



PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

2021-2023

approvata dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 302/2020 del 25/11/2020

Premessa

L'uguaglianza di genere è uno dei principi ispiratori dell'Unione europea. Il 5 luglio 2006 infatti il Parlamento europeo e il Consiglio hanno emanato la direttiva 2006/54/CE, allo scopo, espressamente dichiarato nell'art. 1 della direttiva stessa, di assicurare l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego. La parità fra uomini e donne costituisce un principio fondamentale del diritto comunitario, sancito agli art. 2 e 3 del Trattato, e costantemente ribadito dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia. In tali disposizioni, la parità fra i sessi è definita "compito" e "obiettivo" della Comunità, che ha l'obbligo concreto di promuoverla in tutte le sue attività. Gli articoli 21 e 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, inoltre, vietano qualsiasi discriminazione fondata su sesso, la razza, colore della pelle o origine etnica o sociale, caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o convinzioni personali, opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, appartenenza a una minoranza nazionale, patrimonio, nascita, handicap, età o tendenze sessuali e sanciscono il diritto alla parità di trattamento fra uomini e donne in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. La Strategia per la crescita Europa 2020 si concentra tra l'altro sul tema della conciliazione tra vita e lavoro quale strumento utile per raggiungere un migliore tasso di occupazione compatibile con le responsabilità familiari e le esigenze della vita privata (si veda la risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015 sulla strategia della UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015, che sottolinea l'importanza di azioni positive che favoriscano la conciliazione tra vita familiare, privata e professionale, come ad esempio le modalità di lavoro flessibile).

Il tema delle pari opportunità è stato affrontato a livello nazionale in una serie di provvedimenti, adottati sulla base delle indicazioni comunitarie.

La normativa nazionale prevede infatti che le pubbliche amministrazioni "*garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.*" (art. 7 del D. Lgs. n. 165/2001).

Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, emanato con decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, coordina in un testo unico la normativa di riferimento e prevede (all'art. 48, comma 1) che le Pubbliche Amministrazioni predispongano Piani di azioni positive, di durata triennale, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità. Si tratta di misure speciali, perché volte a intervenire in contesti specifici e determinati, e temporanee, in quanto ammesse solo finché perduri la situazione di disparità.

È stata altresì prevista l'istituzione presso ogni pubblica amministrazione di un "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001 come modificato dalla L. 4 novembre 2010 n. 183), con composizione paritetica e avente

compiti propositivi, consultivi e di verifica. Nell'ambito dell'azione propositiva, il Comitato unico di garanzia (CUG) indica all'Amministrazione azioni positive per la predisposizione del Piano triennale di azioni positive. Lo scorso 26 giugno 2019, il Ministro per la Pubblica Istruzione e il Sottosegretario alle Pari Opportunità hanno infine emanato la Direttiva n. 2/2019, nella quale vengono fornite alle pubbliche amministrazioni indicazioni concrete che consentano l'attuazione di misure volte a garantire le pari opportunità per tutti e fornire indirizzi operativi per l'applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità costituisce inoltre uno degli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa (art. 8 D. Lgs. n. 150/2009).

Il legame tra performance e azioni positive è stato trattato anche dall'ANVUR nelle *Linee guida per la gestione integrate dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane* (gennaio 2019), nelle quali si raccomanda agli Atenei di collegare il Piano triennale di azioni positive agli altri documenti programmatici. In particolare, l'ANVUR ricorda che il Piano dovrebbe basarsi sulla Relazione annuale redatta dal CUG e tenere conto di eventuali rilevazioni dei bisogni effettuate dall'Amministrazione e dall'OIV (riportate nella Relazione annuale), con implicazioni dirette nel processo di budget, e auspica che le azioni in esso contenute siano formulate come obiettivi all'interno del Piano integrato e rendicontati in un bilancio di genere da includere nella Relazione sulla performance.

Tenuto conto del suo legame con il ciclo della performance, l'aggiornamento annuale del Piano triennale di azioni positive deve avvenire entro il 31 gennaio.

Sommario

Premessa	2
1. Contesto organizzativo	5
2. Azioni previste nel triennio 2021-2023	7
3. Durata, integrazioni e monitoraggio	13

1. Contesto organizzativo

L'Università degli Studi dell'Aquila ha sempre perseguito politiche inclusive e non discriminatorie. È stato infatti uno dei primi ad attuare la normativa che impone l'attivazione di carriere alias per persone in transizione. L'impegno dell'Ateneo è stato riconosciuto anche a livello internazionale, nel ranking internazionale THE Impact – SDG 5 (Gender equality), cui ha partecipato per la prima volta nel 2020, l'Università degli Studi dell'Aquila occupa la posizione n. 15 nel mondo (su 549 istituzioni) e la n. 2 in Italia.

Le politiche per l'uguaglianza e le pari opportunità non si limitano alla questione di genere, ma, costituendo attuazione del principio costituzionale di non discriminazione, sono tese a rimuovere qualsiasi ostacolo che porti a discriminazioni basate, oltre che sul sesso, sulla religione, sull'appartenenza etnica, etc.

Il principio di non discriminazione è sancito dallo Statuto dell'Università degli Studi dell'Aquila, il quale prevede all'art. 3 che l'Ateneo garantisce *“il rispetto del principio di pari opportunità e della parità di trattamento tra donne e uomini nell'accesso alle cariche accademiche”*; sempre nello Statuto si riconosce che *“studenti e studentesse nella comunità universitaria sono portatori di diritti, senza distinzioni di genere, nazionalità, condizione familiare, sociale o psicofisica, provenienza territoriale, orientamento religioso, politico o sessuale e con pari dignità rispetto alle altre componenti universitarie”* (art. 55). L'Ateneo inoltre *“garantisce parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alle disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. L'UAQ garantisce altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegna a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza psicologica al proprio interno.”* (art. 23). L'art. 23 regola altresì la composizione del Comitato unico di garanzia (CUG), che ha elaborato il proprio Regolamento di funzionamento, approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 93/2012 ed emanato con Decreto Rettorale n. 1052/2012.

I documenti di programmazione dell'Ateneo danno attuazione ai principi contenuti nello Statuto. Le linee strategiche 2020-2025 a cura del Rettore, infatti, si propongono in piena continuità con le precedenti pur andando oltre il contesto locale, per cercare di concorrere alla realizzazione degli obiettivi di sviluppo sostenibile che le Nazioni Unite hanno fissato nell'Agenda 2030, in una visione ispirata al riconoscimento dei valori fondamentali dell'integrazione internazionale e della giustizia sociale, intesa come la realizzazione della *“libertà sostanziale sostenibile”* per tutte le persone, senza discriminazioni di genere, nazionalità, religione o condizioni sociali. In questa prospettiva, l'Università dell'Aquila ha aderito a un'iniziativa promossa dal Forum Disuguaglianze Diversità e sostenuta da un gruppo di 23 atenei italiani.

Il Piano strategico di Ateneo 2020-2025 dedica una sezione al tema della riduzione delle disuguaglianze. Partendo dalla constatazione che l'aumento delle disuguaglianze economiche, sociali e territoriali che ha caratterizzato gli ultimi decenni sta minando le basi della convivenza civile, mettendo in pericolo le prospettive di progresso della società e la sicurezza delle relazioni internazionali, e che sono cresciute le disuguaglianze nelle opportunità di miglioramento delle proprie condizioni, l'Ateneo si propone di contribuire a ridurre tali disparità, perseguendo obiettivi di giustizia sociale per tutte le persone, senza discriminazioni di genere, nazionalità, religione o condizioni sociali.

Allo scopo di promuovere la semplificazione e una maggiore chiarezza nella comunicazione e di rimuovere le discriminazioni di genere nel linguaggio amministrativo, nel mese di giugno 2020 sono state adottate le “*Linee guida per l’uso del genere nel linguaggio amministrativo dell’Università degli Studi dell’Aquila*”.

Le azioni programmate dal Piano strategico nel sessennio 2020-2025 sono di seguito riportate, unitamente agli interventi specifici associati.

1. iniziative per l’uguaglianza di genere e le pari opportunità:
 - a. rafforzare la conoscenza e la consapevolezza della situazione di genere in Ateneo; rafforzare il monitoraggio e il coordinamento delle iniziative,
 - b. ridurre il gap ragazze/ragazzi nell’accesso alle carriere STEM
 - c. migliorare la comunicazione/consapevolezza nell’uso non discriminatorio del linguaggio
 - d. combattere forme di discriminazione e sensibilizzare verso i temi di genere
 - e. implementare strategie di miglioramento del benessere lavorativo e di conciliazione vita privata/vita lavorativa,
2. progetto di servizio civile internazionale
3. interventi per gli studenti sottoposti a regimi restrittivi della libertà personale:
 - a. interlocuzioni tra il personale docente e l’amministrazione penitenziaria al fine di rendere più flessibili orari e modalità di accesso dei docenti agli Istituti penitenziari,
 - b. predisposizione di una bozza di regolamento in materia di diritto allo studio degli studenti detenuti,
 - c. adesione dell’Ateneo alla Conferenza nazionale dei Delegati dei Rettori per i Poli Universitari Penitenziari (CNUPP),
 - d. promozione e costituzione di un Polo universitario penitenziario regionale, in collaborazione con gli altri atenei abruzzesi,
 - e. partecipazione dell’Ateneo al dibattito pubblico in materia di finalità rieducative della pena,
4. obiettivi di giustizia sociale nella valutazione del sistema universitario:
 - a. introdurre criteri di giustizia sociale nella valutazione della cosiddetta “terza missione” delle università,
 - b. istituire un premio per le attività che accrescono la giustizia sociale,
 - c. indire un bando per progetti di ricerca che mirano a obiettivi di giustizia sociale,
 - d. valutare gli effetti dell’insegnamento universitario sulla riduzione del divario di conoscenze tra studenti che provengono da condizioni culturali e socio-economiche diverse.

2. Azioni previste nel triennio 2021-2023

Nella sua funzione propositiva il CUG dell'Università degli Studi dell'Aquila (nominato nell'attuale composizione con D.R. n. 513/2018 del 16/05/2018) si è riunito il 9 settembre 2020 e ha sottolineato la necessità di dare continuità alle politiche sin qui avviate dall'Ateneo, confermando le azioni previste nel Piano triennale di azioni positive 2018/2021, come aggiornato nel 2020, confermando, in particolare, l'importanza di supportare le iniziative del PINKAMP e dei Premi di laurea in materia di pari opportunità e lotta alle discriminazioni.

Il CUG ha inoltre richiesto all'Ateneo:

- di portare avanti il processo del Bilancio di genere, lavorando all'edizione 2021/2024, supportando il Gruppo di lavoro costituito all'uopo anche attraverso un adeguamento degli obiettivi di performance nei diversi uffici;
- la predisposizione di una brochure informativo/divulgativa, che pubblicizzi adeguatamente i servizi dell'Ateneo a supporto delle pari opportunità e del benessere lavorativo, al fine di favorire la consapevolezza, nel personale, del contesto lavorativo e delle politiche perseguite;
- l'adozione del Codice di Condotta contro le molestie sessuali e la relativa nomina del/la Consigliere/a di fiducia;
- l'istituzione di un servizio di affiancamento e supporto per coloro che rientrano al lavoro dopo una maternità o anche dopo lunghe assenze di altro tipo;
- l'adozione di misure che consentano una netta e precisa divisione tra tempi lavorativi e tempi privati;
- lo sviluppo di azioni di formazione e sensibilizzazione per favorire l'inclusione di personale con disabilità o BES (Bisogni Educativi Speciali).

Le azioni richieste dal CUG trovano collocazione all'interno degli interventi specifici previsti dall'Ateneo nel Piano strategico 2020-2025 e si presentano in continuità con quanto previsto dal Piano triennale di azioni positive 2018/2021, aggiornato nel 2020.

Relativamente alla richiesta di adozione di misure che consentano una netta e precisa divisione tra tempi lavorativi e tempi privati, queste sono già previste dalla recente normativa in materia di contenimento dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, da ultimo dal Decreto del 19 ottobre u.s. del Ministro per la Pubblica Amministrazione, che in questo periodo assumono aspetto prevalente rispetto a eventuali azioni di Ateneo, che difficilmente potrebbero conciliarsi con la normativa emergenziale.

Nell'individuazione delle azioni da inserire nel Piano triennale di azioni positive 2021/2023, si tiene conto, oltre che delle indicazioni ricevute dal CUG, delle azioni realizzate e dei risultati conseguiti, così come rendicontati dall'Ateneo nella relazione annuale 2020.

Seguendo le indicazioni fornite dall'ANVUR nelle *“Linee guida per la gestione integrata dei cicli di performance e del bilancio nelle Università statali italiane”*, le azioni inserite nel Piano triennale di azioni positive, saranno formulate, ove possibile, come obiettivi all'interno del Piano integrato 2021/2023 e previste nel Piano triennale di formazione del personale tecnico amministrativo 2021/2023. Gli importi necessari per la realizzazione saranno previsti, nei limiti delle disponibilità, in sede di approvazione del Bilancio unico di Ateneo di previsione annuale.

Area strategica	Obiettivo strategico	Azioni programmate	Sub-azioni	Destinatari	Indicatore	Target	Soggetti coinvolti	Risorse finanziarie richieste
Sviluppo sostenibile e giustizia sociale	Riduzione delle disuguaglianze	Iniziative di monitoraggio, coordinamento e rete – misure di networking interno ed esterno	Redazione bilancio di genere	Organi di governo dell'Ateneo Personale dell'Ateneo Studenti e studentesse dell'Ateneo Altri <i>stakeholder</i> interessati	data consegna dati disaggregati per genere	28/02/2021	Osservatorio statistico di Ateneo	-
					data completamento raccolta dei dati disaggregati per genere	28/02/2022 28/02/2023	Osservatorio statistico di Ateneo	-
					data chiusura bilancio di genere 2021	31/10/2021	CUG Comitato Ufficio Programmazione e supporto organismi di controllo	-
					data pubblicazione e presentazione del bilancio di genere 2021/2023	31/12/2021	Comitato Ufficio Comunicazione e social network	3.000

			Creazione di una rete di collaborazione con i CUG degli Atenei presenti sul territorio regionale, nonché con i CUG di enti locali e territoriali	CUG	data creazione rete	31/12/2022	CUG	1.000 (organizzazione evento)
			Partecipazione a tavolo tecnico regionale sulla medicina di genere	Stakeholder	data partecipazione	31.12/2021	Docenti delegati di Ateneo	-
			Partecipazione a gruppo di lavoro CRUI su governance di Ateneo e parità di genere		data presentazione rapporto su governance di Ateneo e parità di genere	31/12/2022	Delegato del Rettore per le pari opportunità	-
		Iniziative di promozione dell'accesso delle ragazze alle carriere scientifiche	Progetto Pinkamp	Studentesse iscritte al III e al IV anno delle scuole superiori	n. eventi realizzati	n. 1 per anno	CUG DISIM	5.000
		Comunicazione, formazione e linguaggio	Pubblicazione Linee guida sul linguaggio di genere	CUG Direttore Generale	data pubblicazione e presentazione	31/12/2021	CUG Ufficio Comunicazione e social network	-

		Comunicazione, formazione e linguaggio	Predisposizione di una brochure informativo/divulgativa , che pubblicizzi adeguatamente i servizi dell'Ateneo a supporto delle pari opportunità e del benessere lavorativo	Organi di governo dell'Ateneo Personale dell'Ateneo Studenti e studentesse dell'Ateneo Altri <i>stakeholder</i> interessati	data realizzazione brochure data pubblicazione brochure su portale Ateneo	31/12/2023	Ufficio Comunicazione e social network	-
			Aggiornamento di sezioni del portale di Ateneo quale veicolo delle azioni di contrasto alla discriminazione, di promozione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo	Organi di governo dell'Ateneo Personale dell'Ateneo Studenti e studentesse dell'Ateneo Altri <i>stakeholder</i> interessati	data aggiornamento sezioni portale	30/10/2021	Settore Web Ufficio Comunicazione e social network	-
		Strategie di lotta alla discriminazione e di sensibilizzazione verso i temi di genere	Premi di laurea in materia di pari opportunità e lotta alle discriminazioni	Studenti e studentesse dell'Università degli Studi dell'Aquila	numero premi di laurea erogati	n. 4 per anno	CUG TAX	7.000

			Adozione del Codice di Condotta contro le molestie sessuali	Personale dell'Ateneo	data adozione Codice	30/06/2020	Organi di governo dell'Ateneo	-
			Nomina del/la Consigliere/a di fiducia	Personale dell'Ateneo	data adozione Codice	30/09/2020	Organi di governo dell'Ateneo	-
		Strategie per il miglioramento del benessere lavorativo e per una conciliazione vita privata/vita lavorativa	Accompagnamento e supporto per coloro che rientrano al lavoro dopo una maternità o anche dopo lunghe assenze di altro tipo	Personale dell'Ateneo	Azioni di affiancamento al personale interessato	Al verificarsi dell'evento	Responsabile Ufficio competente	-
			Azioni di formazione e sensibilizzazione per favorire l'inclusione di personale con disabilità o BES (bisogni educativi speciali)	Personale dell'Ateneo	data completamento predisposizione questionario da somministrare per giungere alla mappatura del personale tecnico amministrativo e docente con BES (bisogni	30/09/2020	Settore cittadinanza studentesca, orientamento e placement	-

					educativi speciali)			
		Iniziative di programmazione e per le misure	Adozione GEP (Gender Equality Plan) di Ateneo	Organi di governo dell'Ateneo Personale dell'Ateneo Studenti e studentesse dell'Ateneo Altri <i>stakeholder</i> interessati	data adozione documento	31/12/2022	CUG Pro-Rettore delegato alla Ricerca Comitato nominato ad hoc	-

3. Durata, integrazioni e monitoraggio

Il presente Piano ha durata triennale e sarà aggiornato annualmente. Il documento e i suoi aggiornamenti saranno adottati dal Consiglio di Amministrazione prima dell'approvazione del Bilancio unico di Ateneo di previsione annuale e pubblicati sul portale di Ateneo.

Nel periodo di vigenza del presente Piano l'Ateneo raccoglierà pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati in modo da poter apportare le modificazioni e/o integrazioni che si renderanno necessarie e/o opportune.