

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2021-2023

PREMESSE

Il D. lgs 198/2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”* prevede che gli Enti Pubblici predispongano Piani di Azioni Positive consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità e il conseguimento dell'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, nonché per favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità fra i due sessi.

La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 avente ad oggetto Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” individua tra i compiti propositivi dei comitati “la predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne”.

Il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le Discriminazioni dell’Università del Piemonte Orientale è stato istituito con Decreto Rettorale rep. n. 146/2011 del 23/03/2011 ai sensi dell’art. 57, comma 1 del D. lgs n. 165/2001 e dell’art. 21, comma 1 lett. c) della Legge 183/2010.

Il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le Discriminazioni, da ora in avanti C.U.G., è altresì normato dall’art. 20 dello Statuto di Ateneo che assegna al Comitato i seguenti compiti:

- a)** assicurare parità e pari opportunità di genere presso l’Ateneo, rafforzando la tutela del personale e garantendo l’assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, all’orientamento sessuale, all’origine etnica, alla lingua, alla religione, alla disabilità, alle opinioni politiche, alle condizioni personali e sociali;
- b)** favorire l’ottimizzazione della produttività del lavoro e migliorare l’efficienza delle prestazioni lavorative, operando per la realizzazione di un ambiente di lavoro improntato al rispetto dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo, in grado di contrastare efficacemente il fenomeno del mobbing e ogni altra forma di molestia, violenza e discriminazione;
- c)** contribuire a razionalizzare e rendere ancora più efficiente l’organizzazione del lavoro presso l’Ateneo, nel pieno rispetto delle pari opportunità e del benessere del personale.

Il Regolamento interno del C.U.G. prevede all’art. 5 che al Comitato spettino funzioni propositive, consultive e di verifica.

Stante quanto esposto il C.U.G. predispose il Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) per favorire l’uguaglianza sostanziale sul lavoro tra i generi: donne, uomini, soggettività trans e non binarie e



UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE



per evitare fenomeni di discriminazione. Il C.U.G. intende dare seguito a quanto sopra, tenendo conto dei bisogni della comunità universitaria attraverso azioni di ascolto, supportando l'Amministrazione e gli Organi dell'Ateneo nelle politiche tese al miglioramento della qualità della vita e alla conciliazione vita-lavoro per rendere equilibrati i tempi di vita familiare e professionale.

In considerazione di quanto esplicitato, al fine di promuovere le pari opportunità per tutte le componenti della comunità universitaria, nonché azioni volte a favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, il C.U.G. propone per il triennio 2021-23 gli interventi riconducibili alle seguenti linee generali:

- 1. AZIONI DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE RIVOLTE AL PERSONALE DELL'ATENEO**
- 2. AZIONI DI PROMOZIONE PER LA TUTELA E LA GARANZIA DELLE PARI OPPORTUNITÀ**
- 3. AZIONI DI NETWORKING**
- 4. AZIONI DI CONCILIAZIONE FRA TEMPI DI VITA E DI LAVORO**

1. AZIONI DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE RIVOLTE AL PERSONALE DELL'ATENEO

a. Partecipazione a Forum e Convegni

Il C.U.G. di Ateneo ha avviato una proficua collaborazione con i Comitati Unici di Garanzia degli altri Atenei piemontesi e della Valle d'Aosta. In modo particolare a fine 2020 ci si è confrontati a proposito del POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile) che tutte le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a predisporre entro il prossimo 31/01/2021. È intenzione proseguire in tale collaborazione per tutti gli argomenti di interesse comune.

Nell'ottica di incrementare le relazioni con altri Comitati Unici di Garanzia, il C.U.G. di Ateneo ha contribuito attivamente, con la presenza nel comitato scientifico di una sua componente, prof.ssa Chiara Bertone, e la partecipazione della Presidente, prof.ssa Marcella Trambaioli, all'annuale Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane "Smart Academia. Valutazione, lavoro, benessere ed equità nell'Università che cambia", organizzata dal C.U.G. del Politecnico di Milano in modalità telematica in data 4 dicembre 2020. e si riconosce nelle proposte che ne sono emerse. È intenzione del C.U.G. proseguire nella partecipazione agli incontri della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane.

I componenti del C.U.G. intendono partecipare attivamente a corsi di formazione, convegni e incontri al fine di migliorare le proprie specifiche competenze nei temi di interesse dei C.U.G.

b. Supporto Amministrazione per Indagine Benessere Organizzativo da estendersi anche ai docenti

A causa dell'emergenza sanitaria sopravvenuta durante l'anno 2020 questo punto del Piano Triennale Azioni Positive non è stato sviluppato come era stato previsto dal Piano già predisposto per il triennio 2020-2022. E' intenzione del Comitato portare avanti il progetto nel corso del prossimo triennio, compatibilmente con l'evolversi della situazione emergenziale. Il C.U.G., nell'ambito dell'indagine volta a rilevare il livello di Benessere Organizzativo del personale dell'Ateneo mediante la partecipazione al progetto Good Practice, verrà coinvolto per fornire supporto informativo agli organi dell'Amministrazione preposti al compito di formulare il questionario da sottoporre ai dipendenti dell'Ateneo. Il coinvolgimento del C.U.G., in questo ambito, è volto allo scopo di ottenere un'indagine sul Benessere Organizzativo che non si concluda unicamente in un adempimento obbligatorio ma possa diventare uno strumento gestionale che, nel rispetto dell'anonimato della raccolta dati, sia anche utile ad intraprendere azioni mirate sulle criticità evidenziate dai dipendenti.

Il Supporto che il C.U.G. fornirà all'Amministrazione, per svolgere l'indagine in oggetto, coinvolgerà tutto il personale tecnico-amministrativo a tempo determinato e indeterminato. Relativamente al personale docente e ai ricercatori si verificherà la possibilità di formulare un questionario specifico relativo al ruolo di appartenenza.

2. AZIONI DI PROMOZIONE PER LA TUTELA E LA GARANZIA DELLE PARI OPPORTUNITÀ

a. Discriminazioni e violenza di genere

Il C.U.G. intende promuovere incontri, iniziative e formazione sui temi delle discriminazioni e della violenza di genere. A causa dell'emergenza epidemiologica, durante il 2020 non è stato possibile dare avvio a progetti né organizzare conferenze o seminari sulle questioni legate alla violenza di genere, mentre si sono pubblicizzate iniziative, ritenute meritevoli di attenzione, messe in atto da realtà più strutturate e già attive in tali ambiti negli anni precedenti.

Non solo in Italia, ma senz'altro in particolare in questo Paese, le disuguaglianze di genere sono ampie e persistenti, anche nelle università. Nonostante le donne, prima come studentesse, poi come dottorande e ricercatrici, conseguano risultati analoghi, se non superiori a quelli degli uomini, sono spesso discriminate nella valorizzazione delle competenze, nella remunerazione e nelle prospettive di carriera, con effetti di crescenti squilibri di genere nelle posizioni apicali tra il corpo docente. Meccanismi di discriminazione di genere ed effetti sulla carriera si riscontrano analogamente tra il personale tecnico-amministrativo delle università.

Tra i meccanismi di discriminazione, sono sempre più oggetto di attenzione e ricerca negli atenei europei le molestie nella comunità universitaria. Non è certo solo per essere in sintonia con le direttive europee o con le Direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri (G.U. n. 173 del 27.7.2007) che è necessario implementare strumenti atti a ridurre e progressivamente eliminare le discriminazioni di genere, nonché quelle legate ad altre dimensioni quali orientamento sessuale, origine etnica, lingua, religione, disabilità, opinioni politiche, condizioni personali e sociali.

In questo quadro, l'Ateneo, anche attraverso l'azione del C.U.G., intende operare attivamente sia sull'analisi delle dimensioni organizzative della discriminazione, principalmente attraverso il bilancio di genere e la raccolta e l'esame di dati sul benessere organizzativo, sia sulle sue dimensioni culturali.

L'Ateneo promuove quindi lo sviluppo della prospettiva di genere e di conoscenze sulle discriminazioni nella ricerca e l'integrazione di tali conoscenze nella didattica, anche organizzando, attraverso il C.U.G., incontri, seminari e conferenze. I positivi riscontri degli incontri annuali aperti a tutte le componenti della comunità universitaria sui temi della violenza di genere costituiscono una base per la programmazione futura.

Nella progettazione e realizzazione di eventi di sensibilizzazione culturale sulle diverse dimensioni di discriminazione (genere, orientamento sessuale, origine etnica, lingua, religione, disabilità, opinioni politiche, condizioni personali e sociali) e sulle loro intersezioni, il C.U.G. intende agire in stretta collaborazione con i soggetti che sui territori in cui opera l'Ateneo si occupano del contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere. Inoltre, il C.U.G. si pone l'obiettivo di promuovere il coinvolgimento attivo di studentesse e studenti, tirocinanti, specializzande/i, dottorande/i e

personale precario per individuare temi e prospettive rilevanti rispetto al benessere organizzativo e alle eventuali dimensioni di discriminazione nella loro esperienza di vita universitaria.

Azioni di informazione e sensibilizzazione mirate al personale dell'Ateneo saranno anche orientate a promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio nella comunicazione interna ed esterna dell'Ateneo, anche in relazione alle Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo definite dal MIUR (D.M. 137 del 20 febbraio 2018).

b. Bilancio di Genere

Preso atto che è intenzione dell'Amministrazione predisporre nel corso del 2021 il Bilancio di Genere relativo all'anno 2020 il C.U.G. intende fornire il proprio contributo nella predisposizione dello stesso mettendo a disposizione le competenze dei propri membri al fine di elaborare con l'Amministrazione le linee guida di ateneo sul Bilancio di Genere, con l'obiettivo di collegarlo con il benessere lavorativo.

Il Parlamento Europeo, fin dal 2003, ha approvato una Risoluzione (Building public budgets from a gender perspective), in cui ha espresso la necessità di integrare la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio, auspicando che all'interno delle azioni e delle politiche di bilancio, le entrate e le uscite siano valutate e ristrutturate in modo da assicurare che le priorità e le necessità delle donne siano prese in considerazione allo stesso modo di quelle degli uomini. Un bilancio non può di conseguenza essere un documento neutrale, ma deve invece costituire lo strumento attraverso il quale le autorità pubbliche costruiscono "il quadro di fondo entro il quale si delinea il modello di sviluppo socio-economico, si stabiliscono i criteri di redistribuzione del reddito e si indicano le priorità politiche".

Una seconda Risoluzione del Parlamento Europeo in tal senso (Gender mainstreaming in the work of the European Parliament) è stata approvata nel 2011.

Il Bilancio di Genere (Gender budgeting) consente di analizzare l'allocazione delle risorse finanziarie dell'ateneo, valutandone l'impatto in termini di miglioramento, indifferenza o peggioramento rispetto all'auspicabile obiettivo dell'uguaglianza di genere.

Ad oggi è stato nominato, con nota prot. n. 125366 del 03/12/2020 il Comitato di Ateneo per il Bilancio di Genere tra i cui componenti risulta indicata anche la Presidente del CUG o sua delegata. Il Comitato si è insediato in data 22/12/2020 ed in tale occasione la Presidente del C.U.G. ha indicato quale propria delegata a partecipare ai lavori la prof.ssa Chiara Bertone.

La realizzazione del Bilancio di Genere richiederà un monitoraggio periodico dei risultati raggiunti e la valutazione degli impatti prodotti.

Il C.U.G. dedicherà particolare attenzione al confronto con esperienze di altri Atenei, alla formazione e all'aggiornamento delle proprie componenti, partecipando ai convegni che periodicamente la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità, cui l'Ateneo aderisce, organizza.

c. Attivazione di profili alias per studenti e personale dell'Ateneo

L'attivazione di identità alias rappresenta una importante misura di tutela per studenti e personale transgender, consentendo loro di utilizzare un nome differente da quello anagrafico nelle interazioni con l'Ateneo. In questo modo, infatti, studenti e personale dell'Ateneo potranno essere tutelati rispetto a situazioni in cui possa emergere pubblicamente una discrepanza tra aspetto esteriore e nome anagrafico, in quanto fonte di potenziale disagio e discriminazioni.

Con l'attivazione di identità alias per le proprie studentesse e i propri studenti, il nostro Ateneo si potrà allineare alle esperienze già consolidate in numerosi altri Atenei italiani, valutate in modo fortemente positivo da studentesse e studenti transgender che ne hanno potuto beneficiare.

Sulla base di queste esperienze, una direzione di sviluppo sperimentata da alcuni Atenei e condivisa nel convegno "Le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e l'identità di genere", promosso nel 2019 dalla Conferenza nazionale degli organismi di parità delle Università italiane, riguarda l'attivazione dell'identità alias anche per il personale dipendente dell'Ateneo, (tecnico-amministrativo, docenti e ricercatori).

Il C.U.G., anche in considerazione della sollecitazione pervenuta da una studentessa, ha stimolato l'Amministrazione affinché metta in atto quanto necessario per consentire l'attivazione di identità alias, anche fornendo indicazioni sulle buone pratiche sviluppate in altri Atenei. Il C.U.G. intende prestare particolare attenzione all'evolversi della situazione affiancando, se necessario, gli uffici dell'Ateneo nella predisposizione del regolamento che dovrà normare l'attribuzione di identità alias.

3. AZIONI DI NETWORKING

Il CUG intende proseguire la propria collaborazione con i Comitati Unici di Garanzia degli altri Atenei, o di altri Enti, per confrontarsi e collaborare sui temi di interesse comune e sulle buone pratiche messe in atto.

4. AZIONI DI CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO

a) Analisi esigenze del personale tecnico-amministrativo

Il C.U.G. intende proporre interventi volti al miglioramento delle condizioni di lavoro in favore di tutto il personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo con l'intento di trovare punti di raccordo tra il tempo dedicato al lavoro e il tempo di cura a familiari minori, anziani o disabili, anche in considerazione dell'evento pandemico che ha caratterizzato l'anno 2020 e che interesserà sicuramente anche il 2021.

A tale riguardo si prende atto che presso l'Ateneo a partire dall'anno 2012 sono attivate 10 postazioni di telelavoro, e che nel corso del 2020 la quasi totalità del personale tecnico amministrativo ha fruito della modalità di lavoro agile nella forma semplificata prevista dal

Dipartimento della Funzione Pubblica quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa sino al termine dell'emergenza epidemiologica.

Il C.U.G., compatibilmente con l'evolversi della situazione emergenziale, intende interpellare il personale tecnico-amministrativo al fine di raccoglierne esigenze e istanze, che non trovano riscontro negli istituti attualmente previsti dall'Ateneo, per sottoporle all'attenzione dell'Amministrazione.

b) Ferie solidali

Si intende sollecitare l'Amministrazione affinché venga valutata la possibilità di procedere all'attivazione dell'istituto delle "Ferie solidali" a favore del personale tecnico-amministrativo in caso di:

- a)** malattia grave del dipendente, certificata e documentata, qualora il dipendente interessato abbia esaurito sia il periodo massimo di malattia retribuita (18 mesi) sia le giornate di ferie e permessi retribuiti;
- b)** necessità di fornire assistenza a figli, componenti il nucleo familiare, il coniuge convivente, il convivente more uxorio e/o parenti e affini di primo grado che per le particolari condizioni di salute necessitino di cure costanti, nel caso in cui il dipendente abbia già esaurito sia le giornate di ferie sia i permessi retribuiti disponibili.