



PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2022-2024

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Università degli Studi di Verona, in ottemperanza al principio di uguaglianza e dei principi di non discriminazione sanciti dalla nostra Costituzione, dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, dalla Convenzione europea per i diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, dalla 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, adotta triennialmente un Piano di azioni positive (PtAP).

In continuità con le linee di indirizzo del CUG, 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) ad 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, mette 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.

Il CUG propone un Piano triennale di Azioni Positive per gli anni 2021-2024, approvato dal CUG nella riunione del 01/02/2022, che 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. Benessere organizzativo

4. 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 ed eventi, della U.O. Comunicazione visiva e alla Governance di Ateneo, mediante incontri specifici con ogni Dipartimento, 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, si promuovono iniziative, incontri, seminari, mostre, proiezioni di filmati e rappresentazioni teatrali in occasione di ricorrenze con particolare 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 dei diritti della donna (8 marzo), la giornata internazionale contro l'omofobia, la bifobia e la transfobia (17 maggio).

Il CUG nelle giornate del 25 novembre e dell'8 marzo partecipa al calendario comune di eventi organizzato dal Comune di Verona, Assessorato alle pari opportunità.

In particolare verranno organizzate:

- attività di formazione e sensibilizzazione sui temi di genere rivolto a Studenti/esse, dottorande/i; assegniste/i; specializzande/i;
- percorsi formativi con incontri sui temi legati al genere: seminari interdisciplinari con coinvolgimento dei vari Dipartimenti dell'Ateneo, rivolto alla comunità accademica, ma anche alla cittadinanza (3 incontri/anno)
- Costruzione di percorsi di genere nell'area delle competenze trasversali (laboratorio BELivein-YOURself, che verrà riproposto per la giornata internazionale per i diritti delle donne).

- Esposizione itinerante "STOP/ Campagna contro l'uso di un linguaggio violento e sessista", esposizione itinerante che da novembre 2020 è esposta nelle numerose sedi universitarie, con 15 pannelli realizzati per sensibilizzare sull'uso di un linguaggio corretto e rispettoso. Tale esposizione viene traferita ogni 2/3 mesi nei diversi spazi dell'Ateneo e verrà sostenuta con eventi organizzati da ogni singolo Dipartimento ospitante per promuovere una maggiore attenzione all'iniziativa e alla sensibilizzazione su tali temi.

Il CUG inoltre collabora con la Società Italiana delle Storiche, con iniziativa di formazione e approfondimento nella storia delle donne e di genere, nelle politiche e culture di pari opportunità, che va avanti da molti anni.

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. In particolare:

a. 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.

b. 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, il Cug intende continuare a promuovere e diffondere il "Vademecum per il linguaggio di genere", elaborato con l'intento di sensibilizzare i dipendenti e gli studenti all'uso corretto della lingua italiana.

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:

a. 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. Presenta inoltre un report annuale quanti-qualitativo con raffronto a scorrimento sul triennio precedente al fine di monitorare l'andamento e l'evoluzione della tipologia di segnalazione e componenti coinvolte.

b. 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.

c. 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. Sostenere tutte quelle iniziative volte a monitorare e salvaguardare il benessere psicologico del personale universitario, in tutte le articolazioni lavorative in cui questo si trova ad operare, durante l'emergenza pandemica COVID-19. In particolare viene sostenuto un progetto promosso dalla Sezione di Psichiatria del Dipartimento di Neuroscienze, Biomedicina e Movimento, congiuntamente con la Sezione di Medicina del Lavoro del Dipartimento di diagnostica e Sanità Pubblica, volto a monitorare lo stato di salute psicofisica degli operatori sanitari. Il progetto prevede una nuova fase di implementazione di un intervento *mindfulness-based*

sul personale maggiormente a rischio di distress psicologico e burnout, con l'obiettivo di testare nuove metodologie di mitigazione del disagio emotivo lavoro correlato nei professionisti sanitari.

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:

a. il CUG conferma il sostegno della gestione del nido di infanzia universitario, "Baby Ateneo". Attivo dal 2006, dispone di 18 posti riservati ai figli di coloro che studiano e lavorano in Ateneo e 3 posti destinati all'utenza esterna. Il CUG valuta i Progetti educativi proposti e affida alla cooperativa vincitrice l'incarico di durata triennale; definisce i criteri di rimborso delle rette, provvede a deliberare gli acquisti sulla base delle necessità e delle richieste e si fa interlocutore delle istanze pervenute dall'utenza e dalla cooperativa stessa. Si tratta di un progetto consolidato che grazie alla qualità del servizio offerto ha registrato nel corso degli anni un progressivo aumento dell'utenza.

b. Al fine di promuovere il benessere psicofisico è attiva una convenzione che consente ai dipendenti e agli studenti (e ai loro figli minorenni) di utilizzare i servizi del CUS- Scienze motorie fruendo di un sostegno economico. Le attività sono organizzate presso due palestre, rispettivamente in via Paradiso e nella sede di Scienze motorie. Inoltre viene sostenuto il Centro estivo di Ateneo: si tratta di un'azione positiva volta a favorire la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro e di studio in quanto da giugno a settembre accoglie i bambini e i ragazzi da 5 a 16 anni figli di dipendenti e di studenti dell'Ateneo.

c. 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.

d. In particolare, il CUG sosterrà, nell'ambito delle proprie competenze:

- il progetto sul "Bilancio di genere", promuovendo la diffusione del documento del Bilancio di genere, recentemente redatto e pubblicato dall'Ateneo, per poter osservare lo stato dell'arte e progettare contestualmente alla Governance di Ateneo un futuro come Ateneo aperto alle pari opportunità e all'accoglimento della sfida della diversità di genere.

- il piano per l'equilibrio di genere - *Gender Equality Plan (Gep)*, recentemente redatto dall'Università di Verona in ottemperanza a quanto richiesto dalla Commissione europea per la partecipazione a tutti i bandi *Horizon Europe* per la ricerca e l'innovazione. Il Gep dell'Ateneo di Verona ha l'obiettivo di un'equilibrata attenzione per tutte le componenti della comunità universitaria: in particolare, esso è volto a realizzare politiche di gender balance fra vita e lavoro e una migliore cultura dell'organizzazione, a promuovere una corretta politica di reclutamento e l'avanzamento nelle progressioni di carriera del personale di ricerca e amministrativo, a evitare

la segregazione orizzontale e delle asimmetrie di genere nei corsi di studio. Il progetto promuove altresì la rimozione delle disuguaglianze di genere nei processi decisionali, favorendo l'eccellenza nella ricerca e nella didattica, propone l'integrazione delle variabili sesso/genere nei programmi e nei contenuti di ricerca e di didattica, e realizza attività di formazione mirate alle singole componenti della comunità universitaria, nonché attività di terza missione e di public engagement.

In linea con i contenuti del GEP, vengono individuate una serie di azioni, integrate in un'unica visione di miglioramento, riguardando non solamente le tradizionali competenze del Cug, ma anche e soprattutto le diverse aree strategiche, al fine di:

- identificare distorsioni e disuguaglianze di genere;
- implementare strategie innovative per correggere distorsioni e disuguaglianze;
- definire obiettivi e monitorarne il raggiungimento attraverso adeguati indicatori.

5. Formazione dei componenti del CUG

Il CUG intende supportare la formazione dei membri del CUG sulla formazione e all'aggiornamento dei/delle propri/e componenti, promuovendo apposite iniziative e/o favorendo la partecipazione a convegni e seminari pertinenti, in particolar modo con gli incontri organizzati dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane con cui il CUG dell'Ateneo collabora.

6. Progetto per il benessere psicologico degli studenti stranieri dell'Ateneo

Il CUG intende sostenere il progetto REDEFINE, progetto finanziato dalla Comunità Europea e promosso dal Centro OMS per la ricerca in salute mentale dell'Università di Verona, volto a prevenire il disagio psicologico nella popolazione degli studenti di origine non italiana che afferiscono all'Ateneo, che stanno vivendo un momento di stress durante la pandemia COVID 19.