



UNIVERSITÀ PER STRANIERI DI PERUGIA



**Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione
del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

PIANO DI AZIONI POSITIVE

2018 - 2020

INDICE

1. INTRODUZIONE E NORMATIVA DI RIFERIMENTO	pag. 2
2. COMPOSIZIONE DI GENERE DEL PERSONALE DOCENTE, DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO E DELLA POPOLAZIONE STUDENTESCA	pag. 3
2.1. PERSONALE DOCENTE	pag. 4
2.2. DIRETTORE GENERALE E PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO	pag. 5
2.3. STUDENTI	pag. 6
2.3.1. STUDENTI ISCRITTI AI CORSI DI LINGUA E CULTURA ITALIANA	pag. 7
2.3.2. STUDENTI ISCRITTI AI CORSI DI LAUREA E LAUREA MAGISTRALE	pag. 7
3. PROGRAMMA TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE	pag. 8
3.1. MONITORAGGIO E RILEVAZIONE SUL BENESSERE LAVORATIVO E DI STUDIO	pag. 8
3.2. VALORIZZAZIONE E ATTIVITA' DI COORDINAMENTO	pag. 9
3.3. BILANCIO DI GENERE E LINGUAGGIO DI GENERE	pag. 9
3.4. SEMINARI DI INFORMAZIONE/FORMAZIONE	pag. 10
3.5. COORDINAMENTO CON ILCUG DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PERUGIA E CON LA CONFERENZA NAZIONALE DEGLI ORGANISMI DI PARITA' DELLE UNIVERSITA' ITALIANE	pag. 11
3.6. COLLABORAZIONE CON LA CRUI (CONFERENZA DEI RETTORI DELLE UNIVERSITA' ITALIANE)	pag. 11
3.7. COLLABORAZIONE CON LA CONSIGLIERA DI PARITA' REGIONALE	pag. 11
3.8. CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO	pag. 12
3.9. ATTIVITA' DI COUNSELING	pag. 12
4. CONCLUSIONI	pag. 12

1. INTRODUZIONE E NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione e il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Università per Stranieri di Perugia, è stato ricostituito con Decreto Rettorale n. 77 del 2 marzo 2018, per il quadriennio 2018-2022, ai sensi dell'art. 16 dello Statuto di Ateneo e degli artt. 18 e 49 del Regolamento di Ateneo in attuazione dell'art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, il quale prevede l'ampliamento delle garanzie, oltre che contro le discriminazioni legate al genere, anche contro ogni altra forma di discriminazione diretta e indiretta, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni di carriera e alla sicurezza.

Il Comitato promuove il presente Piano di Azioni Positive per il triennio 2018-2020, al fine di rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, già indicati dall'art. 3 della Costituzione Italiana, e le barriere che l'organizzazione e l'ambiente lavorativo all'interno dell'Istituzione possono opporre al raggiungimento dell'effettiva uguaglianza di opportunità fra tutti coloro che operano al suo interno.

L'Università per Stranieri di Perugia sostiene la promozione del principio di Pari Opportunità, in quanto criterio fondamentale per la realizzazione di un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e della dignità personale dei propri dipendenti e studenti e come principio ispiratore della propria identità e democrazia interna.

Premessa legislativa di tale impegno è l'art. 48 del Decreto Legislativo n.198 dell'11 aprile 2006, Codice delle Pari Opportunità, emanato ai sensi dell'art. 6 della Legge Delega n. 246 del 28 novembre 2005, che prevede per ciascun soggetto della Pubblica Amministrazione di adottare un Piano triennale di Azioni Positive.

La Direttiva del 4 marzo 2011 emanata dai Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità, detta le linee guida per il funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia (CUG). Le linee guida hanno carattere generale e contengono le indicazioni alle quali le Amministrazioni devono attenersi, tenuto conto delle specificità dei rispettivi ordinamenti e dei singoli contratti collettivi.

La Direttiva indica l'obiettivo di far attuare le disposizioni normative vigenti, di sviluppare *best practices* destinate a valorizzare l'apporto di lavoratori e lavoratrici, di orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione per favorire l'uguaglianza sul lavoro tra uomini e donne.

Nella stesura del nuovo Piano di Azioni Positive (PAP) si è tenuto conto delle attività già in corso di realizzazione, inserendo il lavoro dell'attuale CUG in una linea di naturale prosecuzione del lavoro svolto dal precedente; il nuovo PAP è integrato con nuove proposte che verranno sviluppate dal nuovo CUG, nominato per il quadriennio 2018-2022.

Il Comitato ha redatto il proprio Regolamento di Funzionamento, emanato con D.R. n.166 del 25 luglio 2014 e pubblicato nella sezione dedicata del portale di Ateneo, contenente i propri compiti statutari, tra i quali vi è il Piano di Azioni Positive.

2. COMPOSIZIONE DI GENERE DEL PERSONALE DOCENTE, DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO E DELLA POPOLAZIONE STUDENTESCA DELL'UNIVERSITA' PER STRANIERI DI PERUGIA

Al fine di pianificare efficaci azioni positive si è partiti da un'analisi della situazione esistente, in base ai dati disponibili relativi al personale dell'Università, sia docente che tecnico-amministrativo, e al corpo studentesco, avendo in tal modo a disposizione un quadro generale e complessivo.

Il totale del personale, sia docente che tecnico-amministrativo, dell'Università per Stranieri di Perugia al 31 dicembre 2017 è pari a 251 unità, di cui 160 donne e 91 uomini, rispettivamente pari al 63,75% e al 36,25%.

Delle 251 unità totali, 178 appartengono al personale T.A. e 73 al personale docente, evidenziando una notevole differenza di numeri tra l'una e l'altra categoria.

Occorre però tenere presente che una parte del personale T.A. (pari a 34 unità), corrispondente alla figura dei CEL ("Collaboratori esperti linguistici"), svolge in realtà compiti didattici integrativi. Nella scomposizione dei dati per genere, comunque, i dati riferiti ai CEL (34 in totale, di cui 27 donne e 7 uomini) saranno analizzati nella tabella del personale T.A.

L'Università per Stranieri di Perugia, come recita l'art.1, comma 1, dello Statuto è una istituzione pubblica di alta cultura *ad ordinamento speciale* ai sensi della Legge 17 febbraio 1992, n. 204.

Per tale ragione il corpo docente è costituito anche da figure che non appartengono ai ruoli della docenza universitaria, come i "comandati" (1 donna), gli "incaricati" (1 uomo) e i "docenti di lingua e cultura italiana" (14 in totale, di cui 12 donne e 2 uomini).

Parimenti il corpo studentesco non è formato solo dagli iscritti (italiani e stranieri) ai corsi di laurea e laurea magistrale, ma anche da un cospicuo numero di studenti, esclusivamente stranieri, iscritti ai Corsi di Lingua e Cultura italiana, di durata variabile da uno a tre mesi, distribuiti secondo i 6 livelli previsti dal Quadro Comune Europeo di Riferimento.

Estrapolare i dati degli studenti iscritti a questa seconda tipologia di corsi è particolarmente complicato, data la struttura mensile, bimestrale o trimestrale dei corsi per ciascun livello (A1, A2, B1, B2, C1, C2) e la possibilità per ciascuno studente, all'interno dello stesso Anno Accademico, di transitare, in base alla competenza raggiunta, da un livello all'altro come pure di ripetere due volte, se necessario, un corso dello stesso livello, rendendo complessa la lettura dei dati statistici reali in base alle iscrizioni ai corsi.

Per questa ragione sarà analizzata, per tale specifico settore del corpo studentesco, solo la nazionalità e l'appartenenza di genere, che non modificano le percentuali rispetto ai numeri.

Diversamente, per gli studenti (italiani e stranieri) iscritti ai Corsi di laurea e laurea magistrale, sarà possibile un'analisi più capillare, per verificare, ad esempio, i differenziali di genere nella scelta del Corso e nel completamento del *cursus studiorum*.

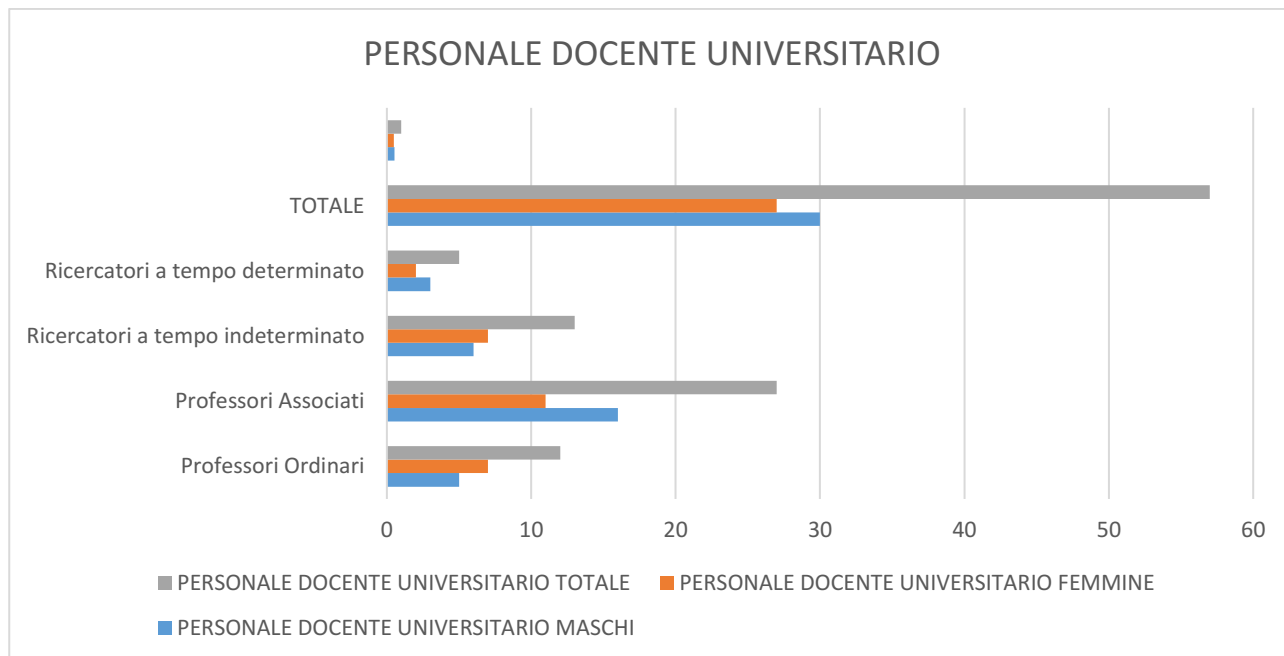
2.1. PERSONALE DOCENTE

Il personale docente dell'Università per Stranieri di Perugia appartiene solo in parte ai ruoli universitari, ma in questa analisi sarà computato complessivamente, dal momento che i dati valutati riguardano principalmente la composizione di genere.

Data questa premessa, all'interno del corpo docente, valutato nel suo insieme, si ha una predominanza del genere femminile, dovuta in particolare alla categoria dei "docenti di lingua e cultura italiana", mentre per quanto riguarda i ruoli universitari è documentata una maggioranza del genere maschile.

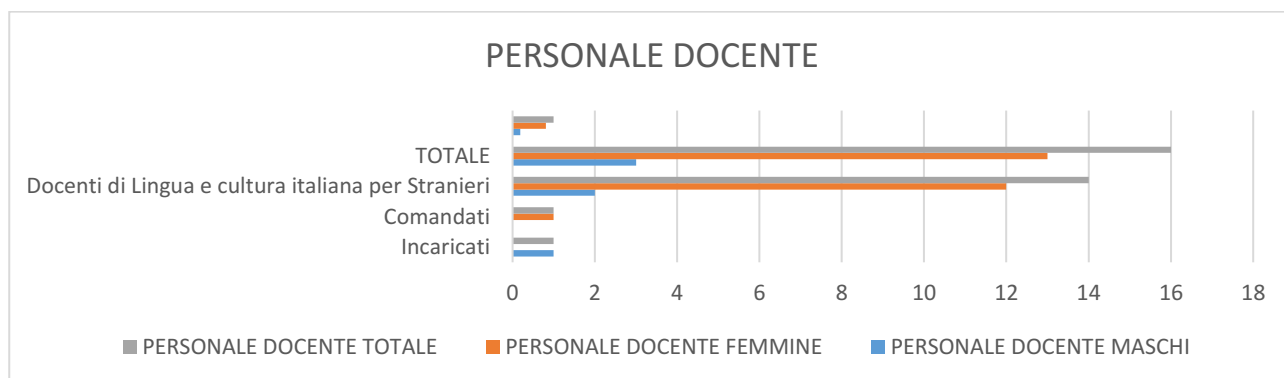
PERSONALE DOCENTE UNIVERSITARIO			
DOCENTI DI RUOLO	UOMNI	DONNE	TOTALE
Professori I fascia	5	7	12
Professori II fascia	16	11	27
Ricercatori t. indet.	6	7	13
Ricercatori t. det.	3	2	5
TOTALE DOCENTI	30 52,63%	27 47,37%	57 100%

Dati al 31 dicembre 2017



PERSONALE DOCENTE			
	UOMINI	DONNE	TOTALE
Incaricati	1	0	1
Comandati	0	1	1
Docenti di lingua	2	12	14
TOTALE GENERALE	3 18,75%	13 81,25%	16 100%

Dati al 31 dicembre 2017



I dati sopra riportati evidenziano, nel complesso del personale addetto alla didattica, una netta preponderanza del genere femminile, anche se questa è riferita in particolare alla categoria, non di ruolo universitario, dei “docenti di lingua e cultura italiana”.

Se prendiamo in esame, invece, i docenti universitari ed i ricercatori, si notano differenze all’interno dei diversi ruoli, ma è comunque un dato da sottolineare che esiste una leggera maggioranza del genere maschile.

2.2. DIRETTORE GENERALE E PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

L’Università per Stranieri di Perugia ha un Direttore Generale appartenente al genere maschile.

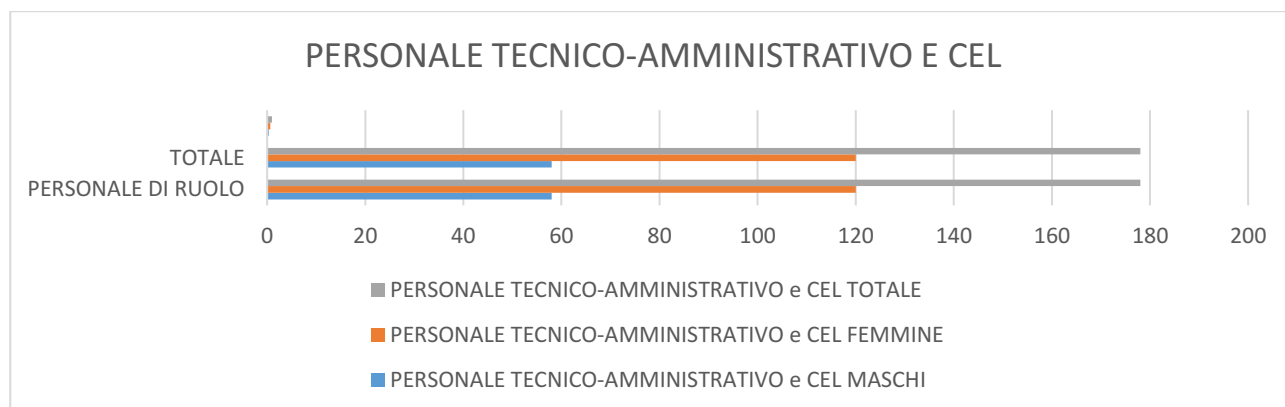
DIRETTORE GENERALE						
	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Direttore Generale	1	100%	0	0,00%	1	100%

Dati relativi al 31 dicembre 2017

Per quanto riguarda il personale Tecnico-Amministrativo, emerge una netta predominanza di donne rispetto agli uomini, confermando, anche in questo caso, che non si è verificata nessuna situazione discriminante al femminile.

PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO E CEL			
	UOMINI	DONNE	TOTALE
PERSONALE DI RUOLO	58	120	178
TOTALE	58	120	178
	32,59	67,41%	100%

Dati al 31 dicembre 2017



2.3. STUDENTI

Come già chiarito nell'introduzione, gli studenti iscritti all'Università per Stranieri di Perugia si dividono in due categorie: studenti esclusivamente stranieri che frequentano i "Corsi di lingua e cultura italiana" e studenti iscritti ai Corsi di laurea e laurea magistrale, sia stranieri che italiani.

Distingueremo pertanto l'uno e l'altro settore di analisi.

2.3.1. STUDENTI ISCRITTI AI CORSI DI LINGUA E CULTURA ITALIANA

Il totale degli studenti stranieri iscritti nel 2017 a questi Corsi ammonta a 2.143 unità, appartenenti a ben 112 diverse nazionalità, di cui la più numerosa è la cinese.

La distinzione per genere sul numero complessivo di 2.143 iscritti ai Corsi di lingua riferisce i seguenti dati: 1.329 sono donne, mentre gli uomini sono 814. Tale divario percentuale risulta storicamente costante.

STUDENTI ISCRITTI AI CORSI DI LINGUA					
Uomini		Donne		Totale	
Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
814	37,98%	1329	62,02%	2.143	100%

Dati aggiornati al 31 dicembre 2017

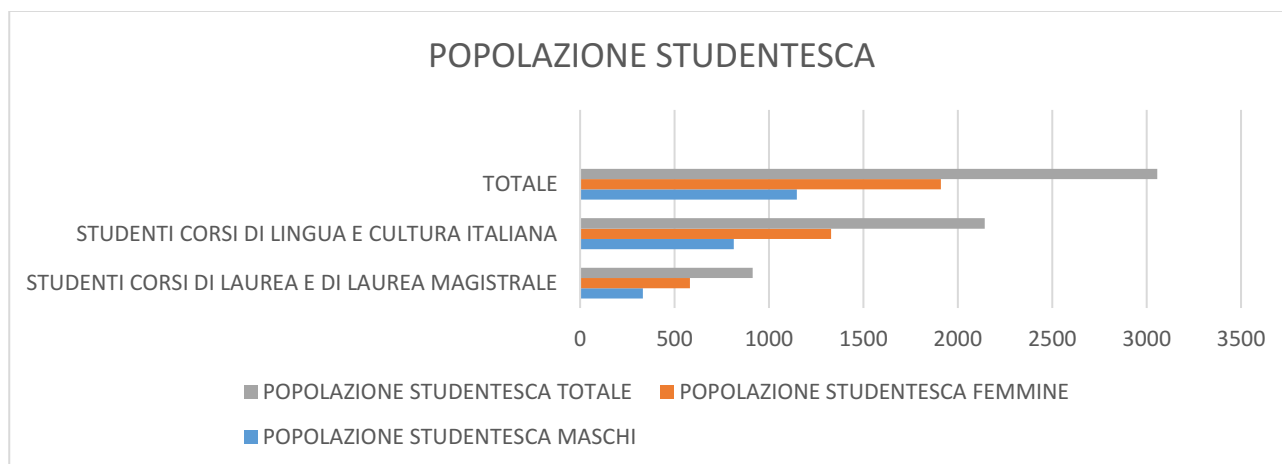
2.3.2. STUDENTI ISCRITTI AI CORSI DI LAUREA E LAUREA MAGISTRALE

La maggioranza degli iscritti a questa tipologia di corsi dell'Università per Stranieri di Perugia per l'a.a. 2017/18 è costituita da donne; esse rappresentano infatti il 63,56% del totale della popolazione studentesca iscritta ai Corsi di laurea e laurea magistrale.

Il divario tra iscrizioni maschili e femminili aumenta ed è evidente a favore delle seconde.

STUDENTI ISCRITTI AI CORSI DI LAUREA E LAUREA MAGISTRALE			
	UOMINI	DONNE	TOTALE
Valori assoluti	333	581	914
TOTALE	36,43%	63,56%	100%

Dati a.a. 2017/2018



Questa distribuzione percentuale è confermata anche se analizziamo i dati in base al tipo di corso di laurea scelto: ad esempio, nel corso di laurea triennale COMIP (Comunicazione internazionale e pubblicitaria) a fronte di 343 iscritti, gli uomini sono 137 e le donne 206; nel corso di laurea triennale LICI (Lingua e cultura italiana) su un totale di 128 iscritti, gli uomini sono 50 e le donne 78. Nel corso di laurea magistrale COMPU (Comunicazione pubblicitaria), ora disattivato, per un totale di 7 iscritti, 4 sono uomini e 3 sono donne; nel corso di laurea magistrale PRIE (Promozione dell'Italia all'estero), ora disattivato, su 4 iscritti, 1 è uomo e 3 sono donne; nel corso di laurea magistrale ITAS (Italiano per l'insegnamento a stranieri) il totale degli iscritti è 179, di cui 59 sono uomini e 120 sono donne; nel corso di laurea magistrale COMPSI (Comunicazione pubblicitaria, storytelling e cultura d'immagine), gli iscritti sono 78, di cui 23 sono uomini e 55 sono donne; nel corso di laurea magistrale PRIMI (Promozione dell'Italia e del Made in Italy) su un totale di 65 iscritti, 14 sono uomini e 51 sono donne; nel corso di laurea magistrale RICS (Relazioni internazionali e cooperazione allo sviluppo) vi sono 101 iscritti, fra cui 30 uomini e 71 donne; nel corso di laurea magistrale TRIN (Traduzione e interpretariato per l'internazionalizzazione dell'impresa), figurano 28 iscritti, di cui 5 sono uomini e 23 sono donne.

Il costante divario percentuale tra iscritti uomini e iscritte donne (a favore di queste ultime) ai vari corsi di laurea dell'Università per Stranieri di Perugia può essere spiegato anche con l'esistenza, in questo Ateneo, di un unico Dipartimento: Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, per cui l'offerta didattica non consente molte scelte agli studenti.

3. PROGRAMMA TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

3.1. MONITORAGGIO E RILEVAZIONE SUL BENESSERE LAVORATIVO E DI STUDIO

Si ritiene importante il monitoraggio del personale tecnico-amministrativo, del personale docente e della popolazione studentesca per quanto riguarda il benessere organizzativo e le differenze di genere. A tale scopo si ritiene opportuno avere una costante collaborazione con il Nucleo di Valutazione per quanto concerne sia la pianificazione della didattica sia il benessere lavorativo del personale docente e di quello tecnico-amministrativo. Sarà, infatti, importante dare continuità ad un monitoraggio del benessere organizzativo e lavorativo tramite la somministrazione di appositi questionari garantendo, però, l'anonimato, come previsto dalla normativa vigente sulla privacy. Tali questionari permetteranno la raccolta e, quindi, l'analisi dei dati attinenti alla composizione di genere del personale tecnico-amministrativo, del personale docente e della popolazione studentesca anche per quanto riguarda il monitoraggio sul rispetto della normativa vigente in relazione alla composizione di genere di organi di governo dell'Ateneo, commissioni, liste elettorali.

I questionari vengono erogati ogni anno dall'Amministrazione e hanno riguardato solo il personale tecnico-amministrativo, vertendo su condizioni di lavoro, formazione e progressione di carriera, mobilità. Alla popolazione studentesca, invece, sono proposti questionari sulla qualità della didattica, i quali si rivelano strumenti molto utili, poiché i risultati possono essere usati per eventuali miglioramenti dei corsi di studio. Al personale docente, invece, non è ancora stato sottoposto nessun questionario sul benessere organizzativo. A tale proposito, uno dei compiti che il CUG si prefigge per il prossimo triennio è proprio quello, in accordo con il Nucleo di Valutazione, di estendere il questionario anche al personale docente di Ateneo.

3.2. VALORIZZAZIONE E ATTIVITA' DI COORDINAMENTO

Uno dei compiti del Comitato è quello di farsi conoscere, per questo si deve proseguire il lavoro di sviluppo e implementazione della pagina web del CUG sul sito dell'Università per Stranieri di Perugia. Una maggiore fruibilità della pagina web potrà facilitare la consultazione dei documenti e degli eventi che il CUG ha prodotto; si potrebbe anche prevedere una sezione dove vengano indicati link di altri siti web per rendere facilmente accessibili video di conferenze e lezioni sulle tematiche attinenti alle funzioni del Comitato. Sarebbe auspicabile, inoltre, predisporre la promozione degli eventi organizzati dal CUG anche attraverso i social media di Ateneo come Facebook, Twitter, Instagram. Tutto ciò, aumenterà la visibilità delle attività del CUG al personale docente, tecnico-amministrativo, alla popolazione studentesca, ma anche agli utenti che ne fossero interessati. Sempre in quest'ottica, si deve promuovere il coordinamento fra il CUG, il Nucleo di Valutazione, i Delegati Rettorali e gli altri organi dell'Amministrazione. A tal fine si potranno organizzare incontri con i suddetti organi per delineare dati da confrontare con altri Atenei che hanno fatto il monitoraggio interno, anche sul bilancio di genere. E' necessario, quindi, avere scambi con altre università, in particolare con l'Università degli Studi di Perugia; avviare indagini sulle tematiche di genere e benessere organizzativo, e di conseguenza, somministrare ai diversi organi di Ateneo elementi per interventi ma, anche soluzioni, per garantire il benessere organizzativo e l'equilibrio di genere.

3.3. BILANCIO DI GENERE E LINGUAGGIO DI GENERE

La parità di genere risulta essere un obiettivo importante nella Costituzione italiana, nella normativa sia nazionale che sovranazionale, in particolare di quella europea. Infatti, in Europa, si è puntata sempre l'attenzione sull'uguaglianza tra uomini e donne in tutti i livelli della società. Si può citare la Carta dei Diritti Fondamentali, redatta nel 2000, che con l'articolo 23 sulla parità tra uomini e donne, costituisce un importante documento per l'attuazione di politiche riguardanti le pari opportunità. Ma è con il Trattato di Lisbona del 2007, che il principio di uguaglianza tra uomini e donne, sancito nell'articolo 2, è divenuto uno dei valori peculiari dell'Unione Europea.

La Costituzione italiana, all'articolo 3, recita "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese". La modifica all'articolo 51 della Costituzione, nel 2003, in cui si legge, tra l'altro, "A tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini" e il seguente Codice della pari Opportunità, del 2006, sono rilevanti per il raggiungimento dell'obiettivo di parità, fornendo ai governi tutte le azioni che possono essere svolte in favore della parità di genere in tutti i settori e gli ambiti sociali. A tale scopo, anche nelle Università italiane si è cominciato a redigere un Bilancio di genere per evidenziare disparità tra uomini e donne. Una delle azioni positive che il CUG di questo Ateneo vuole portare avanti è proprio la compilazione di un Bilancio di genere attraverso l'elaborazione dei dati riferibili a tutto il personale di Ateneo: docente, tecnico-amministrativo, popolazione studentesca. Si tratta di una statistica di genere delle progressioni di carriera, qualifiche professionali, posizioni; tale analisi del personale permetterà la visibilità della composizione di genere dell'Ateneo, ciò nell'ottica di originare politiche di pari opportunità.

Una forma di discriminazione, non sempre evidente, è l'uso della lingua quando non vengono rispettate le differenze di genere. E' prassi comune l'impiego del genere maschile per i ruoli istituzionali e i titoli professionali. Perciò, il CUG vuole, con una azione positiva, informare sul significato e sull'importanza del linguaggio di genere, tramite la sua diffusione nell'ambito dell'Ateneo.

3.4. SEMINARI DI INFORMAZIONE/FORMAZIONE

Per una migliore conoscenza delle tematiche collegate alle Pari Opportunità, ma anche al benessere organizzativo, il CUG dell'Università per Stranieri di Perugia intende organizzare seminari, giornate di studio, corsi di formazione rivolti a tutto il personale di Ateneo, per approfondire la conoscenza della normativa nazionale ed europea relativa alle Pari Opportunità e l'uso del genere nel linguaggio amministrativo; ma anche argomenti concernenti mobbing, molestie e violenza di genere. Un altro tema, presente nella società odierna, è la sicurezza e la riservatezza dei dati personali nei social media, poiché le insidie nella rete internet coinvolgono ormai tutti coloro che navigano nel web, quindi, c'è l'intenzione di predisporre convegni su tali argomenti da realizzare anche in collaborazione con le Forze dell'Ordine e la Questura di Perugia.

Anche la componente docente dell'Ateneo ha mostrato interesse per le iniziative del Comitato, attivandosi con richieste di collaborazione per la predisposizione di un Corso di Alta Formazione sul tema del Cybercrime in relazione all'educazione dell'uso dei media e alla prevenzione dei reati, un tema davvero attuale e di impatto sociale.

Si propone, inoltre, di programmare corsi di aggiornamento per il personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo, con crediti formativi ai frequentanti, al fine di favorire le progressioni di carriera.

Si prevedono eventi per le giornate dedicate alla disabilità (3 dicembre), all'eliminazione della discriminazione razziale (21 marzo), all'omofobia e transfobia (17 maggio), e al contrasto della violenza nei confronti delle donne (25 novembre).

3.5. COORDINAMENTO CON IL CUG DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PERUGIA E CON LA CONFERENZA NAZIONALE DEGLI ORGANISMI DI PARITA' DELLE UNIVERSITA' ITALIANE

Il CUG dell'Università per Stranieri prevede un'attività di raccordo con il CUG dell'Università degli Studi di Perugia al fine di coordinare le attività che possono essere svolte congiuntamente in materia di pari opportunità.

A livello nazionale, il CUG dell'Università per Stranieri è socio e collabora con la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, la cui sede si trova presso l'Università di Trento, che svolge attività di coordinamento con i singoli Atenei per valorizzare le culture di genere, per contrastare le discriminazioni riguardanti le componenti che lavorano e studiano nelle Università, per sostenere e promuovere la ricerca e la didattica sugli studi di genere, per contribuire alla diffusione delle buone prassi attraverso sinergie tra le sedi universitarie condividendo attività formative, per promulgare, presso gli Atenei, l'attuazione della normativa per la costituzione degli Organismi di Parità e l'adozione dei Piani triennali di Azioni positive.

3.6. COLLABORAZIONE CON LA CRUI (CONFERENZA DEI RETTORI DELLE UNIVERSITA' ITALIANE)

Il CUG dell'Università per Stranieri di Perugia, rappresentato dal suo Presidente, in qualità di delegato, fa parte di una Commissione della CRUI sulle tematiche di genere, alla quale aderiscono quasi tutte le Università italiane. Collabora alla stesura di Linee guida per la redazione di temi attinenti al genere nell'ambito universitario.

Attualmente il CUG partecipa ad un gruppo della CRUI che si sta occupando del linguaggio di genere.

3.7. COLLABORAZIONE CON LA CONSIGLIERA DI PARITA' REGIONALE

Tale collaborazione è già stata avviata dal CUG dell'Università per Stranieri, con l'organizzazione di un seminario, rivolto a tutto il personale docente e tecnico-amministrativo, realizzato a Palazzo Gallenga il 22 gennaio 2015 e avente come tema *“Ruolo e potenzialità dei Comitati Unici di Garanzia”*, con la partecipazione della Consigliera di Parità della Regione Umbria.

3.8. CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO

L'Università per Stranieri di Perugia, in collaborazione con il CUG, si impegna ad accogliere le richieste di flessibilità delle condizioni di lavoro, in particolare riguardo agli orari e al part-time, da parte delle/dei dipendenti con gravi carichi di responsabilità familiare e a vigilare affinché non si determinino effetti di penalizzazione delle carriere lavorative. A tal fine si prende in considerazione l'ipotesi di un progetto di tele-lavoro, valutando la possibilità di mantenere un'occupazione a tempo pieno e l'intera retribuzione da parte dei dipendenti (uomini e donne) che usufruiscono di congedi parentali o che abbiano richiesto il part-time per esigenze legate al lavoro di cura e di assistenza ai familiari.

3.9. ATTIVITA' DI COUNSELING

Al fine di offrire a tutto il personale di Ateneo una concreta possibilità di fruire di un servizio di counseling e problem solving, il CUG ha nominato, tra i suoi membri, due referenti, di genere diverso, che potranno accogliere eventuali segnalazioni presso l'ufficio assegnato dall'amministrazione e dotato di specifico numero telefonico. Tale servizio si configura come uno sportello d'ascolto relativamente al benessere del personale e al contenimento di ogni forma di discriminazione e mobbing in ambiente lavorativo.

4. CONCLUSIONI

Il CUG dell'Università per Stranieri di Perugia ha provveduto, con il presente Piano di Azioni Positive, a programmare le proprie attività sulla base dell'analisi della situazione di contesto quale imprescindibile base di partenza per orientare in modo mirato le azioni in materia di pari opportunità e anti-discriminazione.

Le attività di informazione, formazione e aggiornamento saranno essenziali al fine di promuovere all'interno del contesto lavorativo dell'Università per Stranieri di Perugia la conoscenza della normativa e la cultura delle pari opportunità.

Nei limiti delle risorse disponibili, l'Amministrazione garantisce le risorse per la realizzazione delle attività programmate.

Il presente Piano di Azioni Positive è stato elaborato dal Comitato Unico di Garanzia dell'Università per Stranieri di Perugia e sarà pubblicato nella pagina web del CUG all'interno del sito di Ateneo.