luoghi di studio e di lavoro dell'Ateneo, al fine di garantire un ambiente sereno di studio, lavoro, insegnamento e ricerca.
Descrizione	<p>La figura del/della Consulente di Fiducia, prevista nella Raccomandazione della Commissione europea 92/131 relativa alla <i>Tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro</i> e nella Risoluzione A3-0043/94 del Parlamento europeo, è stata istituita a livello locale dal <i>Codice di condotta contro le molestie sessuali nei luoghi di studio e di lavoro</i>, adottato con D.R. n. 190 del 01.08.2002 (che dovrà essere oggetto di opportuni adeguamenti alla normativa vigente, come di seguito specificato all'azione 12). Essa svolge attività di ascolto e di assistenza a tutela di chiunque, appartenente alla comunità universitaria, si ritenga vittima di mobbing e/o molestie verificatisi in un luogo di studio o di lavoro dell'Ateneo, ad opera di un altro appartenente alla comunità universitaria.</p> <p>Stante la necessità e l'urgenza di dotare l'Ateneo di tale figura, nelle more della definizione di specifiche procedure, la/il Consulente di Fiducia è nominata/o dal Rettore, sentiti il CPO e il CUG, a seguito della sua individuazione, tramite procedura comparativa, tra persone esterne all'Ateneo in possesso di comprovate competenze.</p> <p>Il compenso da corrispondere al Consigliere di Fiducia è determinato con riferimento ad ogni singolo intervento, il cui importo lordo unitario può ammontare tra € 150,00 e € 250,00.</p>
Soggetti e strutture coinvolte	Organi di governo, CUG, CPO.
Tempi	Entro il primo semestre del 2015.
Buone prassi	Tra le altre: Università di Trento, Torino, Piemonte orientale, Bologna, Ferrara, Parma, Verona, Cà Foscari, Padova, Pisa, Milano Bicocca, Sapienza, Roma Torvergata, Roma tre, Teramo, Bari.

Azione 3	ACCESSIBILITÀ E INCLUSIONE LAVORATIVA
Destinatari	Tutto il personale dell'Ateneo
Obiettivo	Migliorare l'accessibilità, fisica e tecnologica, degli (e negli) ambienti di lavoro in modo da renderli fruibili da parte di tutto il personale dell'Ateneo, comprese le lavoratrici e i lavoratori che presentano disabilità, temporanee o permanenti, di tipo sensoriale, motorio o psichico.
Descrizione	<p>In vista del raggiungimento di tale obiettivo, si prevedono le seguenti azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) predisposizione di uno spazio web sul sito di Ateneo dedicato a fornire informazioni relative all'accessibilità fisica degli ambienti di lavoro, nonché a raccogliere eventuali segnalazioni da parte di soggetti interessati mediante la compilazione di appositi moduli on line; b) elaborazione di un progetto che veda il coinvolgimento di dipendenti con disabilità visive nella valutazione dell'accessibilità informatica dei documenti pubblicati nei siti web dell'Ateneo attraverso un opportuno percorso formativo; c) realizzazione di una mappatura dei bisogni dei dipendenti con disabilità, mediante il loro coinvolgimento diretto nella valutazione dei c.d. accomodamenti ragionevoli più opportuni (es. percorsi e segnaletica), tanto per gli ambienti di lavoro, quanto per gli strumenti da utilizzare (hardware, software, ausili), sia in uso che nuovi. Ai fini di tale rilevazione dei bisogni, per contemperare le esigenze di tutela della privacy con l'acquisizione di dati necessari per la progettazione partecipata di interventi concreti, verrà predisposto un documento ad hoc (c.d. liberatoria sulla privacy) già in uso presso altre Pubbliche Amministrazioni; d) programmazione, anche sulla base dei bisogni rilevati, e realizzazione di interventi specifici volti: <ul style="list-style-type: none"> - all'abbattimento delle barriere architettoniche, anche attraverso un'opportuna revisione dei criteri di organizzazione degli spazi disponibili sulla base delle esigenze di accessibilità prevalenti; (ONEROSO); - all'eliminazione delle barriere sensoriali, anche mediante la predisposizione di adeguata segnaletica per soggetti con disabilità visiva e l'adeguamento degli ambienti di lavoro alle esigenze dei

	<p>soggetti ipoudenti (ONEROSO).</p> <p>e) acquisto e fornitura di software, postazioni e ausili in base alle necessità individuali rilevate (ONEROSO*)</p>
Soggetti e strutture coinvolte	CPO, Area Personale, Settore studenti disabili e studenti con DSA, Area Conservazione Edilizia, Servizio prevenzione e protezione ambiente e adeguamento normativo, CSITA.
Tempi	2015 e 2016
Buone prassi	Centro Sinapsi Federico II Napoli; Università di Parma, Università di Trieste

** Non sono indicati importi poiché manca, allo stato, una mappatura dei bisogni che consenta la programmazione nel dettaglio di specifici interventi e, dunque, la determinazione dei relativi costi e impegni di spesa.*

b) NUOVE AZIONI PER CUI NON SI RICHIEDE COPERTURA FINANZIARIA**Ambito di intervento: ANALISI DEL CONTESTO**

Azione 4	BILANCIO DI GENERE
Destinatari	Tutte le componenti universitarie
Obiettivi	Dotare l'Ateneo di uno strumento che consenta di rilevare e valutare, sulla base dell'analisi di dati raccolti a livello locale e nazionale, l'impatto, sulle donne e sugli uomini, delle politiche attuate dall'Ateneo e di programmare azioni volte a rimediare a eventuali situazioni di disparità. Ciò anche in vista di dare attuazione all'obbligo previsto dall'art. 10 del D. Lgs 150/2009, secondo cui, ciascuna Pubblica Amministrazione è tenuta a indicare, nella relazione sulla performance che deve essere redatta annualmente, accanto ai "risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse", "il bilancio di genere realizzato".
Descrizione	La Risoluzione del Parlamento europeo sul <i>gender budgeting</i> del 3 luglio 2003 caratterizza il c.d. bilancio di genere come uno strumento di monitoraggio delle politiche pubbliche idoneo a garantire che "all'interno dei programmi, delle azioni e delle politiche di bilancio, le entrate e le uscite siano valutate e ristrutturate in modo da assicurare che le priorità e le necessità delle donne siano prese in considerazione allo stesso modo di quelle degli uomini", con l'obiettivo finale di realizzare l'eguaglianza tra i sessi. Declinato rispetto alle specificità del contesto universitario, il bilancio di genere consiste dunque, in primo luogo, nella descrizione della partecipazione di donne e uomini alle attività dell'Università, attraverso la rielaborazione di dati statistici, raccolti a livello locale, relativi a indicatori quali, ad esempio, la presenza di donne e uomini tra gli iscritti e i laureati nei vari corsi di studio, negli organi collegiali dell'ateneo, nelle varie fasce della docenza e nei diversi livelli di inquadramento del personale TABS. In secondo luogo, il bilancio di genere offre elementi di analisi dei dati emersi a livello locale, comparati con i corrispondenti dati nazionali, rispetto agli obiettivi di parità tra uomini e donne nelle condizioni di studio e di lavoro, nell'accesso alla formazione e ai ruoli decisionali, nelle progressioni di carriera, nonché alle azioni adottate dall'Ateneo per perseguire tali obiettivi. Ciò anche allo scopo di mettere in luce eventuali asimmetrie e di porre le basi per l'elaborazione di interventi mirati, che coinvolgano anche le politiche di bilancio, in grado di rimediare a queste asimmetrie.
Soggetti e strutture coinvolte	CUG, CPO, Settori studi e statistiche, Area Risorse e Bilancio, Area Personale, espert* della materia.
Tempi	Entro 2016.
Riferimenti a buone prassi	Università di Ferrara.

Ambito di intervento: FORMAZIONE

Azione 5	PARTECIPAZIONE AI CORSI DI FORMAZIONE E DI AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE. REVISIONE DELLA NORMATIVA INTERNA
Destinatari	Personale TABS
Obiettivi	Evitare situazioni discriminatorie nell'accesso e nella partecipazione ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, anche in attuazione di quanto previsto dall'art. 57, comma c, della L. 165/2001 che, riguardo al funzionamento di tali corsi, impone alle Pubbliche Amministrazioni di garantire la partecipazione alle proprie dipendenti in "rapporto alla loro presenza", nonché di adottare "modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare".
Descrizione	<p>In vista di dare attuazione al citato art. 57, comma c della L. 165/2001, nonché a quanto previsto dai comma 4 e 6 dell'Art 22 del Contratto Collettivo Integrativo, l'azione prevede la revisione dell'attuale disciplina interna, con particolare riguardo:</p> <p>a) alla garanzia di maggiore trasparenza nella selezione del personale da destinare ai corsi di formazione;</p> <p>b) all'ampliamento delle cause giustificative delle assenze a motivi dovuti alla cura di familiari;</p> <p>c) all'introduzione della possibilità di recupero delle lezioni, anche attraverso modalità alternative alla didattica frontale.</p> <p>Tali modifiche saranno definite anche sulla base di opportuni monitoraggi (relativi a: numero domande disaggregate per genere, età, etc., domande accolte, frequenza effettiva, etc.), finalizzati ad accertare eventuali situazioni discriminatorie e a misurare l'efficacia dell'azione dell'Amministrazione rispetto a quanto previsto dal vigente C.C.I.</p>
Soggetti e strutture coinvolte	CPO, CUG, Commissione di Studio per la Formazione , Area Apprendimento Permanente, Orientamento, E-learning e altri Uffici competenti dell'Ateneo.
Tempi	2014-2016.

Azione 6	PERCORSI FORMATIVI PER IL PERSONALE DI RIENTRO IN SERVIZIO
Destinatari	Personale TABS e dirigenti.
Obiettivi	Rispondere alle eventuali esigenze di formazione del personale che rientri in servizio dopo aver fruito di congedi genitoriali o per assistenza di familiari disabili, o comunque dopo sei mesi di assenza giustificata in applicazione a quanto previsto dall'art. 22, comma 6, del CCI dell'Ateneo.
Descrizione	Introdurre percorsi formativi individualizzati con modalità da definire in base alle esigenze del/della singolo/a lavoratore/trice coinvolto/a.
Soggetti e strutture coinvolte	Area Personale, Area Apprendimento Permanente, Orientamento, E-learning e altri Uffici competenti dell'Ateneo.
Tempi	2014-2016

Azione 7	INTERVENTI FORMATIVI PER STUDENT* TUTOR E STUDENT* ELETT* NEGLI ORGANI COLLEGIALI DELL'ATENEO
Destinatari	Student* tutor e student* elett* negli organi collegiali dell'Ateneo
Obiettivi	Favorire l'acquisizione dei principi fondamentali in materia di pari opportunità e tutela dei diritti fondamentali, in vista di sensibilizzare le sopra citate categorie di studenti, fornendo loro strumenti utili nella rilevazione di situazioni discriminatorie.
Descrizione	Inserimento di uno o più moduli specifici nei programmi di formazione rivolti agli studenti tutor delle varie categorie, estendendo la possibilità di usufruire di tali moduli anche a student* elett* negli organi collegiali.
Soggetti e strutture coinvolte	CPO, Area Apprendimento Permanente, Orientamento, E-learning
Tempi	A.A. 2015/2016

Ambito di intervento: WELFARE

Azione 8	STIPULA DI CONVENZIONI CON STRUTTURE DI ASSISTENZA PER SOGGETTI NON AUTOSUFFICIENTI
Destinatari	Tutte le componenti universitarie
Obiettivi	Progettare nuove forme di sostegno a student* , lavoratrici e lavoratori che devono garantire assistenza a figli, genitori, parenti, affini, anziani con disabilità e/o non autosufficienti.
Descrizione	Prima fase: studio di fattibilità, previo contatto con le strutture presenti sul territorio, e di concerto con l'Area Legale. Seconda fase: stipula di convenzioni agevolate.
Soggetti e strutture coinvolte	CPO, Area Personale, Area Legale e Generale, Uffici regionali competenti.
Tempi	2015-2016.
Buone prassi	Università di Torino, Pisa, Parma.

Azione 9	CARTA DEI SERVIZI PER IL PERSONALE CON DISABILITA'
Destinatari	Tutto il personale dell'Ateneo.
Obiettivi	Favorire la piena inclusione lavorativa del personale con disabilità, dando attuazione alla normativa nazionale e internazionale in materia, nonché a quanto affermato nello Statuto d'Ateneo: <i>"L'Ateneo predispone strumenti per l'integrazione e il sostegno delle persone disabili che studiano e lavorano nell'Ateneo"</i> .
Descrizione	<p>Emanazione di un documento, denominato <i>Carta dei servizi per il personale con disabilità</i> che, in analogia alla Carta dei servizi adottata con d.r. n. 1240 del 2014 con riferimento agli studenti con disabilità, individui:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i principi e le finalità degli interventi a supporto del personale con disabilità (tra cui <i>l'inclusione</i> mediante un effettivo "collocamento mirato" ai sensi della normativa vigente; <i>l'accessibilità</i>, intesa nella più ampia accezione accolta dalla legge di ratifica della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (L. 18/2009), ossia come sinonimo di accessibilità fisica, informatica, all'informazione e alla formazione; il <i>benessere organizzativo</i>, mediante l'attuazione del principio di "accomodamento ragionevole" di cui all'art. e, co. III bis del D.Lgs. 216/2003 e successive modifiche, in tutte le diverse situazioni lavorative; la <i>sicurezza</i>, anche attraverso il coinvolgimento del personale con disabilità in tutte le fasi dell'organizzazione delle emergenze, così come previsto dalla L. 81/2008); - le strutture e le figure professionali preposte a garantire il raggiungimento dei principi e delle finalità enunciate nel documento; - i servizi erogati dall'Ateneo a supporto del personale con disabilità, tra cui ausili, software, postazioni di lavoro accessibili sulla base dei principi dell'<i>universal design</i> e strumenti di supporto (logistici, assistenziali, di tutorato) per consentire al personale con disabilità la partecipazione a eventi organizzati dall'ateneo, nonché a convegni, corsi di formazione, colloqui selettivi, assemblee sindacali autorizzate, anche in sede diversa dall'abituale luogo di lavoro; - le modalità di richiesta dei servizi, nonché le condizioni e i criteri di assegnazione degli stessi.
Soggetti e strutture coinvolte	CPO, CUG, Area Personale, Area Legale e Generale, CSITA, Medico competente, Servizio prevenzione e protezione ambiente, personale dell'Ateneo con disabilità.
Tempi	Entro il 2016

Azione 10	TELELAVORO
Destinatari	Personale TABS
Obiettivi	<p>Definire un piano sperimentale per migliorare l'organizzazione del lavoro mediante l'impiego di tecnologie informatiche che consentano, nel rispetto degli obiettivi perseguiti dall'Ateneo, una gestione più flessibile del personale, al fine di facilitare non solo l'inserimento delle lavoratrici e dei lavoratori con disabilità, ma anche la conciliazione tra vita familiare e attività professionale. In quest'ottica, le forme di telelavoro più consone alle attività istituzionali dell'Ateneo sembrano essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il telelavoro domiciliare in cui il dipendente lavora presso il proprio domicilio (con rientri concordati a priori se le circostanze lo richiedono); - il telelavoro delocalizzato in cui parte dell'attività lavorativa viene svolta presso un centro satellite collegato alla sede principale per via telematica; - il telelavoro mobile in cui il dipendente svolge il proprio lavoro utilizzando dispositivi di lavoro mobili presso luoghi diversi alla sede abituale. <p>Alcuni tratti comuni alle menzionate forme di telelavoro sono: il carattere reversibile, volontario e consensuale del telelavoro, la possibilità di rientri settimanali, il fatto che l'attività lavorativa non debba essere svolta necessariamente in concomitanza con gli orari di ufficio.</p>
Descrizione	<p>La realizzazione di tale piano prevede le seguenti fasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - studio e analisi delle modalità di telelavoro da implementare nell'Ateneo genovese, anche sulla base della previa identificazione delle attività per cui non è possibile l'utilizzo del telelavoro, così come previsto dalla normativa vigente; - adozione di un regolamento opportunamente declinato rispetto alle diverse forme di telelavoro precedentemente identificate; - attuazione del piano nelle modalità ritenute più idonee, tra cui, per quanto riguarda il telelavoro domiciliare, l'emanazione di un bando specifico recante indicazioni sui seguenti elementi: numero di dipendenti di cui si prevede il coinvolgimento, tempi e modalità di presentazione delle richieste, requisiti per l'accesso al telelavoro e criteri di formazione delle graduatorie.
Soggetti e strutture coinvolte	CPO, CUG, RSU, Area Personale, CSITA.
Tempi	Entro 2016.
Buone prassi	Università di Verona, Padova, Venezia, Parma, Torino.

Azione 11	“DOPPIO” TESSERINO UNIVERSITARIO
Destinatari	Student* in transizione di genere
Obiettivi	Superare le discriminazioni basate sull’orientamento sessuale e/o sull’identità di genere, promuovendo una cultura orientata al rispetto delle differenze.
Descrizione	Predisporre un tesserino universitario sostitutivo e temporaneo sul quale registrare il nuovo nome di elezione corrispondente alla identità di genere del soggetto titolare.
Soggetti e strutture coinvolte	CPO, Area Didattica e Studenti, CSITA.
Tempi	A partire dall’a.a. 2015/2016.
Buone prassi	Università di Torino, Padova, Urbino, Pisa.

Azione 12	RIFORMA DEL CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI STUDIO E DI LAVORO
Destinatari	Tutte le componenti universitarie
Obiettivi	Adeguare alla normativa vigente il Codice di condotta contro le molestie sessuali nei luoghi di studio e di lavoro adottato con d.R. 190 del 2002, estendendo il suo ambito di applicazione a tutte le fattispecie di molestie (anche in accordo a quanto previsto dalle direttive europee in materia), nonché alla prevenzione e alla tutela del personale dell’Ateneo nei confronti del fenomeno del mobbing.
Descrizione	Il testo riformato provvederà a disciplinare almeno i seguenti elementi: <ul style="list-style-type: none"> - nomina, durata dell’incarico e compiti del/della consulente di fiducia; - procedure formali ed informali per la segnalazione e la rimozione di eventuali casi di molestie e mobbing verificatisi nei luoghi di studio e di lavoro dell’Ateneo.
Soggetti e strutture coinvolte	Organi di governo, Servizio normazione, CUG e CPO.
Tempi	Entro il 2015

Azione 13	ANALISI DEL “ DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI” IN UN’OTTICA DI GENERE
Destinatari	Tutto il personale dell’Ateneo
Obiettivi	Monitoraggio del “Documento di valutazione dei rischi” in un’ottica di genere, così come prescritto dal D.Lgs. 81/2008, agli artt. 28 e 40.
Descrizione	Tale monitoraggio verrà condotto attraverso l’impiego di dati disaggregati per genere e coinvolgerà in particolar modo gli infortuni in itinere e il rischio da stress lavoro-correlato, tenendo in considerazione le variabili connesse alle differenze di genere. Come noto, infatti, vi sono fattori che possono incidere in maniera diversa per uomini e donne sul livello di rischio, indipendentemente dal grado di esposizione. Tali differenze possono sussistere: rispetto al contenuto del lavoro; rispetto alle conseguenze lesive del lavoro; rispetto all’efficacia della prevenzione; rispetto ad alcune differenze biologiche tra i sessi. La vulnerabilità verso i rischi cambia poi in modo significativo con l’età ed in modo differente tra uomini e donne.
Soggetti e strutture coinvolte	CUG, CPO, Servizio prevenzione e protezione ambiente e adeguamento normativo , Medico competente, Area Personale e altri uffici competenti.
Tempi	2015-2016

c) AZIONI GIÀ INTRAPRESE

(di cui si propone la prosecuzione senza oneri aggiuntivi per il bilancio di Ateneo)

Ambito di intervento: ANALISI DEL CONTESTO

Azione 14	MONITORAGGIO DELLE CONDIZIONI DI STUDIO E DI LAVORO IN ATENEO
Destinatari	Tutte le componenti dell'Ateneo di Genova
Obiettivi	Acquisire elementi di conoscenza sul contesto a cui sono rivolte le azioni contenute nel Piano di azioni positive. Le rilevazioni effettuate potranno fornire indicazioni utili per sensibilizzare l'Ateneo sui fenomeni e sui problemi emersi e, soprattutto, per elaborare risposte adeguate a fronteggiarli. La periodicità delle rilevazioni potrà consentire di valutare l'impatto degli interventi già realizzati.
Descrizione	a) prosecuzione dell'attività di ricerca quali-quantitativa sui bisogni del personale, strutturato e non strutturato, attraverso strumenti di rilevazione su tematiche inerenti al significato del lavoro e alla conciliazione vita personale/vita professionale; b) somministrazione di un questionario specifico rivolto a tutto il personale e finalizzato a rilevare il grado di benessere organizzativo all'interno dell'Ateneo; c) eventuale realizzazione di indagini qualitative e/o quantitative sulle condizioni di studio nell'Ateneo, con particolare attenzione alla componente studentesca di origine straniera e con disabilità, nonché alle situazioni di eventuali discriminazioni legate al genere e all'orientamento sessuale. I risultati delle ricerche di cui alle lettere a, b, c, verranno condivise con i soggetti (personale e/o student*) interessati nel corso di incontri pubblici di restituzione.
Soggetti e strutture coinvolte	CPO, CUG, docenti e ricercator* dell'Ateneo expert* in metodologia della ricerca sociale, Area Personale, Area Didattica e Studenti, Area Apprendimento permanente, Orientamento, E-learning, e altre strutture competenti.
Tempi	2013-2016
Stato dell'arte	Azione già realizzata nel 2010-2013 in relazione al personale docente e TABS. La presentazione dei risultati è pubblicata in http://www.cpo.unige.it/progetti/presentazionePoli_CPO.pdf

Ambito di intervento: INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE CULTURALE

Azione 15	COMUNICAZIONE
Destinatari	Tutte le componenti dell'Ateneo di Genova e student* di scuole superiori degli ultimi anni.
Obiettivi	Potenziamento dei sistemi di comunicazione e divulgazione in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni.
Descrizione	<ul style="list-style-type: none"> a) Sviluppo e costante aggiornamento del sito web del CPO; b) creazione e sviluppo sito CUG; c) realizzazione di pubblicazioni informative e divulgative sul quadro normativo in materia di pari opportunità, sui servizi offerti dall'Ateneo per favorire la conciliazione tempi di studio/lavoro e tempi di vita, sulle strutture cui fare riferimento per la segnalazione di eventuali situazioni discriminatorie; d) partecipazione del CPO a Saloni e eventi di presentazione dell'Ateneo.
Soggetti e strutture coinvolte	CPO, CUG, CSITA, Settori del Servizio Comunicazione e del Servizio Orientamento, altre strutture competenti.
Tempi	2013-2016.

Azione 16	PROMOZIONE DI INIZIATIVE CULTURALI IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'
Destinatari	Tutte le componenti dell'Ateneo di Genova e il territorio.
Obiettivi	Promuovere e disseminare una cultura ispirata ai principi di pari opportunità e di eguaglianza sostanziale, in vista della conoscenza, prevenzione e rimozione degli ostacoli che si frappongono all'inclusione sociale di persone o categorie di persone spesso vittime di stereotipi e pregiudizi.
Descrizione	Promozione e organizzazione di iniziative culturali di varia natura (convegni, seminari, giornate di studio, tavole rotonde) su temi variamente legati alla discriminazione per motivi di genere, etnia, disabilità, età, orientamento sessuale, nonché al diritto allo studio e al benessere organizzativo.
Soggetti e strutture coinvolte	CPO, CUG, docenti esperti nei temi trattati; testimoni qualificati negli enti locali e nei servizi; Settori del Servizio Comunicazione.
Tempi	2013-2016.

Azione 17	SCAMBIO DI BUONE PRASSI E RELAZIONI CON IL TERRITORIO
Destinatari	Tutte le componenti dell'Ateneo di Genova.
Obiettivi	Favorire l'interazione dell'Ateneo con altri soggetti istituzionali operanti a livello nazionale e locale, al fine di alimentare reciproci scambi di informazioni e di buone prassi, nonché di realizzare progetti su temi di interesse comune in materia di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni.
Descrizione	a) Adesione dell'Ateneo di Genova alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane e partecipazione attiva

Proposta P.A.P. a.a. 2013-2016

	<p>alle iniziative promosse dalla Conferenza;</p> <p>b) Attivazione di tavoli di lavoro comuni e di altre forme di collaborazione e confronto tra l'Università di Genova, e in particolare tra i suoi organismi di parità (CPO, CUG, Garante d'Ateneo, Consulente di Fiducia, Comitato di Ateneo per l'inclusione degli studenti con disabilità e altri organismi di parità operanti a livello locale e a livello nazionale, al fine di promuovere una maggiore attenzione alla tutela delle pari opportunità all'interno dei contesti organizzativi e formativi, nonché di adottare modelli e soluzioni organizzative attente alla conciliazione tra responsabilità professionali e responsabilità familiari;</p> <p>c) elaborazione e sviluppo di sinergie e azioni concrete di inclusione sociale in collaborazione con le realtà del terzo settore genovese e ligure.</p>
Soggetti e strutture coinvolte	Rettore, CPO, CUG, Garante di Ateneo, Consulente di fiducia, Comitato di Ateneo per l'inclusione degli studenti con disabilità, Consigliere di Parità territoriali e altri organismi di parità operanti a livello locale e a livello nazionale.
Tempi	2013-2016.

Ambito di intervento: FORMAZIONE E DIDATTICA

FORMAZIONE

Azione 18	PROGETTO FORMATIVO " DONNE, POLITICA e ISTITUZIONI"
Destinatari	Cittadin* diplomat*, di cui una quota riservata a studentesse e studenti iscritti all'Università di Genova.
Descrizione	Il progetto, avviato per la prima volta nell'a.a 2004/2005 grazie al cofinanziamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le Pari Opportunità, si articola in moduli didattici volti a fornire un quadro analitico delle ragioni storiche, culturali, politiche ed economiche che hanno ostacolato la partecipazione delle donne alla vita politica attiva, nonché delle possibili soluzioni per contrastare la sottorappresentazione femminile nelle posizioni di alto profilo istituzionale.
Soggetti e strutture coinvolte	Dipartimento dell'Ateneo incaricato, personale docente, CPO, testimoni qualificati di enti pubblici.
Tempi	2013-2016.
Stato dell'arte	Azione già realizzata in anni accademici precedenti.

Azione 19	CORSI DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' E BENESSERE ORGANIZZATIVO
Destinatari	Personale TABS, dirigenti
Obiettivi	Promuovere la formazione del personale TABS e dirigente su tematiche attinenti alle pari opportunità e al contrasto di ogni forma di discriminazione sui luoghi di lavoro.
Descrizione	Predisposizione di un'offerta formativa che preveda un ventaglio di proposte, tra cui, ad esempio, corsi di formazione rivolti a un target preciso; seminari a tema, eventualmente aperti al pubblico; incontri organizzati di concerto con organismi di parità operanti sul territorio.
Soggetti e strutture coinvolte	CPO, CUG, Commissione di studio per la formazione, Area personale e altri uffici competenti.
Tempi	2013-2016.

DIDATTICA

Azione 20	PROMOZIONE DI INSEGNAMENTI O MODULI DEDICATI AGLI STUDI DI GENERE
Destinatari	Componente studentesca dell'Ateneo di Genova.
Obiettivi	Favorire l'acquisizione di elementi di conoscenza sulla complessa tematica delle disuguaglianze di genere, nell'ottica di rendere le giovani generazioni maggiormente consapevoli degli stereotipi e dei rapporti di potere asimmetrici che ancora informano la nostra società (compresi i contesti scientifici), nonché di contribuire a una loro più avveduta comprensione e interpretazione dei problemi, individuali e sociali, originati dalle disuguaglianze di genere e, più in generale, da situazioni discriminatorie.
Descrizione	Promozione dell'attivazione di insegnamenti di studi di genere nei vari corsi di laurea di primo livello, in particolare in quelli preposti alla formazione dei futuri insegnanti, operatori sociali e del diritto, psicologi e medici.
Soggetti e strutture coinvolte	Consigli di corsi di studio dei vari Dipartimenti dell'Ateneo, personale docente, CPO, Area Didattica e Studenti.
Tempi	a.a. 2013-2016
Riferimenti a buone prassi	Università di Padova, Università di Catania.

Ambito di intervento: WELFARE

Azione 21	STIPULA DI CONVENZIONI CON STRUTTURE PRIVATE CHE GESTISCONO ASILI NIDO, SCUOLE DELL'INFANZIA, CENTRI ESTIVI
Destinatari	Tutte le componenti universitarie.
Obiettivi	Favorire forme di sostegno alla conciliazione tra vita lavorativa/studio e vita personale di tutte le componenti della comunità universitaria, anche in un'ottica di sostegno ai percorsi di studio e di carriera.
Descrizione	Anche a seguito alla segnalazione di interesse da parte delle diverse componenti universitarie, l'Ateneo, verificate le opportune condizioni, provvede alla stipula di convenzioni che hanno ad oggetto trattamenti agevolati a favore della componente studentesca e del personale dell'Università di Genova, come ad esempio la riduzione della retta e/o esenzione dalla quota di iscrizione.
Soggetti e strutture coinvolte	CPO, Area Personale e altri uffici competenti dell'Ateneo; MIUR, Ufficio scolastico territoriale della Liguria.
Tempi	2013-2016