

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2022-2024

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 2022-2024 gli interventi riconducibili alle seguenti linee generali:

- 1. AZIONI DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE RIVOLTE ALLE COMPONENTI 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 ALLE COMPONENTI DELL'ATENEO

a. Partecipazione a Forum e Convegni

In considerazione della situazione di emergenza pandemica, che ha caratterizzato tutto l'anno 2021, non è stato possibile per le componenti del C.U.G. prendere parte a corsi di formazione/aggiornamento né in presenza né in remoto.

Per il futuro è intenzione delle componenti del C.U.G. partecipare 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

In considerazione del perdurare, anche per l'anno 2021, dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 non sono state portate avanti azioni riguardanti l'indagine relativa al Benessere Organizzativo per il personale tecnico amministrativo e per il personale docente.

L'Amministrazione dell'Ateneo, contrariamente a quanto auspicato nel Piano Triennale Azioni Positive 2021-2023, non ha ritenuto necessario coinvolgere il Comitato per fornire supporto agli Organi dell'Amministrazione preposti al compito di formulare il questionario da sottoporre ai dipendenti dell'Ateneo.

Per il triennio 2022-2024, considerando che l'emergenza pandemica non si è ancora conclusa, è intenzione del Comitato sollecitare ulteriormente l'Amministrazione affinché l'indagine sul Benessere Organizzativo non sia intesa unicamente quale 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.

Si rileva la necessità di coinvolgere in tale indagine anche il personale docente e ricercatore mediante la predisposizione di un questionario specifico relativo ai ruoli di appartenenza.

c. Indagine sul benessere della componente studentesca

Il C.U.G. intende promuovere incontri con i rappresentanti degli studenti in seno agli Organi dell'Ateneo per monitorare eventuali criticità rilevate dagli stessi circa possibili discriminazioni avvenute all'interno dell'Ateneo.

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 della perdurante emergenza epidemiologica, durante il 2021 è stata limitata la possibilità di organizzare conferenze o seminari sulle questioni legate alla violenza di genere e di promuovere le pari opportunità.

In occasione della Giornata mondiale contro l'omofobia, la transfobia e la bifobia (17 maggio 2021), il C.U.G. ha promosso, insieme al C.U.G. dell'Università di Verona, alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane e al Centro di Ricerca Politesse, un incontro nazionale online dal titolo "Riconoscere i legami possibili. Il ruolo della formazione universitaria", con la partecipazione di una componente del C.U.G. UPO e di membri di altri C.U.G. universitari.

Inoltre sono stati effettuati interventi di sensibilizzazione sui temi dell'inclusione attraverso la Web radio di Ateneo.

Infine, data la disponibilità di incontri in remoto, si sono pubblicizzate iniziative, ritenute meritevoli di attenzione, messe in atto da realtà più strutturate e già attive in tali ambiti.

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

A fine anno 2020, con nota prot. n. 125366 del 03/12/2020, è stato nominato il Comitato di Ateneo per la redazione del Bilancio di Genere tra i cui componenti è stata indicata anche la Presidente del C.U.G. 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.

Nel corso dell'anno 2021 l'Ateneo ha quindi provveduto, per la prima volta, alla redazione del Bilancio di Genere. Il C.U.G. ha attivamente contribuito alla fase di analisi relativa in particolare al censimento delle Azioni Positive dell'Ateneo. Come concordato con il Comitato di Ateneo per la stesura del Bilancio di Genere, il C.U.G. ha avanzato le sue proposte riprendendo e articolando quanto previsto nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023. Tali proposte sono state inviate alla Presidente del Comitato, la quale ha comunicato che il Rettore ha ritenuto non opportuno inserire tale parte relativa alla procedura concordata di predisposizione delle Azioni Positive, parte che non è quindi stata condivisa con l'intero Comitato prima dell'approvazione del Bilancio di Genere da parte degli Organi di Ateneo.

Il C.U.G. esprime perplessità in merito alla compatibilità di tale processo decisionale con le indicazioni delle Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani emanate dalla C.R.U.I riguardo all'importanza di una stesura e revisione condivisa del documento da parte del Gruppo di coordinamento, o Comitato per la redazione del Bilancio di Genere, nella forma assunta nel nostro Ateneo, nonché con le decisioni assunte dallo stesso Comitato.

A tale riguardo è intenzione del C.U.G. dedicare particolare attenzione al confronto con esperienze di altri Atenei, alla formazione e all'aggiornamento delle proprie componenti, partecipando ai convegni organizzati periodicamente dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità, cui l'Ateneo aderisce.

La realizzazione del Bilancio di Genere richiederà un monitoraggio periodico dei risultati raggiunti e la valutazione degli impatti prodotti rispetto ai quali il C.U.G. intende esercitare la propria funzione propositiva, consultiva e di verifica come previsto dallo Statuto di Ateneo.

c. Gender Equality Plan (G.E.P.)

In considerazione del fatto che nel corso dell'anno 2022 è intenzione dell'Ateneo procedere alla redazione del Gender Equality Plan (G.E.P.), il C.U.G. intende svolgere, anche in questo ambito, la propria funzione propositiva, consultiva e di verifica come previsto dallo Statuto di Ateneo.

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

Il Piano Triennale Azioni Positive 2021-2023 aveva indicato al riguardo la necessità di procedere all'attivazione di identità alias quale fondamentale misura di tutela per studenti e personale transgender, consentendo loro di utilizzare un nome differente da quello anagrafico nelle interazioni con l'Ateneo.

Nel corso dell'anno 2021 l'Amministrazione ha provveduto con Decreto Rettorale rep. 976/2021 protocollo n. 68251 del 30/06/2021 ad emanare il "Regolamento per l'attivazione e la gestione delle carriere alias per gli studenti in transizione di genere" che, accogliendo le più recenti indicazioni della C.R.U.I all'art. 1 prevede: *"Il Regolamento per l'attivazione e la gestione della identità alias, è finalizzato a promuovere condizioni di benessere psicofisico e un ambiente di studio inclusivo con particolare riferimento alla situazione di studenti e studentesse in transizione di genere, nel perseguimento dei principi enunciati nello Statuto dell'Università degli Studi del Piemonte Orientale (di seguito semplicemente Università o Ateneo) e nel Codice etico e di comportamento della stessa comunità universitaria. Il presente Regolamento, accogliendo principio di autodeterminazione di genere, disciplina pertanto i casi in cui uno studente o una studentessa richieda di utilizzare un nome diverso da quello anagrafico nelle interazioni all'interno della comunità universitaria, mediante l'attivazione e la gestione della identità alias."*

Successivamente all'emanazione del Regolamento per l'attivazione e la gestione delle carriere alias per gli studenti in transizione di genere il C.U.G. si è fatto parte attiva nel pubblicizzarlo anche attraverso la Web radio dell'Ateneo.

A seguito dell'emanazione del Regolamento su citato, il C.U.G. rileva che le domande presentate per l'attivazione della carriera alias non sono giunte a completamento dell'iter amministrativo in quanto i vertici dell'Ateneo hanno ritenuto di non procedere all'attivazione di carriere alias in assenza di documentazione medico/giuridica attestante la fase di transizione di genere, disattendendo non solo l'aspetto relativo all'autodeterminazione di genere alla base delle indicazioni C.R.U.I. per l'attivazione delle carriere alias, ma altresì quanto previsto dal Regolamento stesso.

A tale riguardo il C.U.G. intende continuare a farsi parte attiva affinché venga applicato il Regolamento emanato nel mese di giugno 2021 e si propone, inoltre, di sollecitare l'Amministrazione ad estendere l'attivazione dell'identità alias anche al personale dipendente dell'Ateneo, (tecnico-amministrativo, docenti e ricercatori), come già accade in diversi Atenei italiani.

3. AZIONI DI NETWORKING

Il C.U.G. 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, come avvenuto nell'incontro nazionale realizzato per la giornata del 17 maggio (cfr. p.to 2.a)

Il C.U.G. inoltre intende mantenere stretti contatti con la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane.

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

a. Analisi esigenze del personale tecnico-amministrativo

Il C.U.G. intende proseguire nella propria opera di sollecitazione dell'Amministrazione affinché vengano incrementati gli 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 del perdurare della situazione pandemica.

A tale riguardo si prende atto che presso l'Ateneo nel corso del 2021 sono state attivate 12 postazioni di telelavoro, e che sino al mese di ottobre 2021 la prestazione lavorativa è stata svolta in gran parte in modalità agile nella forma semplificata prevista dal Dipartimento della Funzione Pubblica quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa sino al termine dell'emergenza epidemiologica. Successivamente il personale tecnico amministrativo, con esclusione dei soggetti considerati fragili, è rientrato gradualmente in presenza mantenendo la possibilità di fruire della modalità di lavoro agile per 1 solo giorno a settimana.

Nel corso del 2022 il C.U.G. intende monitorare, anche coinvolgendo direttamente il personale tecnico amministrativo, la situazione e gli istituti adottati dall'Amministrazione per favorire la conciliazione vita-lavoro.

b. Ferie solidali

Si intende continuare a 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:

- 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;
- 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.