



PIANO DI AZIONI POSITIVE

PER IL TRIENNIO 2015/2017

(approvato dal Consiglio d'Amministrazione nella seduta del 19 maggio 2015 e
dal Senato Accademico nella seduta del 29 maggio 2015)

1. Il principio di pari opportunità e i Piani di Azioni Positive. Primi riferimenti normativi.

In Italia la materia delle pari opportunità è da tempo penetrata nella disciplina del pubblico impiego, prima attraverso la contrattazione collettiva e, in seguito, grazie alla legislazione nazionale, che a sua volta ha fortemente risentito dell'influenza della normativa europea, per la quale il concetto di pari opportunità costituisce uno dei principi basilari della costruzione dell'Europa, della sua identità e della sua democrazia.

Desumibile sin dal *Trattato di Roma* (1957), nella nozione di *parità della retribuzione a parità di lavoro*, il principio di pari opportunità si è, infatti, consolidato nel successivo *Trattato di Maastricht* (1992) con l'introduzione dello strumento delle azioni positive (misure volte a eliminare gli effetti delle discriminazioni e delle ineguaglianze di fatto esistenti e a promuovere la parità tra uomini e donne nei vari campi). Un'altra tappa fondamentale nella definizione di tale principio è stata la *Conferenza mondiale sulle donne di Pechino* (1995) che ha introdotto i concetti di *mainstreaming* (considerazione delle diverse esigenze di donne e uomini nell'elaborazione, attuazione e valutazione di tutte le politiche pubbliche nel campo della economia, del sociale, della formazione) e di *empowerment* (accrescimento delle responsabilità e delle capacità decisionali delle donne a tutti i livelli), mentre il successivo *Trattato di Amsterdam* (1997) ne ha esteso l'orizzonte di riferimento a tutte le forme di discriminazione legate non solo al sesso, ma anche alla razza o all'origine etnica, all'età, alla lingua, al credo religioso, alle disabilità, all'orientamento sessuale e alle convinzioni personali.

Sul piano nazionale, la proiezione della normativa e delle politiche internazionali ed europee ha prodotto numerose leggi, decreti, circolari, direttive e convenzioni, tra cui le più importanti ai fini del nostro piano sono la legge n. 125 del 1991 (*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*), il D.lgs. n. 196 del 2000 (*Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144*), il successivo D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 (*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*) e la *Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche* dei ministri Nicolais e Pollastrini del 23 maggio 2007.

In particolare, l'art. 7, comma 5 del D.lgs. n. 196/2000 prevede **l'obbligo per le amministrazioni pubbliche** di predisporre un piano di azioni positive di durata triennale che ha lo scopo di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e sono inoltre utili per promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile. In caso di mancato adempimento, il decreto prevede la **sanzione** di cui all'art. 6, comma 6 del D.Lgs. n. 165/2001: «Le Amministrazioni Pubbliche che non provvedono agli adempimenti ... non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette». Le Consigliere di Parità competenti per territorio hanno facoltà di ricorrere innanzi al Tribunale in funzione di Giudice del Lavoro per garantire il rispetto di tale normativa.



Università degli Studi di Messina



Normativa che è stata recepita e ribadita dall'art. 48 del D.lgs. n. 198 del 2006 (*Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni*) dove si richiamano le pubbliche amministrazioni a dare attuazione all'articolo sopra indicato, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale e di consultazione previste.

Ai sensi della suddetta normativa, il **Piano di Azioni Positive** (da ora **PAP**) deve essere predisposto dagli organi di vertice dell'ente pubblico, previa consultazione del **Comitato per le Pari Opportunità**, dove esistente; delle RSU o, in loro assenza, delle Organizzazioni Sindacali rappresentative del comparto; della Consigliera di Parità competente per territorio, che svolge, in qualità di pubblico ufficiale, funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di eguaglianza di opportunità e non discriminazione e ha l'obbligo di segnalare all'autorità giudiziaria i reati di cui venga a conoscenza.

Benché l'adozione di PAP nei luoghi di lavoro sia prevista anche dagli accordi sindacali, la scarsa sensibilità delle parti contraenti verso questa tematica ha fatto sì che i Comitati per le Pari Opportunità, laddove istituiti, avessero un ruolo fondamentale nella concreta elaborazione dei PAP e nella loro attuazione.

Non si è sottratta a questa prassi l'Università degli Studi di Messina, dove l'elaborazione del PAP è stata promossa dal Comitato per le Pari Opportunità d'Ateneo, che, nel farlo, ha tenuto conto del ruolo centrale che l'Università riveste tra gli attori istituzionali che operano nel territorio, in quanto sede deputata e sempre più affermata di alta formazione e di trasmissione della cultura nel duplice aspetto professionale e di ricerca.

2. Le recenti novità normative.

In una prospettiva di razionalizzazione delle Pubbliche Amministrazioni, il principio di pari opportunità è stato riconsiderato dal legislatore nazionale come fattore strategico per una migliore gestione delle risorse umane. In tale ottica, si colloca l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. "Collegato Lavoro"), che è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni nelle Pubbliche Amministrazioni, apportando rilevanti modifiche agli artt. 1, 7, e 57 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

In particolare, l'art. 21, comma 4 della Legge n. 183/2010, modificando l'art. 7, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, estende le garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, diretta ed indiretta, che possa discendere da quei fattori di rischio sopra enunciati e ribaditi più volte dalla legislazione comunitaria (art. 13 *Trattato di Amsterdam*), riferendole all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni di carriera e alla sicurezza. La norma individua ulteriori fattispecie di discriminazione, oltre a quelle di genere, rappresentando la possibilità di scoprire nuovi ambiti, meno visibili, in cui la discriminazione stessa si può sviluppare (quale ad es. la sicurezza sul lavoro).

Nel garantire, inoltre, «un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo», l'art. 7 del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 21 del Collegato Lavoro, prevede che le P.A. adottino azioni positive volte non solo al contrasto di ogni forma di discriminazione, ma finalizzate anche ad accrescere il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici. **Un ambiente di lavoro che, proprio perché assicura pari opportunità, salute e sicurezza, permette alle P.A. di ottenere dal proprio personale un maggior apporto sia in termini di produttività che di senso di appartenenza.**



Università degli Studi di Messina



L'art. 57 del D.lgs. n. 165/2001, nel testo coordinato con le modifiche e integrazioni apportate dall'art. 21 della legge n. 183/2010, prevede, inoltre, che presso le P.A. siano costituiti, in sostituzione dei Comitati per le Pari Opportunità e dei Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing, di cui assumono le rispettive competenze, i **Comitati Unici di Garanzia** per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (da ora **CUG**), le cui modalità di funzionamento sono state disciplinate dalle *Linee guida* contenute nella *Direttiva del 4 marzo 2011* a firma congiunta del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e della Ministra per le Pari Opportunità.

Con l'istituzione del CUG il legislatore prevede di assicurare il rispetto dei principi di parità e di pari opportunità nelle P.A. contribuendo sia a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, sia a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza, morale e/o psicologica, e di ogni forma di discriminazione. Competenze attraverso le quali il CUG contribuisce, in definitiva, all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando a un tempo l'efficienza delle prestazioni e la garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza psicologica sui lavoratori e sulle lavoratrici.

3. Il principio di pari opportunità e l'istituzione del CUG presso l'Università di Messina.

L'**Università degli Studi di Messina** include il principio di pari opportunità tra i principi fondamentali cui si ispira la propria azione, sancendo all'art. 1 comma 3 dello Statuto che essa «assicura, sotto tutti gli aspetti e in tutti gli ambiti della propria attività, la tutela dei principi di parità e uguali opportunità, promuovendo le iniziative necessarie per garantirne la effettività, anche in relazione alla composizione di organi e commissioni». A tal fine ha inoltre previsto, all'art. 19 dello Statuto, l'istituzione del **Comitato Unico di Garanzia** per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che è stato nominato, per il quadriennio 2014-2017, con D.R. n. 2274 del 3 settembre 2014.

Ne sono membri:

- in rappresentanza dell'Amministrazione: la prof.ssa M. Antonella Cocchiara, il prof. Pierangelo Grimaudo, il dott. Salvatore Mulfari, la prof.ssa Concetta Parrinello e la dott.ssa Loredana Tiano (*effettivi*); il prof. Carlo Giannetto, il dott. Antonio Micali, la prof.ssa Maria Eugenia Parito, la dott.ssa Antonella Piccione e la prof.ssa Giovanna Spatari (*supplenti*);

- in rappresentanza delle OO.SS, le dott.sse Benedetta Alosi, Natalina Lisitano, Domenica Ruggeri, Pina Tuttocuore e Laura Zanghì, (*effettivi*); la dott.ssa Concetta Estollere, il dott. Luciano Giovinazzo, la dott.ssa Silvana Interdonato, la dott.ssa Marianna Grande, poi sostituita dalla dott.ssa Valeria Pappalardo, la dott.ssa Rosalba Pruiti (*supplenti*);

- in rappresentanza di studenti e dottorandi: i sigg. Nunzio Giambrone e Gaetano Malacarne, il dott. Paolo Morabito.

Il CUG si è insediato, alla presenza del Magnifico Rettore prof. Pietro Navarra, il **15 settembre 2014**, ha eletto in quella prima seduta la presidente, nella persona della prof. M. Antonella Cocchiara, e la segretaria, nella persona della dott.ssa Benedetta Alosi e, nelle sedute successive del 9 ottobre, del 13 novembre e dell'11 dicembre ha elaborato, discusso e approvato una programmazione della propria attività che integra la presente proposta di Piano di Azioni Positive per il triennio 2015-2017.



4. La proposta del CUG per il Piano di Azioni Positive dell'Ateneo peloritano.

VISTO che le aree di competenza del CUG riguardano:

- le pari opportunità, la valorizzazione delle differenze e la diffusione della cultura di genere;
- il benessere organizzativo;
- il contrasto verso ogni forma di discriminazione e violenza morale e psicologica e verso le molestie sessuali;

VISTO che il CUG ha poteri propositivi, consultivi e di verifica;

PREMESSO che tra i POTERI PROPOSITIVI DEL CUG rientrano:

1. la predisposizione di PIANI DI AZIONI POSITIVE, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
2. la promozione e/o il potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, nonché delle direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo;
3. temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
4. l'analisi e la programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
5. la diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consiglieria di parità del territorio di riferimento;
6. azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
7. azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – *mobbing* – nell'amministrazione pubblica di appartenenza;

PREMESSO che il CUG esercita i POTERI CONSULTIVI formulando pareri:

1. sui progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione di appartenenza;
2. sui piani di formazione del personale;
3. sull'orario di lavoro, sulle forme di flessibilità lavorativa e sugli interventi di conciliazione;
4. sui criteri di valutazione del personale;
5. sulla contrattazione integrativa relativamente ai temi che rientrano nelle proprie competenze;

PREMESSO che il CUG esercita i POTERI DI VERIFICA:

1. sui risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
2. sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
3. sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro (*mobbing*);
4. sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione professionale, alla promozione negli avanzamenti di carriera e alla sicurezza del lavoro;



Università degli Studi di Messina



Tutto ciò premesso, in vista dell'adozione del **PIANO DI AZIONI POSITIVE** per il triennio 2015-2017, il CUG dell'UniME individua preliminarmente **10 LINEE D'AZIONE**:

- 1) Azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione sui compiti e gli obiettivi del CUG- UniME
- 2) Azioni di promozione della cultura di genere, delle pari opportunità, del benessere organizzativo e del contrasto alle discriminazioni
- 3) Azioni di formazione
- 4) Azioni di prevenzione della salute e del benessere organizzativo
- 5) Azioni di conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro
- 6) Azioni di prevenzione e contrasto della violenza e di ogni altra forma di discriminazione fisica e/o morale
- 7) Azioni di monitoraggio
- 8) Azioni di rete
- 9) Azioni per accedere ai fondi comunitari e a progetti nazionali sulle pari opportunità
- 10) Azioni di rendicontazione delle attività

Su queste 10 linee d'azione, il CUG costruisce la programmazione da sviluppare durante il proprio mandato quadriennale (2014-2017), da includere nel **Piano triennale di Azioni Positive** (da adesso **PAP**), che sottoporrà al parere delle Organizzazioni Sindacali e della Consigliera provinciale di parità territorialmente competente e, quindi, all'approvazione del Magnifico Rettore e degli organi di governo dell'Ateneo.

1) AZIONI DI INFORMAZIONE, FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE SUI COMPITI E GLI OBIETTIVI DEL CUG-UNIME

Azione	1/a – Realizzazione sito web e aggiornamento
Titolo	PER UNA COMUNICAZIONE EFFICACE
Responsabili	Cocchiara, Mulfari, Tuttocuore e Parito
Destinatari	Tutti i soggetti interni ed esterni all'Università
Risorse finanziarie	Ateneo e CUG
Descrizione intervento e obiettivi	Uniformandosi all'impostazione del sito web di Ateneo, d'intesa con il delegato alla Comunicazione, prof. Marco Centorrino, e in collaborazione con l'Ufficio web d'Ateneo, si realizzerà un sito del CUG la cui grafica e architettura recupereranno quelle del vecchio sito del CPO, i cui dati, con un apposito link, si cercherà di far trasmettere dal vecchio sito, in via di "espulsione". Il nuovo sito sarà aggiornato dai responsabili dell'azione 1/a, il cui obiettivo è quello di diffondere in rete le attività del CUG, pubblicare i suoi prodotti, dare notizia delle novità normative e giudiziarie nelle materie di propria competenza e aggiornare costantemente il sito sulle iniziative di altri organismi di parità.
Strutture universitarie coinvolte	Delegato del Rettore alla Comunicazione, Ufficio web UniME (dott. Massimo Lombardo) e CIAM



Università degli Studi di Messina



Eventuali partner	
Tempi e fasi di attuazione	2014-2017

Azione	1/b – Opuscolo sulla storia del CPO e sul CUG
Titolo	DAL CPO AL CUG. Per una storia degli organismi di parità e delle azioni positive nell'Università di Messina
Responsabili del progetto	Cocchiara e Spatari
Destinatari	Pubblicazione nel sito web e circolazione della versione a stampa tra i dipendenti dell'Ateneo, ma anche all'esterno e tra gli studenti, i dottorandi, gli assegnisti e gli specializzandi.
Risorse finanziarie	Ateneo e CUG
Descrizione intervento e obiettivi	La pubblicazione, stampata con mezzi interni, è articolata in una PRIMA PARTE destinata a non far perdere memoria delle attività e dei risultati conseguiti dal CPO, anche in considerazione della prevista continuità di azione tra i due organismi di parità, e in una SECONDA PARTE riguardante il CUG, la sua attuale composizione, le sue funzioni e compiti e il programma che intende realizzare nel triennio iniziale.
Strutture universitarie coinvolte	Organi di governo dell'Ateneo e OO.SS. – Ufficio stampa, comunicazione strategica e web
Eventuali partner	Consigliera provinciale di parità
Tempi e fasi di attuazione	Dopo l'approvazione del PAP

Azione	1/c – Conferenza stampa sul CUG e il Piano triennale di Azioni Positive
Titolo	IL CUG DELL'UNIVERSITÀ DI MESSINA E LA SUA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE
Responsabili	Tutti i componenti del CUG UniME
Destinatari	Tutti i soggetti interni ed esterni all'Università
Risorse finanziarie	Ateneo
Descrizione intervento e obiettivi	Iniziativa destinata a far conoscere non solo ai dipendenti universitari e agli studenti, ma anche alla città il nuovo organismo antidiscriminatorio e di parità e l'attività da esso intrapresa, anche al fine di sollecitare la creazione di reti cittadine e provinciali. In questa occasione potrà diffondersi l'opuscolo di cui all'azione 1/b.
Strutture universitarie coinvolte	Organi di governo dell'Ateneo e OO.SS.
Eventuali partner	Consigliera provinciale di parità
Tempi e fasi di attuazione	Dopo l'approvazione del PAP



Università degli Studi di Messina



Azione	1/d – Corso di formazione sui CUG
Titolo	IL RUOLO DEI CUG NELLE UNIVERSITÀ ITALIANE. STRUMENTI E CRITICITÀ DELLA RECENTE NORMATIVA
Responsabili	Alosi e Interdonato
Destinatari	I componenti degli organismi di parità degli Atenei italiani e degli enti pubblici
Risorse finanziarie	CUG
Descrizione intervento e obiettivi	Il corso si propone di trattare, in prospettiva multidisciplinare, i temi della riforma introdotta dalla l. 4 novembre 2010, n. 183, che ha previsto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni, comprese le Università, di istituire Comitati Unici di Garanzia (CUG). Oltre a fornire i contenuti teorici, il percorso formativo prevede la partecipazione attiva degli iscritti a gruppi di lavoro sui temi affrontati.
Strutture universitarie coinvolte	Ufficio formazione d'Ateneo
Eventuali partner	Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, Consigliera provinciale di parità, CUG del territorio (e in particolare, il CUG dell'AOU Policlinico di Messina)
Tempi e fasi di attuazione	2015-2017

2) AZIONI DI PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE, DELLE PARI OPPORTUNITÀ, DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E DEL CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

Azione	2/a – Convegni, seminari, presentazione di libri, mostre e spettacoli
Titolo	<i>(titoli diversi)</i>
Responsabili del progetto	<i>(responsabili di volta in volta stabiliti)</i>
Destinatari	Tutti i soggetti interni ed esterni all'Università
Risorse finanziarie	Risorse del CUG; contributi dei Dipartimenti e dell'Ateneo; contributi della Consigliera provinciale di parità; contributi esterni.
Descrizione intervento e obiettivi	Organizzazione di convegni, seminari, presentazione di libri, mostre e spettacoli (teatrali-musicali) sulle materie di competenza del CUG e le sue linee d'azione.
Strutture universitarie coinvolte	Dipartimenti universitari.
Eventuali partner	Collaborazione con altre istituzioni a livello locale e nazionale; soggetti ed enti esterni.
Tempi e fasi di attuazione	2015-2017



Università degli Studi di Messina



Azione	2/b – Cortometraggio sulle aree tematiche del CUG
Titolo	<i>(da definire)</i>
Responsabili del progetto	Parito
Destinatari	Tutti i soggetti interni ed esterni all'Università
Risorse finanziarie	Risorse del CUG e contributo della Consigliera di parità
Descrizione intervento e obiettivi	Promozione di un cortometraggio sulle aree tematiche del CUG (pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alla violenza morale e psicologica e alle molestie sessuali) affidato, attraverso bando pubblico, a studentesse e studenti dei Corsi di Laurea triennale L/20-L/16 in <i>Scienze dell'informazione</i> percorso <i>Comunicazione pubblica</i> , L/15-L/3 in <i>Turismo culturale e discipline delle arti, della musica e dello spettacolo</i> e del Corso di Laurea Magistrale LM/49-LM/65 in <i>Turismo e spettacolo</i> , da diffondere anche tra i ragazzi delle scuole medie inferiori e superiori, come tecnica mediatica efficace e immediata per dibattere e confrontarsi con le nuove generazioni. Il progetto selezionato sarà premiato con un incentivo per la frequenza di attività formative d'eccellenza nel settore della comunicazione pubblica e della "pubblicità progresso".
Strutture universitarie coinvolte	Corso di Laurea triennale L/20-L/16 in <i>Scienze dell'informazione</i> percorso <i>Comunicazione pubblica</i> (prof. Mario Bolognari); Corso di Laurea triennale L/15-L/3 in <i>Turismo culturale e discipline delle arti, della musica e dello spettacolo</i> (prof. Edoardo Otranto); Corso di Laurea Magistrale LM/49-LM/65 in <i>Turismo e spettacolo</i> (prof. Dario Tomasello)
Eventuali partner	
Tempi e fasi di attuazione	triennio 2015-2017

Azione	2/c – Adesione e partecipazione alle attività di organismi che mettono in rete CUG e CPO delle Università italiane
Titolo	L'importanza della rete
Responsabili del progetto	Presidente e vice-presidenti <i>pro tempore</i>
Destinatari	
Risorse finanziarie	
Descrizione intervento e obiettivi	Adesione, sostegno e partecipazione attiva a organismi e associazioni che mettono in rete le/i rappresentanti (in carica) dei Comitati universitari che operano con riferimento alle tematiche delle pari opportunità, del benessere organizzativo e del contrasto alle discriminazioni, al fine di costruire sistematici rapporti di collaborazione interatenei sulle aree di competenza, pianificare obiettivi comuni, scambiare programmi e informazioni e collaborare alla realizzazione di percorsi formativi, iniziative di diffusione della cultura di genere e azioni positive.



Università degli Studi di Messina



Strutture universitarie coinvolte	
Eventuali partner	Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane
Tempi e fasi di attuazione	2015-2017

Azione	2/d – Catalogazione e fruizione pubblica di eventuali donazioni di libri, documenti e/o biblioteche private
Titolo	La biblioteca del CUG
Responsabili del progetto	Alosi, Tuttocuore, Lisitano e Pappalardo (e responsabile Ufficio CUG)
Destinatari	Tutti i soggetti interni ed esterni all'Università
Risorse finanziarie	Ateneo, CUG e donatori privati
Descrizione intervento e obiettivi	Si prevede la possibilità di essere destinatari di donazioni di libri, documenti o di intere biblioteche da parte di privati considerati di specifico interesse nell'ambito dei settori scientifici di competenza del CUG e più in generale in materia di cultura di genere, legislazione sulle pari opportunità, <i>women's studies</i> , della storia della questione femminile, della letteratura delle donne e di significativi profili di donne.
Strutture universitarie coinvolte	CUG, SBA
Eventuali partner	
Tempi e fasi di attuazione	1) Accettazione donazione, i cui materiali dovranno essere già inventariati; 2) stesura Regolamento; 3) catalogazione materiale librario e documentario; 4) assistenza e pubblica fruizione, negli orari d'ufficio, curata dal personale del CUG.
Azione	2/e – Creazione di una BIBLIOTECA VIRTUALE sulle pari opportunità, la cultura di genere e la storia delle donne
Titolo	La Libreria delle Donne
Responsabili del progetto	Alosi, Tuttocuore e Lisitano
Destinatari	Tutti i soggetti interni ed esterni all'Università
Risorse finanziarie	Ateneo, CUG e altri enti e istituzioni
Descrizione intervento e obiettivi	Prevista dai precedenti PAP del CPO, l'azione, intesa a realizzare uno strumento di sensibilizzazione, divulgazione e conoscenza delle tematiche di genere, si propone la creazione di una BIBLIOTECA VIRTUALE che rivolga attenzione particolare alla promozione della lettura e della divulgazione e all'approfondimento della cultura di genere, della legislazione sulle pari opportunità, degli <i>women's studies</i> , della storia della questione femminile, della letteratura delle donne e di significativi profili di donne.



Università degli Studi di Messina



Strutture universitarie coinvolte	CUG, SBA, Biblioteche di Dipartimento
Eventuali partner	Altre biblioteche pubbliche e private
Tempi e fasi di attuazione	2015-2017 - Si articolerà in tre fasi: 1) Costituzione di un Comitato Scientifico-Operativo incaricato di seguire le varie fasi di realizzazione del progetto e composto dal/lla Direttore/trice dello SBA, dalla/dal Presidente del CUG, 1 dipendente dello SBA e 2 componenti del CUG; 2) Coinvolgimento delle strutture di biblioteca di Ateneo, dello SBA e delle biblioteche pubbliche e private che possano lavorare con il Comitato Scientifico alla realizzazione del progetto; 3) Selezione del personale di biblioteca delle strutture (Dipartimenti) che intenderanno collaborare alla realizzazione del catalogo virtuale (n. 14) e di n. 4 unità di personale esterno per la catalogazione del materiale reperito presso biblioteche private o di altri enti; 4) Realizzazione della “Libreria delle Donne” tramite: a) censimento del materiale bibliografico da inserire nel catalogo; b) catalogazione; c) inserimento dati.

Azione	2/f – Borse di studio per percorsi di alta formazione sulla cultura di genere e la storia delle donne
Titolo	<i>(titoli diversi)</i>
Responsabili del progetto	Commissione all'uopo costituita
Destinatari	Studentesse, laureande o dottorande per partecipare alla “Scuola estiva di storia delle donne” o ad altri percorsi formativi o master su tematiche di genere
Risorse finanziarie	CUG
Descrizione intervento e obiettivi	Divulgazione a mezzo bando pubblico e selezione delle vincitrici da parte di una commissione formata da docenti dell'Ateneo
Strutture universitarie coinvolte	
Eventuali partner	
Tempi e fasi di attuazione	2015-2017

Azione	2/g – Premi di laurea
Titolo	<i>(da definire)</i>
Responsabili del progetto	Pruiti
Destinatari	Laureande/i, dottorande/i e specializzane/i
Risorse finanziarie	CUG



Università degli Studi di Messina



Descrizione intervento e obiettivi	Istituzione di un premio annuale per la migliore TESI DI LAUREA in pari opportunità, storia delle donne, cultura di genere, normative antidiscriminatorie, medicina di genere, farmacologia di genere etc.
Strutture universitarie coinvolte	Tutti i Dipartimenti, i corsi di laurea triennali e magistrali, i dottorati di ricerca e le scuole di specializzazione dell'Università di Messina
Eventuali partner	
Tempi e fasi di attuazione	2015-2017

Azione	2/g – Sponsorizzazione ricerche finalizzate
Titolo	<i>(titoli e tematiche diverse sulle materie di competenza del CUG)</i>
Responsabili del progetto	Commissione appositamente costituita
Destinatari	Dottorande/i e assegnisti/e di ricerca
Risorse finanziarie	CUG
Descrizione intervento e obiettivi	Divulgazione a mezzo bando pubblico e selezione delle/dei vincitrici/tori da parte di una commissione formata da docenti dell'Ateneo. Contributo alla pubblicazione del lavoro di ricerca, per avviare una collana del CUG.
Strutture universitarie coinvolte	Tutti i Dipartimenti e i dottorati di ricerca dell'Università di Messina
Eventuali partner	Associazioni femminili
Tempi e fasi di attuazione	2015-2017

3) AZIONI DI FORMAZIONE

Azione	3/a – Collaborazione ai Corsi “Donne, politica e istituzioni”
Titolo	Corsi “Donne, politica e istituzioni”
Responsabili del progetto	la Coordinatrice o il Coordinatore <i>pro tempore</i> del Corso DPI
Destinatari	Corsisti, compresi i dipendenti dell'Ateneo, per i quali il corso, d'intesa con l'Ufficio formazione d'Ateneo, costituisce attività di <i>long life learning</i>
Risorse finanziarie	Ateneo e Dipartimento per le Pari Opportunità – Presidenza del Consiglio dei Ministri
Descrizione intervento e obiettivi	In continuità con il passato, il CUG partecipa all'organizzazione, collabora alla definizione del piano didattico e sostiene, laddove necessario, economicamente il Corso DPI.



Università degli Studi di Messina



Strutture universitarie coinvolte	Dipartimento di Scienze Giuridiche e Storia delle Istituzioni dell'Università di Messina, dov'è incardinato il Corso DPI
Eventuali partner	Consigliera provinciale di Parità
Tempi e fasi di attuazione	Se e quando il Dipartimento per le Pari Opportunità bandirà l'avviso pubblico per il Corso DPI

Azione	3/b – Corsi sulla <i>leadership</i>, sulle pari opportunità, sul benessere organizzativo e sull'applicazione del “Codice di comportamento” antimolestie
Titolo	<i>(da definire)</i>
Responsabili del progetto	Parrinello ed Estollere
Destinatari	Dirigenza e figure apicali dell'Università di Messina
Risorse finanziarie	CUG e Consigliera provinciale di parità
Descrizione intervento e obiettivi	Organizzazione e realizzazione di percorsi formativi sulla <i>leadership</i> autorevole e collaborativa per ottimizzare la gestione delle risorse umane, sulla normativa in materia di pari opportunità, sul benessere organizzativo e sull'applicazione del “Codice di comportamento” antimolestie. Particolare attenzione sarà prestata alla implementazione di una organizzazione del lavoro e di una mentalità destinate al passaggio dalla logica della non discriminazione alla gestione della diversità (non solo di genere, ma anche di razza, cultura, etnia, religione, età, disabilità e orientamento sessuale) attraverso la formazione a dirigenti e direttori delle strutture mirata a far comprendere quanto la valorizzazione della diversità possa migliorare la <i>performance</i> individuale e organizzativa.
Strutture universitarie coinvolte	Ufficio formazione d'Ateneo – Docenti dell'Ateneo – Professionisti, consulenti ed esperti esterni
Eventuali partner	Ufficio formazione del Dipartimento Giustizia Minorile – Consigliera provinciale di Parità
Tempi e fasi di attuazione	2015-2017

Azione	3/c – Corso di Autostima
Titolo	“PETRA” – Percorsi di Empowerment, Tecniche e Riflessioni per potenziare l'Autostima
Responsabili del progetto	Giannetto e Giovinazzo
Destinatari	Dipendenti e studenti dell'Ateneo motivati allo sviluppo individuale
Risorse finanziarie	CUG, Ufficio Formazione e soggetti esterni



Università degli Studi di Messina



Descrizione intervento e obiettivi	Previsto nei precedenti PAP del CPO, tale percorso formativo è concepito e strutturato con l'intento prioritario di attivare un processo di potenziamento dell'autostima e dell'autoefficacia. Prevede la conoscenza di sé e la valorizzazione delle proprie capacità e attitudini al fine di mantenere un equilibrio psico-fisico che migliori le condizioni di lavoro e i rapporti interpersonali all'interno e all'esterno dell'Università.
Strutture universitarie coinvolte	Ufficio formazione - Docenti dell'Ateneo – Professionisti, consulenti ed esperti esterni
Eventuali partner	Consigliera provinciale di Parità – Associazioni femminili etc.
Tempi e fasi di attuazione	2015-2017

Azione	3/d – Corsi di alfabetizzazione digitale
Titolo	Informatica per l'Università
Responsabili del progetto	Mulfari
Destinatari	Dipendenti dell'Ateneo di Messina
Risorse finanziarie	CUG
Descrizione intervento e obiettivi	Anche questo percorso formativo era previsto nei precedenti PAP del CPO ed è stato realizzato con successo, per tre edizioni, presso i laboratori di informatica nelle sedi dell'Università centrale (Facoltà di Economia, prof. Giuseppe Caristi) e di Papardo (Facoltà di Scienze, prof. Vincenzo Ciancio). Obiettivo è quello di far acquisire a quella parte <i>femminile</i> di personale amministrativo e di docenti con difficoltà nell'utilizzo dei nuovi media gli strumenti della tecnologia informatica e telematica per un migliore svolgimento del lavoro e l'ottimizzazione della comunicazione inter ed extra universitaria. L'azione si rivolge al personale femminile sul presupposto che il fenomeno del <i>knowledge divide</i> , ovvero il divario di conoscenza che separa chi è in grado di utilizzare il personal computer e la rete internet da chi non lo è, colpisca soprattutto le donne (dato nazionale da confrontare nell'Ateneo).
Strutture universitarie coinvolte	Ufficio formazione, Laboratori informatici d'Ateneo e CUG
Eventuali partner	
Tempi e fasi di attuazione	2015-2017

Azione	3/e – Corsi di alfabetizzazione digitale per disabili
Titolo	Informatica per tutti
Responsabili del progetto	Mulfari



Università degli Studi di Messina



Destinatari	Dipendenti e studenti dell'Ateneo di Messina
Risorse finanziarie	CUG
Descrizione intervento e obiettivi	Obiettivo è quello di far acquisire ai dipendenti e agli studenti dell'Università di Messina che hanno difficoltà nell'utilizzo dei computer le necessarie competenze per accedere alla tecnologia informatica e agli strumenti di <i>assistive technology</i> per un migliore svolgimento del lavoro e l'ottimizzazione della comunicazione <i>intra</i> ed <i>extra</i> universitaria. L'azione si rivolge ai disabili nel presupposto che il fenomeno del <i>knowledge divide</i> , ovvero il divario di conoscenza che separa chi usa proficuamente il personal computer da chi non è in grado di farlo, colpisce più duramente coloro che per le loro capacità non sono in grado di accedere fisicamente ai normali dispositivi di interazione con il computer. A tal fine l'azione è caratterizzata dalla possibilità che verrà data ai partecipanti di disporre e, eventualmente, di imparare ad utilizzare gli ausili informatici di cui l'Ateneo dispone.
Strutture universitarie coinvolte	Ufficio formazione, Ausilioteca di Ateneo, Laboratori informatici d'Ateneo e CUG
Eventuali partner	
Tempi e fasi di attuazione	2015-2017

4) AZIONI DI PREVENZIONE E PROMOZIONE DELLA SALUTE E DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Azione	4/a – Campagne di prevenzione contro il tumore al seno
Titolo	Ottobre rosa
Responsabili del progetto	Cocchiara – Spatari / Ruggeri – Estollere
Destinatari	Dipendenti dell'Ateneo di Messina
Risorse finanziarie	CUG; altri soggetti pubblici e privati
Descrizione intervento e obiettivi	Il successo della precedente edizione realizzata dal CPO induce a riproporre, a tutela della salute delle donne che lavorano presso l'Università di Messina, una campagna annuale di prevenzione contro il tumore al seno, consistente in un colloquio informativo e formativo, in visite mediche ed eventuali accertamenti sanitari in base a un calendario predisposto sulla scorta delle prenotazioni delle interessate nel mese di ottobre – mese dedicato alla prevenzione del tumore al seno – opportunamente concordati con la struttura medica coinvolta. Altre campagne potranno essere identificate in una seconda fase.



Università degli Studi di Messina



Strutture universitarie coinvolte	Unità Operativa Complessa di Oncologia dell'AOU Policlinico "G. Martino", diretta dal prof. G. Altavilla. Unità Operative Complesse da identificare in funzione delle ulteriori eventuali campagne di prevenzione.
Eventuali partner	Associazione "Per te donna" onlus – CUG Policlinico
Tempi e fasi di attuazione	ottobre 2015-ottobre 2016-ottobre 2017

Azione	4/b – Campagna di sensibilizzazione sui disturbi alimentari
Titolo	"Io sono le mie idee, non sono il mio peso!"
Responsabili del progetto	Ruggeri, Estollere e Giannetto
Destinatari	Dipendenti Ateneo; studenti e studentesse; soggetti esterni.
Risorse finanziarie	CUG; altri soggetti pubblici e privati.
Descrizione intervento e obiettivi	Già prevista nel PAP del CPO (ma non realizzata), questa azione intende sensibilizzare soprattutto la popolazione studentesca sull'obesità e i disturbi del comportamento alimentare, ossia sull'alterato rapporto tra il cibo e il proprio corpo. I DCA più noti sono indubbiamente bulimia e anoressia, ma ce ne sono anche altri poco conosciuti e non per questo meno gravi. Ecco perché è necessario fare più informazione su questi problemi ed evitare accuratamente di fornire ai minori modelli e canoni estetici fuorvianti e pericolosi per la loro salute psicofisica. Contestualmente, l'iniziativa proporrà anche una campagna di sensibilizzazione, valorizzazione e promozione a favore del consumo di prodotti alimentari "tipici" e "tradizionali" e la diffusione del "modello alimentare" basato sulla "dieta Mediterranea". Si tratta di un modello di consumo nel quale occupano una posizione preponderante, come fonte di energia, i prodotti vegetali (fra questi si evidenziano i cereali con tutti i loro derivati: pasta, pane ed altri prodotti meno diffusi), l'olio d'oliva, il vino, i legumi, e la frutta (agrumi in particolare). Questi prodotti, ben combinati fra loro, secondo la tradizione della cucina mediterranea, con l'aggiunta di corrette quantità di prodotti animali (carne, uova, pesce, formaggi), assicurano un'alimentazione valida, equilibrata e adatta a qualsiasi età. Tale modello alimentare è in grado di ridurre considerevolmente il rischio di insorgenza di certe malattie tipiche della nostra epoca e del nostro territorio. Per quanto concerne il nuovo modello alimentare, è da rilevare anche il consumo di prodotti tipici e tradizionali. In Italia, infatti, il consumo di prodotti a marchio DOP e IGP è elevato. In particolare, negli ultimi anni, conseguentemente ai cambiamenti intercorsi nelle preferenze e nei comportamenti d'acquisto da parte del consumatore, si è assistito ad un interessante <i>trend</i> evolutivo sia riguardo le quantità di prodotti tipici acquistati che rispetto ai valori realizzati. Le motivazioni di tali tendenze positive sono molteplici, e tra queste particolarmente importante è quella legata alla necessità manifesta-



Università degli Studi di Messina



	<p>ta dal consumatore di ricercare maggiore qualità e sicurezza alimentare. Il nuovo modello di consumo alimentare, legato al tipico, delinea il profilo di un consumatore che va alla ricerca di un prodotto ottenuto attraverso l'adozione di processi produttivi sostenibili e che possieda specifiche caratteristiche: il gusto, la genuinità, il valore nutrizionale, la salubrità, la varietà, la comodità d'uso, tutti aspetti attraverso i quali si concretizza un nuovo modo di intendere la qualità della vita da parte del consumatore.</p> <p>L'iniziativa consisterà nell'organizzazione di incontri pubblici; predisposizione di brochure e materiali informativi da distribuire all'interno dell'Università. Se possibile, d'intesa con una struttura specializzata, potrà prevedersi l'istituzione di un centro di ascolto per valutare l'incidenza della problematica al fine di indirizzare le azioni conseguenti; la predisposizione di questionari per indagine qualitativa e quantitativa sulle abitudini alimentari.</p>
Strutture universitarie coinvolte	Ateneo; professionisti; esperti
Eventuali partner	CUG Policlinico
Tempi e fasi di attuazione	2015-2017

Azione	4/c – Buone prassi per il benessere organizzativo
Titolo	Cos'è il benessere organizzativo?
Responsabili del progetto	Zanghì
Destinatari	Dipendenti Ateneo
Risorse finanziarie	CUG; altri soggetti pubblici e privati.
Descrizione intervento e obiettivi	Sperimentazioni, tramite questionari e/o seminari informativi, rivolte a tutto il personale, compresi direttori e dirigenti, per analizzare e individuare le modalità per dare vita ad un clima organizzativo sereno sul posto di lavoro e per ottimizzare le dinamiche nelle relazioni individuali.
Strutture universitarie coinvolte	Medico competente/Servizio di prevenzione e protezione, Consulente di fiducia, Centro Statistico d'Ateneo
Eventuali partner	Consigliera provinciale di parità – esperti esterni
Tempi e fasi di attuazione	2015-2017

Azione	4/d – Azioni a favore dei dipendenti disabili
Titolo	Diversamente abili
Responsabili del progetto	Mulfari



Università degli Studi di Messina



Destinatari	Dipendenti disabili dell'Università
Risorse finanziarie	CUG
Descrizione intervento e obiettivi	Analisi della situazione lavorativa e logistica dei dipendenti universitari con disabilità per verificare la possibilità di percorsi che possano valorizzare le loro professionalità
Strutture universitarie coinvolte	Ufficio disabili, Ufficio personale, Centro Statistico d'Ateneo
Eventuali partner	Strutture di ricerca, esperti della materia
Tempi e fasi di attuazione	2015-2017

Azione	4/e – Sport e disabilità
Titolo	Lo sport è una barriera inesistente
Responsabili del progetto	Micali
Destinatari	Dipendenti e studenti disabili dell'Università e degli istituti scolastici cittadini (IV° e V anno)
Risorse finanziarie	CUG – CUS UniME – Ufficio Servizi per i diversamente abili
Descrizione intervento e obiettivi	Attività sportive e di informazione rivolte agli studenti dell'Università e del IV e V anno degli istituti scolastici superiori della città. L'iniziativa è finalizzata a: <ul style="list-style-type: none">• fornire informazioni sul mondo dello sport paralimpico• avviare il disabile all'attività agonistica• promuovere la partecipazione a eventi, gare e campionati paralimpici
Strutture universitarie coinvolte	Impianti sportivi universitari scolastici e cittadini
Eventuali partner	CUS UniME – Ufficio Servizi per i diversamente abili
Tempi e fasi di attuazione	2015-2017

Azione	4/f – Campagna di sensibilizzazione contro il razzismo attraverso lo sport
Titolo	Un “calcio” al razzismo, uniti con lo sport
Responsabili del progetto	Giannetto e Micali
Destinatari	Dipendenti Ateneo; studenti e studentesse; soggetti esterni.
Risorse finanziarie	CUG; altri soggetti pubblici e privati.
Descrizione intervento e obiettivi	L'iniziativa prevede il lancio di una campagna di sensibilizzazione e di informazione, con l'obiettivo di promuovere i valori del dialogo interculturale nell'opinione pubblica e, in particolare, fra i giovani attraverso lo sport. Sono previste iniziative, al fine di coinvolgere tut-



	to l'Ateneo (in particolare la popolazione studentesca), sui temi della diversità e promuovere la ricchezza derivante da una società multietnica e multiculturale (opportunità per riflettere su stereotipi, pregiudizi e discriminazione). Il 21 marzo , giorno in cui si celebra in tutto il mondo la Giornata Mondiale contro il razzismo, si potrebbe organizzare, insieme al CUS, un torneo di calcio in cui ogni squadra partecipante è composta da almeno due studenti stranieri (per esempio Erasmus). Al fine di sensibilizzare gli studenti, all'entrata dei tornei organizzati dal CUG e dal CUS, si potrebbero distribuire <i>depliant</i> recanti la foto e la firma di calciatori (o più in generale sportivi) che hanno aderito all'iniziativa contro il razzismo, nonché materiale informativo e divulgativo teso ad una concreta attività di rimozione di comportamenti discriminatori.
	Considerata la diffusione della comunicazione sportiva, l'iniziativa potrebbe avere anche un buon ritorno d'immagine.
Strutture universitarie coinvolte	Ateneo; CUS - cittadella dello sport
Eventuali partner	
Tempi e fasi di attuazione	2015-2017

5) AZIONI DI CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA/TEMPI DI LAVORO

Azione	5/a – Sperimentazione di telelavoro domiciliare
Titolo	TE@M – TELElavoro nell'Ateneo di Messina
Responsabili del progetto	Parrinello, Interdonato, e Mulfari
Destinatari	L'azione positiva, in questa fase di sperimentazione, è destinata ai dipendenti con a carico familiari anziani, disabili o affetti da gravi patologie o con bambini in tenera età, compatibilmente con la "telelavorabilità" delle attività da svolgere e con le esigenze organizzative della struttura di appartenenza. Gli OBIETTIVI che si intendono perseguire in tale fase riguardano: 1) l'Amministrazione per la quale l'introduzione del telelavoro può coniugare innovazione, flessibilità, soddisfazione e soluzione di bisogni individuali, contenimento e razionalizzazione della spesa pubblica e, in una logica di efficienza, efficacia ed economicità, l'ottimizzazione delle risorse umane e la loro produttività, trasformando i rapporti di lavoro part-time in full-time, diminuendo le spese per i buoni pasto, incrementando il benessere lavorativo, permettendo una maggiore realizzazione delle pari opportunità fra uomini e donne, riducendo le esigenze di spazi con conseguente risparmio delle spese di gestione;
	2) i lavoratori e le lavoratrici nelle condizioni previste, che potranno giovare di una migliore organizzazione tra vita lavorativa e personale.



Università degli Studi di Messina



Risorse finanziarie	Ateneo, CUG
Descrizione intervento e obiettivi	L'azione si articolerà in tre <i>steps</i> : 1) l'approvazione del Regolamento sul telelavoro, ai sensi del D.P.R. 8 marzo 1999 n. 70 che detta per le pubbliche amministrazioni la disciplina di questo diverso modo di lavorare indipendente dalla localizzazione geografica dell'ufficio; 2) l'avvio delle procedure per l'attivazione del telelavoro; 3) l'avvio della sperimentazione dei progetti di telelavoro.
Strutture universitarie coinvolte	Direzione generale; Aggiornamento Statuto e regolamenti; Direzione Gestione del Personale; CIAM; CdA; OO.SS.; RSU e CUG.
Eventuali partner	
Tempi e fasi di attuazione	2015-2017

Azione	5/b – Servizi per l'infanzia
Titolo	Per un altro nido aziendale
Responsabili del progetto	Tuttocuore e Pappalardo
Destinatari	Personale docente e tecnico-amministrativo dell'Università di Messina
Risorse finanziarie	Fondi Regionali e cofinanziamento Università di Messina
Descrizione intervento e obiettivi	In continuità con il progetto avviato negli anni precedenti e confluito nella realizzazione di un nido aziendale al Policlinico, se ne propone la progettazione e realizzazione in altre strutture dell'Ateneo.
Strutture universitarie coinvolte	Ufficio Tecnico
Eventuali partner	
Tempi e fasi di attuazione	2015-2017

Azione	5/c – Servizi a tutela della maternità e dell'infanzia
Titolo	Baby Pit Stop
Responsabili del progetto	Tuttocuore e Pappalardo
Destinatari	Tutto il personale dell'Ateneo e i soggetti in formazione
Risorse finanziarie	CUG Ateneo, CUG AOU, aziende ospedaliere, associazioni pediatri
Descrizione intervento e obiettivi	Adesione all'iniziativa UNICEF: http://www.unicef.it/doc/4142/babypitstop.htm . Predisposizione di spazi accoglienti con comoda sedia+fasciatoio+angolo gioco bambini da destinare all'allattamento
Strutture universitarie coinvolte	4 sedi dell'ateneo: Centro/Policlinico/Papardo/Annunziata – Ufficio Tecnico
Eventuali partner	Unicef/Le mamme di Peter Pan (associazione di volontariato a sostegno dell'alto contatto: http://www.lemammedipeterpan.it/wordpress/)
Tempi e fasi di attuazione	2015-2017



6) AZIONI DI PREVENZIONE E CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE E A OGNI ALTRA FORMA DI DISCRIMINAZIONE FISICA E/O MORALE, DIRETTA E INDIRECTA

Azione	6/a – Modifica, diffusione e applicazione del “Codice di comportamento a tutela della persona nei luoghi di lavoro e di studio”
Titolo	Il Codice di Condotta dell’Università di Messina
Responsabile/i	Parrinello, Cocchiara, Giannetto, Interdonato e Spatarì
Destinatari	Tutto il personale universitario e la popolazione studentesca
Risorse finanziarie	CUG
Descrizione intervento e obiettivi	Aggiornamento del Codice di comportamento a tutela della persona nei luoghi di lavoro e di studio dell’UniME e allestimento di un opuscolo in formato cartaceo e in formato digitale con cui diffonderlo anche attraverso la pubblicazione sul sito web dell’Ateneo e su quello del CUG.
Strutture universitarie coinvolte	Aggiornamento Statuto e regolamenti – Organi di governo dell’Ateneo – Ufficio comunicazione strategica e web – Centro Stampa d’Ateneo
Eventuali partner	
Tempi e fasi di attuazione	2014-2015

Azione	6/b – Selezione e nomina della/del Consulente di fiducia e riattivazione “Centro di ascolto”
Titolo	Un/Una nuovo/a Consulente di fiducia per l’Università di Messina
Responsabili del progetto	Commissione appositamente costituita + gruppo di lavoro (<i>da designare</i>)
Destinatari	Tutto il personale universitario e la popolazione studentesca
Risorse finanziarie	Ateneo
Descrizione intervento e obiettivi	In attuazione degli artt. 6 e 7 del “Codice di comportamento a tutela della persona nei luoghi di lavoro e di studio” dell’UniME, avviare e portare a termine le procedure per la selezione del/la CONSULENTE DI FIDUCIA , figura professionale esterna all’Ateneo, nominata dal Rettore su proposta prima del CPO e adesso del CUG, con l’incarico di fornire consulenza e assistenza a chi è oggetto di molestie sessuali e di ogni altra forma di discriminazione fisica e/o morale, diretta e/o indiretta e di contribuire alla soluzione del caso. Alla nomina farà seguito la riapertura del disattivato servizio destinato ad offrire uno spazio di prima accoglienza, ascolto, informazione e supporto - anche legale - in materia di molestie sessuali e violenza fisica e/o morale.



Università degli Studi di Messina



	Il servizio, proficuamente attivato dal 2006 al 2009 dalla Consulente in carica (avv. Carmen Currò) e grazie al quale sono state risolte numerose criticità nell'ambiente di lavoro e di studio, si rivolge agli/alle studenti/esse, al personale tecnico-amministrativo e al personale docente, sia strutturato che a contratto, ai/alle dottorandi/e, assegnisti/e, contrattisti/e, specializzandi/e etc., garantendo il totale rispetto della <i>privacy</i> e le connesse misure di riservatezza.
Strutture universitarie coinvolte	Direzione Generale – Rettorato – Direzione Gestione Personale
Eventuali partner	
Tempi e fasi di attuazione	2015-2017

Azione	6/c – Doppio libretto universitario
Responsabili	Pruiti e Giovinazzo
Destinatari	Studenti/Studentesse che hanno in corso il procedimento di rettificazione del proprio sesso e che devono sostenere corsi ed esami con un nome che non corrisponde all'identità fisica.
Risorse finanziarie	
Descrizione intervento e obiettivi	
Strutture universitarie coinvolte	Senato Accademico, Segreterie studenti
Eventuali partner	
Tempi e fasi di attuazione	2015-2017

Azione	6/d – Mostre fotografiche e/o di vignette satiriche per sensibilizzare contro la violenza sulle donne
Titolo	<i>(titoli diversi)</i>
Responsabile	Alosi e Micali
Destinatari	Personale universitario, la popolazione studentesca e cittadina
Risorse finanziarie	
Descrizione intervento e obiettivi	Le mostre (come, per esempio, quella di “Corvo Rosso”, Ti amo troppo... , o altre che di volta in volta potranno essere proposte al CUG), per le modalità con cui è affrontato il tema della violenza di genere, si sono rivelate strumento efficace di comunicazione di tale complessa tematica soprattutto nel confronto con i giovani.
Strutture universitarie coinvolte	enti esterni
Eventuali partner	
Tempi e fasi di attuazione	2015-2017



7) AZIONI DI MONITORAGGIO

Azione	7/a – Bilancio di genere
Responsabile	esterna: prof. Luisa Puleio
Destinatari	Tutti i dipendenti dell'Università, organi di governo, Area gestione delle risorse umane
Risorse finanziarie	Ateneo, CUG
Descrizione intervento e obiettivi	Premesso che il presupposto di un bilancio di genere si fonda sulla considerazione che ogni azione pianificata a tutti i livelli (normativo, politico e di programmi) comporta implicazioni diverse sia per le donne che per gli uomini, incidendo in modo differente su di loro, in ragione dei diversi carichi di lavoro e familiari, obiettivo di tale azione è quello di realizzare un BILANCIO DI GENERE al fine di verificare in che modo e in quale misura l'insieme delle politiche d'Ateneo contribuisca alla parità di genere. Il risultato della ricerca sarà oggetto di pubblicazione scientifica da diffondere, in formato digitale, tra il personale universitario e la popolazione studentesca, tramite il sito del CUG.
Strutture universitarie coinvolte	Area della gestione del personale - Dipartimento di Scienze Economiche, Aziendali, Ambientali e Metodologie Quantitative
Eventuali partner	Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane
Tempi e fasi di attuazione	2015-2017

Azione	7/b – Monitoraggio delle carriere, indagini conoscitive, ricerche e analisi sul clima lavorativo, sulle scelte formative degli studenti e delle studentesse, degli specializzandi, assegnisti e dottori di ricerca, sulla condizione di soggetti portatori di diversità e delle donne che lavorano e studiano nell'Ateneo messinese
Responsabile	esterni: proff. Edoardo Otranto e Antonio Di Pino (e relativamente ai soggetti in formazione, una Commissione paritetica – studenti e docenti - appositamente costituita)
Destinatari	dipendenti dell'Ateneo e popolazione studentesca
Risorse finanziarie	Ateneo e CUG
Descrizione intervento e obiettivi	Le suddette indagini, da affidare al Centro Statistico d'Ateneo, sono destinate non solo ad acquisire i dati necessari per conoscere i destinatari dell'azione del CUG e le più significative criticità nelle loro condizioni di vita, di lavoro e di studio, ma anche a individuare le misure atte a realizzare condizioni di parità e di benessere organizzativo, da implementare nel nostro Ateneo
Strutture universitarie coinvolte	Ufficio personale, Ufficio disabili, Ufficio prevenzione e sicurezza, Centro statistico d'Ateneo



Eventuali partner	
Tempi e fasi di attuazione	2015-2017

8) AZIONI DI RETE

Azione	8/a – Adesione organismi nazionali di parità e creazione di reti territoriali e partenariati interistituzionali
Responsabili del progetto	la/il presidente <i>pro tempore</i>
Destinatari	
Risorse finanziarie	
Descrizione intervento e obiettivi	Tessere reti di collaborazione con organismi nazionali e territoriale al fine di potenziare l'efficacia delle azioni intraprese sulle materie di competenza.
Strutture universitarie coinvolte	
Eventuali partner	<i>(da individuare di volta in volta)</i>
Tempi e fasi di attuazione	2015-2017

9) AZIONI PER ACCEDERE AI FONDI COMUNITARI E A PROGETTI NAZIONALI E REGIONALI SULLE PARI OPPORTUNITÀ

Azione	9/a – Accesso a fondi comunitari, nazionali e regionali
Responsabili del progetto	Giannetto
Destinatari	Tutti coloro che, a diverso titolo, operano nell'Ateneo peloritano: popolazione studentesca, personale tecnico-amministrativo, personale docente strutturato e a contratto, ricercatori a tempo determinato, assegnisti/e, dottorandi/e, specializzandi/e, stagisti/e, personale con contratti atipici
Risorse finanziarie	
Descrizione intervento e obiettivi	Obiettivo dell'azione è quello di intercettare risorse accedendo ai contributi di Horizon 2020 e/o di altri Fondi europei e/o del Ministero del Lavoro (programma obiettivo) e/o di fondi messi a disposizione dal Dipartimento per le Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri e/ dalla Regione Siciliana, , destinati a promuovere la cultura di genere, le pari opportunità e la non discriminazione, a combattere l'esclusione sociale, in particolare per le categorie svantaggiate come le persone con disa-



Università degli Studi di Messina



Descrizione intervento e obiettivi	bilità, rafforzare la produttività e la competitività e promuovere la crescita economica e lo sviluppo sostenibile.
Strutture universitarie coinvolte	Ufficio fondi europei
Eventuali partner	Esperti esterni
Tempi e fasi di attuazione	2015-2017

10) AZIONI DI RENDICONTAZIONE DELLE ATTIVITÀ

Azione	10/a – Bilancio di mandato
Responsabili del progetto	la/il presidente <i>pro tempore</i> , Parito e Parrinello
Destinatari	tutti coloro che, a diverso titolo, operano nell'Ateneo peloritano: popolazione studentesca, personale tecnico-amministrativo, personale docente strutturato e a contratto, ricercatori a tempo determinato, assegnisti/e, dottorandi/e, specializzandi/e, stagisti/e, personale con contratti atipici
Risorse finanziarie	
Descrizione intervento e obiettivi	
Strutture universitarie coinvolte	
Eventuali partner	
Tempi e fasi di attuazione	A conclusione del mandato quadriennale del CUG 2014-2017