



**PIANO DI AZIONI POSITIVE  
PER IL TRIENNIO «2020 – 2022»**

**Sommario:**

PREMESSA.....	1
A) FORMAZIONE/INFORMAZIONE/TRASFERIMENTO DELLA CONOSCENZA.....	3
1. AZIONI VOLTE ALLA FORMAZIONE DEI COMPONENTI DELLA COMUNITA' ACCADEMICA.....	3
2. AZIONI VOLTE ALLA DISSEMINAZIONE DEI RISULTATI DELLE RICERCHE SCIENTIFICHE E AL TRASFERIMENTO DELLA CONOSCENZA.....	3
3. COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA .....	4
4. CREAZIONE DELLE LINEE GUIDA PER UN LINGUAGGIO AMMINISTRATIVO E ISTITUZIONALE ATTENTO ALLE DIFFERENZE DI GENERE.....	4
B) ANALISI E MONITORAGGIO .....	4
5. PREDISPOSIZIONE DEL BILANCIO DI GENERE.....	4
6. REVISIONE E IMPLEMENTAZIONE DEL MONITORAGGIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO.....	5
C) AZIONI SPECIFICHE CONTRO LA VIOLENZA E/O LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE.....	5
7. PROGETTAZIONE E VERIFICA DI FATTIBILITA' DI UN NUCLEO DI ASCOLTO SULLE DISCRIMINAZIONI E LA VIOLENZA.....	5
8. PIANIFICAZIONE E REALIZZAZIONE DI AZIONI VOLTE ALL'ATTUAZIONE DEL PROTOCOLLO D'INTESA PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE NEI LUOGHI DI LAVORO E DI STUDIO A TUTELA DELLA DIGNITA' DELLA PERSONA APPROVATA DAL C.U.G. IL 26.9.2019 E DAL SENATO ACCADEMICO IL 29.10.2019.....	5
9. PIANIFICAZIONE E REALIZZAZIONE DI AZIONI VOLTE ALL'INCLUSIONE DELLE DIVERSITA'.....	6
D) AZIONI SPECIFICHE PER IL WORK-LIFE BALANCE.....	6
10. PIANIFICAZIONE E REALIZZAZIONE DI AZIONI POSITIVE PER FAVORIRE LA CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E VITA FAMILIARE (WORK-LIFE BALANCE), ANCHE IN UNA PROSPETTIVA DI ACTIVE AGEING.....	6
E) AZIONI SPECIFICHE PER IL RIEQUILIBRIO DI GENERE.....	6
11. PIANIFICAZIONE E REALIZZAZIONE DI AZIONI PREVISTE DALLA CARTA EUROPEA DEI RICERCATORI .....	6
12. PIANIFICAZIONE E REALIZZAZIONE DI AZIONI POSITIVE PER FAVORIRE IL RIEQUILIBRIO DI GENERE NEI CORSI DI LAUREA.....	7
F) DICHIARAZIONI DI PRINCIPI E REGOLAMENTI.....	7
13. EVENTUALE REVISIONE E AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO DEL C.U.G.....	7

**PREMESSA**

Il D.Lgs. n. 198/2006, c.d. "Codice delle pari opportunità", all'art. 48 dispone 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, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni», d'ora in poi C.U.G.

Il C.U.G., previsto per tutte le Pubbliche Amministrazioni dall'art. 21 della L. n. 183/2010, che novella il D.Lgs n. 165/2001 (Testo Unico sul lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni) nasce in una logica di semplificazione, cioè quella di riunire in un unico organo le competenze già allocate fra più organi. Con riferimento all'Ateneo di Udine, il C.U.G. è nato dall'unione del «Comitato Pari Opportunità», organo previsto per legge che vantava una lunga tradizione in Ateneo, e il «Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing», frutto della contrattazione collettiva.

Al fine di adeguare il C.U.G. alle peculiarità del sistema universitario, la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011, contenente le linee guida sulle modalità di funzionamento dei C.U.G., ha previsto per le Università uno spazio di autonomia nella composizione dell'organo, prevedendo ad esempio la componente studentesca.

L'Università degli Studi di Udine ha annoverato il C.U.G. 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 (art. 23 Statuto). In particolare il C.U.G. 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.

Tutto ciò premesso, 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 e di studio improntato al benessere organizzativo e ad eliminare tutte le forme di discriminazione, anche in ottemperanza alla direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019, di aggiornamento delle linee guida della precedente direttiva 4.3.2011, il C.U.G. per il triennio 2020 - 2022 propone le azioni positive di seguito elencate.



## **A) FORMAZIONE/INFORMAZIONE/TRASFERIMENTO DELLA CONOSCENZA**

### **1. AZIONI VOLTE ALLA FORMAZIONE DEI COMPONENTI DELLA COMUNITA' ACCADEMICA.**

#### **1) Corsi di formazione per il personale.**

Nell'arco del triennio si intendono realizzare almeno due corsi di formazione, ripetibili, volti alla diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità, all'eliminazione di ogni forma di discriminazione, al benessere lavorativo ed esistenziale e all'inclusione delle diversità.

Tali corsi saranno aperti a tutto il personale, strutturato e non strutturato, tecnico amministrativo, professori, ricercatori, assegnisti di ricerca, collaboratori di ricerca, borsisti, professori a contratto.

Al termine dei corsi si effettuerà la valutazione sul gradimento ed eventualmente sull'efficacia dei medesimi.

#### **2) Corsi di formazione e/o attività formativa per gli studenti e dottorandi.**

Nell'arco del triennio si intende realizzare almeno un corso di formazione e/o una attività formativa destinato/a agli studenti e alle studentesse dell'Ateneo e volto/a alla diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità, all'eliminazione di ogni forma di discriminazione, al benessere lavorativo ed esistenziale e all'inclusione delle diversità.

Tali attività andranno progettate e realizzate sentiti il Delegato del Rettore alla Didattica, la Commissione didattica dell'Ateneo e l'ASTU.

Al termine dei corsi si effettuerà la valutazione sul gradimento ed eventualmente sull'efficacia dei medesimi.

### **2. AZIONI VOLTE ALLA DISSEMINAZIONE DEI RISULTATI DELLE RICERCHE SCIENTIFICHE E AL TRASFERIMENTO DELLA CONOSCENZA.**

Si tratta di eventi (convegni, seminari, tavole rotonde, altro) aperti a tutta la cittadinanza e diretti alla diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità, all'eliminazione di ogni forma di discriminazione, al benessere lavorativo ed esistenziale e all'inclusione delle diversità.

Nell'arco del triennio si intendono organizzare e/o co-organizzare e/o patrocinare almeno tre eventi per anno, e segnatamente in occasione delle seguenti giornate:

- 27 gennaio - Giornata della memoria;
- 8 marzo - Giornata internazionale dei diritti della donna;
- 17 maggio - Giornata Mondiale contro la Lesbo-Omo-Bi-Transfobia;
- 20 novembre - Giornata internazionale per i diritti dell'infanzia e dell'adolescenza e Transgender Day of Remembrance;
- 25 novembre - Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne;
- 3 dicembre - Giornata internazionale delle persone con disabilità;



Le attività previste sono organizzate sentito parere positivo della Delegata del Rettore al Trasferimento della conoscenza.

### **3. COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA**

Va sviluppata e potenziata la comunicazione interna, cioè del C.U.G. verso la propria comunità, ed esterna, cioè del C.U.G. verso il territorio e il resto del mondo.

Una comunicazione efficace è elemento indispensabile per diffondere le iniziative del C.U.G. e quindi consentire al maggior numero di persone possibile di accedere alle attività e azioni realizzate.

La comunicazione deve avvenire tramite il sito web di Ateneo, le pagine appositamente dedicate al C.U.G., i social media e altri strumenti multimediali.

### **4. CREAZIONE DELLE LINEE GUIDA PER UN LINGUAGGIO AMMINISTRATIVO E ISTITUZIONALE ATTENTO ALLE DIFFERENZE DI GENERE.**

Vanno elaborate, sulla scorta di quanto fatto già da altri Atenei, delle linee guida per promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica. Lingua e linguaggio sono flessibili, si adattano alle modifiche della realtà sociale e possono anche contribuire a modificarla. Il linguaggio dà forma a come gli esseri umani pensano e agiscono nel mondo, è uno strumento potente per promuovere i valori di una cultura. Le parole possono articolare concetti complessi, affermare diritti, ma al contempo possono veicolare asimmetrie o rafforzare preconcetti. Dovrà quindi essere costituito un gruppo di lavoro con lo scopo di elaborare un "vademecum" per tutti gli appartenenti alla comunità accademica al fine di insegnare ad utilizzare in tutti i documenti di lavoro (e, auspicabilmente, più in generale nella comunicazione) termini non discriminatori e che rispettino la parità di genere.

Dopo l'elaborazione del vademecum, si dovranno mettere in campo le azioni necessarie per il trasferimento delle conoscenze ai componenti della comunità, mediante corsi e azioni mirate di disseminazione.

## **B) ANALISI E MONITORAGGIO**

### **5. PREDISPOSIZIONE DEL BILANCIO DI GENERE.**

Con il termine bilancio di genere, o *gender budgeting*, si intende il documento di bilancio che analizza e valuta in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economici-finanziari di un'amministrazione. Il bilancio di genere ha una stretta relazione con il bilancio sociale, condividendo con esso struttura, finalità e destinatari: come quello sociale anche il bilancio di genere ha lo scopo di elaborare una valutazione della gestione delle risorse e dell'efficacia ed efficienza delle azioni e delle spese effettuate.



Il bilancio di genere può essere quindi visto come un documento complementare al bilancio sociale, che perseguendo la sua specifica *mission* (la promozione di un'effettiva e reale parità tra donne e uomini) integra il bilancio con l'analisi della variabile di genere. Leggere i bilanci delle P.A. in chiave di genere significa integrare la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturare le entrate e le uscite al fine di assicurare che le necessità dell'intera collettività siano prese in considerazione adeguatamente.

Tra i motivi per realizzare un bilancio di genere, si colloca anche il raggiungimento di alcuni obiettivi della *governance* oggi fondamentali: efficienza, efficacia, trasparenza, equità, pari opportunità e non discriminazione.

La stessa Direttiva n. 2/2019 cit. chiede che le P.A. provvedano alla predisposizione del bilancio di genere.

## **6. REVISIONE E IMPLEMENTAZIONE DEL MONITORAGGIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO.**

Lo scopo è quello di migliorare le rilevazioni sul benessere organizzativo già esistenti, includendo anche i professori e ricercatori, gli assegnisti e borsisti, quindi, in generale, chi collabora continuativamente con l'Ateneo.

Anche per gli studenti e i dottorandi dovranno essere potenziati gli strumenti per la rilevazione del loro benessere presso l'Università di Udine, *in primis* per verificare se esistano situazioni di disagio create da atteggiamenti discriminatori riconducibili all'organizzazione universitaria.

## **C) AZIONI SPECIFICHE CONTRO LA VIOLENZA E/O LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE**

### **7. PROGETTAZIONE E VERIFICA DI FATTIBILITÀ' DI UN NUCLEO DI ASCOLTO SULLE DISCRIMINAZIONI E LA VIOLENZA.**

La Direttiva n. 2/2019 cit. chiede che le P.A. provvedano alla predisposizione di un Nucleo di ascolto sulle discriminazioni e la violenza.

Va studiata la realizzabilità, anche in sinergia con altre istituzioni del territorio, esponenti del Terzo settore ed, eventualmente, con le cliniche legali del DISG.

### **8. PIANIFICAZIONE E REALIZZAZIONE DI AZIONI VOLTE ALL'ATTUAZIONE DEL PROTOCOLLO D'INTESA PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE NEI LUOGHI DI LAVORO E DI STUDIO A TUTELA DELLA DIGNITÀ' DELLA PERSONA APPROVATA DAL C.U.G. IL 26.9.2019 E DAL SENATO ACCADEMICO IL 29.10.2019.**

Con l'adesione al protocollo l'Ateneo si è impegnato a coordinare ed integrare le iniziative e gli interventi per prevenire e contrastare il ricorso all'uso di ogni forma di violenza nei



luoghi di lavoro, realizzando sul territorio un'offerta di azioni volte a promuovere attività di prevenzione, sensibilizzazione ed informazione, aggiornamento e formazione sul tema e a stimolare l'assunzione di responsabilità da parte dei settori pubblici e privati maggiormente coinvolti.

In particolare, il CUG dell'Università di Udine viene individuato come punto di riferimento per le segnalazioni ed il corretto indirizzo del dipendente.

Deve essere quindi realizzato uno studio di fattibilità di più azioni previste nel citato protocollo.

## **9. PIANIFICAZIONE E REALIZZAZIONE DI AZIONI VOLTE ALL'INCLUSIONE DELLE DIVERSITÀ**

Le azioni dovranno mirare all'inclusione di tutte le diversità: dal rilascio del libretto con identità "alias" per gli studenti con identità di genere in transizione (agevolando questa possibilità); agli accomodamenti ragionevoli per i disabili; all'inclusione per i cittadini provenienti da Paesi Terzi.

## **D) AZIONI SPECIFICHE PER IL WORK-LIFE BALANCE**

### **10. PIANIFICAZIONE E REALIZZAZIONE DI AZIONI POSITIVE PER FAVORIRE LA CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E VITA FAMILIARE (WORK-LIFE BALANCE), ANCHE IN UNA PROSPETTIVA DI ACTIVE AGEING.**

Va implementata la sperimentazione del lavoro agile (L. n. 81/2017), anche per i lavoratori più anziani.

Va verificata la possibilità di prevedere un sostegno economico per la genitorialità in favore delle/dei dottorande/i o borsiste/i o assegniste/i che siano genitori di figli minori.

Va verificata la possibilità di realizzare una stanza per l'allattamento in ogni Polo dell'Ateneo, per consentire a tutte le donne della comunità accademica di poter allattare la prole.

## **E) AZIONI SPECIFICHE PER IL RIEQUILIBRIO DI GENERE**

### **11. PIANIFICAZIONE E REALIZZAZIONE DI AZIONI PREVISTE DALLA CARTA EUROPEA DEI RICERCATORI**

In raccordo con il gruppo di lavoro già esistente e in collaborazione con l'ARIC, vanno studiate le azioni finalizzate al riequilibrio di genere nel reclutamento e a contrastare ogni azione discriminatoria, diretta o indiretta che sia.

I risultati conseguiti nel punto 6 (v. *supra*: Implementazione del benessere organizzativo) potranno inoltre essere messi a disposizione del suddetto tavolo di lavoro.



## **12. PIANIFICAZIONE E REALIZZAZIONE DI AZIONI POSITIVE PER FAVORIRE IL RIEQUILIBRIO DI GENERE NEI CORSI DI LAUREA**

Previo raccordo con il Delegato del Rettore alla Didattica e la Delegata del Rettore all'Orientamento, dopo aver analizzato i dati e studiato le cause, vanno poste in essere azioni mirate (anche di orientamento rivolte agli studenti e alle studentesse delle scuole superiori) allo scopo di riequilibrare la presenza di genere nei corsi di laurea/studio in cui lo squilibrio tra i generi è particolarmente accentuato.

## **F) DICHIARAZIONI DI PRINCIPI E REGOLAMENTI**

### **13. EVENTUALE REVISIONE E AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO DEL C.U.G.**

Va verificata la necessità di un aggiornamento e/o revisione del vigente regolamento del C.U.G. (D.R. n. 647 del 5.12.2012) alla luce delle novità normative e della Direttiva della Presidenza del Consiglio n. 2/2019.

Udine, 4 dicembre 2019

Prof.ssa Valeria Filì  
Presidente del C.U.G.