



Verona, 17 dicembre 2019

## Piano triennale di Azioni Positive 2019-2021

Il Comitato Unico di Garanzia (d'ora in poi Cug) dell'Università degli Studi di Verona, in ottemperanza al principio di uguaglianza e dei principi di non discriminazione sanciti dalla Costituzione italiana, dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, dalla Convenzione europea per i diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, dal d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198, la direttiva n. 2/2019 del Ministero della Pubblica amministrazione e del sottosegretariato alle pari opportunità e da quanto previsto dallo Statuto e dal Codice Etico di Ateneo, propone un Piano triennale di Azioni Positive 2019-2021 (d'ora in poi PtAP), approvato dal CUG nella riunione del 17 dicembre 2019.

In continuità con le linee di indirizzo del Cug, già Comitato Pari Opportunità, il PtAP mira a garantire le pari opportunità, a realizzare un ambiente di lavoro e di studio fondato sul benessere organizzativo, a promuovere la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, consolidando progetti già avviati e promuovendone di nuovi.

\*\*\*

Inoltre, a seguito dell'introduzione della Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", il Cug conferma le sue funzioni volte:

1) ad assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta;

2) a ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative;

3) ad accrescere la performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni.

A tal fine, l'Ateneo, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, metterà a disposizione del Cug risorse umane e strumentali idonee a perseguire le finalità previste dalla legge e dagli atti di indirizzo, secondo quanto previsto dall'art. 57, comma 1, lett. d), del d.lgs. 165/2001.



Sulla scorta di quanto premesso, il PtAP dell'Università degli studi di Verona intende perseguire i seguenti obiettivi:

1. Attività di sensibilizzazione per la promozione delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni, alle molestie sessuali e ad ogni forma di violenza;
2. Attività di formazione per la promozione delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni, alle molestie sessuali e ad ogni forma di violenza;
3. Il benessere organizzativo
4. L'equilibrio tra tempi di lavoro, di studio e di vita personale
5. Iniziative e progetti di ricerca diretti a promuovere le pari opportunità, il benessere organizzativo e a rimuovere ogni forma di discriminazione
6. Azioni di rete volte agli obiettivi di cui sopra.

Di seguito si illustrano le azioni che si intendono attuare per la realizzazione di ogni obiettivo.

### **1. Attività di sensibilizzazione per la promozione delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni**

L'Ateneo, attraverso il Cug, si impegna a far conoscere al personale e alla componente studentesca il ruolo del Comitato, le iniziative e le attività intraprese mediante la preparazione di materiale divulgativo (locandine, pieghevoli, comunicazioni on-line), grazie all'importante supporto dell'Area Comunicazione e alla Governance di Ateneo, e attraverso la realizzazione di una pagina on-line, nella quale includere finalità, compiti e struttura del Comitato, le attività svolte e quelle in calendario, i progetti attuati, documenti e ogni informazione utile per diffondere la cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità.

Il Cug realizza, inoltre, la propria attività di terza missione, di concerto con le politiche e la strategia di Ateneo, organizzando seminari, incontri, tavole rotonde, spettacoli per sensibilizzare il personale e la componente studentesca dell'Ateneo, nonché la cittadinanza su tematiche attinenti alle pari opportunità, alla conciliazione tra vita lavorativa e personale, alle forme di discriminazione, realizzando una solida collaborazione con gli enti locali e con le associazioni del territorio interessate a valorizzare tali questioni.

In particolare, il Cug conferma la volontà di promuovere iniziative in occasione di ricorrenze di valore simbolico, quali: la giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (**25 novembre**), il transgender day of remembrance (**20 novembre**), la giornata



europea per la parità retributiva (**28 febbraio**), la giornata internazionale della donna (**8 marzo**), la giornata internazionale contro l'omofobia, la bifobia e la transfobia (**17 maggio**).

Il Cug inoltre sostiene, attraverso la concessione del proprio patrocinio, le attività di ricerca, di didattica e di terza missione della *comunità universitaria*, compreso l'appuntamento ricorrente del convegno annuale *Le radici dei diritti*, promosso dal gruppo omonimo, costituito da docenti dell'Ateneo veronese, da rappresentanti del Cug e da docenti delle scuole superiori della provincia di Verona, che vede un valido rapporto tra Ateneo e scuole del territorio: a questo evento il Cug partecipa attivamente e sostenendo l'iniziativa con un contributo economico.

## **2. Attività di formazione per la promozione delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni**

In questo ambito di intervento l'Ateneo, per il tramite del Cug, propone di realizzare, di concerto con le/i Delegate/i alla Didattica, al Diritto allo studio e alle politiche per gli studenti e al Bilancio, e con la Direzione Risorse Umane, dei percorsi tematici centrati sulle pari opportunità rivolti al personale e alla componente studentesca.

1. Segnatamente, si intendono promuovere iniziative di formazione comune, indirizzati alla *componente studentesca*, particolarmente rivolte alle *scuole di dottorato* e a quelle soggettività tradizionalmente più esposte (borsisti, assegnisti, specializzandi), per diffondere la conoscenza del ruolo della Consigliera di Fiducia e dello Sportello di ascolto e di supporto psicologico per il disagio lavorativo, e per rendere studentesse/i, borsiste/i, assegniste/i, specializzande/i, maggiormente consapevoli delle nozioni di discriminazione, molestie e mobbing.

2. Si intendono, altresì, promuovere iniziative presso i *dipartimenti*, rivolte in particolare alla componente docente, finalizzate alla diffusione del Codice etico, promuovendone la stampa di copie da distribuire e sensibilizzando la comunità rispetto ai suoi contenuti e alla formazione sulle tematiche di discriminazione, molestie e mobbing.

3. Ancora, in occasione della redazione delle *Linee guida sul Linguaggio di genere*, edite dal Cug nel 2017, riviste e definitivamente licenziate dal Cug nel novembre del 2019, si intendono favorire iniziative di sensibilizzazione nei confronti della comunità accademica docente e non docente. A tal fine, tra le azioni positive per contribuire al rispetto delle pari opportunità e per contrastare il fenomeno della violenza sulle donne, il Cug intende sviluppare la consapevolezza dell'importanza del linguaggio di genere, coinvolgendo la componente studentesca e il personale docente e tecnico-amministrativo sull'uso corretto della lingua italiana in un'ottica rispettosa di entrambi i generi, e promuovendo una campagna di sensibilizzazione rivolta alla componente studentesca e al personale, per promuovere la declinazione al femminile di ruoli, posizioni e professioni nell'uso della lingua parlata e scritta.



### 3. Il benessere organizzativo

L'Ateneo da molti anni offre servizi rivolti alla comunità accademica, rendendoli, ove possibile, disponibili anche a categorie di soggetti non dipendenti, tradizionalmente esclusi e tendenzialmente più vulnerabili, quali: precari, contrattisti, assegnisti, specializzandi.

In questo obiettivo:

1. si conferma la collaborazione del Cug con la/il Consigliera/e di fiducia, figura prevista dall'art. 17 del Codice Etico dell'Università degli Studi di Verona e attiva dal 2014, chiamata a prevenire, gestire e risolvere efficacemente i casi di molestie, mobbing e discriminazioni del personale e della componente studentesca. A scadenza semestrale la/il Consigliera/e di fiducia, in base ai casi trattati rigorosamente protetti dall'anonimato, informa il Cug e gli organi competenti delle criticità emerse e progetta con gli stessi le azioni positive di intervento.

2. Visto l'esito positivo degli incontri rivolti al personale tecnico amministrativo e al personale docente tenuti dalla Consigliera di fiducia nel corso del 2016 sui temi del conflitto sui luoghi di lavoro, l'Ateneo, tramite il Cug, sempre di concerto con la Direzione Risorse Umane, conferma la volontà di proporre analoghi appuntamenti su tematiche considerate rilevanti dal personale. Attraverso un questionario somministrato durante i precedenti seminari, i/le partecipanti hanno infatti espresso il desiderio di approfondire argomenti quali la gestione del conflitto e delle relazioni interpersonali. Si ritiene pertanto utile organizzare degli incontri, avvalendosi anche di esperti, centrati su questi temi con l'intento di fornire utili strumenti per affrontare e risolvere le incomprensioni e per favorire la creazione di rapporti collaborativi e costruttivi.

3. Si garantisce altresì la volontà di proseguire con l'offerta di uno *Sportello di ascolto e di supporto psicologico per il disagio lavorativo*, un servizio sempre più presente nei luoghi di lavoro, affidato in questi anni a una/o psicologa/o esperto/a in materia, la/il quale accoglierà le persone nei pressi del polo universitario di Borgo Roma. Lo Sportello si configura come uno spazio neutro riservato alle/ai dipendenti dell'Ateneo, presso il quale trovare ascolto e sostegno per gestire le problematiche relative al disagio lavorativo quali situazioni di conflittualità, situazioni di stress, calo motivazionale. Si tratta di questioni distinte da quelle affrontate dalla Consigliera di Fiducia, causate da forme di discriminazione, di molestia e di mobbing. L'interazione fra le prassi dello Sportello e l'attività della Consigliera ha consentito e consente una più efficace presa in carico delle situazioni e una loro proficua risoluzione.

4. In linea con le azioni intraprese dai precedenti Cug, è attiva e si conferma la convenzione con il *CUS-Scienze motorie* per promuovere attività motorie, indirizzate a tutte le fasce d'età e ordinate secondo criteri di indirizzo in "Progetti" aventi contenuti e target differenziati. Sono state potenziate le attività per gli/le studenti disabili grazie anche alla possibilità di usufruire



della palestra sita in via Paradiso, recentemente risistemata su proposta del Cug, logisticamente vicina al *Centro per l'inclusione e l'accessibilità di Ateneo*. Al pari delle altre attività organizzate dal Cus-Scienze motorie, il personale, la componente studentesca e le altre figure previste dalla convenzione stipulata tra il Cus e il Cug potranno usufruire di un rimborso del 50% della quota di iscrizione.

5. La recente designazione di un nuovo referente per la procedura *Alias*, per il personale in transizione sessuale, conferma la volontà dell'Ateneo, tramite il Cug, di sostenere l'azione di tutela per le/gli studenti e per le/i dipendenti transgender (personale tecnico amministrativo e al personale docente), ottenendo che sia loro possibile utilizzare un nome differente da quello anagrafico (identità *alias*) nelle interazioni con l'Ateneo.

L'ateneo intende, tramite l'azione del Cug, di qui e innanzi:

1. promuovere una relazione più stretta fra il Cug e il *Comitato scientifico per l'inclusione e l'accessibilità* di Ateneo e con i referenti dei Dipartimenti, promuovendo, ad esempio, la partecipazione di un componente del Cug alle sedute del Comitato e l'organizzazione di iniziative di concerto sulle tematiche che intrecciano la competenza dei due organi; è necessario, a tal fine, promuovere la cultura dell'inclusione come parte di tutte le politiche di Ateneo, attivando un processo di sensibilizzazione trasversale che coinvolga a tutti i livelli la comunità universitaria, potenziando i servizi e migliorando le pratiche che riescano a contrastare comportamenti discriminatori (anche involontari) dovuti a una scarsa diffusione della cultura dell'inclusione.

2. Promuovere iniziative e riflessioni comuni fra il Cug e l'area della *Cooperazione allo Sviluppo internazionale, sociale e ambientale* di Ateneo, per creare sinergie e supportando la diffusione dei valori della solidarietà e della cooperazione internazionale, e la promozione delle relazioni tra gli istituti di alta formazione e di ricerca al servizio della pace e dello sviluppo.

3. Favorire l'avvio di riflessioni condivise fra Cug il Responsabile del *Servizio di prevenzione e protezione* e della *gestione del personale* di Ateneo, il Medico competente, le/i rappresentanti delle/i lavoratrici/tori per la sicurezza e la/il Consigliera/e di fiducia sulla valutazione dei rischi psico-sociali e del conseguente stress lavoro-correlato, per la promozione del benessere organizzativo all'interno dell'Ateneo e focalizzando al meglio quelle azioni volte a eliminare molestie, molestie sessuali, vessazioni, mobbing e discriminazioni sul luogo di lavoro.

#### **4. L'equilibrio tra tempi di lavoro, di studio e di vita personale**

L'Ateneo sostiene l'attività del Cug rivolta a favorire la conciliazione tra vita professionale e vita personale, in particolare:



1. Il Cug conferma la volontà di sostenere la gestione del nido di infanzia universitario chiamato BabyAteneo: attivo dal 2006, istituito inizialmente dal Comitato per le pari opportunità e successivamente sostenuto dal Cug, in collaborazione con l'Ufficio Economato, il nido accoglie bambini/e dai tre mesi ai tre anni di età ed è riservato in via preferenziale ai figli e alle figlie di coloro che lavorano e studiano all'Università di Verona; tuttavia, al fine di mantenere un rapporto con il territorio, una quota dei posti disponibili viene riservata alle esigenze della comunità locale. Il servizio viene affidato, tramite una gara d'appalto pubblica, a una cooperativa sociale sulla base della valutazione del Progetto educativo proposto, il quale deve rispettare orientamenti pedagogici e linee guide definite dal Cug. Si tratta di un progetto consolidato che grazie alla qualità del servizio offerto ha registrato nel corso degli anni un progressivo aumento dell'utenza. Sempre con l'intento di promuovere la conciliazione recentemente il Cug ha aumentato la percentuale del contributo che elargisce ai genitori che lavorano e studiano in Ateneo.

2. Nell'anno 2020, il Cug sarà impegnato, di concerto con tutta la Governance di Ateneo, nella definizione della *nuova gara d'appalto* per l'affidamento della gestione del servizio.

3. Nel prossimo triennio, si intende promuovere una riflessione sulla *ristrutturazione dell'istruzione da 0 a 6 anni*, che è stata approvata il 7 aprile 2017 dal Consiglio dei Ministri, nell'ambito della riforma della così detta Buona scuola, con il fine di permettere la realizzazione di un piano pluriennale di potenziamento dei servizi, abbassamento dei costi e superamento delle disuguaglianze sociali e territoriali. La riforma si fonda sull'idea che ogni bambino/a ha diritto ad accedere al sistema educativo fin dalla nascita indipendentemente dalle condizioni sociali e territoriali in cui si trova.

4. Nel prossimo triennio, in linea con quanto definito dalla nuova governance di Ateneo, il Cug mette a disposizione le proprie competenze per riflettere sulla possibilità di avviare un progetto di ampliamento dell'offerta del nido di infanzia universitario BabyAteneo, rivolto ad altre sedi dell'Ateneo, possibilmente in convenzione con l'azienda ospedaliera integrata.

5. In linea con l'azione avviata nel 2019 in occasione dell'inaugurazione dello spazio ristoro e allattamento, situata nella sede del rettorato di Palazzo Giuliani, il Cug intende favorire lo sviluppo di simili progetti di conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio, in tutte le sedi che siano consone a questa finalità, come luoghi aperti a tutta la comunità universitaria, docente, non docente e studentesca.

6. Il Cug promuove il progetto telelavoro: iniziato come sperimentazione limitata nel 1999, in seguito elaborato nelle sue linee essenziali dal Comitato per le pari opportunità, è successivamente rientrato nei piani di azioni positive, denominati IRIDE, emanati dall'Università di Verona per il triennio 2000/2003 e per il triennio 2005/2008. A partire dall'a.a. 2008/2009 il Comitato pari opportunità ha trasferito la gestione del Progetto di telelavoro alla Direzione Personale che definisce le modalità organizzative e i criteri di accesso



con le autorità accademiche, i dirigenti interessati, le parti sociali. Il Cug continua a prestare la propria collaborazione alla Direzione Risorse Umane nella valutazione delle domande e nella costruzione del bando. Nel prossimo triennio, il Cug sosterrà, in termini di consulenza, monitoraggio e valutazione, tutte le iniziative che l'Ateneo vorrà intraprendere al fine di rinnovare e ampliare l'offerta del telelavoro e di introdurre strumenti innovativi di *smart working*.

7. Grazie alla convenzione con il Cus-Scienze motorie (cfr. *supra* 3.4), tra i molteplici servizi con accesso agevolato, il Cug sostiene progetti efficaci al fine di promuovere la conciliazione tra vita lavorativa e vita professionale quali *Cresci e vivi con lo sport* e il *Centro Estivo di Ateneo*, che hanno visto negli ultimi anni un costante incremento degli iscritti. In particolare modo, il progetto *Estate giocando* (Centro estivo di ateneo), indirizzato a bambini/e e ragazzi/e dai 4 ai 16 anni, offre un qualificato servizio per i genitori durante il periodo estivo.

## **5. Iniziative e progetti di ricerca diretti a promuovere le pari opportunità, il benessere organizzativo e a rimuovere ogni forma di discriminazione**

L'ateneo, per il tramite del Cug, partecipa attivamente ai tavoli di lavoro che si prefiggono di valorizzare i temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo, e di rimuovere ogni forma di discriminazione; sostiene inoltre i progetti che si muovono in questa direzione, promossi dall'Ateneo stesso, come pure dagli enti locali e dalle associazioni del territorio sensibili a queste tematiche.

1. In particolare, il Cug sosterrà, nell'ambito delle proprie competenze, il progetto sul *Bilancio di genere*, che prenderà avvio nel prossimo 2020 con la costituzione del gruppo di lavoro, proseguirà con l'analisi di contesto e con la raccolta di dati relativi alle azioni e agli impegni economico-finanziari "di genere", per la predisposizione del Bilancio di genere con il 2021.

2. Ancora, il Cug intende promuovere iniziative volte a sensibilizzare, all'interno della comunità accademica, *il ruolo dei padri*, sviluppando strumenti di incentivazione per la tutela dei figli, allo scopo di ridurre il divario uomo/donna e promuovere una cultura della cura maggiormente paritaria.

3. Il Cug, altresì, supporterà l'Ateneo nell'avvio di forme e strumenti di sostegno economico a favore di soggetti appartenenti alla comunità universitaria, costruendo un sistema di *Welfare aziendale* in tendenziale equiparazione fra personale non docente e docente: si partirà dalla ricostruzione del quadro giuridico, per individuare le strategie di sviluppo delle politiche di genere e di benessere organizzativo e di conciliazione; si proseguirà con la mappatura dei bisogni, per proporre azioni concrete di miglioramento delle situazioni di disagio e vulnerabilità.



4. Il Cug, infine, intende promuovere un'iniziativa concernente le persone vittime di violenza di genere. Similmente alle previsioni contemplate in tema di congedi a favore delle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione e sostegno, debitamente certificati, ovvero alle previsioni in tema di permessi di soggiorno per violenza domestica, si vuole riflettere sulla possibilità di prevedere percorsi agevolati relativi alle domande di trasferimento da altra amministrazione universitaria verso l'Università di Verona, promuovendo, entro i limiti normativi e nel rispetto del diritto allo studio, la tutela degli studenti e delle studentesse vittime di violenza di genere attraverso la loro preferenza nel trasferimento a parità di condizioni, in ragione della particolare vulnerabilità.

## 6. Azioni di rete

Le iniziative promosse dal Cug hanno carattere pubblico e sono organizzate in collaborazione con le Direzioni e i Centri dell'Ateneo, con altri Atenei, con le istituzioni ministeriali e con gli enti locali, in particolare con l'Assessorato Servizi sociali - Famiglia - Pari opportunità - Politiche della casa del Comune di Verona, con il quale si è consolidata una fruttuosa collaborazione, con associazioni e scuole superiori di secondo grado della provincia nella convinzione che 'fare rete' sia indispensabile per diffondere la cultura delle pari opportunità e per contribuire alla rimozione delle discriminazioni. Tali progetti mirano anche a coinvolgere esperti in ambito culturale, sociale, economico del territorio.

Il Cug condivide e promuove il principio che l'Università non debba essere esclusivamente un luogo di ricerca e di formazione, bensì anche un luogo di riflessione, di promozione del rispetto dell'uguaglianza, della valorizzazione delle differenze, della dignità personale, del merito individuale.

Il Cug altresì promuoverà, nel prossimo triennio, la realizzazione di un progetto congiunto con le università limitrofe, che avrà come titolo "Atenei contro la violenza", già avviata da alcune Università del territorio nazionale, allo scopo di condividere prassi, metodologie, approcci relativi alle violenze e alle molestie sessuali in ambito universitario per la diffusione di un modello culturale improntato alle pari opportunità, al benessere organizzativo, all'assenza di ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta nei luoghi di studio, di ricerca, di lavoro.