



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Piano di Azioni Positive

2020-2022



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

PREMESSA

La recente Direttiva n. 2 del 2019, *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*, ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la precedente Direttiva del 4 marzo 2011, *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*, con l’intento di rafforzare i CUG all’interno delle amministrazioni pubbliche.

In particolare, la Direttiva del 2019 specifica che *“La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un’adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l’azione amministrativa più efficiente e più efficace.”*

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG), nell’ambito dei suoi compiti propositivi, deve indicare all’amministrazione azioni positive al fine della predisposizione del “Piano triennale di azioni positive”, che l’amministrazione è tenuta ad adottare ai sensi dell’art. 48 del d.lgs. n. 198 del 2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*. La stessa norma prevede, in caso di mancata adozione del suddetto Piano, il divieto di assumere da parte dell’Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Il Piano triennale di azioni positive (PPA), in ragione del collegamento con il ciclo della performance, deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance.

Nell’ambito dei compiti di verifica, il CUG deve presentare entro il 30 Marzo di ogni anno al Magnifico Rettore, al Senato Accademico e al Consiglio di Amministrazione, una dettagliata relazione sulla situazione del personale riferita all’anno precedente, formulata in base ai dati e alle informazioni forniti dall’amministrazione, contenente un’apposita sezione sull’attuazione del PPA triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell’inadempienza dell’amministrazione.

Tale relazione deve essere trasmessa anche al Nucleo di valutazione ed è rilevante ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell’amministrazione e di quella individuale del dirigente responsabile.

Entro la stessa data la relazione del CUG deve essere inviata al Dipartimento della funzione pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità.

Anche l’ANVUR, nelle *“Linee guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane”* (par. 5 – Una mappa per l’integrazione) del gennaio 2019, raccomanda una correlazione con gli altri documenti di programmazione.

Secondo l’ANVUR: *“Il Piano dovrebbe prioritariamente basarsi sulla Relazione sulle azioni positive redatta dal Comitato Unico di Garanzia (CUG), tenendo conto altresì di eventuali attività di rilevazione dei bisogni effettuate direttamente dall’amministrazione, dal nucleo di valutazione nella sua funzione di OIV (e riportati nella apposita sezione della Relazione) o da soggetti terzi incaricati. Può avere ricadute in termini di fabbisogni formativi per il personale o di iniziative da promuovere a tutta la comunità accademica, con implicazioni dirette nel processo di budget e nel Bilancio preventivo”*.

Pertanto, al fine di avviare il processo di integrazione col ciclo della performance auspicato dall’ANVUR e di rispettare le indicazioni della Direttiva n. 2/2019 in prima applicazione, il PPA 2020 – 2022 viene adottato in allegato al Piano della performance.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG)

L'Ateneo di Palermo ha istituito nel 2012 il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, così come previsto dall'art. 21, Legge 4 novembre 2010, n. 183.

Nelle pubbliche amministrazioni i CUG contribuiscono all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza della prestazione collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo, nonché dall'assenza di qualsiasi forma di discriminazione, diretta e indiretta, dovuta a genere, età, disabilità, origine etnica, lingua, religione, identità di genere, opinioni politiche, orientamento sessuale. I CUG hanno inoltre compiti propositivi, consultivi e di verifica e operano in collaborazione con la/il Consigliera/e Nazionale di Parità; contribuiscono ad assicurare, in raccordo con il vertice dell'ente, un migliore ambiente lavorativo e collaborano al rafforzamento della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il CUG è previsto dall'art. 25 ("Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" – CUG) dello Statuto dell'Ateneo di Palermo.

Il CUG ha elaborato e approvato il proprio Regolamento con Decreto Rettorale n. 711 dl 27 marzo 2013 – visibile al link:

http://www.unipa.it/amministrazione/direzionegenerale/prevenzionedellacorruzione/u.o.normativaeregolamentidiateneoepriacy/.content/documenti/regolamenti_per_aree_tematiche_di_interesse/regolamenti_elezioni_e_funzionamento_organ_collegiali/140_Ed_Regolamento-per-la-disciplina-delle-modalita-di_funzionamento-del-del-Comitato-Unico-di-Garanzia---D.-R.-n.-711-del-27_03_2013.pdf

L'indirizzo e-mail è: cug@unipa.it.

Lo spazio web dedicato al CUG è on line al seguente link: <http://www.unipa.it/strutture/cug/>

PIANO DI AZIONI POSITIVE (PAP) 2020-2022

1. Monitoraggio e gestione delle situazioni di discriminazione

- Assegnazione sede al CUG ed all'istituenda/o Consigliera/e di Fiducia
- Norme antidiscriminatorie
- Consigliera di fiducia
- Carriera alias per studentesse/studenti
- Bilancio di Genere e Monitoraggio delle carriere

2. Conciliazione tempi di vita e di lavoro

- Asilo Nido e Centro estivo
- Servizi a supporto della conciliazione
- Servizi a supporto di disabilità, DSA
- Flessibilità, telelavoro e lavoro agile

3. Benessere lavorativo

- Qualità della vita lavorativa
- Rete di servizi

4. Formazione e sensibilizzazione

- Eventi e programmi di sensibilizzazione e formazione
- Linguaggio non discriminatorio

5. Azioni di comunicazione, network e sinergie

- Networking e sinergie
- Comunicazione e sezione web del portale



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

1. Monitoraggio e gestione delle situazioni di discriminazione

– Assegnazione sede al CUG ed all'istituenda/o Consigliera/e di Fiducia

L'Ateneo si impegna ad assegnare al CUG ed alla istituenda/o Consigliera/e di Fiducia una sede adeguata, dotata di arredi funzionali all'espletamento delle rispettive competenze.

– Norme antidiscriminatorie

L'Ateneo si propone di integrare il Codice Etico, emanato con D.R. n. 2741 del 18/07/2014, e il Codice di comportamento dell'Università degli Studi di Palermo, emanato con D. R. n. 463 del 18/02/2016, con specifiche disposizioni in materia di parità di genere, contro le discriminazioni e le molestie in ambito lavorativo e nell'ambiente accademico, in coordinamento con le norme disciplinari e in collaborazione con il CUG e con la istituenda/o Consigliera/e di fiducia.

– Consigliera/e di Fiducia

L'Università intende istituire la figura della/del Consigliera/e di Fiducia (figura di garanzia prevista in molti Atenei italiani), con lo scopo di garantire la continuità nelle funzioni di consulenza in materia di discriminazione, molestie e mobbing. L'azione della/del Consigliera/e si concentrerà anche sull'informazione e sulla formazione del personale e della popolazione studentesca al fine di promuovere la conoscenza del Codice Etico e di Comportamento dell'Ateneo e al fine di contribuire a renderlo un luogo di libera espressione della personalità nel rispetto della dignità di ciascuna/o.

– Carriera alias per studentesse/studenti

L'Ateneo (D.R. n. 1735 del 19 giugno 2018) ha approvato il Regolamento Alias per le studentesse e gli studenti in transizione di genere, dando così risposta alle comprensibili difficoltà di chi deve sostenere corsi ed esami e ha un nome che non corrisponde alla nuova identità fisica. L'Ateneo, inoltre, si propone di implementare ulteriori azioni anche in relazione ad eventuali esigenze della popolazione studentesca, soprattutto con riferimento alla manifestazione dell'espressione di genere.

– Carriera rifugiati

L'Ateneo si impegna ad implementare le azioni e migliorare le prassi volte all'inserimento ed all'inclusione degli studenti migranti rifugiati e richiedenti asilo, anche attraverso il coordinamento con la Clinica Legale per i Diritti Umani ed il Centro Interdipartimentale Migrare.

Nell'intento di favorire in maniera sempre più ampia e più efficace un percorso di aiuto all'adattamento e al benessere psicosociale degli studenti che provengono da altri Paesi, l'Università di Palermo opera al fine di agevolare il percorso di studio e di frequenza dei giovani richiedenti asilo o in possesso di protezione internazionale. In particolare, il Senato Accademico dell'Università di Palermo ha deliberato di avviare le procedure necessarie per consentire, anche ai richiedenti protezione internazionale in possesso di un permesso di soggiorno provvisorio, l'immatricolazione ai Corsi di Studio dell'Università, istituendo una Commissione Permanente per la valutazione delle qualifiche degli studenti stranieri. La Commissione valuta le richieste con modalità semplici e standardizzate, esaminando i titoli, il percorso di studio e la preparazione acquisita nei



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Paesi di Origine, in rete con il CNVQR (Coordinamento Nazionale sulla Valutazione delle Qualifiche dei Rifugiati).

L'Università degli Studi di Palermo ha stipulato una convenzione con il CIMEA, al fine di garantire il rilascio "Attestati di comparabilità" di titoli esteri a richiedenti asilo (con costi a carico di Unipa). In seguito alla adesione al CNVQR, l'Ateneo ha aderito alla sperimentazione dell'European Qualification Passport for Refugees (di seguito EQPR)

– Bilancio di genere e Monitoraggio delle carriere

L'Ateneo si propone di avviare nell'anno 2020 l'iter per la definizione del bilancio di genere, a partire dall'analisi di contesto. I dati verranno pubblicati sulle pagine web del CUG e diffusi attraverso i diversi canali istituzionali. Nel corso degli anni 2018 e 2019 ha preso sistematicamente avvio un processo di analisi delle carriere mirato a monitorare la distribuzione di genere tra le diverse componenti della comunità universitaria e promuovere iniziative finalizzate a colmare il divario di genere nel campo della scienza e della ricerca, nella rappresentanza nelle posizioni apicali, negli organi e nelle strutture di governo.

L'Ateneo si impegna a fornire al CUG entro il mese di Febbraio 2020 i dati necessari a redigere la relazione annuale da inviare al Nucleo ed agli Organi di Governo dell'Università, nonché al Dipartimento della Funzione Pubblica ed al Dipartimento per le Pari Opportunità. Si tratta dei dati statistici disaggregati, strumento essenziale per l'analisi del gender mainstreaming, in relazione alle carriere femminili e maschili nel sistema Universitario, con riferimento alla carriera accademica e scientifica, dirigenziale e del personale TA, utilizzando i dati disponibili al 31 dicembre 2019 (vd. Allegato A).

Con riferimento alle dinamiche di reclutamento e carriera, il principio di tutela delle assenze per genitorialità è costantemente applicato, in particolare per la valutazione delle attività e dei prodotti della ricerca del personale docente, nonché delle prestazioni e dei risultati e la salvaguardia delle indennità (previste dal C.C.I.) del personale tecnico-amministrativo.

Nel corso delle prossime annualità si darà continuità e sistematicità alle azioni di monitoraggio, di condivisione delle informazioni e di utilizzo delle stesse per definire possibili piani di equità di genere. Tali azioni sono anche propedeutiche all'adozione del bilancio di genere, in linea con quanto avviato da altre Università.

2. Conciliazione tempi di vita e di lavoro

L'Ateneo al fine di meglio comprendere le esigenze di cura di chi lavora e studia, in collaborazione con il CUG, si fa promotore di iniziative di analisi dei bisogni che potranno agevolare una progettualità mirata e sostenibile. Attraverso il CUG, l'Ateneo intende inoltre valutare, in collaborazione con i Dipartimenti e i Centri di ricerca, la realizzabilità di iniziative di avvicinamento e conoscenza dell'Università (e delle attività che vi si svolgono), destinate a figlie, figli e familiari del personale.

– Asilo Nido e Centro estivo

L'Ateneo si propone, ove possibile, alla luce degli accordi contrattuali già esistenti e degli spazi della sede di Viale delle Scienze, di aumentare il numero di bambini che possano avere accesso all'asilo nido e di innalzare l'età dei minori ammessi fino ai 6 anni, anche modificando il regolamento. Inoltre, l'Ateneo si propone di stipulare convenzioni con scuole materne e strutture educative per ampliare l'offerta rispetto a quella già esistente, considerati i limiti di numerosità e spazio imposti dalla struttura dell'asilo nido già presente in Viale delle Scienze.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

L'Università si propone di realizzare, eventualmente anche in convenzione, un Centro estivo che offra alle/ai figlie/i (0-6 anni) del personale universitario e delle/degli studentesse/studenti dell'Ateneo un ambiente qualificato ove sperimentare opportunità di socializzazione e di sviluppo dell'autonomia, di divertimento, di pratica sportiva, di cultura, nella prospettiva di favorire la conciliazione tra lavoro (studio) e famiglia.

– Spazi a supporto della conciliazione

L'Ateneo, attraverso il CUG, intende monitorare le diffuse necessità di asili nido, forme di baby parking, ludoteche e servizi di pre- e post-scuola tra il personale universitario e la comunità studentesca. In particolare, l'Ateneo con la collaborazione dei soggetti preposti, s'impegna a comprendere quali siano i principali bisogni per valutare la destinazione degli spazi a servizi di conciliazione.

L'Università si propone di valutare la realizzabilità di una prima, sperimentale, sala allattamento/cambio, aperta anche alla comunità studentesca nel campus di Viale delle Scienze.

– Servizi a supporto di disabilità e DSA

L'Ateneo ha implementato iniziative, progetti e servizi per il sostegno del personale e di studentesse e studenti dell'Ateneo in condizioni di disabilità e con DSA. Il CUG, a questo proposito, promuove uno sviluppo delle azioni, dei progetti speciali e dei servizi a supporto della popolazione studentesca con disabilità e DSA che sia coerente con i principi di non discriminazione.

– Flessibilità, telelavoro e lavoro agile

Gli interventi previsti sono volti a riconfermare quanto già avviato con il precedente PAP 2017-2019 in termini di progettazione e predisposizione degli strumenti operativi che consentano a tutto il personale una migliore conduzione dei tempi di vita e di lavoro.

Occorrono azioni sistemiche che prendano in considerazione le esigenze della famiglia, quali soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, organizzazione di un ambiente di lavoro tale da agevolare la conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Proseguiranno e saranno potenziate le azioni mirate all'incremento del numero delle prestazioni lavorative in modalità di telelavoro.

Un'azione sistematica di monitoraggio consentirà di valutare l'efficacia di questa soluzione organizzativa rispetto agli obiettivi di miglioramento del benessere, della qualità del lavoro e della conciliazione. Il monitoraggio potrà inoltre fornire elementi per migliorare il processo di promozione e gestione del tele-lavoro e di lavoro agile in Ateneo.

3. Benessere lavorativo

L'Ateneo prevede soluzioni differenziate in termini di orario di lavoro, a tutela del diritto alla conciliazione vita-lavoro e in una più ampia prospettiva di promozione del benessere; sostiene istituti importanti quali le ferie e i riposi solidali e il congedo per le donne vittime di violenza. In questa cornice, si potrebbero inoltre inserire iniziative di supporto al personale che riprende servizio dopo lunghi periodi di malattia.

Le azioni da mettere in campo, in proposito, intendono favorire la motivazione al lavoro e il coinvolgimento verso un progetto comune. Si promuoveranno indagini conoscitive che, utilizzando adeguati indicatori di "benessere" e "malessere", consentiranno al personale di esprimere la propria valutazione rispetto al contesto lavorativo.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Le indagini sul benessere organizzativo e sul clima lavorativo avverranno mediante la somministrazione di appositi questionari o l'utilizzo di eventuali ulteriori strumenti. Successivamente, sulla base dei dati emersi, sarà predisposto un piano di intervento.

Nel mettere al centro, inoltre, le necessità di chi studia e lavora, l'Ateneo s'impegna a continuare il confronto con AMAT, rete TRAM e Metro e istituzioni comunali per migliorare i tempi della città, nell'ottica della mobilità sostenibile che contraddistingue le politiche universitarie.

In linea con le più recenti trasformazioni del lavoro legate all'utilizzo delle tecnologie per scopi lavorativi e al fine di contenere i rischi derivati da una crescente pervasività del lavoro nelle vite personali, l'Ateneo, in accordo con il CUG, si impegna a riflettere sulle modalità di utilizzo delle tecnologie da parte del personale, individuando forme di tutela del diritto alla disconnessione, a garanzia della possibilità di recupero e del benessere.

- **Qualità della vita lavorativa**

L'Ateneo si propone di dare continuità agli interventi di sensibilizzazione, prevenzione e modalità di gestione dello stress da lavoro correlato, in collaborazione con il CUG ed esperte/i in tema di stress e qualità della vita lavorativa.

In particolare, l'Università si impegna a dare:

- visibilità ai risultati delle indagini realizzate e alle conseguenti azioni;
- continuità alle azioni di monitoraggio della qualità di vita del personale dell'Ateneo, includendo studentesse e studenti, al fine di indurre un dialogo costruttivo alla luce di esigenze e proposte/soluzioni organizzative.

- **Rete di servizi**

L'Ateneo, su impulso del CUG e in collaborazione con i soggetti coinvolti, si impegna a dare sostanza e visibilità alla rete di servizi, in parte già esistenti ed in parte in fase di definizione, che possono rispondere alle esigenze di chi lavora e studia presso l'Università degli Studi di Palermo. Rientrano in questa rete di servizi già attivi presso il Sistema Bibliotecario e Archivio Storico di Ateneo, il Centro di Orientamento Tutorato e Placement e l'U.O. Abilità Diverse, per i quali è previsto un progressivo adeguamento alle esigenze dell'utenza o una maggiore visibilità.

In particolare, il COT cura un servizio per gli studenti delle Scuole secondarie di secondo grado e per gli studenti di UNIPA, che prevede un complesso di azioni finalizzate a consentire la scelta consapevole del proprio percorso formativo e professionale, avendo cura di svolgere azioni positive indipendentemente da ogni connotazione di genere, cultura, etnia o religione e supportando eventuali disabilità. I servizi di orientamento in ingresso intendono accompagnare lo studente durante tutta la fase di accesso al percorso universitario per facilitare la scelta del Corso di Laurea attraverso attività di informazione, di accoglienza e di consulenza. In particolare, il SOAS-Sportello di Orientamento e Accoglienza Studenti Stranieri offre informazioni, sostegno ed accoglienza per avviare le procedure di iscrizione ai corsi universitari, assistenza e supporto nelle procedure di immatricolazione ed iscrizione universitaria; assistenza e supporto nella procedura di perfezionamento dei Titoli di Studio Esteri e assistenza nella procedura di Riconoscimento di Titolo Accademico Estero; assistenza e supporto nella procedura di preiscrizione degli studenti non comunitari residenti all'Estero, che hanno presentato domanda; informazioni ed aggiornamento sulla normativa in materia di immigrazione; assistenza e supporto nella procedura amministrativa di rilascio/rinnovo dei permessi di soggiorno; informazioni sui corsi d'italiano organizzati dall'Ateneo; informazioni sui servizi offerti dall'Università e dall'ERSU e su tutti i servizi presenti sul territorio dedicati ai cittadini immigrati.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

4. Formazione e sensibilizzazione

– Eventi e programmi di sensibilizzazione e formazione

L'Ateneo, anche per tramite del CUG, promuove e realizza, in collaborazione con la Questura, la Prefettura, il Comune di Palermo, l'amministrazione scolastica, i sindacati ed altri soggetti qualificati (ong e terzo settore) iniziative e occasioni di sensibilizzazione alle tematiche delle pari opportunità, del benessere lavorativo, di contrasto alle discriminazioni e ai rischi emergenti e di valorizzazione delle differenze.

In specifico, in occasione dell'8 marzo (Giornata internazionale della donna), del 17 maggio (Giornata internazionale contro l'omofobia), del 20 novembre (Transgender Day of Remembrance) e del 25 novembre (Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne), vengono proposti momenti di riflessione destinati al personale, alla popolazione studentesca e alla cittadinanza tutta.

Il percorso formativo rivolto al personale proseguirà nei prossimi anni e vedrà un'estensione alla componente studentesca, tenendo conto della necessità di una continuità in tali iniziative.

Alla luce delle esperienze già realizzate, tenuto conto degli obiettivi complessivi e di quelli specificamente indicati nel Piano, l'Università degli Studi di Palermo proseguirà nella formazione continua obbligatoria delle componenti (effettive e supplenti) del CUG, nell'organizzazione di iniziative informative/formative rivolte al personale sulla cultura di genere, delle pari opportunità, del benessere organizzativo e del contrasto alle discriminazioni anche in collaborazione, ove possibile, con altre istituzioni a livello locale e nazionale, tra cui la Conferenza degli Organismi di Parità delle Università italiane e gli altri Atenei.

Per il triennio, il piano formativo riguarderà, tra l'altro, i seguenti argomenti: Differenze di genere e asimmetrie nelle carriere; Disforia di genere e carriera alias; Generi, identità di genere e orientamenti sessuali nelle riflessioni sulla parità di trattamento nell'Università e sull'offerta dei servizi; Comunicazione pubblica e linguaggio di genere; Identità intersezionali: genere, classe, razza e rappresentazioni nello spazio pubblico; Disabilità e Università; Profili, contesti e dinamiche della violenza di genere.

L'Ateneo sostiene inoltre i singoli Dipartimenti e Centri di Ricerca nella promozione di iniziative di formazione trasversali in materia di "studi di genere" e, in collaborazione con tutti i soggetti che si occupano di tematiche antidiscriminatorie, favorisce momenti di sensibilizzazione in tema di contrasto alle discriminazioni.

L'Università promuove la diffusione e la realizzazione di iniziative sul genere e le pari opportunità nei diversi ambiti disciplinari ivi compresi i master e corsi di alta formazione ed anche borse di studio sulle predette tematiche.

L'Ateneo incoraggia, inoltre, la partecipazione delle ricercatrici ai programmi e ai finanziamenti europei di ricerca, al fine di contrastare il fenomeno del "leaking pipeline" e di implementare la presenza delle donne nella carriera accademica e scientifica.

L'Università, altresì, incoraggia con specifiche iniziative la partecipazione femminile nei gruppi di ricerca, inserendo la dimensione di genere nel contenuto della ricerca nei diversi settori scientifici.

L'Ateneo si propone, con il supporto del CUG, di indagare il fabbisogno formativo del personale docente e tecnico amministrativo e della componente studentesca.

– Linguaggio non discriminatorio

L'Ateneo è impegnato nell'utilizzo di corrette linee guida linguistiche, che permettano di eliminare forme di discriminazione di genere negli atti, nella documentazione, nella modulistica e nella comunicazione istituzionale; ad organizzare al proprio interno corsi di informazione e sensibilizzazione rivolti al personale e



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

agli organi di governo; a realizzare/supportare progetti volti alla diffusione di una cultura di riconoscimento dei generi nel linguaggio.

La graduale trasformazione delle prassi in tema di uso del linguaggio non discriminante richiede un'azione di monitoraggio. L'Ateneo e il CUG si impegnano a sostenere le iniziative di ricerca e i progetti di ulteriore sensibilizzazione a questa tematica.

Va reso più incisivo lo sviluppo della cultura del rispetto delle differenze e della valorizzazione delle pari opportunità attraverso molteplici attività con lo scopo di contrastare stereotipi e pregiudizi. Va avviata una campagna di sensibilizzazione al significato e all'importanza del linguaggio di genere e di diffusione del suo impiego. L'Ateneo darà impulso all'utilizzo graduale di un linguaggio non discriminatorio nel portale web e nei documenti amministrativi. Verrà inoltre proposto l'inserimento, in tutti i nuovi regolamenti, o in quelli che verranno modificati, della declinazione al femminile.

5 Azioni di comunicazione, network e sinergie

– Network e sinergie

L'Ateneo collabora con enti pubblici e privati, oltre che con la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane (<http://www.cpouniversita.it>), al fine di garantire la migliore interazione tra gli orientamenti della ricerca e della didattica improntati alle tematiche di equità di genere.

L'Università si propone di dare impulso alla costituzione di una Rete cittadina dei CUG - composta da Comune e Città Metropolitana, Regione, Camera di Commercio, Ordini Professionali, Aziende Sanitarie, Questura, Prefettura e altri soggetti qualificati, al fine di:

- favorire lo scambio di buone prassi ed informazioni;
- condividere azioni comuni, con particolare riferimento a quelle promosse nei Piani di Azioni Positive, nonché alle esperienze di formazione per garantire omogeneità di conoscenze e competenze ai soggetti che compongono la Rete;
- programmare e organizzare eventi, iniziative ed attività comuni;
- dare maggior visibilità ai CUG;
- mettere in condivisione professionalità;
- collaborare alla risoluzione di problematiche comuni.

– Comunicazione e sezione web del portale

L'Ateneo di Palermo ritiene strategico rafforzare la presenza del CUG con il presidio di una specifica sezione online del portale web, in cui troveranno spazio costanti approfondimenti su ruolo e funzioni, progetti e attività in tema di pari opportunità e benessere organizzativo, formazione, corsi e convegni, in linea con quanto indicato dal presente Piano.

Sono inoltre previste azioni mirate e sistematiche di informazione e comunicazione, al fine di diffondere la conoscenza del CUG tra i diversi soggetti che lavorano e studiano presso l'Università degli Studi di Palermo. In particolare, si ritiene importante rafforzare la conoscenza del CUG all'interno e all'esterno attraverso il ricorso ai canali istituzionali, ai social media, alla traduzione in inglese delle proprie pagine web e alla distribuzione di materiali informativi in occasione di specifici momenti della vita accademica.