



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELLA BASILICATA

**Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione  
del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

**PIANO DI AZIONI POSITIVE (PAP) PER IL TRIENNIO 2018-2020  
DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG) UNIBAS**

**Sommario**



**1. Riferimenti normativi nazionali**

**2. Comitato Unico di Garanzia (CUG)**

Istituzione e Operatività,

Azioni promosse nel triennio 2014-2016 e nel 2017

**3. Riferimenti normativi europei**

**4. Linee di Azioni prioritarie 2018-2020**

- Valutazione e riproposizione attività di monitoraggio su 'Benessere Lavorativo e di Studio'
- Azione di coordinamento delle Figure di Garanzia operative in Ateneo e Centro di Ascolto
- Avvio attività Asilo per il perseguimento della conciliazione vita/lavoro/studio
- Attività Seminari e di Formazione per le Pari Opportunità, Cooperazioni e Protocolli di Intesa, Partecipazione ai lavori della Conferenza Nazionale dei CUG universitari, CNOP
- Nuove proposte per l'Ateneo: istituzione RadioWeb e adesione alla rete 'Universitrans'

**5. Pianificazione Strategica per il consolidamento del CUG**



## 1. Riferimenti normativi nazionali

La **Legge 4 novembre 2010, n. 183**, nel recepimento di contenuti normativi che progressivamente hanno contribuito ad arricchire i profili di uguaglianza sostanziale sul lavoro, **prevede all'art.21** che le pubbliche amministrazioni, comprese le università, garantiscano 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.

Al fine di realizzare tali obiettivi le pubbliche amministrazioni sono tenute a costituire al proprio interno, il "**Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**" (CUG), che sostituisce, unificandone le competenze in un solo organismo, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Con l'istituzione del CUG le pubbliche amministrazioni si impegnano a garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

In tale ottica, le pubbliche amministrazioni sono chiamate ad approvare e a sostenere nella sua attuazione il **Piano di Azioni Positive (PAP)** per la "*rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*" predisposto dal CUG con validità triennale.

**La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011** recante le "*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG*" al punto 3.3 dispone altresì che **il CUG rediga, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente**, riguardante l'effettiva attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche, **pertanto, sul reale riscontro delle azioni positive riportate nel PAP.**

La relazione, che deve essere trasmessa ai vertici politici e amministrativi dell'Ateneo, tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi:

- dall'amministrazione e dal datore di lavoro ai sensi del D. lgs. 81/2008;
- dalla relazione redatta dall'Amministrazione ai sensi della Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari

Opportunità recante "Misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

## 2. Comitato Unico di Garanzia (CUG)

### Istituzione e Operatività

Il CUG- UniBas è stato Istituito con DR 188 del 31 maggio 2013 ai sensi degli articoli 16 e 45 dello Statuto di Ateneo con dotazione di un budget annuale pari a (cinquemila) 5 000 Euro per il suo funzionamento ordinario.

A seguito del suo formale insediamento, il CUG ha dato avvio alla stesura del **Regolamento di funzionamento**, emanato con DR 361/2013, prevedendo all'art.12 la predisposizione di una relazione annuale per i vertici politici e amministrativi dell'Ateneo, comprensiva dell'impiego delle risorse finanziarie utilizzate.

Come riportato nel Regolamento, il CUG esercita funzioni propositive, consultive, di monitoraggio e di verifica rivolte a tutti coloro che lavorano e studiano nell'Ateneo, nell'ambito delle sue competenze, allargate a ulteriori fattispecie di discriminazione oltre a quelle di genere, rappresentando la possibilità di scoprire nuovi ambiti, meno visibili, in cui la discriminazione stessa si può sviluppare (quale ad es. la sicurezza sul lavoro) .

Il CUG ha quindi provveduto alla realizzazione del proprio **sito web**, gestito come mezzo di comunicazione e piattaforma di scambio di informazione oltre che di pubblicizzazione *di eventi* e archiviazione della documentazione prodotta *Il sito <http://cug.unibas.it/>* riporta la composizione del CUG, i contatti telefonici e l'indirizzo di posta elettronica necessari per regolamentare la consultazione con i vertici di Ateneo e i rapporti con soggetti interni/esterni all'Ateneo (es. Garante Studenti, Nucleo di Valutazione, Consigliera Regionale di Parità, Comitato Pari Opportunità Regionale, Consigliera di Fiducia, Centro di Ascolto, il Collettivo Studentesco WoMan e altri) operativi nell'ambito delle pari opportunità

Inoltre il CUG- UniBas ha tempestivamente aderito alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità- universitari, **CNOP**. Tale associazione nazionale rappresenta uno strumento di collaborazione inter-ateneo, di riferimento per le attività degli organismi di parità e di rappresentanza presso le Istituzioni Ministeriali.

L'adesione alla Conferenza ha favorito la promozione di eventi CUG congiunti su scala nazionale, lo scambio di utili informazioni e la formulazione di buone prassi, utili per la stesura del Piano Triennale di Azioni Positive, **PAP 2014-2016**, approvato in data 18 dicembre 2014 dal CdA di Ateneo, previo parere del Senato Accademico e delle OO.SS., consultabile **sul sito web <http://cug.unibas.it/>**

Le azioni positive declinate nel **PAP 2014-2016** suddivise in **propositive, consultive, di monitoraggio e di verifica**, sono state organizzate per tematiche e per gruppi di lavoro/responsabili di iniziative, come testimoniano i verbali delle riunioni depositati presso

l'Ufficio 'Altri Organi e Organizzazioni' UAORG' di supporto al CUG e le relazioni annuali, reperibili alla voce 'Documenti' del sito web.

### **Principali linee di azione del PAP 2014- 2016:**

- **Monitoraggio sullo stato di benessere lavorativo e di studio** (avvio indagini per tutta la comunità universitaria, questionari per studenti, analisi dei risultati ottenuti e loro valutazione).
- **Proposte per il miglioramento del benessere organizzativo e delle pari opportunità in Ateneo** (avvio attività per apertura asilo aziendale e centro di ascolto, stesura codice di condotta per nomina consigliere/a di fiducia)
- **Attività di disseminazione sulle pari opportunità** all'interno dell'Ateneo e sul territorio (convegni, seminari, iniziative formative, collaborazioni con enti/istituzioni/scuole/altro), organizzazione Convegno Nazionale e incontri tematici a carattere nazionale, nell'ambito CNOP.
- **Richiesta di avvio** agli organi di governo dell'Ateneo, di un **tavolo di coordinamento** sul tema delle pari opportunità e organizzazione del lavoro comprendente i Direttori delle Strutture, i Sindacati, gli Uffici del Personale e tutte le parti coinvolte nei sistemi di verifica, da convocare su richieste specifiche dei gruppi di lavoro del CUG.

Alcune attività del triennio 2014- 2016 sono state portate a termine o proseguite nel **2017, anno di transizione al secondo triennio 2018-2020 e di insediamento del Nuovo Comitato:** vedere *Relazione annuale 2017* sul sito web <http://cug.unibas.it/>

### **3. Riferimenti normativi europei**

La programmazione comunitaria ha avuto un ruolo preminente in materia di pari opportunità: se oggi possiamo riferirci a normative nazionali è soprattutto grazie al ruolo di promozione svolto dall'Unione Europea che ha sollecitato i paesi membri a legiferare in tal senso. Ogni paese membro UE è stimolato a recepire le risoluzioni del parlamento europeo e adottarle integralmente o in parte con tempi di attuazione successivi.

La ricca cronologia della legislazione europea, a sua volta in sinergia con la Normativa Internazionale, ben documenta l'evoluzione della **politiche di Pari Opportunità (PO)** volte a contrastare qualsiasi **forma di discriminazione e disparità** nell'accesso al mercato del lavoro, ai servizi e alle opportunità di formazione e istruzione per garantire ad ogni cittadino e cittadina un'esistenza dignitosa e di qualità e contribuire sensibilmente al conseguimento dei livelli più elevati di parità di genere (**gender 'main streaming'**) .

In particolar modo, combinando la cooperazione di agenzie internazionali, associazioni e organismi di parità, operativi ai vari livelli (regionale, nazionale, europeo e mondiale), alla elargizione di fondi strutturali finalizzati alla realizzazione delle azioni positive, specificate di volta in volta nei bandi europei (*vedere ad esempio: Fondi SIE 2014-2020 per le pari*

*opportunità-\**Regione Basilicata-Deliberazione di Giunta Regionale n. 1375 del 30 novembre 2016\*), la normativa UE continua a rafforzarsi.

L'approccio più recente dell'UE è quello di mettere la PERSONA con la sua peculiarità al centro delle **scelte socio-economiche** di ogni società. La sfida dunque sarà quella di riuscire a integrare politiche di PO alle politiche di sviluppo affinché le disposizioni normative si traducano meglio nella realtà dei fatti e, quindi, di migliorare gli strumenti pro attivi ed agire prima che le discriminazioni vengano poste in essere.

A tale proposito va segnalata la lettura della Risoluzione del Parlamento Europeo del 13 Settembre 2016 sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale ( 2016/0338).

Nella suddetta 'Risoluzione' è riportato che la conciliazione tra vita professionale, privata e familiare deve essere garantita quale diritto fondamentale di tutti, nello spirito della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, con misure che siano disponibili a ogni individuo, tra queste, la necessità di riconoscere il lavoro svolto dalle persone che dedicano il proprio tempo e le proprie competenze alla cura delle persone anziane e non autosufficienti e molte altre riportate nel testo integrale che saranno riprese nei paragrafi successivi del presente PAP 2018-2020.

#### **4. Azioni prioritarie programmate dal CUG per il triennio 2018-2020**

*•Attività di monitoraggio sul 'Benessere Lavorativo e di Studio'- Valutazione e riproposizione delle seguenti linee di azione:*

##### **a) questionari online per studenti**

Il precedente questionario per studenti, elaborato nel corso del primo mandato CUG, era stato somministrato in forma cartacea, raggiungendo circa un 10% della popolazione studentesca, in modalità di campionamento ben distribuita tra i vari plessi universitari. I risultati della elaborazione delle risposte, visionati dal CUG anche in presenza della Rettrice e dal Nucleo di Valutazione dell'Ateneo, reputati molto interessanti e significativi, hanno portato alla decisione unanime di riproporre l'azione di monitoraggio, riformulando sia il formato che la modalità di somministrazione del questionario.

Nel corso del 2107, il gruppo di lavoro ha quindi operato al fine di rendere più 'snello' il formato, accorpando alcune tematiche, portando a quattro gli ambiti di indagine:

- Benessere sul luogo di studio e stress correlato
- Le discriminazioni
- La conciliazione famiglia- studio- lavoro
- Il benessere vita/studio studente diversamente abile

e riducendo il numero di gradazioni delle risposte (da sei a quattro).

La somministrazione online ‘non obbligatoria’ del nuovo questionario per studenti è stata approvata all’unanimità, nella riunione del 26 luglio 2017, al fine di raggiungere la totalità degli studenti iscritti. Su autorizzazione dei vertici dell’Ateneo, è stata utilizzata la piattaforma ESSE3 con il supporto del CIS(ICT), e si è stabilita una frequenza periodica di raccolta dati, la prima raccolta, a più lunga scadenza per valutare la riuscita dell’esperimento in modalità ‘non obbligatoria’, programmata entro il primo semestre del 2018.

#### **b) risultanze questionari per strutturati UniBas, PTA e DOCENTI**

Nel contempo, l’azione di monitoraggio, sostenuta dal **Nucleo di Valutazione**, rivolta alla comunità strutturata, si è concretizzata nei seguenti passaggi:

- in primis, mediante elaborazione di un questionario unico per strutturati UniBas, oggetto di una tesi triennale dal titolo “*Progettazione e realizzazione di un ‘templato per la compilazione di questionari online sul CSM Ariadne*” (discussa il 17.12.2015, laureanda Brigida Tummillio) che ha visto la collaborazione del CUG con la struttura primaria DiMIE e l’assistenza tecnica del CIS(ICT). La presentazione finale del questionario unico ha rivelato però, in fase di prove di compilazione, alcune criticità intrinseche alla sua formulazione, consistenti nell’accumunare con la stessa tipologia di domande, esigenze lavorative diverse
- Il gruppo di lavoro del CUG ha proceduto allora con la rivisitazione del questionario unico, rimodulandolo in due tipologie lavorative, Personale Tecnico Amministrativo (PTA) e DOCENTI. I due questionari differenziati per alcuni aspetti sono stati implementati su un’unica piattaforma online, Moodle, predisposta dal CIS(ICT) per la compilazione simultanea
- L’accesso online ai questionari, **in forma assolutamente anonima**, tramite il link <http://cug.unibas.it/site/home/info/questionari.html>, è stato reso possibile ai singoli utenti mediante utilizzo di credenziali per il ‘login’ e delle informazioni sul periodo ‘valido’ per la compilazione, preventivamente fornite dal CIS(ICT), tramite email.

Allo scadere del breve periodo stabilito per la compilazione, circa un mese nel periodo Aprile-Maggio 2017, è stato raggiunto un numero di questionari compilati pari a circa un 40% di strutturati UniBas (38% DOCENTI e 42% PTA) che dopo una prima elaborazione di base a cura dell’Ufficio Elaborazione Dati ha fornito una buona raccolta di informazioni, **statisticamente significativa**, ora all’esame del gruppo di lavoro CUG

Durante una prima illustrazione degli elaborati alla Rettrice, il Consiglio CUG, pur considerando la diversa fisionomia dei due questionari, ha ritenuto di doverli approfondire per valutare meglio le varie criticità rilevate, anche in relazione alla formulazione degli stessi, per apportare i necessari correttivi laddove necessari, in vista di una loro riproposizione

Sono stati presentati al CUG gli approfondimenti sulle elaborazioni di entrambi i questionari, tuttavia, gli aspetti da considerare sono risultati tali e tanti da richiedere un aggiornamento della riunione, in data da concordare con la Rettrice, prevedendo al tempo stesso, ad opera

dei relatori dei gruppi di lavoro, una schematizzazione scritta dei risultati prodotti che possa essere presentata agli Organi Collegiali e al Nucleo di Valutazione.

**c) proposta di collaborazione ricevuta dalla dott.ssa Claudia Roscini dell'Università di Greenwich (UK)**

La proposta è stata inoltrata al CUG e al Collettivo WoMan/Garante Studenti dal nostro Ufficio AORG in data 21.02.2018 con email indirizzata alla Presidente, contenente il seguente testo e in allegato la versione Italiana del questionario 'Rape Myth Acceptance' compilabile online:

*"Sono una psicologa sociale originaria del Sud Italia, ma ho studiato all'Università di Padova e da diversi anni vivo in Inghilterra, dove ho completato un dottorato all'Università di Greenwich. Al momento lavoro come senior researcher e continuo a collaborare con i colleghi di Greenwich. Sono coinvolta in un progetto di ricerca coordinato dalla Professoressa Rebecca Smith su quello che in inglese chiamano il "rape myth acceptance".*

*E' uno studio molto interessante e di grande attualità volto ad analizzare le opinioni delle ragazze su questo argomento con notevoli e numerosi spunti per programmi di intervento. Il progetto è cross-culturale con lo scopo di confrontare le attitudini su questo tema in diversi paesi. Abbiamo già raccolto dei dati in Inghilterra e ad inizio Marzo partirà la raccolta dati in Italia, nel dipartimento di psicologia dell'Università di Padova. Date le mie origini, mi piacerebbe esportare il progetto anche al Sud. Il questionario è online, ha ricevuto l'approvazione etica dall'Università di Greenwich e rispetta tutti gli standard etici (i dati sono anonimi, la partecipazione è volontaria, etc.). Se ritenuto necessario, richiederemmo l'autorizzazione etica anche alla vostra università. Come partecipanti avremmo bisogno di studentesse universitarie che dovrebbero semplicemente completare il breve questionario tramite un link. I dati sarebbero usati per scopi scientifici e di pubblicazione".*

*Cordiali saluti, Claudia Roscini"*

Grazie alla partecipazione e azione divulgativa degli studenti rappresentanti al CUG, del Collettivo Studentesco WoMan e della Garante Studenti, la richiesta di collaborazione è stata accolta e la compilazione online da parte delle studentesse UniBas è stata avviata: periodicamente Claudia Roscini ci darà informazioni sull'andamento della compilazione, estesa anche ad altri Atenei e poi sui risultati finali- che contribuiranno all'attività globale di monitoraggio, per gli aspetti di genere.

**Le suddette linee di azione saranno portate avanti nel 2018, al fine di arrivare a definire, nel corso del triennio, un 'modello ottimale' da adottare per il monitoraggio permanente su 'Benessere Lavorativo e di Studio' in Ateneo**

**▪Azione di coordinamento delle Figure di Garanzia operative in Ateneo e Centro di Ascolto**

L'Università, in quanto luogo di incontro tra molte e diverse persone, potrebbe apparire come uno spazio 'aperto' nel quale potrebbero essere alimentati comportamenti non sempre orientati al rispetto verso l'altro. In questa prospettiva l'UniBas ha riconosciuto la tutela delle pari opportunità tra gli obiettivi fondamentali riportati nel proprio Statuto ed ha provveduto all'attivazione di uffici e servizi designati a riequilibrare tutte le situazioni di disparità all'interno dell'Ateneo.

Nel corso di una premiazione di opere artistiche realizzate da studenti UniBas, organizzata dal CUG e dal Collettivo WoMan dell'UniBas con il sostegno dell'associazione "Le ali di Frida", a completamento di un ciclo di attività formative e informative svolte in Università sul contrasto alla violenza verbale e visiva durante l'anno accademico 2017/2018, è stato presentato lo *Sportello di Ascolto* alla comunità studentesca e alla stampa locale.

Lo Sportello, coordinato dalla presidente dell'associazione "Alba Lucana" che ha stipulato un protocollo di Intesa con l'UniBas, in data 29 novembre 2017, provvede all'emanazione di servizi di consulenza e di aiuto psicologico per le possibili forme di disagio personale per chi studia e lavora nelle sedi universitarie di Potenza e di Matera, come riportato nella slide informativa sul portale UniBas.

Lo Sportello è un servizio 'centrale' che opera in sinergia con tutte le figure di tutela, come la Garante Studenti e la delegata alla Disabilità e la *Consigliera di Fiducia*, 'figura garante' di ampia versatilità, di nuova istituzione.

Di nomina recente con DR 174 del 20 Giugno 2018, la *Consigliera di Fiducia* è stata scelta, a seguito di una procedura di selezione tra partecipanti, esperti/e in campo giuridico e sociale, esterni/e all'Università, con profili umani e professionali rispondenti ai criteri di ammissione della 'call' di Ateneo, resa pubblica per 45gg con DR 17 del 15 Gennaio 2018, in base alle risultanze della commissione giudicatrice (nominata con DR 63/18), su suggerimento del CUG e parere del Senato Accademico.

La Consigliera di Fiducia dovrà fornire consulenza e assistenza a 'chiunque' sia oggetto di discriminazioni e/o molestie e/o altre forme di disagio, in osservanza al '*Codice di Condotta*', emanato con D.R. n.153 del 14 giugno 2017 ed entrato in vigore dal 30 Giugno 2017, **che ne regola gli ambiti di azione.**

**Il CUG quale promotore principale di questi uffici e servizi di tutela, col fine di orientare, garantire e tutelare la vita universitaria nei suoi diritti e doveri, si propone come compito**

- di portare all'attenzione di tutto l'Ateneo e della comunità locale, come già proceduto per lo Sportello di Ascolto, il ruolo funzionale della nuova figura garante
- di mantenere 'sinergicamente' attiva la rete di tutela UniBas, recependo le relazioni annuali della Consigliera, come stabilito nel Codice di Condotta, promuovendo incontri tematici ed attività seminariali insieme all'associazione Alba Lucana, con il contributo di tutte le figure garanti, delle componenti strutturate di Ateneo e della comunità studentesca.

### ▪Avvio attività Asilo per il perseguimento della conciliazione vita/lavoro/studio

**1▪** La proposta di apertura 'asilo' del primo triennio 2014-2016 non è andata a buon fine, sebbene un'indagine avviata in Ateneo il 20 ottobre 2015 avesse fatto emergere una richiesta consistente per il servizio asilo nido e per ludoteca/doposcuola (i dati del sondaggio furono presentati dal gruppo di lavoro in una riunione CUG in presenza della Rettrice)

L'incontro con i colleghi del CUG dell'UNISA del 13 Febbraio 2016 era servito a prendere spunti in merito dal loro eccellente esempio di asilo aziendale (universitario ma a servizio anche del comune di Fisciano) . Tra le notizie più importanti acquisite, la prima propedeutica alle altre, è stata quella del reperimento fondi da un Bando Regionale, in fase iniziale.

Tale opportunità non si è materializzata nel nostro caso, infatti, nell'ambito del **Piano POFERS 2014-2020 della Regione Basilicata per le pari opportunità**, erano state predisposte schede OT10 triennali su azioni di interesse per l'Ateneo e di pertinenza del CUG che comprendevano l'attivazione dell'asilo aziendale e del servizio di medicina preventiva per i campus universitari di Potenza e Matera- con orari e periodi di apertura specifici per chi studia e lavora presso l'Università, per i fuori sede e/o stranieri, **tuttavia**, la richiesta, presentata nei termini e modi prestabiliti dal Bando, **non è rientrata tra quelle finanziate**.

**2▪** Nell'anno di transizione 2017 è stata avanzata una nuova proposta mirante al potenziamento di un accordo quadro tra Università, Ospedale e Regione per la suddivisione in tre lotti della **struttura asilo**. L'obiettivo è stato quello di pervenire ad una proposta congiunta, confacente alle esigenze amministrative, in termini di fruibilità e di costi, delle tre Istituzioni coinvolte e di avviare, nel contempo, una convenzione UNIBAS-ARDSU ai fini di un supporto per il pagamento delle rette asilo per gli studenti UniBas e per l'avvio di un Servizio di Medicina Preventiva.

### **3▪ Stato 'attuale' di avanzamento 'asilo aziendale' e previsioni per il triennio 2018-2020**

Nel C.d.A. del 13 dicembre 2017 è stato portato in approvazione l'accordo 'UniBas-Regione-Ospedale S. Carlo' per l'avvio dell'asilo aziendale che è stato poi firmato in progressione dalle tre Istituzioni entro il 21 Febbraio 2018. L'accordo siglato, inviato per conoscenza al CUG, prevede la creazione di tre asili (Regione, Unibas, Azienda Ospedaliera San Carlo). Il tavolo congiunto dei tre Enti ha concordato di affidare ad un funzionario della Stazione Unica Appaltante (SUA) regionale l'incarico di procedere ad una verifica preliminare degli spazi da destinare allo scopo e ad una ricognizione, tramite un avviso di manifestazione di interesse, degli eventuali soggetti interessati al progetto, cui far seguire la emanazione del bando per l'affidamento congiunto del servizio sui tre asili. Per il contenimento dei costi delle rette si potrà inoltre considerare un ampliamento dell'offerta estendendo l'utilizzo degli spazi anche ad attività supplementari aventi finalità ludiche e/o educative. Allo stesso scopo potrebbero concorrere i finanziamenti straordinari (come quelli erogati quest'anno su fondo FSE per 1M€) della Regione Basilicata e quelli statali (per circa 1,3M€) per l'attuazione

del provvedimento sulla *Buona Scuola* e destinati al potenziamento (strutture e funzionamento) degli asili nido regionali.

Allo stato attuale il 'bando congiunto' è in fase di stesura e si prevede il suo completamento per l'inizio del nuovo anno accademico. Rimane l'auspicio che una parte di detti finanziamenti possa servire ad agevolare l'ingresso dei tre nuovi asili nel novero degli asili comunali dando così attuazione al progetto originario, finora disatteso e che una maggiore attenzione sia data dalle istituzioni deliberanti a tale iniziativa che propone 'concretamente' una soluzione positiva per la 'conciliazione vita- lavoro-studio.

#### ▪Attività Seminari e di Formazione per le Pari Opportunità, Cooperazioni e Protocolli di Intesa, Partecipazione ai lavori della Conferenza Nazionale dei CUG- universitari, CNOP

Il CUG UniBas aderisce alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità-universitari (CNOP) e partecipa dal 2017 ai lavori del Comitato di Presidenza, coordinati dalla Presidente Patrizia Tomio, che programma le attività annuali CNOP per le Università associate alla rete.

Come in precedenza, anche per questo triennio saranno programmati vari incontri tematici e attività seminari con il supporto della Conferenza e con la partecipazione del gruppo WoMan, il 'primo' collettivo studentesco che opera nell'ambito delle pari opportunità e che è stato riconosciuto a livello nazionale ed europeo (riconoscimento attestato da inviti ai convegni nazionali della Conferenza e della Yasar University, Smirne (Turchia), 26-30 giugno 2018)

Tali iniziative, stanno diventando un impegno strutturato che avrà continuità nel tempo, grazie anche all'attivazione di tutte le figure di tutela presso l'Università della Basilicata, che vogliono operare e confrontarsi nella realtà accademica sui temi delle pari opportunità.

INOLTRE, saranno prese in considerazione due nuove iniziative, maturate sul preesistente accordo di Intesa con la Consigliera di Parità Regionale (CPR) e sull'accordo UniBas '**La Basilicata in marcia per la Cultura**' già avviato con la Presidente della Sezione UNICEF della Basilicata:

#### 1. PROGETTO 'EQUAL TIME' -CPR

Nella riunione CUG del 7giugno 2017 in presenza della Rettrice, la Consigliera Regionale di Parità, in rispetto all'accordo di cooperazione CUG-CPR sottoscritto il 20 febbraio 2015 con la Consigliera M.A. Fanelli precedentemente in carica (in visione sul sito web), ha richiesto formalmente al CUG UNIBAS di contribuire a realizzare il Progetto "EQUAL TIME" per creare una rete con tutti i Comitati Unici di Garanzia (CUG ) e di Pari Opportunità (CPO) costituitesi o in via di costituzione presso le amministrazioni pubbliche e gli ordini professionali della Regione, rispettivamente.

“Il primo obiettivo della Rete degli Organismi paritari”, secondo la Consigliera di Parità, “è quello di effettuare un censimento dei detti Organismi, creando un collegamento tra gli stessi; Il secondo obiettivo è quello di effettuare ‘mentoring’, scambio di buone prassi e azioni positive, individuare e strutturare congiunti **percorsi formativi** su temi specifici, quali: – conciliazione dei tempi di lavoro e familiari; – riequilibrio di genere nei consessi decisionali e/o apicali; – medicina di genere; – linguaggio di genere, dando vita così ad un meccanismo virtuoso di implementazione delle azioni a tutela della parità lavorativa con modalità operative che possano fungere da possibili modelli anche per future iniziative.

La Consigliera di Parità, inoltre, ha proposto al Cug Unibas di far parte del Tavolo tecnico che coadiuva la concertazione delle attività connesse alla Rete, considerando che l’istituzione del CUG nelle pubbliche amministrazioni è ancora inattuata nella maggioranza dei comuni lucani e l’azione promotrice dell’UniBas sarebbe necessaria.

**L’approvazione della Rettrice e la delibera del CUG a favore di tale progetto, sono state comunicate formalmente alla Consigliera così come l’autorizzazione all’utilizzo dei loghi per le attività attinenti allo stesso. Il progetto è stato annunciato al primo incontro regionale del 23 febbraio 2018 e nel corso di una conferenza stampa.**

**Un gruppo di lavoro del CUG si occuperà di interagire con la Consigliera per l’avvio del programma ‘EQUAL TIME’ previsto in autunno.**

## **2. PROPOSTA COLLABORAZIONE - RETE UNICEF BASILICATA**

La presidente della sezione UNICEF Basilicata ha fatto pervenire all’attenzione del CUG e del gruppo WoMan una **bozza di programma che prevede ‘AZIONI POSITIVE DI INCLUSIONE’ volte alla tutela dei ‘diritti dell’infanzia e dell’adolescenza’**

OBIETTIVI del progetto

- Promuovere modelli operativi di apprendimento correlati agli specifici bisogni formativi, nonché alle abilità e conoscenze possedute da bambini e adolescenti da coinvolgere sui temi della Difesa e Tutela dei diritti all’istruzione, l’identità, la partecipazione, la Cittadinanza attiva
- Rafforzare negli studenti (terze, quarte e quinte classi – coinvolti nel servizio di “volontariato in alternanza scuola lavoro”) l’acquisizione di corretti e rispettosi stili di vita, nonché la consapevolezza dell’importanza di valori quali la “Solidarietà”, la “Pace”, la “Tolleranza” e l’ “Accoglienza” dal Protocollo siglato tra Unicef Basilicata e USR Basilicata- 23 Febbraio 2017
- Attività Laboratoriale di Pittura, di Ceramica e Attività sportive, oltre alle ore frontali, per Minori Stranieri Non Accompagnati presso il Laboratorio UNICEF del Circolo Velico di Policoro

Una prima settimana di “Azione Inclusiva” è in programma nel mese di Settembre 2018 a Policoro, su ‘I giovani e il Mediterraneo tra Arte e Sport’ con **la partecipazione richiesta di rappresentanze del CUG UniBas e del Collettivo studentesco Woman**

Il CUG desidera inserire nell’offerta del CAOS agli Istituti di Istruzione Superiore di II grado un percorso formativo di alternanza scuola – lavoro sul tema: **‘Diritti e pari opportunità’** che prevede la partecipazione di **Docenti, personale PTA e studenti UniBas, in particolare, del corso di Formazione Primaria di Matera e la partecipazione di associazioni culturali lucane attinenti**

**Le suddette attività rispecchiano le dinamiche di una società civile in continua crescita e trasformazione e sono pertanto da considerarsi integrative alle attività seminariali già avviate. L’Università è un’istituzione culturale oltre che scientifica, e in quanto tale è consapevole del ruolo formativo che è chiamata a svolgere oggi, interagendo con nuove presenze al suo interno e sul territorio.**

**▪Nuove proposte per l’Ateneo: istituzione Radio Web e adesione alla rete ‘Universitrans’**

**-Istituzione Radio Web**

Il CUG, su iniziativa di un apposito gruppo di lavoro, intende perseguire il seguente “Progetto sperimentale di comunicazione” per l’istituzione di una radio web di Ateneo

Esempi di radio web attive sono giunti al CUG da Atenei vicini, ad esempio, con la partecipazione alla ‘maratona di lettura’ in diretta su radioweb dell’Università di Bari, il **29 novembre 2017** e da contatti diretti del gruppo di lavoro con docenti e tecnici, esperti nel settore, dell’Università di Salerno.

E’ convinzione del CUG che una radio web universitaria costituisca un laboratorio didattico e formativo anche per componenti della comunità studentesca che potrebbero avere così l’opportunità concreta di dare vita a laboratori creativi, sviluppare conoscenze tecniche e sperimentazione di linguaggi oltre che ad approfondire aspetti e problematiche reali di gestione di un’azienda radiofonica.

In generale, una radio universitaria può diventare un canale privilegiato di informazione e comunicazione interna tra Università e anche un originale ed efficace strumento di promozione dell’Ateneo nei confronti di tutti gli interlocutori esterni, pubblici e privati.

Una radio web è uno spazio aperto al dibattito e alla creazione di cultura nel senso più ampio che stimola la socializzazione e la partecipazione attiva alla vita dell’Ateneo, rafforzando il senso di appartenenza a una più vivace comunità universitaria.

La linea editoriale, infatti, potrebbe spaziare dalle news incentrate sulla vita dell’Ateneo a quella culturale delle due città, Potenza e Matera, all’offerta musicale (che potrebbe includere materiale realizzato da etichette indipendenti a produzioni di artisti del territorio) ad

approfondimenti tematici e spazi appositi con rubriche di presentazioni di libri, film, viaggi e, soprattutto, alla voce degli studenti ERASMUS.

Il progetto prevede la realizzazione di due redazioni sede di Potenza e sede di Matera, formazione professionale e il percorso formativo teorico-pratico riguardante i seguenti aspetti:

- Tecnici (linee-guida per creare una infrastruttura web (portale ospitante la radio) e formazione sugli strumenti tecnici da utilizzare;
- Organizzativi (creazione dello staff, organizzazione del team di lavoro ecc.);
- Editoriali (come costruire un palinsesto, ideare e realizzare programmi ecc.);
- Promozionali (coinvolgimento della comunità universitaria, organizzazione di eventi ecc.)

Inoltre, sulla base delle informazioni ricevute dall'Università di Salerno che dal 2007 ha progettato e realizzato con notevole successo la sua radio web, si è stimato un supporto economico di partenza non oneroso, come già rappresentato alla direzione generale dell'UniBas

**Il CUG pertanto chiede agli Organi di Governo di approvare questa iniziativa considerando che è già stata valutata dal 'tavolo di comunicazione' di Ateneo, convocato in data 10 aprile.2018 dal prorettore alla comunicazione. In tale sede, il progetto è stato approvato e, contestualmente, è stato nominato un responsabile di Ateneo come parte integrante del gruppo di lavoro per la realizzazione dello stesso.**

#### **-Proposta di adesione alla rete 'Universitrans'**

In data 11 Giugno 2018 è arrivata la seguente email all'indirizzo di posta elettronica [cug@unibas.it](mailto:cug@unibas.it), esplicitativa della proposta in oggetto:

#### **COMUNICAZIONE PER IL CUG**

Da: Tullia Russo [tullia.russo@unimore.it](mailto:tullia.russo@unimore.it) A: [info@universitrans.it](mailto:info@universitrans.it)

Inviato: Mon, 11 Jun 2018 13:21:33 +0200 (CEST)

Oggetto: **Universitrans ONLINE - Prima comunicazione ufficiale**

Carissim\*,

*dopo sei mesi di rilevazione ed elaborazione, è \*online\* il primo output del progetto di ricerca UniversiTrans: il sito web contenente la mappatura di tutti gli atenei pubblici nazionali dotati (o meno) di carriere alias per studenti/studentesse, docenti e personale amministrativo in transizione di genere. Lo potete visualizzare al seguente link: <http://www.universitrans.it> e qui potrete mettere un like alla pagina fb, affinché il progetto ed i suoi output possano diffondersi il più velocemente ed*

uniformemente possibile in tutto il territorio nazionale: <https://www.facebook.com/UniversitransItalia/>  
Colgo l'occasione per informarvi che:

- nella giornata di domani, 12 giugno, vi sarà la prima \*conferenza stampa\* del progetto presso il Comune di Bologna. A tal fine alleghiamo il \*comunicato stampa\*, qualora vogliate \*divulgarlo attraverso i vostri social/i vostri mezzi;

-nella giornata del 14 giugno il progetto verrà presentato al CUN (Consiglio Universitario Nazionale) di Roma. Vi ricordiamo, inoltre, che:

- qualsiasi sviluppo in relazione alla gestione della carriera alias nel vostro ateneo verrà immediatamente inserito nella mappatura\*, previa comunicazione da parte vostra dei cambiamenti avvenuti all'indirizzo email: russo@universitrans.it o a questo indirizzo email dal quale vi scrivo, come finora fatto;

- stiamo lavorando alla realizzazione di un \*convegno nazionale \*che vi vedrà tutt\* protagonist\*, assieme alle associazioni studentesche LGBTIQ, ai principali organismi istituzionali nazionali, ed alle/agli interessat\* alla questione, con l'intento di dare insieme il via ad una idea di protocollo nazionale sulla gestione della carriera alias, sulla formazione del personale amministrativo e sull'inclusione delle persone trans\* in tutte le università del territorio italiano.\*

Colgo l'occasione per ringraziarvi tutte e tutti: senza la vostra preziosa collaborazione questa mappatura non avrebbe potuto realizzarsi.

Oggi è stato compiuto un grande e fiero passo in avanti verso l'abbattimento delle barriere all'inclusione trans, e lo abbiamo fatto insieme. Noi ne siamo orgogliose!

Un carissimo saluto,

*\*Dott.ssa Tullia Russo\* \*PhD Candidate in Lavoro Sviluppo e Innovazione\**

*\*Dipartimento di Economia Marco Biagi\* \*Largo Biagi, 10 - Modena\**

*\*Università di Modena e Reggio Emilia \**

*\*320/8644571\* \*russo@universitrans.it <russo@universitrans.it>\**

A seguito di contatti intrapresi tramite l'Ufficio Altri Organi e Organizzazioni (UAORG) l'UNIVERSITRANS ci ha fornito altre utili informazioni per quel che concerne le azioni da intraprendere per realizzare gli obiettivi del progetto:

-il CUG-Unibas può avanzare le proposte, nelle forme e modalità ritenute più idonee per il proprio Ateneo, eventualmente, si potrebbe studiare insieme un percorso 'ad hoc' anche in accordo con la rete. Ad esempio, i CUG di alcuni atenei stanno co-organizzando delle conferenze/giornate di confronto sul tema delle discriminazioni basate su identità di genere ed orientamento sessuale; altri CUG si sono proposti per portare avanti percorsi di tipo tecnico/formativo.

Per quanto riguarda l'introduzione della carriera **alias**, invece, le 'buone prassi' individuate sono:

- Introduzione della carriera alias, non soltanto per studenti ma anche per personale tecnico-amministrativo e personale docente
- Autocertificazione rilasciata dal/dalla richiedente, in cui si attesta che l'interessato/a sta effettivamente dando avvio ad un percorso di transizione.

Alcuni atenei richiedono la perizia psichiatrica ma Universitrans non è molto a favore di questa pratica innanzitutto perchè risulta essere economicamente onerosa per la categoria studentesca ma soprattutto perchè l'autocertificazione rafforza il concetto di 'normalizzazione' della transessualità.

Il 19 giugno l'organizzazione mondiale della Sanità ha rimosso la transessualità dalla categoria dei disordini mentali, evidenziando che non si tratta di una malattia e che ritenerla ancora tale può causare enorme stigmatizzazione per le persone trans. Sarebbe una contraddizione (per non dire abuso) richiedere la perizia psichiatrica per una condizione che non fa parte delle malattie psichiatriche.

**Alla luce di tali premesse, si propone alla Rettrice e agli Organi Collegiali la volontà del CUG**

- di fornire a Universitrans la piena e convinta adesione ai percorsi di tipo tecnico-formativo, propedeutici all'introduzione della carriera ALIAS, partecipando, ove possibile, ad iniziative di altre università, eventualmente, proponendoci come promotori di percorsi coerenti con le finalità descritte.
- di sostenere tale percorso avvalendosi del contributo primario dello Sportello di Ascolto, con a fianco le figure di tutela operative in Ateneo, ognuna per il proprio ambito di competenza, affinché in concerto assumano un ruolo di primo piano nelle assai delicate fasi di snodo dei "percorsi di transizione"
- di introdurre anche nell'ateneo lucano la carriera ALIAS rivolta all'intera comunità universitaria.

## **5. Pianificazione Strategica per il consolidamento del CUG**

Nelle riunioni del Comitato di Presidenza della Conferenza Nazionale, di cui il CUG UniBas fa parte, vengono presi in considerazione vari aspetti riguardanti il 'reale' funzionamento dei CUG, nel nostro caso universitari, essenzialmente basato sul lavoro di 'volontariato' delle sue componenti effettive, supplenti e, in alcune azioni, di persone esterne al CUG, ammesse dal Regolamento

Le problematiche esistenti, comuni ai vari atenei, tra di loro interconnesse, saranno oggetto di una giornata CNOP di studio e confronto sul tema "*L'esperienza dei CUG universitari tra luci ed ombre*" e riguarderanno

- l'adozione del 'bilancio di genere' nelle università cioè la sua inclusione nei documenti di pianificazione strategica - a significare che, nel rispetto della predetta normativa europea, le azioni per le pari opportunità devono rientrare nel bilancio politico- economico che viene essere approvato dal consiglio di amministrazione
- le indicazioni per le analisi del Piano della performance dalle quali deve emergere:
  - se sono stati previsti degli obiettivi e degli indicatori collegati alla realizzazione del PAP e le strutture preposte al raggiungimento degli stessi.
  - se sono stati previsti degli obiettivi e degli indicatori di performance individuale per le componenti del Comitato connessi all'attività svolta nel CUG (es. definizione di obiettivi specifici, valutazione del rendimento)
- l'attivazione di un tavolo di 'controllo' (che richiama il 'tavolo di coordinamento' richiesto nel primo quadriennio del CUG- UniBas) per verificare l'efficacia dei PAP (Piani Triennali di Azioni Positive CUG) e le misure adottate dall'Ateneo per la loro attuazione, in riferimento alle Relazioni Annuali del CUG
- nelle suddette Relazioni si dovrà indicare se gli obiettivi di pari opportunità, assenza di discriminazioni e benessere organizzativo sono stati perseguiti e se alle persone componenti viene riconosciuta l'effettiva attività svolta, in particolare, al personale tecnico amministrativo il monte ore annuale per la loro partecipazione ad iniziative formative promosse dal CUG.

La Commissione 'pari opportunità' della CRUI, di cui fa parte la Rettrice UniBas- che partecipa ai lavori direttamente o per tramite di una sua delegata, insieme alla Presidente CNOP e rappresentanti di altri Atenei- sta ultimando la stesura delle 'Linee Guida del Bilancio di Genere' che dovranno essere pubblicate e poi adottate in tutte le università e amministrazioni pubbliche

**Nella fattispecie, per il consolidamento delle attività del CUG- UniBas, si pongono all'attenzione degli Organi Collegiali le seguenti argomentazioni, da poter eventualmente discutere anche al 'tavolo di coordinamento' la cui convocazione periodica, richiesta nel primo quadriennio, viene qui ulteriormente sollecitata per tutti gli aspetti di COMPETENZA del CUG già considerati in dettaglio nel PAP 2014-2016**

**► Garantire l'assegnazione del fondo ordinario per le attività del CUG e predisporre ipotesi per 'reperibilità di fondi' straordinari, ad esempio, tramite il sistema T3 Innovation**

Fondi straordinari sarebbero necessari per l'avvio della struttura asilo come predetto, ma anche per la radio web e altre attività (ad esempio, telelavoro) considerate nel primo quadriennio e rimaste in standby per mancanza di una adeguata progettazione

Il CUG ha risposto alle seguenti 'calls' - **non andate a buon fine:**

a) EU Programme Horizon 2020

*persona di contatto:* Ana Acosta Sarmiento [ana.acosta@urv.cat](mailto:ana.acosta@urv.cat)

*Universitat Rovira i Virgili-Observatori de la igualtat-*

<http://www.urv.cat/media/upload//arxiu/igualtat/cap/Call-for-partners-H2020-GERI-GEP>

b) Piano PO-FERS 2014-2020 della Regione Basilicata già illustrato nei precedenti paragrafi

c) Progetto Ministeriale dal titolo: “Università, territorio, violenza di genere: cantiere di integrazione delle misure di prevenzione e di contrasto” (Dipartimento Ministeriale per PO) Referenti Proff Aurora Vimercati (UniBa) e Giovanna Iacovone (UniBas)

Si auspica pertanto un intervento programmato in tal senso che contempra anche, da un punto di vista più generale, una razionale equi-distribuzione del lavoro, delle risorse umane ed economiche per un generale miglioramento della realtà lavorativa e di studio dell’Ateneo

► **Assegnazione di personale aggiuntivo all’UAORG per le attività del CUG**

Nell’ottica della suddetta organizzazione lavorativa, sarebbe altresì auspicabile l’assegnazione di personale, anche ad interim, in grado di svolgere attività di segreteria, necessaria per il coordinamento di tutte le azioni, di supporto al/alla Presidente in carica e di riferimento per l’Amministrazione universitaria.

In tal modo il CUG pur continuando ad usufruire di attività ‘volontarie’, anche queste dovutamente riconosciute come attività organizzative, potrebbe contare su attività continuative, riconosciute come istituzionali dall’Ateneo, per superare condizioni di precarietà e perseguire al meglio i propri fini.

Si pensi, solo per fare degli esempi, all’impegno necessario per organizzare le attività seminari, organizzare e coordinare i gruppi di lavoro, produrre documenti, monitorare lo stato di avanzamento delle varie iniziative intraprese.

## **Attuazione del Piano**

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del medesimo.

Le azioni positive descritte nel Piano verranno, pertanto, attuate nel periodo di validità del medesimo.

Le linee di indirizzo del presente Piano impegnano l'Ateneo alla sua realizzazione e il CUG alla verifica puntuale della sua efficacia all'interno dell'Ateneo. All'atto dell'approvazione del Piano, sarà pertanto cura degli organi di governo dell'Ateneo formalizzare (con atti interni (circolari, direttive) e/o comunicazioni dirette alla Presidente) le modalità più idonee di comunicazione con il CUG. In questo modo, saranno anche predefiniti gli uffici competenti aventi l'incarico di fornire al CUG, in tempo utile, le informazioni necessarie (resoconti delle programmazioni di Ateneo, relazioni dei nuclei di valutazione, del servizio prevenzione e sicurezza e di altre strutture di Ateneo le cui attività incidono sul benessere organizzativo e su quant'altro rientri nelle sue competenze) a garantirne l'effettiva operatività ed efficacia consultiva.

Il Piano è pubblicato sul sito web dell'Università degli Studi della Basilicata e, mediante apposito collegamento, sul sito web del CUG.

## **Il Consiglio di Amministrazione**

in attuazione della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri  
del 4 marzo 2011

in attuazione della normativa vigente che, nel rispetto del principio di uguaglianza e di pari opportunità tra uomini e donne sancito dalla Costituzione della Repubblica italiana, è il risultato di modifiche e ampliamenti nel tempo delle normative di riferimento, di seguito elencate,

**sentito il parere del Senato Accademico e delle OO SS**

approva

il Piano di Azioni Positive per le pari opportunità dell'Università degli Studi della Basilicata, redatto dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) per il triennio 2018-2020.