UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE

Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane

COMITATO UNICO DI GARANZIA
per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e studia e contro le discriminazioni

Verbale della seduta n. XIX

Il giorno 16 luglio 2021, alle ore 9.00, in modalità telematica con la piattaforma Google MEET, si tiene la XIX seduta del Comitato Unico di Garanzia.

Sono presenti:

- Prof.ssa Marcella TRAMBAIOLI – rappresentante dell'Amministrazione con funzioni di Presidente
- Prof.ssa Chiara BERTONE– rappresentante dell'Amministrazione
- Dott.ssa Cristina CORTISSONE – rappresentante dell'organizzazione sindacale C.I.S.L F.S.U.R.
- Dott.ssa Silvia SANTORO – rappresentante dell'organizzazione sindacale Confsal Federazione SNALS Università – CISAPUNI
- Dott.ssa Grazia TESTORE - componente supplente designata dall'organizzazione sindacale F.L.C. - C.G.I.L.
- Dott.ssa Enrica TOSELLI – rappresentante dell'Amministrazione

Partecipano la dott.ssa Marina Merlo e il prof. Marco Pustianaz come invitati in merito all'attivazione delle carriere Alias.

1. **Comunicazioni della Presidente**

Non avendo comunicazioni da presentare, la Presidente propone di affrontare il punto successivo dell'odg.

2. **Carriere Alias**

La dott.ssa Merlo propone di discutere le modalità di applicazione del Regolamento per l'attivazione e la gestione delle carriere Alias per studenti in transizione di genere.

Segue un approfondito confronto, in cui viene altresì sentito il parere del professor Pustianaz nel suo ruolo di Tutor accademico, sulle modalità più appropriate per realizzare le finalità del regolamento che "accogliendo il principio di autodeterminazione di genere" intende "promuovere condizioni di benessere psicofisico e un ambiente di studio inclusivo con particolare riferimento alla situazione di studenti e studentesse in transizione di genere". In base a queste finalità, si concorda sull'importanza di semplificare il più possibile le modalità di applicazione del regolamento e di informarne puntualmente chi presenterà richiesta.

Si concorda che il/la/l* studente che abbia presentato richiesta al CUG sia convocato/a/* per un incontro, orientato ad accogliere le sue esigenze informative e verificare che la procedura sia intesa

correttamente, in cui si suggerisce che possa contestualmente firmare l'Accordo confidenziale alla presenza del Tutor amministrativo.

Si rileva inoltre l'importanza di una diffusa informazione tra la popolazione studentesca dell'Ateneo, sulla possibilità di attivare la carriera Alias, anche nel corso di eventi come Open Day e Benvenuto matricole.

Infine, si rileva l'importanza di estendere al momento della proclamazione della laurea, momento conclusivo del percorso di studi, l'utilizzo della carriera Alias.

3. **Segnalazioni Consigliera di Fiducia**

La Consigliera di Fiducia non ha potuto partecipare alla discussione di questo punto dell'odg e ha comunicato che invierà una relazione sull'andamento del caso già discusso nelle precedenti riunioni.

4. **Aggiornamenti su segnalazioni pervenute al CUG**

Non sono pervenute altre segnalazioni

5. **Bilancio di genere**

La prof.ssa Bertone aggiorna il CUG sulle attività relative alla redazione del Bilancio di Genere.

Come concordato nelle riunioni del Comitato per la redazione del Bilancio di Genere e nelle precedenti sedute del CUG, in data 28 maggio 2021 la prof.ssa Bertone ha inviato alla prof.ssa Lombardi, presidente del suddetto Comitato, la proposta del CUG per la parte propositiva relativa alle Azioni Positive dell'Ateneo, che ha ripreso e articolato quanto previsto nel Piano Triennale delle Azioni Positive in corso.

Il testo proposto è il seguente:

"1. Azioni positive

La ricognizione delle iniziative per la parità di genere realizzate negli ultimi anni (cfr. sezione 2) ha individuato diverse direzioni di azione su cui l'Ateneo, anche in attuazione dell'attuale Piano Triennale delle Azioni Positive, intende proseguire.

- La **promozione del benessere organizzativo**, anche con attività di counseling, **e della conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio**, attraverso forme di flessibilità lavorativa e convenzioni con servizi.
  Come previsto dall'attuale Piano Triennale delle Azioni Positive, l'analisi dei dati rilevati attraverso l'**Indagine sul Benessere Organizzativo** nell'ambito del progetto Good Practice, integrati con quelli rilevati nel Bilancio di Genere, potrà fornire un quadro conoscitivo e indicazioni gestionali utili per l'Ateneo anche in relazione alle differenze di genere.

- **Integrazione della prospettiva di genere nella didattica e nella ricerca:** se le attuali iniziative appaiono puntuali e concentrate in alcuni Dipartimenti, la prospettiva di una più ampia integrazione sarà orientata ad un complessivo coinvolgimento di tutti i Dipartimenti dell'Ateneo.

- Attività di **sensibilizzazione della comunità universitaria e della popolazione sul contrasto a violenza e discriminazioni basate sul genere e l'orientamento sessuale**, che potranno svilupparsi nella direzione di una sempre maggiore attenzione intersezionale anche in relazione ad **altre dimensioni di discriminazione**.
  Nella progettazione e realizzazione di eventi di sensibilizzazione culturale sulle diverse dimensioni di discriminazione (genere, orientamento sessuale, origine etnica, lingua, religione, disabilità, opinioni politiche, condizioni personali e sociali) e sulle loro intersezioni, si intende agire in stretta collaborazione con i soggetti che sui territori in cui opera l'Ateneo si occupano del contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere.
  Sono previste inoltre azioni di informazione e sensibilizzazione mirate al personale dell'Ateneo saranno anche orientate a **promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio** nella comunicazione interna ed esterna dell'Ateneo, anche in relazione alle Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo definite dal MIUR.

  Inoltre, la recente approvazione delle **carriere Alias** per studentesse e studenti in transizione rappresenta un risultato importante nel contrasto alle discriminazioni basate sull'identità di genere, un risultato che nell'attuale Piano Triennale delle Azioni Positive si prevede sia esteso al personale dell'Ateneo.

Oltre a queste specifiche azioni, l'analisi di contesto realizzata per il primo Bilancio di Genere dell'Ateneo costituirà la base per la programmazione di una strategia più integrata di Azioni Positive orientate al raggiungimento degli obiettivi di parità di genere.
I dati analizzati nel Bilancio di genere forniscono un accurato quadro delle forme di segregazione orizzontale e verticale. L'Ateneo si caratterizza per un alto tasso di femminilizzazione nella popolazione studentesca, e le studentesse hanno performance negli studi nettamente migliori dei loro colleghi. Tuttavia, questo non si riflette nella composizione del personale dell'Ateneo e della sua dirigenza. Tra il personale docente in ruolo, si evidenzia una segregazione verticale che riguarda in particolare l'accesso alla posizione di professore ordinario. Tra il personale tecnico amministrativo emergono differenze rilevanti nella distribuzione per aree funzionali e una minore presenza femminile nei ruoli dirigenziali.
Un altro dato importante riguarda il gap di genere nell'accesso a posizioni lavorative stabili. La presenza femminile è maggioritaria nei percorsi di specializzazione e

dottorato, simile a quella maschile nelle posizioni di RTD e minoritaria nei ruoli a tempo indeterminato. Tra il personale tecnico amministrativo, i contratti a tempo determinato vedono una forte prevalenza femminile, in particolare tra le/i più giovani.
Il complesso e dettagliato quadro che il Bilancio di Genere fornisce rispetto alla presenza di diseguaglianze di genere, che rispecchiano del resto tendenze più generali del sistema universitario italiano, rappresenta l'occasione per avviare una riflessione anch'essa sistemica, nell'analisi dei meccanismi di riproduzione di tali diseguaglianze e nella programmazione di azioni positive che su questi meccanismi possano incidere efficacemente.
Come previsto nel processo del Bilancio di genere, tali misure dovranno essere integrate non solo nel Piano delle Azioni Positive dell'Ateneo, ma più complessivamente nei documenti di pianificazione strategica e andranno ad incidere sull'assegnazione delle risorse dell'Ateneo stesso.
In questo fondamentale processo è importante che siano coinvolte tutte le componenti della comunità universitaria: studentesse/studenti, personale tecnico amministrativo, docenti e ricercatrici/ricercatori.

Sulla base di un confronto con le buone pratiche già realizzate in altri Atenei, il Comitato Unico di Garanzia realizzerà un **Percorso partecipato per le Azioni Positive** in cui, sulla base di una condivisione dell'analisi realizzata per il Bilancio di Genere, le diverse componenti dell'Ateneo possano acquisire consapevolezza dell'attuale situazione e sviluppare proposte per ridurre i divari di genere, prevenire le discriminazioni e promuovere l'inclusione. Lo sviluppo di consapevolezza di un orientamento condiviso a costruire una comunità universitaria sempre più inclusiva rappresenta del resto già, in sé, un'azione potenzialmente incisiva.
Nell'attuale Piano Triennale delle Azioni Positive è indicato che il Comitato Unico di Garanzia si pone l'obiettivo di promuovere il coinvolgimento attivo di studentesse e studenti, tirocinanti, specializzande/i, dottorande/i e personale precario per individuare temi e prospettive rilevanti rispetto al benessere organizzativo e alle eventuali dimensioni di discriminazione nella loro esperienza di vita universitaria. L'analisi di contesto del nostro Ateneo, rispecchiando tendenze generali degli Atenei italiani, mostra una presenza femminile molto ampia in queste componenti, che si riduce nel passaggio a ruoli lavorativi più stabili. Il coinvolgimento di queste componenti nel processo partecipativo darà quindi non soltanto attuazione all'obiettivo previsto nel piano di azioni positive, ma potrà contribuire alla comprensione delle esperienze e aspirazioni di chi si affaccia alla carriera universitaria e degli ostacoli alle pari opportunità di accesso alla stabilizzazione lavorativa.
Il *Percorso partecipato per le Azioni Positive* sarà avviato dal Comitato Unico di Garanzia nell'autunno del 2021. Saranno realizzati incontri con le singole componenti (rappresentanze studentesche, specializzande/i, dottorande/i, personale tecnico

amministrativo, personale docente e di ricerca precario, docenti incardinati) in cui saranno approfonditi i risultati dell'analisi di contesto del Bilancio di genere più rilevanti per ciascuna componente e verranno sviluppate, attraverso metodi consolidati dei processi partecipativi, proposte di azione a cui l'Ateneo potrà ispirarsi nella definizione del prossimo Piano Triennale delle Azioni Positive.
L'impatto di queste azioni potrà essere monitorato nel processo del Bilancio di Genere.
In una prospettiva di lungo periodo, la condivisione delle valutazioni di efficacia delle azioni positive con le diverse componenti dell'Ateneo, integrata in questo processo, potrà ulteriormente contribuire a costruire un clima organizzativo di sensibilità, competenza e *commitment* rispetto alla parità di genere e al contrasto alle discriminazioni nella comunità universitaria."

Tale proposta non viene inviata ai membri del Comitato per la redazione del Bilancio di Genere.

La prof.ssa Lombardi tramite una email informale ha comunicato in data 5 luglio 2021 alla prof.ssa Bertone che "in sede di lettura e revisione del documento il Rettore ha ritenuto non opportuno inserire quella parte relativa alla procedura concordata di predisposizione delle Azioni Positive, non avendo tra l'altro nessun contenuto di tipo sostanziale. Quindi la parte relativa alla modalità procedurale è stata stralciata dal documento finale, non essendo sede adeguata per stabilire tale modalità". La prof.ssa Lombardi inoltre comunica che, non appena l'ufficio Comunicazione avrà predisposto la bozza finale, invierà a tutto il Comitato il documento.

Il CUG esprime perplessità in merito alla compatibilità di tale processo decisionale con le indicazioni delle Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani emanate dalla CRUI riguardo alla importanza di una stesura e revisione condivisa del documento da parte del Gruppo di coordinamento, o Comitato per la redazione del Bilancio di Genere, nella forma assunta nel nostro Ateneo, nonché con le decisioni assunte dallo stesso Comitato.

6. **Varie ed eventuali**

Non vi sono varie ed eventuali.

La seduta si conclude alle ore 11.00.

La Presidente
prof.ssa Marcella TRAMBAIOLI

La Segretaria
prof.ssa Chiara BERTONE

Vercelli, 16 luglio 2021