UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI TRIESTE

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TRIESTE
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ATENEO

Prot. 20018
Trieste, 01 OTT 2014
Rep. 19-2014

30 SET 2014
(data)

Il presente Contratto Integrativo di Ateneo (*d'ora in avanti anche denominato Accordo*) è stipulato tra le delegazioni trattanti di Parte pubblica e di Parte sindacale (*d'ora in avanti anche denominate Parti*), costituite ai sensi dell'art. 9 del CCNL 16.10.2008, e così composte:

- Parte pubblica:
Rettore
Direttore Generale

- Parte sindacale:
Rappresentanti sindacali unitari (R.S.U.)
Rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di comparto firmatarie del CCNL in vigore.

UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI TRIESTE

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TRIESTE
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ATENEO

PIANI DI AZIONI POSITIVE 2014 – 2016
D.Lgs n. 198/2006

Premesso che la Parte Pubblica e la Parte Sindacale convengono sulla necessità di attuare, nel breve periodo, un processo culturale per:
- l'attuazione del principio di uguaglianza, mediante avvio di azioni concrete per produrre significativi effetti a favore dell'intera Comunità universitaria
- il rispetto e la valorizzazione delle diversità, quale fattore di qualità nelle relazioni con i cittadini e le cittadine, nelle modalità lavorative e nelle relazioni interne all'amministrazione
- la diffusione della cultura della parità e delle pari opportunità
- l'abbattimento delle discriminazioni di genere e di disabilità;

Visto il D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 "Testo unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità";

Visto il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche";

Visto il D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice di Pari Opportunità tra uomo e donna", che prevede, all'art. 48, la predisposizione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di piani triennali di azioni positive (PAP) tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne ed a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi;

Vista l'art. 21 della Legge 183/2010;

Vista la Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 24 marzo 2004;

Vista la Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007;

Visto il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

Visto il vigente CCNL del Comparto Università, in particolare gli artt. 4, comma 2, lettera "o" e 14;

UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI TRIESTE

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TRIESTE
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ATENEO

Vista la proposta formulata dal Comitato per le Pari Opportunità, anche con il contributo del Comitato paritetico per la prevenzione del fenomeno del mobbing, contenente il Piano di azioni positive per il triennio 2014-2016;

LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE

1. Di approvare il Piano di azioni positive per il triennio 2014-2016, proposto dal Comitato per le Pari Opportunità, con il contributo del Comitato paritetico per la prevenzione del fenomeno del mobbing (*Allegato n. 1*).
2. Di individuare prioritariamente le seguenti iniziative, da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, in quanto i relativi progetti possono essere avviati senza oneri aggiuntivi per l'Ateneo:

AZIONE – TITOLO	**OBIETTIVO**	**priorità**
ORGANIZZAZIONE CORSI (BASE E AVANZATO) "DONNE, POLITICA E ISTITUZIONI"	Continuare l'esperienza dei corsi "Donne, Politica e Istituzioni" iniziati nel 2005 e proseguiti fino ad oggi, ogni anno, I corsi - fortemente interdisciplinari – si inseriscono in un piano più ampio di long-life learning che prevede altri corsi mirati alla diffusione e al rafforzamento della cultura di genere tra occupate/e non ancora occupate/i fornendo gli strumenti per lavorare anche in ambito istituzionale e politico.	(*)
ORGANIZZAZIONE CORSI DI FORMAZIONE SULLA LEADERSHIP FEMMINILE E PER LE DONNE NEI CONSIGLI DI AMMINISTRAZIONE	In seguito all'approvazione della legge 120/2011, che ha introdotto in Italia l'obbligo temporaneo di rispettare un'equa rappresentanza di genere nei consigli di amministrazione e nei collegi sindacali delle società quotate e partecipate pubbliche, si rendono necessari corsi di formazione mirati per formare competenze in materia	
DIVULGAZIONE DEGLI STUDI CONDOTTI DA DONNE O CON CONTENUTO DI GENERE	Incrementare la visibilità delle studiose dell'Università di Trieste attraverso la divulgazione degli studi da loro condotti. Promuovere la cultura della parità di genere attraverso l'enfasi su studi che analizzano entrambi i sessi o che adottano un'ottica di genere.	
PERSONE CON DISABILITÀ, CUG E	Predeterminare le modalità di consultazione	(*)

UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI TRIESTE

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TRIESTE
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ATENEO

ATENEO	del CUG con atti interni (Direttiva 4 marzo 2011 Ministro Pubblica Amministrazione e Innovazione e Ministro Pari Opportunità)	
PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA' (PO) PER STUDENTI E STUDENTESSE CON DISTURBI SPECIFICI DELL'APPRENDIMENTO (DSA)	Assicurare a studenti e studentesse con DSA le PO nel percorso di studio	(*)
CONSIDERAZIONE DEI PERIODI DI CONGEDO PER MALATTIA, PER MATERNITA' E PARENTALI NELLA VALUTAZIONI INTERNE DELL'ATENEO	Tenere nella dovuta considerazione i periodi di congedo per malattia, per maternità e parentali nelle valutazioni della ricerca, della produttività e di qualunque altro tipo, relative al personale docente e tecnico-amministrativo	(*)
UTILIZZO DI UN LINGUAGGIO NON SESSISTA NEI TESTI PRODOTTI DALL'ATENEO	Sensibilizzazione rispetto alla cultura di genere e alle discriminazioni di genere attraverso una attenzione particolare al linguaggio. Scoraggiare l'utilizzo di tutte quelle forme legate a una visione androcentrica del mondo; promuovere l'uso di un linguaggio, più ampio e flessibile, in grado di registrare anche la presenza femminile nei vari aspetti della vita quotidiana	
DISAGGREGAZIONE PER GENERE DEI DATI STATISTICI E DI VALUTAZIONE	Messa a disposizione di strumenti utili a un'analisi del contesto universitario e dei risultati principali delle misure di pari opportunità e di antidiscriminazione	(*)

3. Di subordinare l'avvio delle seguenti azioni alla stima corretta dei costi e al reperimento delle relative risorse finanziarie:

AZIONE - TITOLO	**OBIETTIVO**	**priorità**
ASILO NIDO E SERVIZI EDUCATIVI	Favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e studio con i tempi e gli impegni della vita privata e familiare, per consentire progressioni di carriera e miglior rendimento negli studi.	(*)
SPAZIO BENESSERE	Realizzare corsi di informazione e spazi ritrovo con l'obiettivo di migliorare il benessere dei lavoratori/trici e studenti/esse.	
CENTRO STUDI DI GENERE	Riconosciuta a livello internazionale la prospettiva di genere come elemento centrale nella ricerca e nella formazione, l'Ateneo si impegna a sostenere e sviluppare un Centro Studi di Genere che raccolga, favorisca e stimoli	

	studi e ricerche – nazionale e internazionale – fondati su questa prospettiva, rafforzando al tempo stesso insegnamenti e momenti di formazione.	
FORMAZIONE SUGLI ASPETTI NORMATIVI DELLE PARI OPPORTUNITA' (PO) E DELL'UTILIZZO DI UN LINGUAGGIO NON SESSISTA NEI TESTI PRODOTTI DALL'ATENEO	Formare il personale dell'Ateneo sul tema delle PO: direttive e leggi nazionali e internazionali e regolamenti dell'Ateneo in materia	(*)
AZIONI DI CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE CONTRO LE DONNE	Favorire l'attenzione alla violenza di genere, alle sue conseguenze e alle azioni di contrasto, sia nell'attività didattica sia nella ricerca (seguendo le indicazione delle Linee Guida dell'OMS sulla violenza contro le donne, 2013, e del Rapporto EC Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation, 2012). In particolare, promuovere: l'inclusione di questi temi nei vari insegnamenti in cui è pertinente; lo sviluppo di attività di ricerca in proposito.	(*)
MEDICINA DI GENERE	Promuovere la conoscenza della Medicina di genere attivando un insegnamento a scelta destinato a studenti e studentesse del Corso di Laurea in Medicina e Chirurgia, aperto anche ad altri Corsi di Laurea.	
ABBATTIMENTO DEGLI OSTACOLI PER PERSONE CON DISABILITÀ VISIVE	Le persone con disabilità visive soffrono una pesante limitazione nel libero accesso all'informazione scritta, sia per scopi di studio e di promozione culturale che per lo svolgimento di varie attività. E' importante quindi fornire loro un servizio tempestivo ed economico per superare un *gap* informativo potenzialmente escludente o limitante. L'azione si propone di integrare e potenziare l'attuale servizio fornito all'Ateneo da un soggetto professionale.	(*)

4. I progetti riportati al punto 3. saranno realizzati secondo un ordine di priorità, condiviso con gli Organismi di Parità/Comitato Unico di Garanzia – CUG, e finanziati progressivamente, in ordine alla loro fattibilità e all'interesse dell'Ateneo.
5. Le Parti concordano che le ulteriori proposte di azioni positive presentate dal Comitato Pari Opportunità saranno oggetto di discussione tra le Parti entro il mese di settembre 2014 e costituiranno parte integrante del presente Accordo.
6. L'efficacia del presente Accordo e degli atti da esso derivanti cessa, in ogni caso, il 31 dicembre 2016.

UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI TRIESTE

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TRIESTE
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO D'ATENEO

I FIRMATARI
L'Università degli Studi di Trieste, nelle persone di:

Maurizio Fermeglia, Rettore _____

Maria Pia Turinetti di Priero, Direttore Generale _____

e i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali, nonché Rappresentanti sindacali unitari

- per le Organizzazioni sindacali:

FLC - CGIL _____

CISL - UNIVERSITA' _____

UIL - PA - coord. Univ./Ric. _____

FED. NAZ. CONFSAL SNALS UNIV./CISAPUNI _____

CSA – CISAL _____

RdB/PI _____

- per i Rappresentanti sindacali unitari:

CONTARDO Mara _____

COSSUTTA Nives _____

GRASSO Fulvio _____

MORELLI Paola _____

PUGLIATTI Ferdinando _____

SLATAPER Matteo _____

SPADEA Daniela _____

WADIA Laila _____

ZEBOCHIN Ferdinando _____

PIANO DI AZIONI POSITIVE - PAP – 2014/2016

1 AREA CONCILIAZIONE TRA TEMPO DEL LAVORO E TEMPO DELLA CURA

A. Asilo nido e servizi educativi

AZIONE	ASILO NIDO E SERVIZI EDUCATIVI
DESTINATARI	Personale dell'Ateneo a tempo indeterminato e determinato, studentesse e studenti.
OBIETTIVI	Favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e studio con i tempi e gli impegni della vita privata e familiare, per consentire progressioni di carriera e miglior rendimento negli studi.
DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	Azioni già in corso a favore del personale dell'Ateneo: *Contributo a sostegno delle spese per le rette di frequenza dei figli di asili nido privati o comunali.* *Contributo a sostegno delle spese per i servizi di mensa scolastica dei figli, iscritti alla scuola dell'infanzia, scuola primaria e secondaria di primo grado, a tempo pieno e tempo prolungato.* *Contributo a sostegno delle spese per i servizi di integrazione scolastica (SIS) dei figli iscritti alla scuola primaria e secondaria di primo grado.* *Contributo a sostegno delle spese sostenute per la retta dei figli iscritti a centri estivi privati e/o centri estivi/ricreatori comunali.* *Contributo per l'iscrizione propria o dei familiari a carico a corsi di studio di scuola primaria, secondaria di primo grado e superiore, universitari e post-universitari, per l'acquisto dei relativi libri di testo e del materiale ad uso didattico.* (n. 362 beneficiari/e complessivi)
	Nuove azioni: 1. Studio di fattibilità per la realizzazione di un asilo nido aziendale e servizi educativi aziendali temporanei per l'infanzia (baby parking, ludoteche) che costituiscano un supporto per la partecipazione a lezioni, convegni, attività scientifiche, formative, di servizio.
FASI	Fase 1: studio dei dati e della fattibilità dei progetti Fase 2: avvio dei rapporti politici e amministrativi necessari alla realizzazione degli interventi programmati Fase 3: presentazione dei risultati Fase 4: avvio degli interventi logistici
ATTORI COINVOLTI	Rettore, Direzione Generale, Divisione Gestione Economica Finanziaria - GEF, Divisione Edilizia e Tecnica - DET, Delegata per il Riequilibrio delle opportunità, necessità didattiche speciali e disabilità e Delegato per l'Edilizia, miglioramento della qualità degli spazi e delle strutture didattiche, Organismi di parità/CUG, OO.SS., RSU., Docenti del Corso di laurea in Psicologia e del DISU, RLS.
COLLABORAZIONI	Comune di Trieste, Provincia di Trieste, Regione FVG.
COSTI	Da stimare
RISORSE FINANZIARIE	Da reperire
NOTE DELL'AMMINISTRAZIONE	Nel piano strategico di sviluppo edilizio è previsto il potenziamento dei servizi al personale con la creazione di un asilo nido aziendale

B. Spazio "benessere"

AZIONE	SPAZIO BENESSERE
DESTINATARI	Personale dell'Ateneo strutturato e non strutturato, a tempo indeterminato e determinato, studentesse e studenti.
OBIETTIVI	Realizzare corsi di formazione e spazi ritrovo con l'obiettivo di migliorare il benessere dei lavoratori/studenti.
DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	1. Studio di fattibilità per l'identificazione di uno spazio adeguato alla realizzazione della sede. 2. Realizzazione di un programma di informazione per i dipendenti sulla postura, al fine di ridurre i sintomi osteoarticolari, nell'ambito delle attività promosse dal Servizio di Prevenzione e Protezione. 3. Convenzione per la realizzazione di corsi di yoga e ginnastica dolce come servizio per dipendenti, studentesse e studenti.
FASI	Fase 1: studio dei dati e della fattibilità del progetto Fase 2: avvio dei rapporti politici e amministrativi necessari alla realizzazione degli interventi programmati Fase 3: presentazione dei risultati Fase 4: avvio degli interventi logistici
RISORSE INTERNE	Rettore, Direzione Generale, Divisione Gestione Economica Finanziaria - GEF, Divisione Edilizia e Tecnica - DET, Delegata per il Riequilibrio delle opportunità, necessità didattiche speciali e disabilità, Delegata per la Qualità degli ambienti e delle condizioni di lavoro, salute e sicurezza dei lavoratori, Delegato per l'Edilizia, miglioramento della qualità degli spazi e delle strutture didattiche, Servizio Prevenzione, Protezione e Disabilità, Organismi di parità/CUG, OO.SS., RSU.
COLLABORAZIONI	Comune di Trieste, Provincia di Trieste, Regione FVG, Azienda per i Servizi Sanitari ASS1, AOUTS, CUS, ASDCRUT, Associazioni del territorio.
COSTI	Da stimare
RISORSE FINANZIARIE	Da reperire
NOTE DELL'AMMINISTRAZIONE	L'Amministrazione è disponibile al confronto con le associazioni di dipendenti e studenti per la predisposizione di un progetto generale di erogazione dei servizi, progettati con le associazioni interessate (delibera CdA 27 giugno 2014). L'azione è subordinata all'identificazione di spazi idonei e alla risoluzione delle modalità organizzative di gestione.

2 AREA BENESSERE LAVORATIVO

A. Monitoraggio situazioni di disagio lavorativo

B. Giornata "Dove lavorano mamma e papà. Una giornata all'Università!"

NOTE DELL'AMMINISTRAZIONE	Schede A. e B. in corso di valutazione

C. Assistenza sanitaria per studenti e studentesse fuori sede

AZIONE	**ACCESSO ALL'ASSISTENZA SANITARIA**
DESTINATARI	Studenti e studentesse dell'università, studenti/studentesse in visita per motivi di studio, nell'ambito dei diversi programmi di mobilità internazionale e personale dell'Ateneo strutturato e non strutturato, a tempo indeterminato e determinato
OBIETTIVI	Garantire un'assistenza sanitaria di base.
DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	1. Fornire informazione attraverso il sito d'Ateneo sulle modalità di fruizione dei servizi sanitari per i/le non residenti. 2. Promozione di una convenzione tra Azienda Sanitaria, ARDISS e Ateneo per l'individuazione di strutture e medici disponibili a fornire l'assistenza sanitaria di base.
RISORSE INTERNE	Sezione Servizi al Personale docente, Sezione Servizi al Personale TA, Sezione Servizi agli Studenti e alla Didattica, US Affari Generali
COLLABORAZIONI	Azienda Sanitaria, ARDISS
COSTI	Senza oneri aggiuntivi per l'Ateneo
RISORSE FINANZIARIE	/
NOTE DELL'AMMINISTRAZIONE	L'azione del punto 2. rientra nelle competenze dell'ARDISS. Al riguardo la Giunta Regionale, con delibera n. 996 del maggio 2014, ha approvato Linee Guida per l'attuazione del diritto allo studio da parte di ARDISS, nel cui ambito è previsto tale intervento.

3 AREA DIDATTICA, FORMAZIONE E RICERCA

A. Centro Studi di Genere

AZIONE	CENTRO STUDI DI GENERE
DESTINATARI	Docenti, ricercatori/ricercatrici, dottorandi/e, assegniste/i dell'Ateneo interessati agli Studi e alla Ricerca di genere.
OBIETTIVI	Riconosciuta a livello internazionale la prospettiva di genere come elemento centrale nella ricerca e nella formazione, l'Ateneo si impegna a sostenere e sviluppare un Centro Studi di Genere che raccolga, favorisca e stimoli studi e ricerche – nazionale e internazionale – fondati su questa prospettiva, rafforzando al tempo stesso insegnamenti e momenti di formazione.
DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	Creazione di gruppi di ricerca nazionali e internazionali, diffusione dei risultati della ricerca, organizzazione di seminari, workshop e convegni.
RISORSE INTERNE	Docenti, ricercatori/ricercatrici, dottorandi/e, assegniste/i dell'Ateneo interessati al tema e uffici dell'Ateneo coinvolti Coordinamento scientifico e Coordinamento amministrativo
COLLABORAZIONI	Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati di Trieste, Area di Ricerca, Università degli Studi di Udine, Regione FVG
COSTI	Da stimare (aule, strumentazione audiovisiva, supporti telematici. Pubblicizzazione delle iniziative)
RISORSE FINANZIARIE	Da reperire
NOTE DELL'AMMINISTRAZIONE	La materia è di competenza del Senato Accademico.

B. Prosecuzione dei Corsi "Donne, Politica e Istituzioni" - corso base e avanzato

AZIONE	ORGANIZZAZIONE CORSI (BASE E AVANZATO) "DONNE, POLITICA E ISTITUZIONI"
DESTINATARI	Personale dell'Ateneo strutturato e non strutturato, a tempo indeterminato e determinato, personale di altre istituzioni pubbliche e private, studentesse/studenti
OBIETTIVI	Continuare l'esperienza dei corsi "Donne, Politica e Istituzioni" iniziati nel 2005 e proseguiti fino ad oggi, ogni anno, I corsi - fortemente interdisciplinari – si inseriscono in un piano più ampio di long-life learning che prevede altri corsi mirati alla diffusione e al rafforzamento della cultura di genere tra occupate/i non ancora occupate/i fornendo gli strumenti per lavorare anche in ambito istituzionale e politico.
DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	Organizzazione di corsi di 60-70 ore che prevedono una molteplicità di insegnamenti: dalla legislazione europea in tema di parità alla comunicazione pubblica e in pubblico; dagli stereotipi di genere alla violenza alle donne e ai minori.
STRUMENTI E COSTI	Aule e strumentazione audiovisiva e supporti telematici I costi sono stati sostenuti fino a questo momento dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri e dalla Regione Friuli Venezia Giulia.
RISORSE INTERNE	Gli insegnamenti vengono svolti sia da docenti esterni che interni; Coordinamento Scientifico e Coordinamento Amministrativo
COLLABORAZIONI	Rete DPI – Nodo di Trieste; associazioni di donne del territorio
COSTI	Da stimare (aule, strumentazione audiovisiva, supporti telematici e docenze)
RISORSE FINANZIARIE	Da reperire (per il corso avanzato il costo è parzialmente finanziato con le iscrizioni) NB: fino all'ultima edizione i costi sono stati sostenuti dal Dipartimento per le Pari Opportunità e dalla Regione FVG
NOTE DELL'AMMINISTRAZIONE	L'azione risulta fattibile con il finanziamento esterno

C. Formazione sugli aspetti normativi delle Pari Opportunità

AZIONE	**FORMAZIONE SUGLI ASPETTI NORMATIVI DELLE PARI OPPORTUNITA' (PO) E DELL'UTILIZZO DI UN LINGUAGGIO NON SESSISTA NEI TESTI PRODOTTI DALL'ATENEO**
DESTINATARI	Personale dell'Ateneo strutturato e non strutturato, a tempo indeterminato e determinato
OBIETTIVI	Formare il personale dell'Ateneo sul tema delle PO: direttive e leggi nazionali e internazionali e regolamenti dell'Ateneo in materia
DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	Organizzazione di corsi di formazione per i/e destinatari/e individuati
FASI	Raccolta del materiale: direttive e leggi nazionali e internazionali e sui regolamenti dell'Ateneo relativi al tema delle PO. Organizzazione di incontri informativi e formativi rivolti al personale dell'Ateneo.
RISORSE INTERNE	Docenze interne, Organismi di parità/CUG, Delegata per il Riequilibrio delle opportunità, necessità didattiche speciali e disabilità, Consigliere/a di fiducia
COLLABORAZIONI	Eventuali esperti esterni
COSTI	Da stimare (se necessarie risorse esterne)
RISORSE FINANZIARIE	Da reperire
NOTE DELL'AMMINISTRAZIONE	L'azione andrà inserita nel Piano di formazione 2015, con la previsione di specifiche risorse, con modalità consentite dalla normativa e nei limiti delle risorse disponibili

D. Rafforzare le attività didattiche e di ricerca relative al "Contrasto alla violenza di genere contro le donne

AZIONE	AZIONI DI CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE CONTRO LE DONNE
DESTINATARI	Personale dell'Ateneo strutturato e non strutturato, a tempo indeterminato e determinato, studentesse e studenti, cittadinanza.
OBIETTIVI	Favorire l'attenzione alla violenza di genere, alle sue conseguenze e alle azioni di contrasto, sia nell'attività didattica sia nella ricerca (seguendo le indicazione delle Linee Guida dell'OMS sulla violenza contro le donne, 2013, e del Rapporto EC Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation, 2012). In particolare, promuovere: - l'inclusione di questi temi nei vari insegnamenti in cui è pertinente; - il rafforzamento di attività di ricerca in proposito.
DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	Da alcuni anni esiste in Ateneo un corso a scelta su "Violenza alle donne e ai minori: una questione di salute pubblica" presso la ex-Facoltà di Medicina e dall'AA 2013-14 esiste un corso simile anche a Servizio sociale. Si tratta di mantenere questi insegnamenti, favorirne di simili in altri corsi di laurea e sostenere la ricerca in questo campo, finanziando o co-finanziando un assegno di ricerca (aa 2014-15) o una borsa di dottorato (dal 2015-16) su questi temi. Docenti dell'Ateneo svolgono anche al di fuori dell'Ateneo un'attività di informazione sul tema della violenza contro le donne (interventi pubblici, presentazioni di libri, organizzazione di cicli di film). L'impegno è di continuare queste attività.
TEMPI	Attività didattiche e di divulgazione: continuazione delle attività in corso. Attività di ricerca: Nell'AA 2014-15: attivazione di un assegno di ricerca su questi temi. Dall'AA 2015-16: attivazione di una borsa di dottorato, da attribuire (ogni tre anni) a una Scuola di dottorato che ne faccia richiesta.
RISORSE INTERNE	Docenti dell'Ateneo, Delegata per il Riequilibrio delle opportunità, necessità didattiche speciali e disabilità, CUG
COLLABORAZIONI	Comune di Trieste, Provincia di Trieste, Regione FVG, Associazioni di donne sul territorio.
COSTI	Da stimare per il finanziamento o co-finanziamento di un assegno di ricerca o una borsa di dottorato
RISORSE FINANZIARIE	Da reperire
NOTE DELL'AMMINISTRAZIONE	L'azione risulta fattibile con il finanziamento dell'assegno o della borsa di dottorato, a valere sui fondi di Ateneo, previa valutazione del Senato Accademico.

E. **Istituzione corsi di formazione sulla leadership femminile e per le donne nei consigli di amministrazione**

AZIONE	**ORGANIZZAZIONE CORSI DI FORMAZIONE SULLA LEADERSHIP FEMMINILE E PER LE DONNE NEI CONSIGLI DI AMMINISTRAZIONE**
DESTINATARI	Personale dell'Ateneo, studentesse e studenti e cittadinanza
OBIETTIVI	In seguito all'approvazione della legge 120/2011, che ha introdotto in Italia l'obbligo temporaneo di rispettare un'equa rappresentanza di genere nei consigli di amministrazione e nei collegi sindacali delle società quotate e partecipate pubbliche, si rendono necessari corsi di formazione mirati per formare competenze in materia
DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	Organizzazione di corsi di (minimo) 25 ore in cui vengono forniti strumenti adeguati alla partecipazione competente delle donne nei board e al rafforzamento del concetto di leadership. Valutare la possibilità di organizzarli come corsi di perfezionamento in ambito "long-life learning".
RISORSE INTERNE	Gli insegnamenti vengono svolti sia da docenti esterni che interni; Coordinamento Scientifico e Coordinamento Amministrativo
COLLABORAZIONI	Associazioni di donne del territorio
COSTI	Da stimare (aule, strumentazione audiovisiva, supporti telematici, docenze)
RISORSE FINANZIARIE	Da reperire (parziale copertura con quote di iscrizione)
NOTE DELL'AMMINISTRAZIONE	Azione fattibile

F. **Istituzione insegnamento "Medicina di genere"**

AZIONE	**MEDICINA DI GENERE**
DESTINATARI	Studenti e studentesse dell'Ateneo.
OBIETTIVI	Promuovere la conoscenza della Medicina di genere attivando un insegnamento a scelta destinato a studenti e studentesse del Corso di Laurea in Medicina e Chirurgia, aperto anche ad altri Corsi di Laurea.
DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	Inserire nella programmazione didattica un corso di Medicina di Genere nel piano di studi del Corso di Laurea di Medicina e Chirurgia. Aumentare la consapevolezza sulla necessità di un'ottica di genere nella valutazione, cura e prevenzione delle patologie mediche Formare i medici – donne e uomini - del futuro affinché gli aspetti peculiari legati alla Medicina di genere entrino nella pratica quotidiana dei futuri professionisti.
FASI	Verifica della fattibilità dell'intervento Avvio delle verifiche istituzionali necessarie alla realizzazione degli interventi programmati Preparazione del programma del corso e delle sue caratteristiche Modifica dei piani di studio e inserimento della Medicina di genere per l'AA 2015/2016
RISORSE INTERNE	Rettore, Dipartimento di Scienze Mediche, Chirurgiche e della Salute, Ufficio Valutazione e controllo della qualità, Sezione Servizi agli Studenti e alla Didattica, Delegata per il Riequilibrio delle opportunità, necessità didattiche speciali e disabilità, Organismi di parità/CUG, docenti dell'Ateneo.
COLLABORAZIONI	Regione FVG, ASS n. 1 Trieste
COSTI	Da stimare
RISORSE FINANZIARIE	Da reperire
NOTE DELL'AMMINISTRAZIONE	L'azione è subordinata alla previa stesura del progetto formativo e valutazione da parte del Dipartimento competente e del Senato Accademico

G. Valorizzazione della componente femminile nella comunicazione scientifica dell'Università di Trieste

AZIONE	DIVULGAZIONE DEGLI STUDI CONDOTTI DA DONNE O CON CONTENUTO DI GENERE
DESTINATARI	Personale dell'Ateneo, studentesse e studenti e cittadinanza
OBIETTIVI	Incrementare la visibilità delle studiose dell'Università di Trieste attraverso la divulgazione degli studi da loro condotti. Promuovere la cultura della parità di genere attraverso l'enfasi su studi che analizzano entrambi i sessi o che adottano un'ottica di genere.
DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	Organizzazione di eventi divulgativi (es. Science-cafè, Festival, Rassegne ecc.) con partecipazione del 50% di entrambi i generi nel comitato organizzatore e tra coloro che intervengono (oppure: oratori/oratrici). Progetto "*Talenta*" in cui si offriranno servizi personalizzati per la divulgazione attraverso i media delle ricerche condotte dalle studiose dell'Università di Trieste, per aumentarne la visibilità e le opportunità professionali (*su base volontaria*). Progetto "*Pari & Dispari*" di comunicazione attraverso i media degli aspetti valoriali positivi delle ricerche dell'Università di Trieste, che includono aspetti di genere (es. medicina di genere, studio di comportamenti sociali, mobilità di genere).
FASI	***Fase pilota*** Lancio di proposte al 50 % di genere negli eventi locali come: Aperitivi scientifici del Comune, Trieste-Next, Science Cafè, Rassegna Rose Libri Musica e Vino Lancio della scuola di comunicazione annuale per la divulgazione scientifica con partecipazione almeno al 50% di studiose. Lancio del progetto "*Talenta*". Lancio del progetto "*Pari & Dispari*". ***Fase di consolidamento*** Consolidamento della presenza di genere negli eventi Divulgativi locali e della scuola di comunicazione. comunicazione dei progetti "*Talenta*" e "*Pari & Dispari*" ***Fase di valutazione*** Prosecuzione degli eventi, scuola di comunicazione e progetti "*Talenta*" e "*Pari & Dispari*" Studio di valutazione dell'efficacia degli interventi.
RISORSE INTERNE	Rettore, Centracon-Ufficio Divulgazione Scientifica, Ufficio Stampa, Delegata per il Riequilibrio delle opportunità, necessità didattiche speciali e disabilità e Delegato per la divulgazione scientifica, CUG,
COLLABORAZIONI	Comune di Trieste, Provincia di Trieste, Regione FVG, Associazioni di donne del territorio
COSTI	Senza oneri aggiuntivi per l'Ateneo, in quanto già sostenuti nell'ambito delle iniziative sopra riportate
RISORSE FINANZIARIE	Risorse disponibili nei finanziamenti delle attività già attivate
NOTE DELL'AMMINISTRAZIONE	L'azione risulta fattibile

4 AREA AZIONI RIVOLTE ALLA QUESTIONE DELLA DISABILITÀ

A. Abbattimento degli ostacoli per persone con disabilità visive

AZIONE	**ABBATTIMENTO DEGLI OSTACOLI PER PERSONE CON DISABILITÀ VISIVE**
DESTINATARI	Personale strutturato e non strutturato a tempo indeterminato e determinato e studenti/studentesse non vedenti e ipovedenti.
OBIETTIVI	Le persone con disabilità visive soffrono una pesante limitazione nel libero accesso all'informazione scritta, sia per scopi di studio e di promozione culturale che per lo svolgimento di varie attività. E' importante quindi fornire loro un servizio tempestivo ed economico per superare un *gap* informativo potenzialmente escludente o limitante. L'azione si propone di integrare e potenziare l'attuale servizio fornito all'Ateneo da un soggetto professionale.
DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	Scannerizzazione di testi, traduzione degli stessi in formato word e conversione in formato audio.
RISORSE INTERNE	Centracon-SBA, Divisione ISI, Servizio Prevenzione, Protezione e Disabilità, Delegata per il Riequilibrio delle opportunità, necessità didattiche speciali e disabilità.
COLLABORAZIONI	Comune di Trieste, Consulta Regionale delle Associazioni dei disabili
COSTI	Da stimare
RISORSE FINANZIARIE	Da reperire
NOTE DELL'AMMINISTRAZIONE	Le attività indicate sono già svolte dallo Sportello Disabili dell'Ateneo: è attivo un servizio per gli studenti, attraverso uno studio professionale che garantisce in tempi brevi la conversione del testo. L'attività di conversione dei testi potrebbe essere estesa a favore del personale dell'Ateneo, anche in occasione di corsi di formazione. Per il personale tecnico-amministrativo non vedente l'Ateneo ha fornito il software per la sintesi vocale, al fine dell'utilizzo del PC. Per facilitare la partecipazione ai corsi di formazione, viene fornito materiale didattico in formato elettronico; per le pratiche amministrative hanno il supporto dell'ufficio competente.

B. Abbattimento barriere architettoniche, funzionali e culturali

AZIONE	PERSONE CON DISABILITÀ, CUG E ATENEO
DESTINATARI	Organi di governo centrale e periferico di Ateneo.
OBIETTIVI	Predeterminare le modalità di consultazione del CUG con atti interni (Direttiva 4 marzo 2011 Ministro Pubblica Amministrazione e Innovazione e Ministro Pari Opportunità)
DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	Regolamentare il ruolo consultivo del CUG sugli atti mediante la redazione di un protocollo che disciplini il rapporto tra il CUG e gli organi di governo e di gestione amministrativa, individuando le materie di competenza.
RISORSE	Direzione Generale, Ufficio di staff Organi accademici e collegiali, Delegata per il Riequilibrio delle opportunità, necessità didattiche speciali e disabilità, necessità didattiche speciali e disabilità, Sezione Servizi al Personale tecnico-amministrativo, Servizio Prevenzione, Protezione e Disabilità, Sezione Servizi agli Studenti e alla Didattica, Divisione Edilizia e Tecnica – DET, RLS
COSTI	Senza oneri aggiuntivi
RISORSE FINANZIARIE	/
NOTE DELL'AMMINISTRAZIONE	Azione fattibile

C. Promozione delle Pari Opportunità (PO) per studenti e studentesse con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA)

AZIONE	**PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA' (PO) PER STUDENTI E STUDENTESSE con DISTURBI SPECIFICI DELL'APPRENDIMENTO (DSA)**
DESTINATARI	Studenti e studentesse dell'Università con DSA
OBIETTIVI	Assicurare a studenti e studentesse con DSA le PO nel percorso di studio.
DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	Partecipazione al progetto "Operatività integrata degli Atenei del Triveneto per gli studenti con dislessia", progetto multicentrico (Università degli Studi di Padova, Università IUAV di Venezia, Università degli Studi di Verona, Libera Università di Bolzano, Università degli Studi di Trento), iniziato nel 2013, con un finanziamento del MIUR. Si tratta di: 1. Fornire informazioni attraverso il sito d'Ateneo sulle modalità di iscrizione e sulle risorse a disposizione per condurre al meglio il percorso accademico. 2. Sostenere individualmente studenti e studentesse con DSA. 3. Favorire un interscambio di informazioni (anche attraverso un database comune) e un coordinamento su questi temi tra alcune Università del Triveneto e le Regioni.
RISORSE INTERNE	Servizio Prevenzione, Protezione e Disabilità, Delegata per il Riequilibrio delle opportunità, necessità didattiche speciali e disabilità, Segreteria studenti, Divisione ISI
COLLABORAZIONI	Regione FVG, ASS n. 1 Trieste, IRCCS Burlo Garofolo, Università degli Studi di Padova, Università IUAV di Venezia, Università degli Studi di Verona, Libera Università di Bolzano, Università degli Studi di Trento, Università Ca' Foscari
COSTI	Pari al finanziamento
RISORSE FINANZIARIE	Finanziamento MIUR
NOTE DELL'AMMINISTRAZIONE	Azione fattibile

5. AREA MONITORAGGIO E GESTIONE DELLE SITUAZIONI DI DISCRIMINAZIONE

A. Rafforzamento promozione attività Consigliera/e di Fiducia (scheda in elaborazione)

NOTE DELL'AMMINISTRAZIONE	Scheda A. in corso di valutazione

B. **Linee-Guida di Ateneo perché nei processi di valutazione si tenga conto dei periodi di inattività per maternità e malattia**

AZIONE	**CONSIDERAZIONE DEI PERIODI DI CONGEDO PER MALATTIA, PER MATERNITA' E PARENTALI NELLA VALUTAZIONI INTERNE DELL'ATENEO**
DESTINATARI	Personale dell'Ateneo a tempo indeterminato e determinato.
OBIETTIVI	Tenere nella dovuta considerazione i periodi di congedo per malattia, per maternità e parentali nelle valutazioni della ricerca, della produttività e di qualunque altro tipo, relative al personale docente e tecnico-amministrativo
DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	Messa a punto di criteri per la considerazione dei suddetti periodi di congedi da parte delle commissioni di volta in volta tenute a valutare il lavoro dei personale docente (per esempio CVR) e non docente all'interno dell'Ateneo. Applicazione di tale criteri nei conteggi ai fini di produrre risultati delle diverse valutazioni che tengano conto dei periodi di inattività forzata.
FASI	Messa a punto dei criteri Condivisione dei criteri con le Organizzazioni Sindacali Prima applicazione ai dati sulla valutazione della ricerca 2008-2013 Applicazione ad altre valutazioni
RISORSE INTERNE	Ripartizione Ricerca, Commissione per la Valutazione della ricerca, Divisione ISI, CUG, Sezione Servizi al Personale tecnico-amministrativo, Sezione Servizi al Personale docente
COLLABORAZIONI	/
COSTI	Senza oneri aggiuntivi per l'Ateneo
RISORSE FINANZIARIE	/
NOTE DELL'AMMINISTRAZIONE	Azione fattibile

C. Utilizzo di un linguaggio non sessista nei testi prodotti dall'Ateneo

AZIONE	**UTILIZZO DI UN LINGUAGGIO NON SESSISTA NEI TESTI PRODOTTI DALL'ATENEO**
DESTINATARI	Personale docente e tecnico-amministrativo, studentesse/studenti
OBIETTIVI	Generali: sensibilizzazione rispetto alla cultura di genere e alle discriminazioni di genere attraverso una attenzione particolare al linguaggio. Specifici: scoraggiare l'utilizzo di tutte quelle forme legate a una visione androcentrica del mondo; promuovere l'uso di un linguaggio, più ampio e flessibile, in grado di registrare anche la presenza femminile nei vari aspetti della vita quotidiana
DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	Redazione dei testi prodotti dagli organi, dalle strutture e da tutto il personale dell'Ateneo secondo le raccomandazioni contenute nel documento "Dichiarazione d'Intenti per la condivisione di buone pratiche per un uso non discriminatorio della lingua italiana", approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute del 19 e 24 febbraio 2014. Revisione dei testi presenti sul sito web di Ateneo secondo le stesse linee. Raccomandazioni contenute nel documento "Dichiarazione d'Intenti per la condivisione di buone pratiche per un uso non discriminatorio della lingua italiana", realizzato e promosso dal Comitato per le Pari Opportunità.
RISORSE INTERNE	CUG, studiosi e studiose di linguistica e di storia della lingua e della cultura italiana, esperte ed esperti negli studi di genere, esperte ed esperti e nell'ambito della tecnica della normazione.
COLLABORAZIONI	Altre Amministrazioni sul territorio.
COSTI	Senza oneri aggiuntivi per l'Ateneo
RISORSE FINANZIARIE	/
NOTE DELL'AMMINISTRAZIONE	Azione fattibile

NB: Rif. A. Sabatini, *Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana*, 1987

D. Rafforzamento dell'ottica di genere nel Bilancio Sociale dell'Ateneo (scheda in elaborazione)

NOTE DELL'AMMINISTRAZIONE	Scheda D. in corso di valutazione

E. <u>Informazione statistica disaggregata per genere</u>

AZIONE	**DISAGGREGAZIONE PER GENERE DEI DATI STATISTICI E DI VALUTAZIONE**
DESTINATARI	Dirigenti, Personale docente e tecnico-amministrativo, studentesse/studenti
OBIETTIVI	Messa a disposizione di strumenti utili a un'analisi del contesto universitario e dei risultati principali delle misure di pari opportunità e di antidiscriminazione
DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	Disaggregazione per genere dei dati raccolti dall'Ufficio Valutazione e controllo per la qualità, dal CVR e da altri organi dell'Ateneo deputati alla raccolta ed elaborazione di dati statistici, ai fini di consentire il monitoraggio dell'attività delle donne e delle loro criticità nell'ambito della ricerca (pubblicazioni, progetti di ricerca – presentati e/o solo finanziati, carriere nelle diverse aree scientifiche), nonché la presenza delle donne nei corsi di laurea, nella formazione post-lauream e nei ruoli e nelle aree professionali, in particolare nei settori in cui sono sottorappresentate. *Rif.: Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 27 Marzo 1997, (Direttiva Prodi-Finocchiaro - G.U. 21 Maggio 1997, n. 116), "Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini.", in particolare gli artt. 1.3, 3, 3.4, 3.5, 4, 4.6, 7.10); diverse raccomandazioni dell'Unione europea in proposito*
RISORSE INTERNE	Ufficio Valutazione e controllo per la qualità, Comitato per la valutazione della ricerca, altri uffici dell'Ateneo deputati alla raccolta e all'elaborazione di dati statistici. Docenti interne/i con competenze statistiche.
COLLABORAZIONI	Alma Laurea
COSTI	Senza oneri aggiuntivi per l'Ateneo
RISORSE FINANZIARIE	/
NOTE DELL'AMMINISTRAZIONE	Azione fattibile

F. Toponomastica al femminile: intitolazione di spazi universitari a donne

NOTE DELL'AMMINISTRAZIONE	Scheda F. in corso di valutazione

6 AREA SERVIZI DI SUPPORTO

A. Adeguata comunicazione delle tematiche costitutive del PAP sul portale WEB di Ateneo

NOTE DELL'AMMINISTRAZIONE	Scheda A. in corso di valutazione

AZIONE	**Rafforzamento dell'ottica di genere nel Bilancio Sociale dell'Ateneo**
DESTINATARI	Tutta la Comunità dell'Università degli Studi di Trieste e l'articolata rete di soggetti, sinteticamente definiti *stakeholders* (portatori d'interesse), i quali hanno variamente titolo per conoscere ricadute ed effetti delle attività dell'Ente nei loro riguardi.
OBIETTIVI	Il bilancio sociale consiste in un documento con il quale un'organizzazione – si tratti di un'impresa, di un ente pubblico o di un'associazione – comunica periodicamente alla collettività i risultati della sua azione, senza limitarsi a esporne i contenuti con i tradizionali documenti finanziari e contabili. L'Università di Trieste ha provveduto alla redazione del Bilancio Sociale (per gli anni 2008 e 2009), comprensivo per entrambe le edizioni di un'ampia appendice dedicata a "Le pari opportunità". Le future edizioni, in corso di predisposizione e in continuità con le precedenti, presenteranno particolare attenzione all'ottica di genere, riportando i dati separatamente per genere e proponendo ampi approfondimenti sulle politiche di genere e di pari opportunità attivate in Ateneo e sulle loro ricadute.
DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	Inserimento nel Bilancio Sociale di puntuali aggiornamenti sugli aspetti relativi al genere e alla parità. Massima diffusione e pubblicizzazione via web delle edizioni del Bilancio Sociale. Promozione di percorsi informativi in materia rivolti a tutta la Comunità dell'Università degli Studi di Trieste e agli *stakeholders*.
RISORSE INTERNE	Rettore, Direzione Generale, Delegata per il Riequilibrio delle opportunità, necessità didattiche speciali e disabilità, Delegata per la Qualità degli ambienti e delle condizioni di lavoro, salute e sicurezza dei lavoratori, Divisione ISI, Organismo di parità/CUG.
COLLABORAZIONI	
COSTI	Senza oneri aggiuntivi per l'Ateneo.
RISORSE FINANZIARIE	/

AZIONE	**Comunicazione delle tematiche costitutive del Piano di Azioni Positive sul portale WEB di Ateneo**
DESTINATARI	Tutta La Comunità dell'Università degli Studi di Trieste.
OBIETTIVI	Realizzazione della parità di accesso e attivazione di strumenti e azioni a garanzia della trasparenza e della possibilità di utilizzo delle informazioni da parte di tutte le componenti dell'Ateneo. Con questa azione si intende anche promuovere la sensibilizzazione in merito alle implicazioni di genere della comunicazione.
DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	Attivare la massima fruibilità del sito web affinché le informazioni siano facilmente individuabili e aggiornate. Diffondere il testo del Piano di Azioni Positive in versione informatica presso l'intera Comunità universitaria.
RISORSE INTERNE	Rettore, Direzione Generale, Delegata per il Riequilibrio delle opportunità, necessità didattiche speciali e disabilità, Delegata per la Qualità degli ambienti e delle condizioni di lavoro, salute e sicurezza dei lavoratori, Divisione ISI, Organismo di parità/CUG.
COLLABORAZIONI	
COSTI	Senza oneri aggiuntivi per l'Ateneo.
RISORSE FINANZIARIE	/

AZIONE	**Rafforzamento promozione attività Consigliera/e di Fiducia**
DESTINATARI	Tutti coloro che studiano e lavorano all'Università degli Studi di Trieste, quale che sia il rapporto in essere con l'Ente, e tutte le persone che, a qualsiasi titolo, entrino in contatto con l'Ente e il suo personale (cfr. "Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro e di studio dell'Università degli Studi di Trieste a tutela della dignità della persona" – art. 1.1).
OBIETTIVI	Maggiore diffusione dell'informazione sui temi e i contenuti del citato Codice di comportamento, come previsto dall'art. 12 dello stesso documento. In particolare, si vuole potenziare la visibilità della figura della/del Consigliera/e di Fiducia. Tale profilo professionale, già introdotto in Ateneo a partire dal biennio 2011-2013 (ex art. 8), deve fornire consulenza e assistenza a tutela di chiunque si ritenga vittima di molestia verificatasi in un luogo di studio o di lavoro dell'Ateneo.
DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	Attivazione di strumenti e azioni a garanzia dell'accesso delle informazioni relative alle attività della/del Consigliera/e di Fiducia tramite: – la massimizzazione della fruibilità del sito web affinché le informazioni siano facilmente individuabili e aggiornate; – la diffusione del "Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro e di studio dell'Università degli Studi di Trieste a tutela della dignità della persona" sia in forma cartacea che informatica presso l'intera Comunità universitaria; – l'intensificazione di momenti di informazione e formazione di tutto il Personale dell'Ateneo a tempo indeterminato e determinato e di studenti/studentesse.
RISORSE INTERNE	Rettore, Direzione Generale, Delegata per il Riequilibrio delle opportunità, necessità didattiche speciali e disabilità, Delegata per la Qualità degli ambienti e delle condizioni di lavoro, salute e sicurezza dei lavoratori, Divisione ISI, Organismo di parità/CUG.
COLLABORAZIONI	
COSTI	Senza oneri aggiuntivi per l'Ateneo.
RISORSE FINANZIARIE	/

AZIONE	**Giornata "Dove lavorano mamma e papà. Una giornata all'Università!"**
DESTINATARI	Personale dell'Ateneo strutturato e non strutturato, a tempo indeterminato e determinato.
OBIETTIVI	Migliorare il benessere dei/delle lavoratori/lavoratrici, nell'ottica della conciliazione tra vita professionale e cura della famiglia.
DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	Si tratta di un incontro, realizzato annualmente in Ateneo a partire dal 2008, durante il quale "i bambini e le bambine dell'Ateneo" possono condividere uno spaccato di giornata lavorativa insieme ai familiari. I bambini e le bambine possono accedere e sostare nei locali dell'Università. Secondo recenti indagini scientifiche, la conoscenza del luogo di lavoro dei genitori infonde sicurezza nei bambini e nelle bambine; li avvicina loro anche se lontani e li aiuta a meglio comprendere il significato della loro attività lavorativa. Questo tipo di manifestazione, già ampiamente sperimentata nelle aziende di piccole e grandi dimensioni, può, inoltre, soddisfare la curiosità dei ragazzi e delle ragazze più grandi per conoscere da vicino l'Università e il lavoro svolto dai propri familiari. Alla visita ai locali di lavoro si alternano momenti di intrattenimento: spettacoli, laboratori creativi, visite guidate al patrimonio del Sistema Museale dell'Ateneo di Trieste (smaTs), letture a cura di lettori/lettrici volontari/ie nell'ambito del Progetto "Nati per Leggere".
RISORSE INTERNE	Rettore, Direzione Generale, Delegata per il Riequilibrio delle opportunità, necessità didattiche speciali e disabilità, Delegato per l'Edilizia, miglioramento della qualità degli spazi e delle strutture didattiche, Sistema Museale d'Ateneo (smaTs), Organismi di parità/CUG.
COLLABORAZIONI	Associazione di promozione sociale "Ciao Ciao" e Servizio Biblioteche Civiche del Comune di Trieste (Ambasciatori Progetto "Nati per leggere"), per l'Edizione di settembre 2014, studenti/studentesse dell'Ateneo, Associazioni private di attività ricreative per l'infanzia.
COSTI	€ 1.300-1.500 per l'Edizione di settembre 2014
RISORSE FINANZIARIE	Costi imputabili sul budget assegnato annualmente all'Organismo di Parità/CUG.

AZIONE	**Monitoraggio situazioni di disagio lavorativo**
DESTINATARI	Personale dell'Ateneo strutturato e non strutturato, a tempo indeterminato e determinato.
OBIETTIVI	Valutazione aggiornata sullo stato del benessere lavorativo e dell'etica sul lavoro in Ateneo, con particolare riguardo al fenomeno del mobbing. I risultati saranno utilizzati per conoscere e comprendere la reale condizione dei lavoratori dell'Università e serviranno a predisporre un mirato programma di interventi e formazione.
DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	Somministrazione *online* ai destinatari dell'intervento di questionari a cadenza periodica, formulati seguendo uno schema standard accreditato e testato, in uso presso i Paesi europei. L'azione sarà realizzata in armonizzazione con le ulteriori rilevazioni intraprese dall'Ateneo in materia. Interpretazione, studio e diffusione dei dati raccolti, in particolare presso i destinatari dell'intervento per la corretta e opportuna restituzione dei risultati.
RISORSE INTERNE	Rettore, Direzione Generale, Delegata per il Riequilibrio delle opportunità, necessità didattiche speciali e disabilità, Delegata per la Qualità degli ambienti e delle condizioni di lavoro, salute e sicurezza dei lavoratori, Divisione ISI, Organismo di parità/CUG.
COLLABORAZIONI	
COSTI	Senza oneri aggiuntivi per l'Ateneo.
RISORSE FINANZIARIE	/

AZIONE	**Toponomastica al femminile: intitolazione di spazi universitari a donne**
DESTINATARI	Personale dell'Ateneo strutturato e non strutturato, a tempo indeterminato e determinato, studentesse/studenti.
OBIETTIVI	Sensibilizzazione rispetto alla cultura di genere e alle discriminazioni di genere attraverso il recupero della memoria di storie, vite, fatti e conoscenze del mondo femminile.
DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	Intitolazione di spazi universitari a donne (aule, laboratori, biblioteche, giardini, scalinate, ecc.) per contrastare la cancellazione della storia femminile e incentivare processi di cambiamento verso la realizzazione della parità di genere. Da sempre ai margini - se non del tutto escluse dal potere decisionale in ambito politico, dalla cultura e dalla scienza - le donne sono state allontanate anche dagli spazi pubblici, dai momenti della commemorazione e del ricordo. Anche attraverso la toponomastica maggiormente inclusiva nei confronti delle donne è possibile avviare un percorso formativo volto al rispetto per le differenze e al consolidamento del valore di difesa e garanzia delle eredità ricevute.
RISORSE INTERNE	Rettore, Direzione Generale, Delegata per il Riequilibrio delle opportunità, necessità didattiche speciali e disabilità, Delegato per l'Edilizia, miglioramento della qualità degli spazi e delle strutture didattiche, Organismo di parità/CUG.
COLLABORAZIONI	Comune di Trieste.
COSTI	Senza oneri aggiuntivi per l'Ateneo, fatta salva la realizzazione delle targhe da affiggere.
RISORSE FINANZIARIE	