

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2025-2027

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 e discriminazione diretta e indiretta basate sul genere, sull’orientamento sessuale, sull’origine etnica, sulla lingua, sulla religione, sulla disabilità, sulle opinioni politiche e sulle 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. predispone 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 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 2025-2027 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 TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO**

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

a. Partecipazione a Forum e Convegni

Il CUG nel corso del 2024 ha focalizzato la propria attività sull'organizzazione di incontri, all'interno dell'Ateneo, sulle tematiche di genere e di contrasto alla violenza.

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

Il Comitato auspica che l'indagine sul Benessere Organizzativo di tutte le componenti dell'Ateneo (PTA, docenti e ricercatori), possa diventare uno strumento gestionale utile a intraprendere azioni mirate sulle criticità evidenziate dai dipendenti per il triennio 2025-2027.

c. Indagine sul benessere della componente studentesca

Il C.U.G ha proposto anche per il 2024 alla componente docente di dedicare una lezione alla tematica della violenza contro le donne in occasione del 25 novembre (Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne). Il C.U.G ha invitato tutti i docenti ad aderire all'iniziativa attraverso la compilazione di un modulo Google. A seguito della compilazione di tale modulo sono state registrate 15 adesioni a cui si sono aggiunte alcune segnalazioni di iniziative direttamente alla mail del C.U.G.

Il C.U.G, stante la richiesta di alcuni docenti per l'edizione precedente, ha messo a disposizione del materiale sull'argomento.

Continua l'azione del C.U.G. volta alla promozione di azioni a supporto della componente studentesca (conoscenza del ruolo del C.U.G e della Consigliera di Fiducia, apertura di sportelli gestiti da Centri Antiviolenza nei tre poli universitari, attivazione del counseling psicologico, maggiore sicurezza nei percorsi, informazione e formazione sulla violenza di genere) come suggerito dalla Conferenza Annuale degli Organismi di Parità delle Università Italiane del 2023.

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

a. Discriminazioni e violenza di genere

In occasione della "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne", in data 04/12/2024 il C.U.G. ha organizzato la seconda edizione di "Storie di Donne", presso l'Auditorium "G. Cattaneo" al Campus Universitario Perrone di Novara, trasmessa anche in diretta streaming sul canale YouTube dell'Ateneo.

È stata un'occasione per riflettere e confrontarsi su temi cruciali per la prevenzione del fenomeno della violenza contro le donne grazie agli interventi di esperte/i, giornaliste/i, blogger e rappresentanti del territorio. Il programma ha previsto l'introduzione a cura di Alessandra Gennari, ex Presidente del Comitato Unico di Garanzia UPO, e i saluti del Rettore UPO Menico Rizzi nonché

del sindaco di Novara Alessandro Canelli. Sono intervenute la giornalista de “Il Post” Giulia Siviero, Elia Impaloni del Centro Anti Violenza di Novara, Edit Shahi dell’AOU di Novara, Elena Bigotti in qualità di Consigliera di Fiducia in UPO, e, in collegamento, la giornalista e blogger Jennifer Guerra, autrice del volume “Il femminismo non è un brand”.

Il C.U.G. collabora con la Consigliera di Fiducia e l’Amministrazione per promuovere la formazione sulle molestie nei luoghi di lavoro e di studio per il personale tecnico amministrativo, in corso di svolgimento.

Il C.U.G., in collaborazione con la Consigliera di Fiducia, ha inoltre contribuito a promuovere la collaborazione dell’Ateneo con l’associazione Telefono Rosa per il progetto Sportello Rosa e sostiene l’implementazione delle attività previste.

Il C.U.G., in collaborazione con la Consigliera di Fiducia, sostiene il processo in corso di *revisione e aggiornamento dei regolamenti interni in materia di molestie e mobbing* (Codice di condotta contro le molestie sessuali, emanato con D.R rep. n. 268/2006 prot. n. 14072 del 08/06/2006 - Codice di condotta contro il mobbing, emanato con D.R rep. n. 242/2009 prot. n. 11314 del 20/05/2009).

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 l’allora Presidente del C.U.G.

Il Bilancio di Genere, redatto e approvato per la prima volta nel corso del 2021, è stato formulato con l’obiettivo di procedere ad un aggiornamento triennale dello stesso ma, in considerazione dell’importanza strategica dei temi in esame e in relazione all’opportunità di monitorare gli sviluppi delle azioni previste dal G.E.P., il Comitato per la redazione del Bilancio di Genere ha ritenuto opportuno predisporre annualmente una versione parziale che ne costituisca un aggiornamento in itinere. Sono stati quindi redatti gli aggiornamenti nel corso del 2021 (approvati dal Senato Accademico del 27/04/2022 e dal Consiglio di Amministrazione del 29/04/2022) e del 2022 (approvati dal Senato Accademico del 14/07/2023 e dal Consiglio di Amministrazione del 25/07/2023).

Nel 2024 è stata presentata la seconda edizione del Bilancio di Genere (approvata dal Senato Accademico del 23.09.2024 e dal Consiglio di Amministrazione del 27.09.2024), che è stata redatta secondo le Linee Guida definite dalla CRUI e da Horizon Europe. Questa seconda edizione ha mantenuto il suo duplice focus: la divulgazione dei dati sull’analisi della rappresentanza di genere all’interno della popolazione studentesca, del personale docente e del personale tecnico - amministrativo e l’applicazione di azioni finalizzate alla divulgazione della cultura dell’eguaglianza di genere.

c. Azioni per ambienti di studio e lavoro inclusivi

Il C.U.G., in collaborazione con il Green & Inclusion Office, intende contribuire a promuovere e monitorare le seguenti azioni:

- *creazione di servizi igienici no-gender*, prevedendo la conversione di alcuni blocchi bagno all'utilizzo promiscuo tramite l'affissione di apposita cartellonistica atta a identificare i servizi igienici utilizzabili senza distinzioni di sesso;
- *creazione di spazi per l'allattamento* in alcuni degli edifici UPO più frequentati partendo dal Campus Perrone di Novara, dove si è manifestata in primis l'esigenza, per poi realizzare anche negli altri Poli tali spazi;
- *allestimento di distributori di assorbenti*, prevedendo di dotare alcune portinerie degli edifici UPO di totem per la distribuzione di assorbenti femminili. A chiusura della fase sperimentale, valutata l'efficacia del servizio, si potrà decidere se diffonderlo sui restanti edifici UPO;
- *creazione di una stanza del silenzio*: spazio improntato alla neutralità per permettere a chi ne senta il bisogno di avere un posto per il raccoglimento, la quiete o la preghiera;

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

L'Università del Piemonte Orientale, nel rispetto delle indicazioni della Commissione Europea, ha redatto il Gender Equality Plan 2022-2024, approvato dal Senato Accademico del 21/03/2022 e dal Consiglio di Amministrazione del 25/03/2022.

Con il G.E.P. l'Ateneo ha definito le strategie per eliminare le asimmetrie di genere proponendo progetti ed azioni concrete anche in raccordo con il Piano Triennale Azioni Positive 2022-2024, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25/03/2022.

Il C.U.G. monitorerà costantemente la realizzazione delle azioni previste all'interno del G.E.P. 2025-2027, in modo particolare in relazione alle azioni in cui il C.U.G. è stato indicato quale responsabile istituzionale per la loro attuazione, in particolare:

- Redazione e divulgazione del Bilancio di Genere triennio 2024-2026 (azione 1.1)
- Istituzione della carriera *alias* per il personale (azione 1.4)
- Organizzazione di eventi scientifici e attività formative e informative sulle questioni di genere e su equità, inclusione e contrasto alle discriminazioni e alla violenza in un'ottica di genere e intersezionale (azione 4.1)
- Potenziamento della presenza della dimensione di genere nell'offerta formativa integrando, ove possibile, i programmi degli insegnamenti con tematiche di genere, anche in ottica intersezionale. Promozione del confronto sugli aspetti metodologici relativi all'integrazione della prospettiva di genere e intersezionale nella didattica (azione 4.4)
- Prevenzione della violenza di genere all'interno della comunità universitaria e riconoscimento della stessa (azione 5.1)
- Prevenzione della violenza di genere all'interno della comunità universitaria tramite la messa a disposizione di materiale informativo (azione 5.2)

- Azioni di informazione e sensibilizzazione finalizzata a promuovere l'utilizzo di un linguaggio inclusivo (azione 6.1)
- Organizzazione di momenti dedicati alla presentazione dell'app "Dalia per le donne". Condivisione della campagna di comunicazione del progetto "Dalia per le donne" (azione 6.3).

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

Le carriere alias per la componente studentesca sono ormai operative presso l'Ateneo, in quanto, con Decreto Rettorale rep. 976/2021 protocollo n. 68251 del 30/06/2021, è stato emanato il *"Regolamento per l'attivazione e la gestione delle carriere alias per gli studenti in transizione di genere"*.

Il C.U.G. monitora costantemente sia la corretta applicazione del Regolamento esistente sia l'attuazione dell'azione 1.4 prevista dal GEP sull'istituzione della carriera alias per il personale dipendente dell'Ateneo.

3. AZIONI DI NETWORKING

Il C.U.G. proseguirà 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, nonché 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.

A tale riguardo si prende atto che presso l'Ateneo nel corso del 2024 sono state attivate 32 postazioni di telelavoro.

L'Ateneo ha inoltre previsto la possibilità di fruire di modalità di lavoro a distanza, con D.R. rep. 1339-2022 protocollo n. 111540 del 12/08/2022 sono state emanate le *"Disposizioni per lo svolgimento della prestazione lavorativa a distanza nell'Università del Piemonte Orientale"*, operative a far data dal 01/09/2022, con cui è stato consentito al personale avente sottoscritto l'*Accordo quadro Individuale* di fruire del lavoro a distanza (lavoro agile o lavoro da remoto) per 1 giorno alla settimana.

Le citate Disposizioni normano, inoltre, la possibilità di fruire del lavoro a distanza per attività formative online o in caso di positività Covid-19 della/del dipendente o di figli minori di 16 anni.

Infine, è stata prevista la possibilità di fruire di *“lavoro agile per cura e assistenza”* per un massimo di tre mesi all’anno per la gestione immediata di casi di emergenza di cura personale o assistenza a familiari, per far fronte a particolari situazioni legate a patologie gravi e certificate.

Nel corso del 2025 il C.U.G. intende proseguire nell’azione di monitoraggio degli istituti adottati dall’Amministrazione per favorire la conciliazione vita-lavoro, coinvolgendo direttamente il personale tecnico amministrativo.

b. Ferie solidali

All’interno del Gender Equality Plan – Area tematica 1 *“Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell’organizzazione”* Azione 3 – è stata prevista la stesura di un *“Accordo integrativo sulla cessione a titolo gratuito di “ferie solidali”*.

Il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25/07/2024 con delibera n. 7/2024/11.2 ha approvato le *“Linee Guida sulla cessione a titolo gratuito di Ferie e riposi solidali”* ai sensi dell’art. 96 del C.C.N.L. 2019-2021 relativo al personale del Comparto Istruzione e Ricerca – sezione università e aziende ospedaliero-universitari, siglato il 18/01/2024.

É possibile prendere visione del documento alla seguente pagina:

<https://www.uniupo.it/it/ateneo/regole-trasparenza-sindacati/normativa/linee-guida-sulla-cessione-titolo-gratuito-di-ferie-e-riposi-solidali>