



## **PIANO DI AZIONI POSITIVE COMITATO UNICO DI GARANZIA BIENNIO 2014 - 2016**

### **A. Premessa.**

Il CUG (Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Udine per le Pari Opportunità e per la valorizzazione del benessere lavorativo contro le discriminazioni) è nato dall'unione del Comitato Pari Opportunità, organo previsto per legge che vanta una lunga tradizione nel nostro Ateneo, e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, organo nato sul tavolo contrattuale. Il CUG nasce da un'idea di semplificazione riunendo la competenze in un solo organismo, più importante dei precedenti.

Il CUG, previsto dal c.d. Collegato Lavoro, art. 21 della L. 183/2010, che novella il D. Lgs n. 165/2001 (Testo Unico sul lavoro nelle pubbliche amministrazioni), è un organo previsto per tutte le Pubbliche Amministrazioni, senza tenere presente delle peculiarità istituzionali delle Università. A tal fine è intervenuta la Direttiva ministeriale 4 marzo 2011 (v. Linee guida sui CUG al sito Presidenza Consiglio dei ministri – direttiva P.O.) che ha consentito alle Università un adattamento alle proprie peculiarità, vedi ad esempio l'inserimento della componente degli studenti.

L'Università di Udine ha inserito il CUG all'art. 23 dello Statuto, e ha un suo Regolamento Interno. Il Comitato assume ruoli di consulenza, proposta e verifica ai fini del riequilibrio delle opportunità e della prevenzione alle discriminazioni in funzione del benessere organizzativo

La predisposizione del Piano di azioni positive risulta ora affidata ai Comitati Unici di Garanzia, ai sensi dell'art. 23 dello Statuto. Il presente documento tiene conto delle attività già in corso di realizzazione, in quanto naturale prosecuzione del lavoro svolto dalla precedente composizione dell'organo e pianificato nei precedenti Piani di azioni positive; è altresì integrato con nuove proposte che verranno sviluppate dal neo instaurato CUG, nominato per lo scorcio del triennio 2013-2015.

### **B. Le attività concluse e in corso di realizzazione**

Le attività concluse e in corso di realizzazione, organizzate e gestite dai precedenti CPO e CUG, interessano i seguenti settori:

- Corsi di formazione "Donne, Politica e Istituzioni": dal 2005 si sono svolte 9 edizioni di questo corso interdisciplinare che hanno visto la partecipazione in totale di oltre 700 tra donne e uomini;

- Nel 2014, in collaborazione con il Servizio sviluppo e controllo direzionale di Ateneo e i Servizi Integrati di Prevenzione e Protezione, è stata realizzata la messa a punto e somministrazione del questionario per il monitoraggio del benessere organizzativo dell'Università di Udine;



- erogazione di Borse di studio per la partecipazione alla Scuola Estiva di Storia e Cultura delle donne di Firenze destinate a donne collegate all'Università di Udine. Da 12 anni l'Università di Udine assegna 2/ 3 borse per valore di circa € 400,00 l'una;
  
- pubblicazione di una serie di 5 volumi interdisciplinari con la casa editrice universitaria Forum, in larga parte stimolati dalle iniziative didattiche del corso "Donne, Politica e istituzioni", la cui finalità è fornire una testimonianza del profondo impegno per la diffusione di una cultura di genere e di pari opportunità. I volumi sono: "Donne politica e istituzioni. Il punto di vista dell'Università di Udine" (2007) a cura di Fabiana Fusco; "Donne, politica e istituzioni tra desiderio e certezza" (2008) curato da Marina Brollo e Silvana Serafin; "Dialogare con le Istituzioni: il lessico delle pari opportunità" (2008), curato da Marina Brollo e Silvana Serafin; "Il corpo delle donne tra discriminazioni e pari opportunità" (2010) a cura di Marina Brollo e Silvana Serafin; "Donne, politica e istituzioni. Varcare la soglia?" (2012) a cura di Silvana Serafin e Marina Brollo.
  
- Banca dati dei talenti femminili: A seguito dell'entrata in vigore della legge sulle c.d. quote rosa nei consigli di amministrazione e negli organi di sorveglianza delle società private e pubbliche (legge n. 120 del 2011), è stata realizzata, dopo un periodo di sperimentazione, una Banca dati dei talenti femminili gestita dall'Università di Udine, basata sull'autoselezione volontaria (con bando) e successivo vaglio da parte di una Commissione mista Università-sponsor (Regione Friuli Venezia Giulia, Fondazione Antonveneta, Associazione industriali).
  
- Numerosi convegni e seminari sul tema delle Pari Opportunità tra cui:
  - \* "il ruolo dei CUG nelle Università italiane, Strumenti e criticità della recente normativa" Corso di aggiornamento, Gorizia, 30 e 31 ottobre 2014;
  - \* "Il valore della diversità. Riconoscere gli stereotipi per valorizzare le differenze" – Udine e Trieste, 15 e 16 maggio 2014;
  - \* "Growing Aziendale. Contributi del Counseling e del Coaching", Gorizia 12 dicembre 2013;
  - "TalentI femminili: progetto "Banca Dati" per fare la differenza" – Udine 14/12/2012;
  - \* "Azioni positive e quote rosa per varcare la soglia?" – Udine 01/03/2011;
  - \* "Donne e mercato del lavoro: problemi aperti e sfide future" – Udine 08/03/2012;
  - \* "Donne con la valigia. Esperienze migratorie tra l'Italia, la Spagna e le Americhe" – Udine 17-18/11/2011;
  - \* "Azioni positive e quote rosa per varcare la soglia?" – Udine 4/3/2011;
  - \* "Il corpo delle donne tra discriminazioni e pari opportunità" - Udine 5/3/2010;
  
- Attività di sostegno economico a favore delle famiglie di dipendenti, studenti e personale temporaneo dell'Ateneo con figli in età compresa da 0 a 3 anni inseriti in strutture non pubbliche. Il progetto di sostegno economico consiste nell'erogazione di contributi per l'abbattimento delle rette mensili degli asili nido non pubblici.



- Collaborazione con la Fondazione Pubblicità Progresso sui temi della comunicazione sociale, uso del linguaggio non discriminatorio, pubblicità e comunicazione di genere per la riduzione degli stereotipi di genere.
- Collaborazione con il Comune di Udine per la realizzazione di un Bilancio di Genere 'di filiera' (assieme anche a Provincia di Udine e Camera di commercio) e sulle iniziative culturali ospitate dalla Casa delle Donne.
- Adesione e attività di collaborazione con la Conferenza Nazionale del Comitati per le Pari Opportunità delle Università Italiane per gli anni 2009-2010-2011-2012. Attività in seno al Comitato di Presidenza della Conferenza Nazionale e partecipazione ai gruppi di lavoro: "Bilancio di genere per le Università italiane", "Quote di genere e organi di governo", "Comunicazione e promozione delle iniziative per la valorizzazione della diversità".
- Firma della "Dichiarazione d'intenti per la condivisione di buone pratiche per un uso non discriminatorio della lingua italiana", protocollo d'intesa condiviso con Università di Trieste (promotore) e SISSA Trieste.
- Firma del "Protocollo d'intesa per il coordinamento delle azioni a contrasto della violenza domestica di genere" promosso dalla Provincia di Gorizia con enti e istituzioni operanti sul territorio del Friuli Venezia Giulia.
- Adesione alla campagna "Posto occupato" campagna di sensibilizzazione dedicata a tutte le donne vittime di violenza.
- Sperimentazione e messa a regime del progetto di "telelavoro" per l'Università di Udine.
- Predisposizione di un'analisi statistica relativa alla distribuzione per genere degli studenti, dei docenti e del personale tecnico-amministrativo nell'Università di Udine. I risultati sono pubblicati sul sito web dell'Ateneo.
- Collaborazione con FIDAPA (Federazione Italiana Donne, Arti, Professioni, Affari) Sezione di Udine, per favorire la formazione e la preparazione post-laurea delle giovani donne alle soglie del mondo del lavoro, mediante l'erogazione di premi di laurea.
- Corso di formazione "Uso del linguaggio non discriminatorio" destinato al personale tecnico amministrativo dell'Università di Udine volto a un uso non sessista della lingua italiana;
- Premio di laurea 2013 in onore di Silvia Gobbato di € 3.000,00 per tesi di laurea su temi relativi alla violenza di genere;



- Predisposizione del Regolamento del Comitato Unico di Garanzia
- Firma del Protocollo di rete, capofila Consorzio Friuli Formazione, progetto "Imprenderò"

### **C. Nuove attività.**

Per il prossimo triennio, il CUG intende continuare ad implementare le attività in corso, perfezionandole ed aggiungendo nuove azioni positive per le pari opportunità, in particolare:

- Riavvio e proseguimento del **Corso di formazione "Donne, Politica e Istituzioni" - 10° edizione - 2015**  
Lo scopo del corso è quello di fornire un insieme di conoscenze, in parte teoriche e in parte pratiche (ossia attinenti al funzionamento di determinati meccanismi istituzionali e politici) volte a promuovere l'affermazione e l'inserimento della donna nella vita politica e nei centri decisionali, sia a livello nazionale che locale, nelle assemblee elettive, nei Consigli e nei Comitati Consultivi, dove le donne sono in genere in una posizione minoritaria.
- **Monitoraggio benessere organizzativo**  
La recente normativa in tema di prevenzione, sicurezza sui luoghi di lavoro e stress lavoro correlato (Testo Unico di Sicurezza D. Lgs. n. 81/08) introduce esplicitamente la necessità di valutare accanto ai rischi oggettivi anche i rischi di natura psicosociale, sia nella forma diretta (stress lavoro correlato, rischio di burn-out e vulnerabilità al mobbing nell'ambiente di lavoro) sia nella forma indiretta (conseguenze stressogene legate all'esposizione ad altri rischi). Il monitoraggio sistematico e continuativo (con cadenza annuale) e successiva pubblicazione dei dati sul complessivo benessere lavorativo deve essere necessariamente realizzato in collaborazione con gli altri servizi di ateneo interessati: Servizi Integrati di Prevenzione e Protezione e il Servizio sviluppo e controllo direzionale di Ateneo.
- Messa a punto di un documento di rendicontazione quale il **Bilancio di genere per l'Università di Udine**  
Il bilancio di genere, o *gender budgeting*, in quanto documento di bilancio che analizza e valuta in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economici-finanziari di un'amministrazione contribuisce a fornire strumenti di pianificazione e decisione nella gestione organizzativa  
Il bilancio di genere e il bilancio sociale condividono struttura, finalità e destinatari; hanno lo scopo di elaborare una valutazione della gestione delle risorse e dell'efficacia ed efficienza delle azioni e delle spese effettuate nel perseguimento dell'obiettivo sovraordinato dell'effettiva e reale parità tra donne e uomini all'interno dell'organizzazione.



- Avvio della procedura per l'individuazione della/del **Consigliera/e di fiducia**  
La/il consigliera/e di Fiducia è una/un professionista esperta/o chiamata/o a prevenire, gestire, risolvere efficacemente i casi di molestia, mobbing e discriminazioni. La/il consigliera/e opera in stretto contatto con il Comitato Unico di Garanzia e si rivolge a quanti, tra il personale, docenti, tecnici amministrativi e collaboratori dell'Ateneo, vogliono affidarsi a un soggetto terzo presso il quale trovare ascolto ed eventualmente ottenere supporto e assistenza nella risoluzione di dinamiche lavorative che possono determinare l'insorgere di disagio.
- **Giornata Welcome Kids, dove lavorano mamma e papà**  
Organizzazione di una giornata di Open day per i bambini e le bambine dell'ateneo, destinata ai figli di docenti, personale tecnico amministrativo e collaboratori dell'Università di Udine. Durante l'incontro i bambini e le bambine potranno conoscere il luoghi di lavoro di mamma e papà, condividere uno spaccato di giornata lavorativa e scoprire i progetti e le attività dell'Università di Udine.
- **Servizio di counselling** - Attivazione di un servizio di counseling, volto alla realizzazione di servizi indirizzati al benessere del personale e al contenimento di ogni forma di discriminazione in ambiente lavorativo, quali uno sportello di ascolto e intervento breve. Il servizio, inizialmente attivato in funzione del benessere della comunità dei dipendenti, studenti e collaboratori dell'Università di Udine ed in sinergia con i Servizi Integrati di Prevenzione e Protezione di Ateneo, è concepito per fungere da sportello e intervento a servizio del territorio di riferimento (aperto ad aziende, organizzazioni e realtà produttive interessate).  
Il servizio di intervento sullo stress lavoro correlato e sul disagio lavorativo – di seguito denominato Servizio di counseling - è progettato e gestito dal CUG nell'ambito degli obiettivi di valorizzazione e miglioramento del benessere di chi lavora e di contenimento di ogni forma di discriminazione in ambiente lavorativo. Con questa proposta il CUG intende esercitare una funzione propositiva a favore dell'integrità e del benessere del personale dipendente dell'Università di Udine. L'opportunità e le modalità di realizzazione di un servizio di counseling dell'Università di Udine sono in linea con lo scenario nazionale relativo a enti ed istituzioni e si colloca all'avanguardia nel panorama degli atenei italiani: la ricerca di benchmarking evidenzia che pochissime Università italiane hanno avviato una sperimentazione o un progetto finalizzati al benessere di chi lavora e che attualmente solo 5 atenei in Italia mantengono il servizio attivo. Una prima indagine esplorativa, realizzata con metodologia di ricerca qualitativa tra il personale amministrativo dell'Università di Udine mette, inoltre, in evidenza un atteggiamento diffusamente favorevole rispetto all'ipotesi di apertura del servizio in una fase, come questa, caratterizzata da cambiamento e innovazione nell'organizzazione interna all'ateneo ed esterna di più ampio contesto socio-economico.  
Ambiti operativi:



Il servizio ha l'obiettivo di sostenere, orientare e sviluppare le potenzialità del capitale umano afferente all'Università di Udine. Attraverso una fase di ascolto del disagio il servizio è finalizzato a promuovere strategie intra e interpersonali adeguate per far fronte alle difficoltà connesse all'ambiente e ruolo lavorativi. Le aree di possibile disagio e quindi di intervento sono teoricamente identificabili in:

- a) Situazione lavorativa – cambiamenti, innovazioni di procedure e di prodotto, flussi di comunicazione interna, clima lavorativo, decision making e gerarchizzazioni;
- b) Relazioni con colleghi e superiori – mancanza di collaborazione; mobbing interpersonale;
- c) Discriminazioni – mancato rispetto delle pari opportunità, molestie, mobbing strategico;
- d) Possibilità di crescita e carriera – sviluppo di competenze, gestione dei talenti, empowerment individuale e dei gruppi di lavoro, motivazione e commitment lavorativo;
- e) Accesso a materiali e attrezzature – ergonomia e cura della sicurezza.

Il servizio, concepito secondo un formato di "intervento breve", prevede le seguenti fasi di svolgimento:

1. Ascolto – colloquio di individuazione dell'area di disagio manifesta e implicita; si dovrebbe realizzare in 1, massimo 2, incontri da 1 ora, e prevedere la stesura di una scheda sintetica di descrizione del disagio e la definizione degli obiettivi di intervento condivisi con il lavoratore;

2. Consulenza – intervento realizzato attraverso alcuni colloqui (3-5) con l'obiettivo di sollecitare l'atteggiamento proattivo dei lavoratori nel perseguire soluzioni propositive per far fronte al disagio;

3. Orientamento – eventuale indirizzo verso consulenze esterne ulteriori di ordine psicologico, medico o legale.

Condizione fondamentale per il buon funzionamento del servizio è ovviamente il rispetto assoluto della privacy dei lavoratori che richiederanno l'intervento: tutti i contatti, recapiti e informazioni emersi dai colloqui non potranno essere in alcun modo resi pubblici o comunicati ad altri dipendenti, collaboratori o consulenti dell'Università di Udine. Questa condizione non preclude che il servizio possa produrre report semestrali/annuali sulla quantificazione e il profilo dei cluster tematici relativi al disagio. Inoltre, considerato che alcune situazioni di criticità potrebbero essere ricondotte a modalità di gestione e organizzative strutturali, è importante che il counselor possa condividere sistematicamente tali criticità con il CUG in stretta collaborazione con il Delegato per il Personale e altri referenti di ateneo.

#### Target di riferimento

Il servizio di counseling dovrebbe essere messo a disposizione di tutto il personale dell'Università di Udine: personale tecnico amministrativo, ma anche docenti, ricercatori, dottorandi e assegnisti. In conseguenza a convenzioni e collaborazioni stipulate ad hoc, l'accesso potrà essere aperto ai dipendenti di aziende e organizzazioni partner di progetto. L'attivazione di un servizio di counseling per gli studenti prevede la progettazione di una tipologia di tematiche e di intervento maggiormente articolato; tutte le tematiche relative all'orientamento, al tutorato, alle scelte di studio e carriera verranno rinviate ai relativi servizi già attivi e funzionanti



dell'Università di Udine. Al servizio di counseling dovrebbero invece essere indirizzati possibili casi di discriminazione (i.e. discriminazione etnico-razziale, discriminazione di genere; discriminazione ideologica e religiosa, discriminazione di orientamento sessuale...) che coinvolgano studenti e studentesse dell'Ateneo. Altre possibili situazioni di disagio psicologico degli studenti, non strettamente legati a percorsi formativi e professionali (i.e. stati depressivi di varia natura) potrebbero essere "ascoltati" dal counselor sempre nello schema dell'intervento breve e successivo orientamento degli interessati verso consulenze esterne ed interventi più mirati.

- **Proseguimento della campagna di comunicazione per la valorizzazione della cultura di genere** In collaborazione con la Fondazione Pubblicità Progresso, che a novembre 2013 ha presentato la nuova campagna sulla comunicazione sociale a favore della cultura della parità di genere "Conto su di te", ed in collaborazione con gli altri enti locali sul territorio interessato, proseguiranno le attività di coinvolgimento attivo della comunità studentesca per la definizione e realizzazione di una campagna integrata di sensibilizzazione e comunicazione sui temi della discriminazione e stereotipi di genere.
- Collana editoriale "**Donne e società**" In corrispondenza al Corso "Donne, politica e Istituzioni" ed in collaborazione con le direttrici responsabili Silvana Serafin e Marina Brollo, è opportuna la pubblicazione dei contributi scientifici tematici. La collana si offre come strumento per la diffusione di una visione interdisciplinare e di genere delle problematiche poste dalla nostra realtà globalizzata, multietnica e multiculturale, con l'obiettivo di contribuire alla realizzazione di una società più democratica.
- Proseguimento del Corso di formazione "**Uso del genere nel linguaggio amministrativo**" per amministrativi e dirigenti. Adeguamento della modulistica e della comunicazione di genere dell'Ateneo a standard di qualità. L'affermazione della donna è frutto anche di normative che promuovono azioni per la diffusione della cultura delle pari opportunità e la costruzione dell'identità di genere. La società si è modificata e si modificherà ancora e occorre tener presente questi aspetti anche nell'uso delle parole. Infatti, il linguaggio, anche tecnico, che utilizziamo comunemente per esprimere concetti, sentimenti, intenzioni non è immune dalle influenze che derivano dalla società, anzi può avere un peso non indifferente nel sostenere i cambiamenti.
- **Organizzazione di convegni e seminari.**  
Azione di sensibilizzazione e di divulgazione della cultura della parità e delle pari opportunità tra uomini e donne e del benessere lavorativo, anche in un'ottica di sicurezza di genere.



Prossimo workshop: “ Benessere psicologico e risorse relazionali” in collaborazione con ASPIC FVG e Consorzio Friuli Formazione, Gorizia dicembre 2014.

- Verifica di fattibilità della procedura di adozione **del modulo di identità in transizione.** Rispondendo alla sollecitazione dell’Associazione studentesca IRIS, verrà avviata la verifica di fattibilità della procedura di carriera “alias” per studenti richiedenti che documentino l’avvio del percorso di transizione da un genere all’altro.
- Proseguimento dell’**attività di sostegno economico a favore delle famiglie di dipendenti,** e personale temporaneo dell’Ateneo con figli in età compresa da 0 a 3 anni inseriti in strutture non pubbliche.
- Proseguimento del **finanziamento di borse di studio** per studentesse allo scopo di offrire occasioni di approfondimento ed integrazione dei corsi universitari e di divulgazione delle ricerche e del dibattito intorno alla storia ed allo sviluppo dell’identità femminile.
- Aggiornamento del **sito internet** del CUG e dei contenuti su composizione, regolamento, documentazione e link relativi alle tematiche sulla pari opportunità, sulle attività organizzate (benessere, sicurezza, borse di studio, convegni) e sul personale.
- Proseguimento del progetto per la realizzazione di un **servizio socio-educativo** per i figli del personale docente e tecnico amministrativo dell’Università di Udine in collaborazione con altri enti locali (quali ad esempio il Comune e la Provincia di Udine), riprendendo il lavoro già svolto dai componenti dei precedenti CPO.
- Adesione e attività di collaborazione con la **Conferenza Nazionale dei Comitati per le Pari Opportunità delle Università Italiane** alla quale il CPO prima e il CUG successivamente aveva aderito.