

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2020-2022

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 2020-2022 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

Il C.U.G., attraverso la predisposizione e somministrazione di questionari anonimi inoltrati a studenti, personale docente e personale tecnico-amministrativo, intende:

a. Promuovere la conoscenza del CUG e delle sue attività

Il C.U.G. dell'Ateneo, appena insediato, ha avvertito l'esigenza di sapere quanti studenti e personale docente e tecnico amministrativo conoscano il C.U.G. e gli altri organi complementari in relazione al benessere lavorativo, e a tale scopo ha deciso di somministrare un questionario per sondare lo stato dell'arte. Il questionario anonimo è stato inviato a tutto il personale e agli studenti in data 8/11/2019; le domande inserite riguardano:

- la figura della Consigliera di Fiducia;
- il Servizio di Counseling;
- il C.U.G.

Al 31/12/2019 risultano compilati n. 414 questionari: n. 184 dagli studenti su 13.566 iscritti a lauree triennali, magistrali, magistrali ciclo unico, master e dottorati, n. 91 dai docenti su 382 professori e ricercatori presenti in Ateneo, n. 139 dal personale tecnico amministrativo su 316 dipendenti a tempo indeterminato/determinato e collaboratori linguistici. Dai dati generali risulta che:

- Il 76% sa che in Ateneo è presente la Consigliera di Fiducia, di questa percentuale il 46% ne conosce i compiti;
- Il 62% sa che in Ateneo è presente il Servizio di Counseling, di questa percentuale il 60% ne conosce i compiti;
- Il 48% sa che esiste il C.U.G. d'Ateneo, di questa percentuale il 50% ne conosce i compiti.

Nei prossimi mesi il C.U.G. intende analizzare approfonditamente le risposte e adottare misure volte ad incrementare la conoscenza del C.U.G., della Consigliera e del Servizio di Counseling, nonché dei rispettivi compiti.

Considerata la bassa adesione alla compilazione del questionario, soprattutto da parte degli studenti, il C.U.G. intende dare maggiore visibilità alla propria attività utilizzando tutti gli strumenti disponibili quali il sito, i social, le mail, le bacheche, i punti informativi sui servizi e le iniziative dell'Ateneo.

Si intende, nel corso del mandato, inviare nuovamente il questionario per vedere se e in che misura, dopo le azioni e le attività indicate, la situazione si sarà modificata.

b. Recepire le difficoltà avvertite dal personale che ha obblighi di cura verso: familiari portatori di handicap, figli minori soprattutto nelle prime fasi di vita, familiari anziani anche in assenza di legge 104 del 1992

Il C.U.G. intende volgere l'attenzione anche verso quelle situazioni onerose che non trovano generalmente supporto a causa di un mancato riconoscimento normativo.

A tal fine si intende somministrare un questionario in forma anonima a tutto il personale, così da far emergere le situazioni in oggetto, in modo da poter proporre interventi per il miglioramento delle condizioni lavorative, con l'intento di favorire una conciliazione del tempo dedicato al lavoro e di quello dedicato alla cura dei familiari.

I questionari saranno analizzati dal C.U.G. e i risultati, con le relative proposte di miglioramento, saranno portati a conoscenza della dirigenza.

c. Partecipazione a Forum e Convegni

Il C.U.G. dell'Ateneo avverte l'esigenza di entrare in contatto con gli altri C.U.G. del territorio al fine di confrontarsi su ambiti e problematiche comuni anche se operanti in Enti diversi fra loro.

Per tale motivo alcuni componenti del C.U.G. dell'Ateneo **hanno partecipato al III Forum Regionale dei C.U.G. del Piemonte**, tenutosi il 10 giugno 2019. Il Forum si è rivelato molto interessante e proficuo sia al fine di iniziare una collaborazione tra Enti e fare rete, sia per trarre ispirazione, nella progettazione delle proprie iniziative, dall'esperienza di C.U.G. che già operano sul territorio da tempo. Ed è proprio da un intervento della Città Metropolitana di Torino - "Il C.U.G. questo sconosciuto: l'esperienza di un'indagine sul territorio metropolitano" - che è nata l'idea di sottoporre a studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo dell'Università del Piemonte Orientale, il questionario indicato al precedente punto 1. a.

Partecipazione della dott.ssa Toselli al modulo "*Organizzazione e benessere organizzativo*" nell'ambito del corso di aggiornamento "**Equità e diversità. Politiche istituzionali. Strategie antidiscriminatorie e modelli organizzativi**" attivato dal C.U.G. dell'Università di Firenze. Tale corso ha permesso di entrare in contatto con altri C.U.G. Universitari al fine di creare una rete di relazioni e di prendere consapevolezza dei compiti affidati ai C.U.G., della normativa di riferimento e delle scadenze entro cui procedere ai diversi adempimenti.

È intenzione dei componenti il C.U.G. proseguire con l'attiva partecipazione a corsi di formazione, convegni e incontri al fine di migliorare la propria attività anche in collaborazione con altri C.U.G. presenti sul territorio.

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

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 e di consulto agli organi dell'Amministrazione preposti al compito di formulare il questionario da sottoporre ai dipendenti dell'Ateneo. Il coinvolgimento del C.U.G., su 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 manifestati 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 sulle discriminazioni e sulla violenza di genere.

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.

Nel 2019 si sono svolti in particolare, con il patrocinio del C.U.G., due partecipati incontri interdisciplinari, a Novara (il 26 novembre) e ad Alessandria (il 5 dicembre), per la Giornata

internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, con il titolo "Dal mito al processo: dialogo tra saperi".

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.

Si intende dare seguito ad esperienze positive di tali forme di collaborazione quali l'incontro su "Discriminazioni basate su genere e sessualità nelle istituzioni di formazione: scuola e università" realizzato ad Alessandria il 31 maggio 2019 all'interno del programma culturale dell'Ateneo per la Pride Week.

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

Il C.U.G. intende introdurre ed elaborare con l'amministrazione centrale 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.

A tutt'oggi l'UPO non dispone di un Bilancio di Genere (da ora in avanti BdG). L'Ateneo intende impegnarsi dunque per la sua predisposizione, avviando un'analisi di fattibilità con la collaborazione del C.U.G. In primo luogo, sarà costituito un Gruppo di coordinamento del BdG e ne saranno definite con precisione le funzioni. Questo Gruppo predisporrà un piano di realizzazione del BdG, individuando le risorse economiche e umane necessarie.

Al fine di redigere e approntare un BdG si rende necessaria una ricognizione per genere della componente studentesca (studenti iscritti per corso di laurea, post-lauream, per aree ministeriali e di genere; dottorandi, titolari di assegni di ricerca); del personale docente, dei ricercatori, dei dirigenti, del personale tecnico-amministrativo, dei collaboratori esperti linguistici. I risultati di tale ricognizione, e più complessivamente i dati relativi al BdG, saranno oggetto non soltanto di comunicazione interna, ma di confronto e discussione nell'ambito delle iniziative di sensibilizzazione e formazione sulle discriminazioni realizzate dall'Ateneo.

La realizzazione del BdG 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 sue 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. intende dunque promuovere l'attivazione di identità alias che comprenda sia la parte studentesca sia le/i dipendenti dell'Ateneo, affiancando gli uffici dell'Ateneo nella definizione delle procedure, anche attraverso il confronto con le esperienze di altri Atenei.

3. AZIONI DI NETWORKING

Il CUG intende attivarsi per costituire una rete con i Comitati di altri Enti che insistono sullo stesso ambito territoriale per dare avvio a forme di collaborazione e confronto sulle buone pratiche.

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.

Preso atto che presso l'Ateneo a partire dall'anno 2012 sono attivate 10 postazioni di telelavoro, il C.U.G. ritiene interessante 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.