

## LE AZIONI DEL PAP 2017-2020

### Ambito di intervento: ANALISI DEL CONTESTO

<b>Azione 1</b>	<b>BILANCIO DI GENERE</b>
Destinatari	Tutte le componenti dell'Ateneo
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, il diverso impatto delle politiche attuate dall'Ateneo su donne e uomini, nonché 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, accanto ai "risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse", "il bilancio di genere realizzato".
Descrizione	<p>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.</p> <p>Declinato rispetto alle specificità del contesto universitario, il bilancio di genere consiste anzitutto 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 e nei ruoli di coordinamento e di responsabilità dell'Ateneo, nelle varie fasce della docenza e nei diversi livelli di inquadramento del personale TABS.</p> <p>Il bilancio di genere offre poi 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 porre le basi per interventi mirati, che coinvolgano anche le politiche di bilancio.</p>
Soggetti	e CUG, CPO, Settori studi e statistiche, Area Risorse e Bilancio,

strutture coinvolte	Area Personale, expert* della materia.
Tempi di realizzazione	Entro 2020
Buone prassi	Università di Ferrara, Linee guida della Conferenza nazionale degli Organismi di Parità

<b>Azione 2</b>	<b>MONITORAGGIO DELLE CONDIZIONI DI STUDIO E DI LAVORO IN ATENEO</b>
Destinatari	Tutte le componenti dell'Ateneo
Obiettivi	Acquisire elementi di conoscenza sul contesto a cui sono rivolte le azioni contenute nel PAP. In particolare, 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	<p>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;</p> <p>b) somministrazione di un questionario specifico rivolto a tutto il personale e finalizzato a rilevare il grado di benessere organizzativo all'interno dell'Ateneo;</p> <p>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.</p> <p>I risultati delle ricerche di cui alle lettere a, b, c, verranno condivise con le parti interessate (personale e/o componente studentesca) nel corso di incontri pubblici di restituzione.</p>
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 di realizzazione	Azione continuativa

### Ambito di intervento: WELFARE

<b>Azione 3</b>	<b>ACCESSIBILITÀ E INCLUSIONE LAVORATIVA</b>
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"> <li>a) predisposizione di uno spazio web sul sito di Ateneo, dedicato al personale con disabilità, finalizzato a offrire supporto e informazioni (ad es., in relazione all'accessibilità fisica degli ambienti di lavoro, ai servizi offerti dall'Ateneo, alla normativa vigente, etc.), nonché a raccogliere eventuali segnalazioni da parte di soggetti interessati mediante la compilazione di appositi moduli on line;</li> <li>b) garanzia e monitoraggio dell'accessibilità informatica dei contenuti pubblicati sul sito di Ateneo in ottemperanza agli obblighi legali;</li> <li>c) prosecuzione dell'attività di mappatura dei bisogni, anche formativi, dei dipendenti con disabilità, già iniziata nel 2016 (in attuazione del PAP 2013-2016), eventualmente mediante il coinvolgimento diretto del personale interessato 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);</li> <li>d) prosecuzione dell'attività di programmazione, sulla base dei bisogni via via rilevati, e realizzazione di interventi specifici volti: <ul style="list-style-type: none"> <li>- all'abbattimento delle barriere architettoniche, anche attraverso un'opportuna revisione dei criteri di organizzazione degli spazi disponibili sulla base delle esigenze di accessibilità prevalenti; <b>(ONEROSO)</b></li> <li>- all'eliminazione delle barriere sensoriali, anche mediante la predisposizione di adeguata segnaletica per soggetti</li> </ul> </li> </ul>

	<p>con disabilità visiva e l'adeguamento degli ambienti di lavoro alle esigenze dei soggetti ipoudenti; <b>(ONEROSO)</b>;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- all'acquisto e fornitura di software, postazioni e ausili in base alle necessità individuali rilevate, predisponendo il necessario supporto formativo per il loro utilizzo <b>(ONEROSO)</b>;</li> <li>- a favorire la partecipazione del personale con disabilità ai corsi di formazione, a prescindere dalla struttura, dalla categoria e dall'area di appartenenza.</li> </ul>
Soggetti e strutture coinvolte	CPO, CUG, Area Personale, Settore studenti disabili e studenti con DSA, Area Conservazione Edilizia, Servizio prevenzione e protezione ambiente e adeguamento normativo, CeDIA, psicologi consulenti di Ateneo, personale coinvolto in eventuali progetti di ricerca in materia di disabilità.
Tempi di realizzazione	Azione continuativa
Buone prassi	Centro Sinapsi Federico II Napoli; Università di Parma, Università di Trieste, Università di Ferrara, Università di Torino, Università di Verona.

<b>Azione 4</b>	<b>CARTA DEI SERVIZI PER IL PERSONALE CON DISABILITA'</b>
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
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"> <li>- 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</li> </ul>

	<p>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);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le strutture e le figure professionali preposte a garantire il raggiungimento dei principi e delle finalità enunciate nel documento;</li> <li>- 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;</li> <li>- le modalità di richiesta dei servizi, nonché le condizioni e i criteri di assegnazione degli stessi.</li> </ul>
Soggetti strutture coinvolte	e CPO, CUG, Area Personale, Area Legale e Generale, CeDIA, Medico competente, Servizio prevenzione e protezione ambiente, personale dell'Ateneo con disabilità.
Tempi realizzazione	di Entro 2020

<b>Azione 5 A</b>	<b>STIPULA DI CONVENZIONI CON STRUTTURE DI ASSISTENZA PER SOGGETTI NON AUTOSUFFICIENTI</b>
Destinatari	Tutte le componenti universitarie
Obiettivi	Promuovere forme di sostegno e di conciliazione 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	CPO, CUG, Area Personale, Area Legale e Generale, Uffici

coinvolte	regionali competenti.
Tempi di realizzazione	Azione continuativa
Buone prassi	Università di Torino, Pisa, Parma.

<b>Azione 5 B</b>	<b>STIPULA DI CONVENZIONI CON STRUTTURE PRIVATE CHE GESTISCONO ASILI NIDO, SCUOLE DELL'INFANZIA, CENTRI ESTIVI</b>
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 della 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, CUG, Area Personale e altri uffici competenti dell'Ateneo; MIUR, Ufficio scolastico territoriale della Liguria.
Tempi di realizzazione	Azione continuativa

<b>Azione 6 (nuova)</b>	<b>MONITORAGGIO SUL TELELAVORO</b>
Destinatari	Personale TABS
Obiettivi	Monitoraggio e valutazione in merito all'impatto delle nuove modalità di telelavoro sul personale, differenziato per genere, età, eventuali condizioni di disabilità (temporanee o permanenti).
Descrizione	A seguito dell'adozione del nuovo Regolamento d'Ateneo in materia di telelavoro ed alle nuove modalità di gestione del personale previste dalla Legge N. 81 del 22 maggio 2017 e dalla

	Circolare INPS del 2 novembre 2017 sul Lavoro agile, verrà effettuato un monitoraggio in ottica di genere ed età sui dipendenti coinvolti ed una valutazione sull'impatto in termini di efficienza, efficacia, soddisfazione e risoluzione di problematiche relative alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
Soggetti e strutture coinvolte	CPO, CUG, Area Personale, CEDIA.
Tempi	Entro 2019
Buone prassi	Università di Verona, Padova, Venezia, Parma, Torino, Pavia.

<b>Azione 7</b>	<b>ANALISI DEL “DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI” IN UN’OTTICA DI GENERE E DI ETÀ</b>
Destinatari	Tutto il personale dell’Ateneo
Obiettivi	Monitoraggio del nuovo “Documento di valutazione dei rischi” in un’ottica di genere e di età, così come prescritto dal D.Lgs. 81/2008, agli artt. 28 e 40.
Descrizione	Monitoraggio dei dati disaggregati per genere, età, eventuali condizioni di disabilità (temporanee o permanenti), con particolare attenzione agli infortuni in itinere, al rischio da stress lavoro-correlato ed ai fattori che possono incidere in maniera diversa per uomini e donne, anche in base all’età, indipendentemente dal grado di esposizione. Tali differenze nei livelli di rischio possono sussistere: rispetto al tipo di prestazione lavorativa, all’efficacia della prevenzione, alla considerazione dell’impatto delle differenze biologiche tra i sessi. La vulnerabilità verso i rischi varia inoltre in modo significativo con l’avanzare dell’età.
Soggetti e strutture coinvolte	CUG, CPO, Servizio prevenzione e protezione ambiente e adeguamento normativo, Medico competente, Area Personale e altri uffici competenti.
Tempi di realizzazione	Entro il 2019

**Ambito di intervento: FORMAZIONE e DIDATTICA**

**FORMAZIONE**

<b>Azione 8</b>	<b>PARTECIPAZIONE AI CORSI DI FORMAZIONE E DI AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE. REVISIONE DELLA NORMATIVA INTERNA</b>
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 di realizzazione	Entro 2019

<b>Azione 9</b>	<b>PERCORSI FORMATIVI PER IL PERSONALE DI RIENTRO IN SERVIZIO</b>
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 di realizzazione	Entro il 2019

<b>Azione 10</b>	<b>INTERVENTI FORMATIVI PER TUTOR E RAPPRESENTANTI DELLA COMPONENTE STUDENTESCA ELETTI/E NEGLI ORGANI COLLEGIALI DELL'ATENEO</b>
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 eventuali situazioni discriminatorie, nonché nella valutazione e proposta di azioni e decisioni che possano avere un impatto differenziato a seconda del genere, dell'etnia e di altre condizioni personali e sociali di studenti e studentesse.

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

<b>Azione 11</b>	<b>CORSI DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ E BENESSERE ORGANIZZATIVO</b>
Destinatari	Personale TABS e 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 una specifica offerta formativa aggiornata ai recenti sviluppi normativi in materia.
Soggetti e strutture coinvolte	CPO, CUG, Commissione di studio per la formazione, Area personale e altri uffici competenti.
Tempo di realizzazione	Azione continuativa

<b>Azione 12 (nuova)</b>	<b>CORSO DI FORMAZIONE DEL PERSONALE DOCENTE IN MATERIA DI DISABILITÀ</b>
Destinatari	Personale docente
Descrizione	Il corso intende fornire al personale docente conoscenze e competenze sui diversi tipi di diversità funzionale (fisica, organica, sensoriale, intellettiva, come in relazione all'attenzione e all'apprendimento: ADHD, dislessia, DSA, BES), nonché sulle metodologie per interagire con la componente studentesca con disabilità, adattando le modalità, i materiali e gli strumenti didattici e di valutazione.
Obiettivi	Promuovere l'acquisizione di competenze in tema di diversità funzionali, favorendo al contempo la piena inclusione delle studentesse e degli studenti con disabilità.
Soggetti e strutture	CPO, Comitato per l'inclusione degli studenti con disabilità,

coinvolte	docenti ed esperte/i della materia, Settore studenti disabili e studenti con DSA
Tempi di realizzazione	Entro il 2019
Buone prassi	Università di Padova, Università di Verona, Università Complutense di Madrid <a href="http://cfp.ucm.es/formacionprofesorado/interaccion-y-adaptaciones-curriculares-apoyo-al-profesorado-con-estudiantes-con-discapacidad">http://cfp.ucm.es/formacionprofesorado/interaccion-y-adaptaciones-curriculares-apoyo-al-profesorado-con-estudiantes-con-discapacidad</a>

### DIDATTICA

<b>Azione 13 A</b>	<b>PROMOZIONE DI INSEGNAMENTI O MODULI DEDICATI AGLI STUDI DI GENERE</b>
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 di realizzazione	Azione continuativa
Riferimenti a buone prassi	Università di Padova, Università di Catania.

<b>Azione 13 B (nuova)</b>	<b>PROMOZIONE DI INSEGNAMENTI O MODULI DEDICATI ALL'ABBATTIMENTO DELLE BARRIERE PER PERSONE CON DISABILITA'</b>
Destinatari	Componente studentesca
Obiettivi	<p>Favorire l'inserimento di insegnamenti o moduli su temi legati alle barriere per persone con disabilità, considerando le barriere architettoniche presenti nelle realtà urbane ed edilizie, ma anche le barriere culturali, che necessitano di interventi interdisciplinari per la loro comprensione.</p> <p>Favorire l'attivazione di strumenti utili per superare le difficoltà di fruizione dei servizi dell'Ateneo da parte delle persone con disabilità.</p>
Descrizione	Promozione dell'attivazione di insegnamenti sulle barriere architettoniche nei vari corsi di laurea di primo livello, in particolare in quelli preposti alla formazione dei futuri progettisti di luoghi e oggetti.
Soggetti e strutture coinvolte	Consigli di corsi di studio dei Dipartimenti interessati, personale docente, CPO, Area Didattica e Studenti.
Tempi di realizzazione	Entro 2019
Buone prassi	Politecnico di Milano

**Ambito di intervento:****COMUNICAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE CULTURAL**

<b>Azione 14 (nuova)</b>	<b>COMUNICAZIONE INTERNA</b>
Destinatari	Personale TABS e Dirigenti
Obiettivi	Potenziamento dei sistemi di comunicazione ed informazione interna per promuovere il benessere organizzativo, migliorare il clima lavorativo e favorire la circolazione delle informazioni riguardanti l'organizzazione del lavoro in Ateneo. Superamento delle difficoltà di comunicazione derivanti dalle tipologie di linguaggio tecnico utilizzate dai diversi settori di competenza.
Descrizione	<p>Publicare sul sito Web istituzionale: una guida di facile consultazione sui servizi di welfare, i benefit ed i sussidi di Ateneo e le relative procedure per avvalersene, come pure i nominativi del personale assegnato a ciascuna unità organizzativa per individuare più facilmente l'interlocutore diretto. Diffondere una cultura volta ad eliminare nelle comunicazioni sia ufficiali che informali fra uffici delle diverse aree, tecnicismi propri del settore di competenza, per favorire lo scambio e la comprensione delle informazioni.</p> <p>Promuovere una cultura dell'informazione preventiva e personalizzata in tutti i casi in cui si preveda l'emanazione di provvedimenti che incidano in maniera apprezzabile sulla sfera giuridica della lavoratrice e del lavoratore o che possano determinare un rilevante impatto emotivo. (es. prevedere sempre colloqui con i/le responsabili della struttura e dell'unità organizzativa prima del trasferimento di personale ad altra struttura)</p> <p>Diffondere e promuovere il Piano di Azioni Positive dell'Ateneo presso tutto il personale.</p>
Soggetti e strutture coinvolte	CUG, CPO, Area Personale, CEDIA
Tempi di realizzazione	Entro 2019

<b>Azione 15 (nuova)</b>	<b>SENSIBILIZZAZIONE A UN USO NON SESSISTA DEL LINGUAGGIO ISTITUZIONALE</b>
Destinatari	Tutte le componenti dell'Ateneo
Obiettivi	Nella consapevolezza che il linguaggio, in quanto prodotto sociale e culturale, è spesso spia e veicolo di radicati, quanto poco avvertiti, stereotipi di genere, ci si propone di avviare, anche nel nostro Ateneo, un processo di sensibilizzazione per un uso non discriminatorio del linguaggio dal punto di vista di genere.
Descrizione	<p>Tale processo prevede, come sue tappe principali, la realizzazione delle seguenti azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) organizzazione di iniziative di sensibilizzazione sull'uso spesso discriminatorio del linguaggio dal punto di vista di genere, volte ad approfondire le cause culturali di tale uso, i principali problemi e le possibili soluzioni sul piano linguistico;</li> <li>b) favorire l'impiego del genere femminile per i titoli professionali e i ruoli istituzionali nel sito web dell'Ateneo, dando la possibilità, a chi ne faccia richiesta, di ottenere la declinazione al femminile del proprio ruolo o qualifica professionale (quando tale ruolo o qualifica non sia espresso da sostantivi epiceni);</li> <li>c) adozione di linee guida che permettano, almeno progressivamente, di eliminare forme di discriminazione di genere negli atti, nella documentazione, nella modulistica e nella comunicazione istituzionale. Ciò sull'esempio di altri Atenei, e in attuazione delle varie raccomandazioni in materia emanate a livello internazionale: dalle "Linee guida per un linguaggio neutro dal punto di vista di genere" dell'UNESCO nel 1999 a quelle del Parlamento europeo nel 2008, passando per la Raccomandazione R(90)4 del Consiglio d'Europa.</li> </ul>
Soggetti e strutture coinvolte	CPO, CeDIA, docenti esperti/e della materia, Servizio informazione istituzionale, Servizio normazione, Settore Welfare, Conferenza nazionale degli organismi di parità universitari.
Tempi di	Entro 2019

realizzazione	
Buone prassi	Università di Torino, Università Cà Foscari, Università di Firenze, Università di Trento, Università di Ferrara

<b>Azione 16</b>	<b>PROMOZIONE DI INIZIATIVE CULTURALI IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ</b>
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 di realizzazione	Azione continuativa

<b>Azione 17</b>	<b>SCAMBIO DI BUONE PRASSI E RELAZIONI CON IL TERRITORIO</b>
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	Attivazione e partecipazione ai tavoli di lavoro comuni ed altre forme di collaborazione e confronto tra gli organismi di parità dell'Università di Genova ed altri organismi di parità operanti a livello locale e a livello nazionale.
Soggetti e strutture	Rettore, CPO, CUG, Garante di Ateneo, Consulente di fiducia, Comitato di Ateneo per l'inclusione degli studenti con disabilità,

coinvolte	Consigliere di Parità territoriali e altri organismi di parità operanti a livello locale e a livello nazionale; Conferenza nazionale degli organismi di parità universitari.
Tempi di realizzazione	Azione continuativa