

Allegato 4 - I risultati del Piano delle Azioni Positive (PAP) anno 2022 (alla Relazione sulla Performance - anno 2022)

A. PROMOZIONE DEL BENESSERE		
<p>Il benessere organizzativo risiede nella qualità della relazione esistente tra le persone e il contesto di lavoro. Con il termine di "<i>salute organizzativa</i>" ci si riferisce alla capacità di un'organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, promuovendo e mantenendo un adeguato grado di benessere fisico e psicologico ed alimentando, costruttivamente, la convivenza sociale di chi vi lavora e contribuendo a costruire un ambiente di lavoro improntato, più in generale, alla sostenibilità. <i>“Le linee generali di organizzazione dell’Ateneo”</i>, approvate con delibera del Consiglio di Amministrazione il 30 luglio 2020, elevano a criterio-guida non solo <i>“lo sviluppo delle competenze professionali personali e di gruppo”</i> e <i>“la valorizzazione del merito e dell’impegno”</i>, ma anche e soprattutto <i>“la promozione del benessere organizzativo”</i>, prevedendo che le scelte organizzative siano funzionali alle necessità di generare maggiore soddisfazione nell’organizzazione del lavoro e a rafforzare il senso di appartenenza all’Ateneo. Anche il Piano Strategico di Ateneo 2022-2024 posta la centralità del capitale umano, individua precise strategie per accrescere il livello di “benessere organizzativo” dell’ambiente di lavoro, come sono, a titolo esemplificativo: interventi orientati a accrescerne il benessere fisico e psicologico propendendo sempre di più verso il rispetto delle pari opportunità e azioni positive; un piano di formazione continua del personale atutti i livelli; una pianificazione delle nuove eventuali azioni tendenti, tra l’altro, a indurre nuovi bisogni derivanti dalla continua trasformazione del contesto lavorativo e, altresì, un adeguato livello dei servizi di welfare aziendale).</p>		
A1. Indagine sul benessere organizzativo dei dipendenti (PTA)	Destinatari	Personale tecnico amministrativo dell’Università di Parma
	Finalità	<p>L’indagine sul Benessere Organizzativo ha le seguenti finalità:</p> <ul style="list-style-type: none">  conoscere le opinioni dei dipendenti su ambiti e categorie del benessere organizzativo che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane;  conoscere il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance;  conoscere la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico. <p>L’indagine, pertanto, ha l’obiettivo di diffondere una “cultura del benessere” e un orientamento delle politiche del personale che ponga particolare attenzione e cura alla “salute” delle persone e al suo periodico monitoraggio, per il buon funzionamento dell’organizzazione, attraverso la rilevazione di situazioni e fenomeni vissuti dai dipendenti nel proprio contesto di lavoro, che raramente vengono resi espliciti e analizzati in modo sistematico.</p>
	Descrizione interventi	<ul style="list-style-type: none"> - Somministrazione di un Questionario, on-line, in forma anonima e in ambiente riservato - Analisi e rappresentazione dei risultati
	Strutture/soggetti coinvolti	U.O. Formazione e Benessere Organizzativo – Area dirigenziale; Direzione generale

	Azioni 2022	Indicatori (target)	Risultato 2022	Costi
	<p>Mantenere il tavolo di lavoro già avviato con il coinvolgimento di tutti i soggetti deputati alla realizzazione dell'azione.</p> <p>Analisi dei risultati emersi dalla rilevazione sul benessere organizzativo condotta su tutto il PTA, riferita all'anno 2021.</p> <p>Definizione di correttivi a seguito delle eventuali criticità emerse con l'indagine effettuata nell'anno 2021.</p> <p>somministrazione dell'indagine sul benessere organizzativo relativa all'anno 2022 calibrando il questionario anche sulla base dei risultati raccolti con l'indagine condotta nell'annualità precedente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Analisi dei risultati relativi all'indagine dell'anno 2021 entro il mese di settembre 2022. - Rendicontazione degli esiti dell'indagine e gli eventuali correttivi da adottare entro il mese di novembre 2022. - Somministrazione della nuova indagine nel mese di dicembre 2022. 	<p>Nel documento "Risultati dell'indagine sul benessere organizzativo anno 2021", a cura della U.O. Formazione e Benessere organizzativo, presentato alla Commissione Pianificazione Performance e Qualità in data 1 maggio 2022, sono descritte le modalità con cui si è svolta l'indagine, i destinatari, le finalità e i risultati per ogni ambito oggetto dell'indagine. In tale sede è stata effettuata un'esposizione dei risultati.</p> <p>In riferimento ai risultati della rilevazione, nel PIAO 2022, attraverso l'obiettivo operativo pluriennale AMM2.2.1 "Accrescere la competenza della gestione delle risorse umane e la cultura della valutazione della performance mediante percorsi di formazione, di affiancamento e tutoraggio", sono state programmate azioni formative/divulgative finalizzate al miglioramento della cultura della valutazione e della performance, che si collegano, altresì, al progetto "Sviluppo del modello organizzativo e valorizzazione delle risorse umane" sempre avviato nel 2022 e che coinvolge attivamente l'Area Personale e Organizzazione e, in particolare, la U.O. Formazione e benessere organizzativo. Per maggiori approfondimenti sul progetto, prima descritto, si rimanda alla Relazione Unica 2022, nella parte dedicata al Capitale umano, e, in particolare, al paragrafo relativo al benessere organizzativo. Le azioni intraprese dalla Governance, sopra descritte, si pongono, pertanto, come momento di approfondimento e di valutazione nell'ottica di stimolare l'engagement, la soddisfazione e la motivazione dei lavoratori ed avviare nel 2023 la nuova "Indagine di clima e benessere organizzativo".</p>	<p>Preventivo stimato: a gestione interna (senza oneri diretti)</p> <p>Speso/vincolato a consuntivo: a gestione interna (la realizzazione del progetto "Sviluppo del modello organizzativo e valorizzazione delle Risorse Umane" ha avuto un costo pari a 18.000,00+oneri, a carico del budget della U.O. amministrazione personale tecnico amministrativo e Organizzazione)</p>
A2. Formazione sul lavoro agile e monitoraggio dei	Destinatari	personale tecnico amministrativo		
	Finalità	sostenere i percorsi di lavoro a distanza attraverso incontri di formazione e informazione. Monitorare l'andamento del lavoro agile e del Telelavoro		

percorsi di Smart working e telelavoro	Descrizione interventi	Organizzare attività di formazione e informazione su temi di interesse del lavoro a distanza e proseguire con il loro monitoraggio		
	Strutture/soggetti coinvolti	Area Personale e organizzazione, Centro Selma e CUG		
	Azioni 2022	Indicatori (target)	Risultato 2022	Costi
	Mantenere il monitoraggio sul lavoro agile estendendo l'azione anche al telelavoro. Offrire momenti formativi e di incontro con i lavoratori agili, i telelavoratori, Dirigenti e Responsabili. Creazione di video pillola formativi e informativi sul lavoro agile e sul telelavoro	<ul style="list-style-type: none"> - monitoraggio del lavoro agile e del telelavoro entro il mese di dicembre 2022. - Organizzare almeno un incontro con lavoratori agili, telelavoratori e dirigenti/responsabili entro ottobre 2022. - Definizione di uno o più video pillola entro dicembre 2022. 	A seguito del "Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della Pubblica amministrazione "Ri-formare la PA – Persone qualificate per qualificare il Paese", presentato dal Ministro Brunetta il 10 gennaio 2022, e in attuazione, altresì, dell'Obiettivo Strategico: AMM1 Sviluppare l'innovazione, la digitalizzazione e il miglioramento dei processi amministrativi, l'Ateneo di Parma, nel mese di febbraio 2022, ha aderito al progetto Syllabus "Competenze digitali per la PA" del Dipartimento della Funzione Pubblica che descrive il set di competenze minime richieste a ciascun dipendente pubblico, non specialista in ambito IT, per operare in una pubblica amministrazione sempre più digitale. La formazione sul Syllabus è rivolta a tutto il Personale Tecnico Amministrativo ed ha come periodo di riferimento il biennio 2022-2023. L'accesso al syllabus avviene attraverso la piattaforma del Dipartimento della funzione pubblica (DFP). Nel quadro dello sviluppo delle nuove modalità di lavoro, le competenze digitali rappresentano una ulteriore opportunità. I dipendenti abilitati son stati n. 425 e i corsi completamenti n. 3698.	Preventivo stimato: gestione interna (senza oneri diretti) Consuntivo: gestione interna (senza oneri diretti)

B. CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA, DI LAVORO E DI STUDIO

Al fine di attuare valide politiche di pari opportunità all'interno degli ambienti di lavoro e di combattere le discriminazioni di genere, il CUG ritiene sia necessario focalizzare l'attenzione su ciò che le Pubbliche Amministrazioni stanno facendo e devono continuare a fare per favorire la conciliazione tra i tempi del lavoro e le esigenze di vita familiare (che, di fatto, nonostante le trasformazioni sociali della famiglia, continuano a gravare prevalentemente sulle donne). Da qui la necessità di introdurre azioni sistemiche che prendano in considerazione le esigenze della famiglia, quali congedi parentali, soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, organizzazione di un ambiente di lavoro tale da agevolare la conciliazione delle responsabilità professionali con quelle familiari.

Il CUG, dunque, condivide appieno la politica dell'Ateneo, manifestata anche nel già citato piano strategico triennale, **con cui si rinnova e si accresce** l'impegno ad individuare nuove modalità di lavoro, in grado di garantire alle lavoratrici e ai lavoratori maggiore flessibilità nel conciliare le esigenze di vita familiare con le esigenze del lavoro, quali, prime fra tutte, il telelavoro (TL) e lo *smart working* (SW).

Inoltre, si ritiene necessario affiancare tali misure, con azioni in grado di creare i presupposti di un *welfare* aziendale che includa, in particolare, l'attivazione di iniziative per il sostegno del reddito delle famiglie dei dipendenti, il supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli, contributi per attività culturali, ricreative e con finalità sociale.

B1. Favorire la partecipazione dei figli dei Dipendenti e degli Studenti ai Centri estivi	Destinatari	personale e studenti dell'Università di Parma		
	Finalità	Proseguire la collaborazione con il Centro Sociale Universitario (CSU) per favorire il supporto alle famiglie che devono individuare soluzioni alternative alla scuola per il periodo estivo.		
	Descrizione interventi	Erogare al CSU un contributo economico annuale utile a garantire alle famiglie che iscrivono i propri figli ai centri estivi una riduzione della retta.		
	Strutture/soggetti coinvolti	CUG e CSU		
	Azioni 2022	Indicatori (target)	Risultato 2022	Costi
	Proseguire la collaborazione con il Centro Sociale Universitario (CSU) per favorire il supporto alle famiglie che devono individuare soluzioni alternative alla scuola per il periodo estivo.	Erogare il contributo entro il mese di aprile 2022	Il progetto è stato realizzato dal CUG insieme al CSU. Le settimane assegnate per i centri estivi sono state 109 e hanno riguardato 52 famiglie.	Preventivo stimato: A carico del budget Piano azioni positive euro 2.000,00. Speso/vincolato a consuntivo: a carico del budget Piano azioni positive euro 2.000,00

B2. Servizio di assistenza allo svolgimento dei compiti estivi e/o di ripasso di alcune materie oggetto del programma scolastico della scuola dell'obbligo e delle scuole superiori	Destinatari	Personale Tecnico-Amministrativo, Personale Docente e Studentesse/i		
	Finalità	avviare uno studio di fattibilità sulla possibile attivazione di misure volte a sostenere le famiglie nei periodi estivi a fronte della chiusura dei servizi educativi per la prima infanzia, di scuole e centri estivi, oltre a quelle già attuate dall'Ateneo.		
	Descrizione interventi	<p>In collaborazione, in particolare, con il Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo, si è valutata la fattibilità di un servizio di assistenza allo svolgimento dei compiti estivi e/o di ripasso di alcune materie oggetto del programma scolastico della scuola dell'obbligo e delle scuole superiori.</p> <p>Tale servizio sarà rivolto alle/ai figlie/i del personale dipendente dell'Ateneo (personale tecnico amministrativo e personale docente) nonché alle/ai figlie/i delle studentesse e degli studenti regolarmente iscritte/i presso l'Ateneo di Parma, in età scolare e/o che frequentano scuole superiori.</p> <p>Il CUG ha provveduto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - partecipare attivamente allo studio di fattibilità di tale misura; - erogare un contributo economico utile a garantire l'organizzazione di tale servizio 		
	Strutture/soggetti coinvolti	Rettorato; Direzione Generale; Area Personale e Organizzazione; Consiglio del Personale Tecnico Amministrativa		
	Azioni 2022	Indicatori (target)	Risultato 2022	Costi
	avviare lo studio di fattibilità di tale misura e contribuire finanziariamente a garantire l'organizzazione del servizio, una volta attuato, per favorire il supporto alle famiglie che devono individuare soluzioni alternative, in conseguenza della chiusura dei centri estivi.	<ul style="list-style-type: none"> - studio di fattibilità; - erogazione del contributo entro il mese di giugno 2022 	L'azione è stata promossa dal CUG e dal CPTA e realizzata con il supporto del CSU attraverso il progetto "COMPITI in UNIPR" che ha visto coinvolti n° 7 Tutor (dottorandi dell'Ateneo selezionati dal CUG a seguito di apposito bando pubblico) N° 22 studenti e studentesse, figli dei dipendenti, iscritti alle scuole secondarie di secondo grado. Il progetto si è svolto dal 29 agosto al 9 settembre 2022 presso gli spazi della Sede Centrale e le lezioni hanno riguardato gli insegnamenti di inglese, chimica, psicologia, matematica, fisica, italiano, diritto, economia.	<p>Preventivo stimato: budget preventivato a carico del Piano azioni positive euro 1.000,00</p> <p>Speso/vincolato a consuntivo: l'azione ha avuto un costo effettivo di euro 3.512,5 interamente coperto dal budget CUG per le azioni positive.</p> <p>La cifra è stata suddivisa fra i 7 tutor didattici in base alle ore di lezione effettivamente svolte.</p>



B3. Incentivazione delle Ferie solidali previste dal CCNL	Destinatari	Personale tecnico amministrativo		
	Finalità	Per promuovere le pari opportunità e creare un ambiente di lavoro concretamente solidale, nel rispetto dellanormativa vigente, e in armonia con quanto definito nel GEP di Ateneo, si intende promuovere e incentivare l’istituto delle ferie solidali attraverso cui i dipendenti potranno cedere, su base volontaria e a titolo gratuito, ad altro dipendente, che abbia esigenza di assistere figli minori che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute, giornate di ferie e/o di riposo		
	Descrizione interventi	Stesura di linee guida che orientino la cessione e l’utilizzo delle ferie solidali. Avvio del progetto con la cessione delle ferie il loro utilizzo		
	Strutture/soggetti coinvolti	Area personale e organizzazione e CUG		
	Azioni 2022	Indicatori (target)	Risultato 2022	Costi
	Stesura e approvazione di linee guida che disciplinino l’oggetto dell’azione. Avvio del progetto	-Stesura delle linee guida entro novembre 2022. -Avvio del progetto entro dicembre 2022.	Sono state redatte, entro il 30 novembre 2022, in coerenza con quanto previsto in materia dall’art. 46 del CCNL del Comparto, “Le linee guida per la cessione e l’utilizzo delle ferie solidali” inerenti alla gestione del processo di cessione delle ferie solidali (obiettivo operativo PIAO 2022 PO1.4.2 – Migliorare le politiche di conciliazione vita-lavoro attraverso la cessione di ferie solidali). Per approfondimenti sui risultati dell’obiettivo PO1.4.2 si rimanda all’allegato 3 della Relazione sulla Performance 2022. Al fine di avviare il progetto durante l’anno 2022 è stata predisposta la banca dati necessaria all’utilizzo dell’istituto. Per rendere più efficiente la modalità di gestione del processo tra richiesta e la messa a disposizione delle giornate, con il necessario coinvolgimento dei colleghi dell’Area Sistemi Informativi (ASI), è stata	Preventivo stimato: a gestione interna (senza oneri diretti). Speso/vincolato a consuntivo: a gestione interna

			inoltre strutturata una procedura informatica (azione 2, dell'obiettivo KA1, 1.1 del Gender Equality Plan- GEP). La piattaforma utile alla gestione delle Ferie solidali verrà resa operativa nel 2023.	
B4. Ricerca/Indagine sulle esigenze di conciliazione	Destinatari	Comunità universitaria		
	Finalità	Conoscere le principali esigenze di conciliazione della Comunità universitaria in relazione alle esigenze di cura di familiari, figli minori, anziani, disabili o altre condizioni che possono generare la necessità di conciliare la vita lavorativa/di studio con le esigenze familiari. Sarà altresì valutata la presenza di dipendenti <i>caregivers</i> con particolare attenzione alla presenza di <i>giovani caregivers</i> . Scopo della ricerca è quello di orientare le misure di welfare e i progetti di conciliazione dell'Ateneo. Infatti, grazie agli esiti della ricerca sarà possibile prevedere eventuali nuove misure e azioni positive a supporto della conciliazione della vita lavorativa/studio con quella familiare, nonché orientare la stesura del prossimo Piano delle azioni positive.		
	Descrizione interventi	proseguire l'attività avviate nel corso dell'anno 2021 che vedranno nel corso dell'anno 2022 la somministrazione del questionario, l'analisi dei dati raccolti, alla definizione/gestione dei focus group e la disseminazione dei risultati per i quali si prevede anche di procedere con la realizzazione di un video pillola e di una apposita pubblicazione.		
	Strutture/soggetti coinvolti	CUG, gruppo di lavoro, relatori interni o esterni all'Ateneo, Centro Selma.		
	Azioni 2022	Indicatori (target)	Risultato 2022	Costi
	somministrare il questionario predisposto nel corso dell'anno 2021; avvio dei focus-group; Analisi dei dati; Pubblicazione e diffusione dei risultati.	<ul style="list-style-type: none"> - somministrazione del questionario entro febbraio 2022; - avvio dei focus-group da marzo 2022; - analisi dei risultati e conclusione della ricerca entro settembre 2022; - presentazione dei 	l'azione è stata realizzata dal CUG che attraverso il gruppo di lavoro ha proseguito e concluso la somministrazione del questionario e l'analisi dei risultati che saranno presentati in occasione di un evento pubblico che si terrà il 16 maggio 2023. All'indagine hanno partecipato 545 rispondenti di cui: <ul style="list-style-type: none"> • 28% PTA (152) • 25% docenti/ricercatori/dottorandi (139)	Preventivo stimato: a carico del budget Piano azioni positive euro 3.500,00 Speso/vincolato a consuntivo: Impegnati nella seduta del 15.11.2022 euro 5.000 da trasferire al Corso di Laurea in Servizio sociale per la pubblicazione degli atti del Laboratorio interdisciplinare sulla



		risultati entro dicembre 2022; - avvio stesura pubblicazione finale da novembre/dicembre 2022.	<ul style="list-style-type: none">• 46% studenti (250)• 1% altri dipendenti (4)	violenza di genere e per la pubblicazione del libro sul Caregiving
--	--	---	--	--

**C. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE PER ACCRESCERE LA CULTURA
DELL'UGUAGLIANZA, DELLE PARI OPPORTUNITÀ E DELLA NON DISCRIMINAZIONE**

Con riguardo specifico alle misure di intervento volte ad informare, formare sul tema delle pari opportunità e sull'importanza di contrastare gli stereotipi di genere e la violenza sulle donne e contribuire a sensibilizzare la comunità universitaria nonché l'intera cittadinanza di Parma al rispetto reciproco, il CUG di Ateneo intende continuare a:

- promuovere l'attività seminariale, convegnistica che docenti dell'Ateneo, afferenti ai diversi settori scientifico-disciplinari, intendono realizzare sul tema dell'identità di genere, della non violenza, sul tema della non discriminazione e sull'importanza della valorizzazione delle differenze;
- contribuire con il proprio patrocinio e, ove si ritenga opportuno, finanziariamente alla pubblicazione e/o alla divulgazione degli esiti delle ricerche condotte dai Docenti e dai Ricercatori dell'Università di Parma, su tali temi;
- promuovere iniziative culturali e didattiche non solo in collaborazione con altri Organi interni dell'Ateneo ma anche con altre realtà istituzionali o associative che operano sul territorio di Parma;
- incentivare gli studenti e le studentesse dell'Ateneo ad approfondire temi legati all'identità di genere, o più in generale alle pari opportunità e al principio di non discriminazione;
- sensibilizzare l'intera Comunità universitaria sull'importanza di denunciare ogni forma di molestia, violenza o discriminazione all'interno dell'università;
- organizzare e promuovere incontri formativi rivolti principalmente ai membri della Comunità universitaria (ma aperti anche all'intera cittadinanza di Parma), sul diritto antidiscriminatorio e/o sull'importanza dell'uso del linguaggio di genere all'interno della Pubblica Amministrazione.

C1. Corso di formazione sulla violenza di genere rivolto ai dipendenti dell'Università	Destinatari	Personale dell'Ateneo		
	Finalità	diffondere una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi, anche nell'ottica di una seria azione di prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza		
	Descrizione interventi	In attuazione della Direttiva 2/19 Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche "...Le amministrazioni pubbliche devono prevedere moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati, ivi compresi i corsi per la formazione di ingresso alla dirigenza". Pertanto, nel corso dell'anno 2022 si manterranno attivi i corsi di formazione obbligatoria in modalità e-learning già avviati nel novembre 2021, rivolti a tutto il personale di Ateneo (docente e tecnico amministrativo).		
	Strutture/soggetti coinvolti	CUG, Consiglieria di fiducia dell'Ateneo e Area Personale e Organizzazione.		
	Azioni 2022	Indicatori (target)	Risultato 2022	Costi
	Mantenere la	Ripresa della	Il Corso "Violenza di genere e molestie di genere – edizione 2022"	Preventivo stimato:

	formazione obbligatoria in modalità e-learning già avviata il 25 novembre 2021.	formazione nel mese di gennaio 2022	è stato erogato online durante tutto l'anno in modalità online. I partecipanti sono stati n. 258 Uomini e n. 597 Donne.	a gestione interna (senza oneri diretti) Speso/vincolato a consuntivo: a gestione interna (senza oneri diretti)
C2. Progetto "Are you planning on having children soon?!"	Destinatari	Laureande dell'Università di Parma		
	Finalità	In Italia le donne che dopo il primo figlio mantengono il posto di lavoro sono solo poco più del 50%. Obiettivo del corso è insegnare alle laureande come comportarsi quando nella ricerca di un lavoro o durante lo svolgimento di questo si è in attesa di un bambino. Verranno trattati temi relativi alle possibilità di inserimento delle donne nel mondo del lavoro, alle possibilità di carriera, con affondi sugli aspetti giuridici ma anche psico-sociali. Verranno simulate proposte su come affrontare colloqui di lavoro che potrebbero presentare domande quali: <i>"sei sposata? convivi? hai intenzione di avere figli?"</i>		
	Descrizione interventi	Incontri con la Consigliera di fiducia dell'Ateneo rivolti alle studentesse in procinto di laurearsi sul tema della parità/non discriminazione nei luoghi di lavoro		
	Strutture/soggetti coinvolti	CUG e Consigliera di fiducia di Ateneo		
	Azioni 2022	Indicatori (target)	Risultato 2022	Costi
	Realizzazione di un incontro rivolto alle laureande al termine del loro percorso accademico finalizzato a fornire strumenti utili alla ricerca di un lavoro in considerazione delle maggiori difficoltà incontrate dalle donne, specie se madri, ad inserirsi nel	Realizzazione dell'incontro corso entro dicembre 2022.	Organizzati gli incontri che saranno avviati nel corso dell'anno 2023. A partire dal mese di marzo fino al mese di ottobre 2023 si terranno infatti presso i Dipartimenti dell'Ateneo incontri con CUG e Consigliera di fiducia durante i quali verranno forniti alle studentesse e agli studenti strumenti di riconoscimento e tutela delle principali forme di discriminazione in occasione dell'accesso al mondo del lavoro. Saranno altresì trattate le principali tipologie di discriminazioni nonché delle molestie anche di carattere sessuale. Gli incontri saranno l'occasione per illustrare il ruolo del CUG e della Consigliera di fiducia di Ateneo.	Preventivo stimato: A gestione interna (senza oneri diretti) Speso/vincolato a consuntivo: a gestione interna

	mondo del lavoro			
C3. Promozione di Corsi didattici sui temi legati alle pari opportunità, al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, all'educazione non orientata al genere nonché all'identità di genere	Destinatari	Studentesse e studenti dell'Università di Parma		
	Finalità	Promuovere nei diversi Corsi di laurea percorsi didattici sui temi legati alle pari opportunità, al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, nonché all'identità di genere. Ciò, sia la fine di formare una nuova coscienza collettiva improntata alla cultura del rispetto, della valorizzazione delle differenze, al ripudio di ogni stereotipo di genere sia per formare nuove professionalità che sappiano attivamente partecipare alla costruzione delle politiche di pari opportunità e di inserire la prospettiva di genere nelle diverse realtà lavorative, istituzionali e non, pubbliche o private.		
	Descrizione interventi	Il CUG intende mantenere e ampliare, in collaborazione con i Dipartimenti dell'Ateneo di Parma, l'attivazione di Insegnamenti facoltativi, da 6 CFU, su tali temi, affinché gli studenti e le studentesse dell'Università di Parma possano inserirli nel proprio piano degli studi come materie a libera scelta		
	Strutture/soggetti coinvolti	CUG e Dipartimenti di Ateneo		
	Azioni 2022	Indicatori (target)	Risultato 2022	Costi
	Rinnovare nei diversi Corsi di laurea i percorsi didattici già avviati negli anni precedenti sui temi legati alle pari opportunità, al rispetto e alla valorizzazione delle differenze nonché all'identità di genere. Attivare nuovi insegnamenti da incardinare anche nei Dipartimenti a carattere scientifico	<ul style="list-style-type: none"> - Rinnovo degli Insegnamenti già attivi entro aprile 2022. - Definizione e attuazione di nuovi Insegnamenti entro maggio 2022. 	Anche per l'anno 2022 sono stati rinnovati gli insegnamenti promossi dal CUG Pedagogie delle differenze, Storia delle donne nel pensiero politico https://corsi.unipr.it/it/ugov/degreecourse/230809 e Diritto delle pari opportunità https://corsi.unipr.it/it/ugov/degreecourse/228215 .	Preventivati: a carico del budget Piano azioni positive euro 4.000,00 Speso/vincolato a consuntivo: impegnati a favore del Dipartimento di Discipline Umanistiche, Sociali e delle Imprese Culturali (DUSIC) euro 1.027,18, a favore del Dipartimento di Giurisprudenza, Studi Politici e Internazionali euro 1.063,42, a favore del Corso di Laurea in

				Giornalismo (DUSIC) euro 3.000 per ulteriori insegnamenti sui temi CUG
C4. Laboratorio permanente interdisciplinare sulla violenza di genere	Destinatari	personale dell'Ateneo, studentesse e studenti dell'Università di Parma e professionisti/e del territorio		
	Finalità	Formare e informare, in particolare gli studenti e le studentesse dell'Ateneo, sul tema della violenza di genere, condividendo riflessioni, contenuti e approfondimenti utili a definire un approccio e un linguaggio che possa favorire gli/le studenti/esse, quali futuri/e professionisti/e, a pensare ed affrontare la violenza di genere con un approccio interdisciplinare		
	Descrizione interventi	<p>la violenza di genere è un fenomeno assai complesso che richiede, per essere correttamente affrontato, l'asinerzia di diverse competenze (giuridiche, sociologiche, psicologiche, mediche e sociali).</p> <p>Per tale motivo il CUG promuove il laboratorio permanente interdisciplinare sulla violenza di genere a cui potranno partecipare professionisti/e del territorio e le studentesse e gli studenti iscritte/i, in particolare, al Corso di laurea in Servizio sociale, in Giurisprudenza, in Psicologia, in Medicina e in Giornalismo.</p> <p>Il Laboratorio, suddiviso in moduli, sarà coordinato dalla Consigliera di Fiducia di Ateneo e tratterà temi quali, a titolo esemplificativo: riconoscere la violenza di genere; le forme di violenza: fisica, economica, psicologica e sessuale; i più comuni stereotipi sulla violenza di genere; la vittimizzazione secondaria; la tutela penale delle donne e dei minori; le buone prassi nell'accoglienza e tutela delle donne vittime di violenza e dei loro figli minori nei centri antiviolenza; istituti civilistici in materia di tutela delle donne vittime di violenza e dei loro figli; regimi di affidamento dei figli nella separazione; La CTU nei processi dove deve essere accertata violenza domestica; le indagini dei servizi sociali territoriali e Il ruolo del Giudice.</p> <p>Il laboratorio prevede esercitazioni per la soluzione di casi pratici, nonché una simulazione di processo finale con l'ausilio e la partecipazione di magistrati.</p> <p>Nell'ambito dell'attività didattico-laboratoriale saranno coinvolti anche professionisti e professioniste che si occupano, a vario titolo, di violenza di genere.</p>		
	Strutture/soggetti coinvolti	CUG, Consigliera di fiducia dell'Ateneo, Dipartimenti e Corsi di studio interessati a partecipare nonché relatori esperti dei temi trattati che potranno essere individuati anche all'esterno dell'Ateneo		
	Azioni 2022	Indicatori (target)	Risultato 2022	Costi
	Programmazione del laboratorio entro	- Svolgimento del laboratorio	Azione realizzata dal CUG insieme al CdL in servizio sociale. Il Laboratorio interdisciplinare sulla violenza di genere che nell'anno	Preventivati:



	<p>settembre 2022</p> <p>Avvio del laboratorio nel mese di novembre 2022</p> <p>Avvio raccolta degli atti del laboratorio finalizzati alla loro pubblicazione entro dicembre 2022</p>	<p>nel mese di novembre 2022</p> <p>- Avvio raccolta degli atti entro settembre 2022</p>	<p>accademico 2022/23 è stato approvato come insegnamento a carattere trasversale di Ateneo (soft skills https://www.unipr.it/sites/default/files/albo_pretorio/allegati/02-05-2022/sa_28-04-2022 - soft skills - <u>attivita didattiche trasversali.pdf</u>) in quanto finalizzato a trattare la violenza di genere come fenomeno attuale, complesso e multiforme da contrastare attraverso un approccio integrato, interdisciplinare, intersettoriale e teorico-concreto; le lezioni frontali si alterneranno a momenti di incontro e di riflessione con operatori/operatrici che a diverso titolo operano quotidianamente per prevenire e contrastare la violenza di genere, in un’ottica di non discriminazione, pari opportunità e inclusione sociale.</p>	<p>a carico del budget Piano azioni positive euro 3.000,00 (1.000,00 euro per il laboratorio e 2.000,00 euro per la pubblicazione degli atti). Speso/vincolato a consuntivo: Impegnati nella seduta del 15.11.2022 del CUG euro 5.000 da trasferire al Dipartimento di Giurisprudenza, Studi Politici e Internazionali, ed in particolare al Corso di Laurea in Servizio sociale, per la pubblicazione degli atti del Laboratorio interdisciplinare sulla violenza di genere e per la pubblicazione del libro sul Caregiving</p>
C5. Rassegna di iniziative “Non solo 25 novembre”	Destinatari	Personale Docente (strutturato e non strutturato) dell’Università di Parma.		
	Finalità	Nella consapevolezza che sia necessario un quotidiano lavoro sul piano culturale e formativo in tema di contrasto alla violenza di genere, con tale azione, il CUG intende creare diverse occasioni di riflessione scientifico-culturale in tema di violenza di genere e sulle misure per contrastarla, al fine di: - promuovere percorsi scientifico-culturali sul tema; - sensibilizzare, specie i più giovani, su un fenomeno drammatico per la società contemporanea non solo, appunto, il 25 novembre, Giornata internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne, ma tutto l’anno.		

	Descrizione interventi	Con tale misura, dunque, il CUG intende pubblicare un avviso rivolto a tutti i docenti dell'Ateneo volto a raccogliere proposte progettuali di carattere innovativo in tema di contrasto alla violenza di genere, in tema di principio di non discriminazione in base al genere, promozione delle pari opportunità e <i>empowerment</i> che saranno selezionate da una Commissione composta da persone esperte su tali temi e finanziati e realizzate nel corso del 2022		
	Strutture/soggetti coinvolti	CUG, U.O. Comunicazione Istituzionale, singoli Docenti dell'Università di Parma		
	Azioni 2022	Indicatori (target)	Risultato 2022	Costi
	<ul style="list-style-type: none"> - Rendere pubblico un avviso rivolto a tutto il personale docente strutturato e non affinché quest'ultimo possa presentare le proprie proposte progettuali entro la fine di aprile 2022; -Selezionare le proposte progettuali entro la fine di maggio 2022; -finanziare le singole proposte presentate. 	<ul style="list-style-type: none"> - Rendere pubblico un avviso rivolto a tutto il personale docente strutturato e non affinché quest'ultimo possa presentare le proprie proposte progettuali entro la fine di aprile 2022; - Selezionare le proposte progettuali entro la fine di maggio 2022; - finanziare le singole proposte progettuali 	Azione realizzata dal CUG. Nel corso del mese di novembre 2022 (in occasione della giornata internazionale contro la violenza di genere) il CUG ha aperto pubblicamente la seconda edizione del bando che vedrà la sua conclusione nel corso dell'anno 2023 https://www.unipr.it/notizie/non-solo-25-novembre-seconda-edizione-del-progetto-delluniversita-di-parma-contro-la .	<p>Preventivati: A carico del Piano delle azioni positive euro 5.900</p> <p>Speso/vincolato a consuntivo: impegnati: Sono sette i progetti finanziati, per un importo complessivo di € 9.548,00, in quanto ritenuti particolarmente meritevoli dalla commissione valutatrice. Il maggior importo è stato finanziato dal budget a disposizione del CUG per la realizzazione delle azioni positive.</p>

		presentate.		
C6. Percorsi formativi e linee guida sull'uso del linguaggio di genere	Destinatari	Personale dell'Università di Parma		
	Finalità	Nella consapevolezza che attraverso il corretto uso delle parole (che riflettono sempre un pensiero e, trattandosi di parole utilizzate 'a fine istituzionale', devono farsi carico di veicolare un modello di società improntato al valore costituzionale dell'eguaglianza) si possano attuare, gradualmente, importanti cambiamenti sociali e culturali.		
	Descrizione interventi	Si intende promuovere corsi di formazione sull'uso del linguaggio di genere nella comunicazione e negli atti dell'Università di Parma dando così particolare attuazione, a livello locale, alle Linee guida sull'uso del genere nel linguaggio amministrativo, approvate dal MIUR nel marzo 2018, nonché all'Obiettivo 7.1. (Promuovere uguaglianza di genere all'interno della cultura, dei processi e della pratica istituzionale - azione 1) del GEP dell'Ateneo di Parma		
	Strutture/soggetti coinvolti	Area personale e organizzazione U.O. Comunicazione Istituzionale, CUG, Centro Selma e relatori esperti del tema trattato da individuare all'interno o all'esterno dell'Ateneo		
	Azioni 2022	Indicatori (target)	Risultato 2022	Costi
	-Diffondere, attraverso percorsi di formazione rivolti al personale, conoscenze utili a favorire l'utilizzo un linguaggio rispettoso del genere nella comunicazione e negli atti dell'Università, in attuazione delle Linee guida approvate dal MIUR nel marzo 2018, nonché attuazione di quanto definito nel GEP dell'Ateneo di Parma (Obiettivo 7.1. Promuovere uguaglianza di genere all'interno della cultura, dei processi e della pratica istituzionale - azione 1) -Costituzione di un gruppo	- Attuazione di almeno un percorso formativo obbligatorio nell'arco dell'anno 2022. - Stesura e diffusione delle linee guida entro novembre 2022	La stesura e la diffusione delle linee guida sul linguaggio di genere erano collegate all'obiettivo operativo (PIAO 2022) EG1.6.2 "Redigere le Linee Guida di Ateneo per promuovere il linguaggio di genere". Le modifiche organizzative che hanno toccato le persone e le strutture coinvolte nella realizzazione dell'obiettivo hanno reso particolarmente complesso raggiungere il risultato e hanno determinato l'inevitabile slittamento dell'obiettivo sul 2023. Per approfondimenti sui risultati dell'obiettivo EG1.6.2 si rimanda all'allegato 3 della Relazione sulla Performance 2022.	Preventivati: A carico del Piano delle azioni positive euro 1.500,00 Speso/vincolato a consuntivo: eventuali spese che dovessero rendersi necessarie per la realizzazione dell'obiettivo sono rinviate all'esercizio 2023



	di lavoro per la stesura di linee guida utili anche alla revisione della modulistica di Ateneo; stesura e diffusione di linee guida.			
C7. Istituzione di Premi per tesi di laurea	Destinatari	Laureate/ti presso l'Università di Parma, negli ultimi quattro anni accademici (2018-2019, 2019-2020; 2020-2021,2021-2022)		
	Finalità	Il CUG intende sostenere l'elargizione di un Premio di laurea rivolto a neolaureate e a neolaureati dell'Università di Parma che hanno discusso una tesi su temi legati al contrasto di ogni forma di discriminazione e di violenza di genere, alle pari opportunità, alle azioni positive, all'identità di genere e alla valorizzazione delle diversità nelle società multiculturali. Con tale iniziativa, il CUG intende promuovere l'etica del rispetto e delle pari opportunità in società sempre più conflittuali e multiculturali; sensibilizzare le persone più giovani alla riflessione scientifica, multidisciplinare e settoriale su tali temi; promuovere la scelta di percorsi di formazione post laurea su tali tematiche, incentivando una adeguata preparazione di base per affrontare tali percorsi; stimolare il dibattito pubblico sulle misure di contrasto ad ogni forma di discriminazione e violenza. Sensibilizzare le persone, specie le più giovani, sulla necessità di effettive politiche di pari opportunità e di misure volte a favorire l'integrazione sociale		
	Descrizione interventi	In considerazione delle risorse finanziarie disponibili, il CUG intende promuovere, sostenere anche economicamente un premio di laurea, dell'importo di 600,00 euro, rivolto alle neolaureate o ai neolaureati che abbiano discusso una tesi su temi legati al contrasto di ogni forma di discriminazione, alle pari opportunità, alle azioni positive, all'identità di genere e alla valorizzazione delle diversità nelle società multiculturali. La consegna del premio avverrà alla presenza di professionisti, esponenti delle Istituzioni locali e/o nazionali; esperti di tali temi che potranno offrire, tramite una <i>lectio magistralis</i> , la testimonianza del loro impegno, nella costruzione delle politiche delle pari opportunità.		
	Strutture/soggetti coinvolti	Dipartimenti dell'Ateneo, U.O. Comunicazione Istituzionale e CUG.		
	Azioni 2022	Indicatori (target)	Risultato 2022	Costi
	Il CUG intende promuovere un premio di laurea,	- Emanazione del bando entro giugno 2022.	L'azione nel corso dell'anno 2022 non è stata ripetuta in quanto il premio di laurea è stato erogato venerdì 17 dicembre 2021 nell'Aula Magna del Polo di via del Prato all'interno del convegno	Preventivati: a carico del budget Piano azioni positive euro 600.00

	<p>dell'importo di 600,00 euro, rivolto alle neolaureate o ai neolaureati che abbiano discusso una tesi su temi legati al contrasto di ogni forma di discriminazione e di violenza di genere, alle pari opportunità, alle azioni positive, all'identità di genere e alla valorizzazione delle diversità nelle società multiculturali</p>	<p>- Erogazione premio di laurea entro dicembre 2022.</p> <p>Nel caso in cui nell'ambito dell'iniziativa "Non solo 25 novembre", venga proposta l'attivazione di un premio di laurea, l'azione si intenderà raggiunta attraverso l'istituzione di un premio di laurea nell'ambito di tale Bando</p>	<p><i>"Le facce della violenza sulle donne. La rappresentazione mediale e la costruzione sociale degli autori e delle vittime"</i> https://www.unipr.it/notizie/17-dicembre-violenza-sulle-donne-un-convegno-e-due-premi-di-laurea-memoria-di-carmin Il convegno e il relativo premio di laurea sono stati legati al bando "non solo 25 novembre" anno 2021/22. Si è ritenuto quindi di non riproporre l'azione nel corso dell'anno 2022 nell'attesa che potesse essere proposta ed inserita dentro al progetto non solo 25 novembre per l'anno 2022/23.</p>	<p>Speso/vincolato a consuntivo: il CUG ha trasferito il contributo prestabilito di 600,00 euro al Centro Interdipartimentale di Ricerca sociale CIRS che, con la collaborazione del CUG, ha proposto l'attivazione del premio di laurea curandone le varie fasi</p>
C8. Promozione e Realizzazione di una ricerca sulle molestie in Ateneo e pubblicazione dei relativi risultati	Destinatari	Comunità universitaria		
	Finalità	Il Cug in collaborazione con la Consiglieria di Fiducia di Ateneo e con il CIRS intende promuovere e realizzare una ricerca in tema di molestie sessuali e nel contesto universitario parmense.		
	Descrizione interventi	Nel corso del 2021 è stato predisposto un questionario e somministrato a tutte le persone maggiorenne che lavorano, studiano o hanno incarichi presso l'Università di Parma, con lo scopo di raccogliere, in forma anonima, informazioni sulle molestie di genere nei contesti di studio e di lavoro. L'obiettivo del 2022 è quello di analizzare i dati raccolti; renderli pubblici e sollecitare, eventualmente, l'Amministrazione centrale a predisporre interventi più mirati al fine di far fronte a episodi di molestia (sessuale e non).		
	Strutture/soggetti coinvolti	CUG, Cirs, Consiglieria di fiducia		

	Azioni 2022	Indicatori (target)	Risultato 2022	Costi
	<ul style="list-style-type: none"> - analisi dei dati raccolti; - pubblicazione degli esiti della ricerca; - organizzazione di un incontro volto a riflettere sul tema delle molestie sui luoghi di lavoro e di studio 	<ul style="list-style-type: none"> - Pubblicazione degli esiti della ricerca; - Organizzazione di un incontro volto a riflettere sul tema. 	<p>Gli esiti della ricerca condotti dal Centro interdipartimentale di ricerca sociale (CIRS) di Ateneo sono stati presentati al CUG e alla governance e saranno pubblicamente illustrati nel corso dell'anno 2023.</p>	<p>Preventivati: a carico del budget Piano azioni positive euro 1.500,00, finalizzati alla pubblicazione degli esiti della ricerca</p> <p>Speso/vincolato a consuntivo: eventuali spese che dovessero rendersi necessarie per la realizzazione dell'obiettivo sono rinviate all'esercizio 2023</p>
C9. Organizzare e promuovere incontri formativi, informativi, attività seminariale, convegnistica, di studio, di ricerca, di pubblicazione e di laboratorio sul tema dell'identità di	Destinatari	Comunità universitaria e cittadinanza		
	Finalità	<p>Le azioni che verranno attuate saranno volte a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promuovere l'attività seminariale, convegnistica, artistica che Docenti dell'Ateneo, afferenti ai diversi settori scientifici-disciplinari, intendono realizzare sul tema dell'identità di genere, della non violenza, sul tema della non discriminazione e sull'importanza della valorizzazione delle differenze. - Contribuire, con il proprio patrocinio e, ove si ritenga opportuno, contribuire finanziariamente alla pubblicazione e/o alla divulgazione degli esiti delle ricerche/studi condotte dai Docenti e dai Ricercatori dell'Università di Parma, su tali temi. - Promuovere iniziative culturali e didattiche su tali temi, anche ma non solo in collaborazione con altri Organi interni dell'Ateneo e/o con altre realtà Istituzionali o associative, che operano sul territorio di Parma. - Incentivare gli studenti dell'Ateneo a approfondire temi legati all'identità di genere, o più in generale alle pari opportunità e al principio di non discriminazione. - Sensibilizzare l'intera Comunità universitaria sull'importanza di denunciare ogni forma di molestia, violenza o discriminazione all'interno dell'università. 		



genere, della non violenza, della non discriminazione e sull'importanza della valorizzazione delle differenze		- Organizzare e promuovere incontri formativi rivolti principalmente ai membri della Comunità universitaria (ma aperti anche all'intera cittadinanza di Parma), sul diritto antidiscriminatorio e/o sull'importanza dell'uso del linguaggio di genere all'interno della Pubblica Amministrazione.		
	Strutture/soggetti coinvolti	CUG, Dipartimenti di ateneo, U.O. Comunicazione Istituzionale e U.O. e relatori esperti dei temi trattati che possono essere individuati anche all'esterno dell'Ateneo.		
	Azioni 2022	Indicatori (target)	Risultato 2022	Costi
	Organizzare eventi e iniziative nel corso dell'anno solare sui temi oggetto dell'azione, in particolare iniziative a contrasto delle molestie e della violenza di genere.	- Organizzare eventi e iniziative nel corso dell'anno solare sui temi oggetto dell'azione. - Organizzare un evento o iniziative per la giornata internazionale contro la violenza degli uomini sulle donne.	L'Ateneo ha promosso il corso "Violenza di genere e molestie di genere edizione 2022" dall'11 gennaio al 31 dicembre 2022 (597 partecipanti, di cui 258 maschi e 339 femmine).	Preventivo stimato: A carico del budget Piano azioni positive euro 2.000,00. Speso/vincolato a consuntivo: -

D. MONITORAGGIO E GESTIONE DELLE SITUAZIONI DI DISCRIMINAZIONE E MISURE DI GENDER MAINSTREAMING

Con riguardo specifico alle misure che si intendono promuovere, sostenere e adottare in tale ambito, si intende promuovere il *gender mainstreaming* all'interno della realtà universitaria, promuovendo la prospettiva di genere nella redazione di documenti che 'fotografano' la realtà universitaria e che siano in grado di orientare i diversi interventi programmatici- istituzionali.

D1. Aggiornamento del Bilancio di Genere e monitoraggio delle azioni specificate nel Piano dell'uguaglianza di genere	Destinatari	Comunità universitaria
	Finalità	<p>Nel corso del 2021, l'Ateneo di Parma ha provveduto a pubblicare il primo bilancio di genere, in cui sono riportati i dati relativi alla realtà universitaria di Parma, segregati in ragione del genere della componente studentesca, della componente docente e del personale tecnico-amministrativo.</p> <p>Al contempo, sempre nel corso del 2021, in ottemperanza alle indicazioni nazionale e sovranazionale, l'Ateneo di Parma ha provveduto a pubblicare il primo <i>Gender Equality Plan</i> di Ateneo che rappresenta un ulteriore e strategico tassello per superare il divario di genere nella realtà universitaria locale, per attuare le politiche di pari opportunità, realizzando sia gli obiettivi definiti, a livello sovranazionale, nella Strategia per la parità di genere 2020-2025 e sia, più specificamente, gli obiettivi definiti da tempo, dalle Istituzioni europee, nell'ambito dello Spazio europeo della ricerca (SER) .</p> <p>Nel corso del 2022, il CUG intende esercitare la sua funzione di controllo, al fine di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sollecitare un aggiornamento periodico del Bilancio di genere; - monitorare lo stato di attuazione delle azioni specificate nel <i>Gender Equality Plan</i>, con riguardo specifico a quelle la cui attuazione è prevista entro la fine del 2022; - sollecitare, in caso di riscontro negativo e/o in caso di una persistente condizione di disparità di genere in uno degli ambiti analizzati, l'intervento dell'Ateneo con misure correttive volte a ridurre, in modo più efficace, la disparità riscontrata
	Descrizione interventi	<p>Per l'anno 2022, dunque il Cug intende:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sollecitare un aggiornamento periodico del Bilancio di genere; - monitorare lo stato di attuazione delle azioni specificate nel <i>Gender Equality Plan</i>, con riguardo specifico a quelle la cui attuazione è prevista entro la fine del 2022;



		- sollecitare, in caso di riscontro negativo e/o in caso di una persistente condizione di disparità di genere in uno degli ambiti analizzati, l'intervento dell'Ateneo con misure correttive volte a ridurre, in modo più efficace, la disparità riscontrata		
	Strutture/soggetti coinvolti	CUG, Rettorato, Gruppo di lavoro Bilancio di Genere/ GEP		
	Azioni 2022	Indicatori (target)	Risultato 2022	Costi
	- inoltro sollecito di aggiornamento periodico del Bilancio di Genere e costituzione del gruppo di lavoro che curi l'aggiornamento di tale documento - inoltro email in cui si indicano eventuali azioni specificate nel GEP che non sono state attuate nel corso del 2022 e che il CUG ritiene di primaria importanza	- inoltro sollecito di aggiornamento periodico del Bilancio di Genere e costituzione del gruppo di lavoro che curi l'aggiornamento di tale documento - inoltro email in cui si indicano eventuali azioni specificate nel GEP che non sono state attuate nel corso del 2022 e che il CUG ritiene di primaria importanza	Si è proceduto a richiedere la definizione del gruppo di lavoro per l'aggiornamento del Bilancio di genere che avverrà nel corso dell'anno 2023.	Preventivo stimato: a gestione interna Speso/vincolato a consuntivo: 0