



## **PIANO DI AZIONI POSITIVE 2018 - 2020**

### **PREMESSA**

Il D. Lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità” prevede all’art. 48 che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne, in particolare promuovendo l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate.

La mancata adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni del Piano delle Azioni Positive comporta il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Ai sensi dell’art. 23 dello Statuto dell’Università degli Studi di Udine, la predisposizione del Piano di azioni positive rientra fra i compiti del Comitato Unico di Garanzia dell’Università di Udine per le Pari Opportunità e per la valorizzazione del benessere lavorativo contro le discriminazioni (CUG)

Il CUG, previsto per tutte le Pubbliche Amministrazioni dall’art. 21 della L. 183/2010, che novella il D. Lgs n. 165/2001 (Testo Unico sul lavoro nelle pubbliche amministrazioni) nasce da un’idea di semplificazione riunendo in un unico Organo le competenze già allocate fra più Organi; con riferimento all’Ateneo di Udine, il CUG è nato dall’unione del Comitato Pari Opportunità, organo previsto per legge che vanta una lunga tradizione in Ateneo, e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, organo nato sul tavolo contrattuale.

Al fine di adeguare il CUG alle peculiarità del sistema universitario, la Direttiva ministeriale 4 marzo 2011 - Linee guida sui CUG - ha previsto per le Università uno spazio di autonomia nella composizione dell’organo, prevedendo ad esempio la componente degli studenti.

L’Università di Udine ha individuato il CUG fra i propri organi, descrivendone nello Statuto le funzioni e i compiti ai fini del riequilibrio delle opportunità e della prevenzione alle discriminazioni in funzione del benessere organizzativo

In particolare il CUG promuove, anche in collaborazione con altri enti e soggetti, le misure e le azioni idonee a garantire pari opportunità effettive; ha compiti di verifica, consultivi e propositivi per favorire la realizzazione di un ambiente e di condizioni di lavoro improntati al benessere organizzativo, anche mediante azioni di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale, fisica o psicologica; promuove, anche al di fuori della comunità universitaria, la diffusione della cultura delle pari opportunità.

In relazione a quanto sopra, al fine di promuovere le pari opportunità per tutte le componenti della comunità universitaria, nonché azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, il CUG propone per il triennio 2018 - 2020 i seguenti interventi.



## **1. INTERVENTI A FAVORE DEL BENESSERE LAVORATIVO E ORGANIZZATIVO**

### **Monitoraggio sul benessere organizzativo**

La 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). Anche per il triennio 2018- 2020 si proseguirà nel monitoraggio sistematico e continuativo e successiva pubblicazione dei dati sul complessivo benessere lavorativo. I risultati della rilevazione del "benessere organizzativo" del personale tecnico e amministrativo dell'anno 2018 sono stati pubblicati nel sito web dell'Università degli Studi di Udine (al link: [https://www.uniud.it/it/servizi/servizi-personale/servizi-personale-ta/benessere-organizzativo/copy\\_of\\_benessere-organizzativo](https://www.uniud.it/it/servizi/servizi-personale/servizi-personale-ta/benessere-organizzativo/copy_of_benessere-organizzativo)).

### **Avvio di un progetto di monitoraggio sul benessere organizzativo della componente docente**

Per "benessere organizzativo" si intende "la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione" (Avallone e Bonaretti, Benessere Organizzativo, 2003). Il benessere organizzativo è il primo elemento che influenza efficacia, efficienza, produttività e sviluppo di una struttura pubblica.

Il concetto di benessere organizzativo si riferisce, quindi, al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano: tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione, di condividere i valori, i linguaggi e le pratiche, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro. Verrà avviato un progetto di identificazione dei fattori peculiari che definiscono il benessere lavorativo di ricercatori e docenti di Uniud. L'obiettivo preliminare consiste nell'identificazione del *pool* di valori che costituiscono il senso dell'identità di appartenenza; successivamente verranno operazionalizzate le variabili che determinano il senso di soddisfazione e benessere individuale. Per il triennio 2018-2020 il progetto prevede l'identificazione di una unità operativa preposta, la realizzazione di alcuni *focus group* con un *panel* pilota di docenti e ricercatori di Uniud allo scopo di enucleare le variabili da sottoporre a misura, una prima messa a punto dello strumento di misura in base agli esiti della rilevazione qualitativa e una somministrazione sperimentale ad un campione di docenti afferenti ad un Dipartimento individuato per la prima sperimentazione.

**Proseguimento dell'attività di sostegno economico** che consiste nell'erogazione di contributi per l'abbattimento delle rette mensili degli asili nido a favore dei lavoratori della comunità universitaria con figli in età compresa da 0 a 3 anni inseriti in strutture private o pubbliche.



### **Corsi di aggiornamento per il personale Uniud**

Sostegno alla valorizzazione del capitale intellettuale, capitale relazionale, valorizzazione del talento ed *empowerment* individuale e collettivo del personale, attraverso la promozione di moduli di aggiornamento e formativi, anche con modalità laboratoriali.

### **Proposta di istituzione della Giornata Welcome Kids, dove lavorano mamma e papà**

Organizzazione di una giornata di Open day, dedicata ai figli di docenti, personale tecnico amministrativo e collaboratori dell'Università di Udine. Durante l'incontro i bambini e le bambine potranno conoscere i luoghi di lavoro di mamma e papà, condividere uno spaccato di giornata lavorativa e scoprire i progetti e le attività dell'Università di Udine.

## **2. INTERVENTI FORMATIVI PER LA DIFFUSIONE DELLA CULTURA DI GENERE ATTRAVERSO INIZIATIVE DI RICERCA E DI FORMAZIONE**

### **Partnership e collaborazione all'organizzazione di eventi promossi da enti e istituzioni del territorio**

Obiettivo di collaborazione all'organizzazione di iniziative promosse da enti locali e regionali (es: calendario di iniziative in tema di pari opportunità organizzato da Casa delle donne di Udine). Le iniziative sono finalizzate alla sensibilizzazione e divulgazione della cultura della parità e delle pari opportunità tra uomini e donne, al contrasto di ogni forma di discriminazione e alla valorizzazione del benessere lavorativo, anche in un'ottica di sicurezza di genere. Il CUG dell'Università degli Studi di Udine, in partnership con la Rete Espansioni e il Comune di Gorizia, ha collaborato all'organizzazione della 7° edizione di Espansioni - Rassegna d'Arte Contemporanea Internazionale "Percorsi di creatività delle donne", dal titolo "EvaLuna". La mostra si è tenuta dal 6 al 25 novembre 2018 presso il Museo di Santa Chiara a Gorizia. Inoltre, sono stati organizzati due convegni collegati presso l'Aula Magna del Polo Santa Chiara: mercoledì 14 novembre - "Voci di donne" Protagoniste si raccontano; sabato 24 novembre - "Corpo di donna, tu assomigli al mondo" Le immagini che raccontano la violenza di genere. Nel 2019 è in previsione la partnership assieme all'Università degli Studi della Basilicata alla mostra "Immagini di lavoratrici triestine tra la fine dell'Ottocento e gli inizi del Novecento" di Matera. (più di 60 manifesti ci raccontano come, tra enormi difficoltà, ma con capacità e determinazione, le donne dell'epoca, per uscire dalla miseria, si inventarono mestieri). È inoltre in ipotesi la partnership sullo stesso progetto con l'Università degli Studi di Trento.

### **Partecipazione ai convegni della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane**

La Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane è la rete universitaria che riunisce le/i rappresentanti in carica (Delegate/i, Presidenti e



componenti dei CUG e dei Comitati Pari Opportunità) che operano con riferimento alle tematiche delle Pari Opportunità, al fine di costruire sistematici rapporti di collaborazione inter-ateneo. Il CUG Uniud è organismo molto attivo nella rete della Conferenza nonché soggetto organizzatore e partecipante ai corsi di formazione per operatori degli organismi di parità. Nel 2018 si è registrata la partecipazione al corso di aggiornamento annuale “Il ruolo dei CUG nelle Università Italiane. Strumenti e criticità nella recente normativa” – (Macerata, 29-30 novembre 2018); si prevede di rinnovare la partecipazione attiva alle prossime edizioni del corso di aggiornamento e ai convegni annuali della Conferenza.

### **Proposta di adesione all’”Accordo regionale per il contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro”.**

Le associazioni di categoria artigiane Confartigianato Fvg e Cna hanno sottoscritto a Udine (16 novembre 2018) con le parti sindacali Cgil, Cisl e Uil l’Accordo regionale «Per il contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro», presente la Consigliera regionale di Parità. Il documento intende promuovere l’adozione di pratiche che rendano solida all’interno delle organizzazioni il principio «della inaccettabilità di ogni atto e/o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro». Il raggiungimento di una maggiore consapevolezza passerà attraverso una formazione adeguata dei superiori e dei lavoratori e delle lavoratrici possono ridurre l’eventualità di molestie e violenza nei luoghi di lavoro. Il CUG Uniud si propone sia come soggetto partner del protocollo sia come soggetto privilegiato di formazione sul tema.

### **Partecipazione al tavolo di lavoro in collaborazione con la Prefettura di Gorizia e la rete di associazioni già aderenti al precedente “Protocollo d’intesa per il coordinamento delle azioni a contrasto della violenza domestica e di genere” dell’allora Provincia di Gorizia.**

La Prefettura di Gorizia assume il coordinamento della rete di associazioni e di soggetti (forze dell’ordine, strutture sanitarie, e altri) interessati e chiamati in causa a vario titolo, con l’obiettivo di aggiornare e rinnovare il precedente “Protocollo d’intesa per il coordinamento delle azioni a contrasto della violenza domestica e di genere” precedentemente coordinato dalla Provincia di Gorizia. Il CUG dell’Università di Udine intende rinnovare l’adesione e

### **Pubblicazioni e atti di convegni**

Avvenuta pubblicazione del 1° volume della collana “Potenziali” (Collana editoriale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane) “Partecipazione ed *empowerment* delle donne. Organismi di parità universitari a sostegno dei potenziali”, a cura di Renata Kodilja e Patrizia Tomio, 2018, Edizioni ETS inerente gli atti del Convegno “Libertà è partecipazione” della Conferenza Nazionale degli organismi di parità delle Università italiane – Udine, maggio 2017. Il volume, attraverso diverse prospettive, in ottica multidisciplinare e con stimoli provenienti anche dal mondo economico, sociale, produttivo, evidenzia come la partecipazione delle donne non rappresenta solo un diritto



individuale, ma un valore collettivo, un patrimonio che, tuttavia, rischia di essere disperso a causa di persistenti barriere. La consapevolezza dei potenziali delle donne e del diritto di avere pari opportunità, offre lo stimolo per un messaggio positivo, che individua negli organismi di parità, in particolare universitari, preziosi alleati nell'affermazione di percorsi di *empowerment* e *gender mainstreaming* che permettano alle donne e alle scienziate semplicemente di essere ed esserci. È prevista la partecipazione a futuri numeri della stessa collana.

### **Newsletter bimestrale in collaborazione con la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane**

Continuità di collaborazione con la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane con la realizzazione della Newsletter bimestrale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane e redazione del 1° numero di settembre 2018. I temi sono quelli della promozione delle pari opportunità, e del benessere organizzativo, del contrasto alle discriminazioni, del ruolo dei Comitati Unici di Garanzia e altre figure impegnate in questo ambito. L'attenzione è rivolta alla realtà accademica, ma, potranno trovare spazio anche notizie che descrivono l'impegno degli Atenei, in particolare attraverso i propri Organismi di Parità, nella disseminazione sul territorio di una cultura di rispetto e valorizzazione delle differenze. Infine, troveranno spazio notizie e appuntamenti relativi ad eventi organizzati dalla Conferenza Nazionale e dagli Organismi di Parità aderenti alla stessa.

**Proseguimento del finanziamento di alcune borse di studio** 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; in collaborazione con l'Assessorato alle Pari Opportunità del Comune di Udine. Nel 2018 sono state assegnate 4 Borse di studio per la partecipazione alla Scuola Estiva della SIS (Società Italiana delle Storiche) 2018 "Violenza contro le donne e violenza di genere. Storie e pratiche di resistenza dall'età moderna a oggi".

**Premio FIDAPA**, (Federazione Italiana Donne, Arti, Professioni, Affari), e altre associazioni sul territorio, 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. La 2° edizione del premio di laurea FIDAPA, prevista per primavera 2019, intende valorizzare in particolare brillanti neolaureate dell'università di Udine nei settori delle materie STEM.

### **Proseguimento del monitoraggio della procedura di adozione del modulo di identità in transizione.**

L'Università di Udine ha avviato la procedura di carriera "alias" per studenti richiedenti che documentino l'avvio del percorso di transizione da un genere all'altro. Il CUG si propone come osservatorio rispetto all'attuazione della procedura e come soggetto incaricato della condivisione dell'esperienza con altri organismi e altri atenei.



### **Proseguimento delle campagne di comunicazione sociale per la valorizzazione della cultura di genere**

In collaborazione con la Fondazione Pubblicità Progresso, che dalla 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.

Esempi di questa attività di sensibilizzazione:

- adesione alla campagna contro la violenza sulle donne e per la sensibilizzazione sul fenomeno del femminicidio “Un posto occupato”.
- nuova adesione alla campagna promossa dal Comune di Gradisca d’Isonzo “#IORISPETTO di genere si muore se in genere non si educa”

**Aggiornamento del sito internet del CUG** e dei contenuti su composizione, regolamento, documentazione e link relativi alle tematiche sulle pari opportunità, sulle attività organizzate (benessere, sicurezza, borse di studio, convegni) e sul personale.

### **3. MONITORAGGIO SULL’EVOLUZIONE INTERNA DELL’ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

#### **Verifica di fattibilità 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.

#### **Verifica di fattibilità 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.



## **Prosecuzione del progetto di “telelavoro” per l’Università di Udine.**

### **Verifica di fattibilità di progetti di “Smart working” per l’Università di Udine.**

L’art. 14 della legge 124/2015 stabilisce che le Amministrazioni adottano misure organizzative per l’attuazione del telelavoro e per la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa; inoltre le amministrazioni pubbliche, procedono, al fine di conciliare i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, a stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell’infanzia e a organizzare, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, servizi di supporto alla genitorialità,

Premesso che sono già state adottate misure per l’attuazione del telelavoro e misure di supporto alla genitorialità, è in corso di predisposizione un Piano per la sperimentazione di nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile o *smart working*) che riguarderà il personale tecnico amministrativo dell’ateneo, con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato. Conclusa l’analisi organizzativa verranno individuate le strutture, le attività e i processi per i quali si può avviare la sperimentazione.

Il CUG rivestirà un ruolo centrale nell’avvio, promozione e informazione, nonché nel monitoraggio di tale progetto, considerato che i dipendenti che si avvalgono dello *smart working* non dovranno subire penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera.

### **Conclusioni**

Tenuto conto che altre azioni potranno essere sviluppate e con riserva di rimodulare il prossimo anno quanto sopra esposto, si rimette il presente Piano di Azioni positive 2018 – 2020 agli Organi di Governo per i previsti passaggi istituzionali.

Al presente documento si allega tabella economica con previsione dei costi.