
Relazione annuale del Comitato Unico di Garanzia **31 marzo 2017-30 aprile 2018**

1. Funzioni e composizione

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Università degli Studi di Macerata (C.U.G.) è un organo di garanzia, valutazione e controllo istituito in ottemperanza alla legge n. 183/2010 e in ossequio a quanto stabilito dall'articolo 17 dello Statuto di Ateneo e dall'articolo 30 del Regolamento generale di organizzazione. Tra le finalità dell'organo da segnalare:

- a) la promozione delle pari opportunità in relazione a tutti i componenti della comunità accademica, proponendo misure e azioni dirette a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, in particolare se fondata sul genere, sull'orientamento sessuale, sull'origine etnica, sulla religione, sulle convinzioni personali e politiche, sulle condizioni di disabilità, sull'età;
- b) sostegno alla parità effettiva fra i generi, individuando le eventuali discriminazioni, dirette e indirette, nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di lavoro, nelle progressioni di carriera, nella retribuzione e proponendo le iniziative necessarie a rimuoverle. Predisporre piani di azioni positive dirette a prevenire le discriminazioni e promuovere condizioni per l'effettiva parità di genere;
- c) favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità, anche attraverso la valorizzazione degli studi di genere e lo svolgimento di attività a carattere scientifico, formativo e culturale;
- d) promuovere azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo, contrastando qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale, fisica o psicologica;

L'attuale Comitato Unico di Garanzia dell'ateneo di Macerata, d'ora in avanti CUG, è composto da:

Nataschia MATTUCCI / Presidente (nataschia.mattucci@unimc.it) Personale docente
Ninfa CONTIGIANI / componente (ninfa.contigiani@unimc.it) Personale docente
Donatella PAGLIACCI / componente (donatella.pagliacci@unimc.it) Personale docente
Elisabetta ONORI / componente (elisabetta.onori@unimc.it) Personale tecnico-amministrativo
Tiziana SAGRETTI / componente (tiziana.sagretti@unimc.it) Personale tecnico-amministrativo
Emanuela SAPORITO / componente (emanuela.saporito@unimc.it) Personale tecnico-amministrativo
Martina DI CESARE / componente (m.dicesare1@studenti.unimc.it) Studentessa
Jacopo LORETELLI / componente (jacopo.loretelli1995@studenti.unimc.it) Studente

Si è riunito per la prima volta il 31 marzo 2017 e, nell'arco di poco di un anno, è stato convocato circa 6 volte. Alle convocazioni dell'organo nella sua collegialità vanno aggiunte comunicazioni periodiche per via telematica attraverso una mailing list coordinata dalla presidente.

2. Problemi emersi e attività realizzate

Con il supporto del gruppo che compone l'organo e che rappresenta tutte le anime dell'ateneo (studenti, personale tecnico amministrativo e personale docente), gli indirizzi generali concordati hanno preso le mosse da alcuni principi di fondo:

- fare della *condivisione degli obiettivi* attraverso l'ascolto e la discussione il metodo di lavoro di un organo di garanzia che al proprio interno assuma una prospettiva di parità guardando al lungo periodo;
- fare della *responsabilizzazione* e della *divisione del lavoro* le coordinate che i componenti dell'organo fanno proprie.

Un primo problema, emerso sin dal primo incontro e suffragato dalla difficoltà incontrata nella sua stessa costituzione, ha riguardato la *scarsa visibilità e rilevanza* che gli organismi di parità e garanzia rischiano di avere all'interno degli atenei. Rischio al quale non fa eccezione l'ateneo maceratese, che può essere contrastato attraverso una strategia duplice che il CUG Unimc ha fatto propria sin dal suo primo incontro:

- rendere visibile e conoscibile nell'ateneo e fuori le attività dell'organo attraverso un *sito rinnovato*, riunioni frequenti, mailing list per comunicazioni veloci, verbali e convocazioni on line (amministrazione trasparente), nomina di referenti di dipartimento per questioni di genere;
- mantenere un *contatto e confronto costanti con la conferenza nazionale degli organismi universitari di parità* al fine di adottare ed eventualmente esportare buone prassi;
- promuovere il *benessere lavorativo* in ateneo attraverso strumenti operativi e favorire il *contrasto alle discriminazioni multiple* (in ottica intersezionale), mediante azioni di sensibilizzazione alle prospettive offerte dagli studi di genere.

La scarsa conoscenza dell'organo e delle sue funzioni è emersa altresì da richieste di intervento da parte dell'organo o di suoi componenti, specie la presidente, per istanze sollevate da singoli che non possono essere prese in carico da un organo deputato alla prevenzione e alla formazione. Queste istanze, unite a un confronto con quanto realizzato in altri atenei di consolidata esperienza sui temi CUG, hanno da subito indicato all'organo la necessità di lavorare all'istituzione del Consigliere/a di fiducia (figura deputata alla presa in carico di casi singoli riguardanti i temi della discriminazione) e alla creazione di uno sportello di ascolto.

Questo primo anno di lavoro ha avuto soprattutto un carattere "strutturale" per tracciare un percorso anche per le future attività CUG, attraverso un metodo fondato su condivisione, trasparenza e visibilità. In questa direzione è apparso indispensabile creare connessioni e raccordi mancanti tra dipartimenti e Cug; nonché raccordi all'esterno favorendo la partecipazione del CUG alle attività della conferenza nazionale di parità che organizza periodicamente iniziative su benessere, mobbing, violenza, linguaggio di genere, molestie, bilancio di genere, attività del consigliere/a di fiducia. Effetto di questa apertura sono stati l'adozione di buone prassi nel nostro ateneo, nonché l'inserimento di Unimc all'interno di un dibattito nazionale. Il confronto all'esterno è stato altresì favorito da una prossimità con le attività della Commissione regionale pari opportunità delle Marche.

Mettendo a frutto l'attitudine decostruttiva dell'approccio di genere, ovvero mettere in questione linguaggi e saperi sessisti, questo primo anno è stato dedicato a un lavoro strutturale di ripensamento dei piani su cui agire per promuovere una cultura sensibile alle differenze di genere e al contrasto delle discriminazioni. A tal fine, gli interventi hanno riguardato: creazione di organi mancanti, pubblicità delle attività realizzate e, soprattutto, valorizzazione delle iniziative dei dipartimenti attraverso l'avallo del CUG e la visibilità nella sezione news del sito.

In sintesi, l'indirizzo generale è stato quello di gettare le basi per politiche di genere né occasionali, né epidermiche, attraverso la collegialità, la partecipazione e la responsabilizzazione delle varie componenti dell'ateneo alle decisioni da adottare. Da sottolineare *l'importante apporto*

della componente studentesca sia nella definizione delle strategie che nella loro attuazione. Vale la pena ricordare che non in tutti i CUG degli atenei italiani è prevista la presenza di una rappresentanza studentesca. L'esperienza maceratese ne sottolinea il prezioso contributo e ne raccomanda la presenza.

Questo primo anno di attività, come la Presidente ha sottolineato in un intervento alla Conferenza nazionale degli organismi di parità a Genova tenutasi il 4 e 5 maggio 2018, è stato positivo, malgrado gli inevitabili ritardi che le attività dell'organo hanno incontrato. D'altra parte mancanze e ritardi nell'attuazione delle proposte sono la prova della necessità che l'organo dispieghi pienamente le sue potenzialità e divenga un interlocutore riconosciuto dalla comunità universitaria nei prossimi anni.

3. Attività svolte e risultati raggiunti nel periodo

1. **Un nuovo sito dell'organo CUG;** con nuovi contenuti e un logo proprio. Oltre alle attività promosse, tutte pubblicate, è presente una pagina nella quale convocazioni e verbali sono visibili e scaricabili, come raccomandato dal principio della trasparenza degli atti amministrativi. Nel sito è presente inoltre una sintesi delle attività realizzate in ateneo negli ultimi anni su: violenza, non discriminazione e diritti delle donne.

<http://www.unimc.it/it/ateneo/organi/organi-di-consultazione-garanzia-valutazione-e-controllo/cug/documenti>

2. **Rafforzamento dei rapporti tra CUG Unimc e Conferenza nazionale degli organi di parità universitari;** Una delle prime azioni promosse è stata quella di partecipare alle iniziative della Conferenza nazionale degli organi di parità universitari (Trento, Udine, Roma, Genova). Grazie a questo confronto, si è avviata l'istituzione del Consigliere/a di fiducia a garanzia del rispetto dei diritti e del benessere delle persone che studiano e lavorano nella nostra università. Inoltre, una componente del CUG maceratese è stata eletta come rappresentante per gli atenei del centro sud in seno alla Conferenza nazionale. Tutte le altre iniziative promosse dal CUG di Macerata muovono da un confronto con le buone prassi adottate a livello nazionale.

3. **Formazione per il contrasto alla violenza contro le donne;** Il CUG ha partecipato con due iniziative alla Notte della ricerca dedicate alla riflessione su "Violenza e maschile" e su "Il diritto delle donne di contare".

<http://www.unimc.it/it/notte-della-ricerca/programma/maschile-e-violenza>

<http://www.unimc.it/it/notte-della-ricerca/programma/film-il-diritto-di-contare>

Il CUG ha inoltre promosso una giornata formativa (dicembre 2017), aperta a tutti, dedicata alle "Radici della violenza contro le donne" in ottica interdisciplinare. Da sottolineare che la giornata ha coinvolto molte docenti dell'ateneo maceratese al fine di rafforzare la loro collaborazione e di dare visibilità esterna a quanto realizzato sul tema in questi anni.

http://www.unimc.it/it/ateneo/organi/organi-di-consultazione-garanzia-valutazione-e-controllo/cug/files-1/Locandina_15dic2017view.php.pdf

4. **Istituzione del/la Consigliere* di Fiducia;** CUG ha avviato l'istituzione di una figura, già operativa in molti atenei, chiamata a prevenire, gestire e aiutare a risolvere i casi di mobbing, di molestie sessuali, di discriminazione e di disagio lavorativo che hanno luogo nell'ambiente di studio, ricerca e lavoro, portati alla sua attenzione. L'istituzione della figura in questione è indispensabile per affrontare i casi individuali di lamentata discriminazione. Il CUG ha approvato il bando nella seduta di aprile 2018.

In assenza di questa figura (sarà operativa nei prossimi mesi), la Presidente o il CUG hanno in questo primo anno ascoltato, quando direttamente contattati, casi singoli fornendo esclusivamente consigli (o pareri) laddove la situazione permetteva un supporto mediativo da parte della Presidente o dell'organo.

5. Adozione di un linguaggio di genere. Il CUG si è fatto portavoce di una modifica delle pagine docenti dell'ateneo introducendo alcune correzioni per adeguare il genere della qualifica a quello della persona (Ricercatrice-Professoressa). Questo intervento fa parte di una più ampia campagna che si vuole promuovere per sottolineare la necessità di modificare il linguaggio istituzionale e amministrativo adottando un approccio *gender sensitive*. Si ringrazia lo Csia per il supporto fornito.

6. Predisposizione di un Bilancio di genere/Questionario sul benessere; Il CUG sta predisponendo, in linea con molti altri atenei italiani, un bilancio di genere al fine di prendere in considerazione le implicazioni per le donne e per gli uomini delle azioni progettate in ateneo. Elemento centrale del bilancio sarà un "questionario su benessere e discriminazioni", predisposto dall'Osservatorio di Genere d'ateneo. Il questionario è stato realizzato ed è in fase di prova/modifica.

7. Nomina Referenti dipartimentali alle questioni di genere; si è promossa la nomina all'interno di ciascun dipartimento dell'ateneo di un* delegat*/referente sulle questioni di genere per rafforzare il raccordo tra le attività delegata/CUG e quelle dipartimentali. Questa misura è stata raccomandata come buona prassi dalla Conferenza nazionale.

8. Osservatorio di Genere; si è promossa la costituzione di un gruppo in ateneo, nominato sulla base delle competenze, per supportare il CUG nella predisposizione del bilancio di genere in un'ottica non meramente sintetica, ma come strumento di programmazione per l'adozione di politiche di equità e benessere.

9. PAP (Piano triennale di azioni positive): Il CUG ha appena approvato il piano triennale di azioni positive mirate al raggiungimento di obiettivi finalizzati alle pari opportunità di accesso e avanzamento professionale, sia con interventi di tipo formativo, sia attraverso l'attivazione di servizi a supporto della conciliazione tra vita lavorativa e personale, in modo da limitare le asimmetrie esistenti.

4. Osservazioni sugli avanzamenti realizzati e sintesi delle prospettive future

Molte delle attività strutturali pensate nel primo anno sono state realizzate o sono in fase di realizzazione. L'auspicio è che le attività del CUG possano andare a regime con il supporto della Rete (osservatorio, delegati dipartimentali, consiglier* di fiducia) creata il primo anno. Nel 2018/9 gli obiettivi saranno:

- supportare le attività dell'istituendo Consiglier* di Fiducia
- scrivere il regolamento (mancante) del CUG
- organizzare a Macerata la conferenza nazionale di parità su linguaggio e genere (settembre 2018)
- adottare linee guida per un linguaggio amministrativo di genere in ateneo
- istituire uno sportello psicologico d'ateneo. Bisogna, questo, emerso in più circostanze e rispetto al quale sono già in essere contatti l'Adoss per procedere congiuntamente.
- adottare e diffondere il bilancio di genere.
- organizzare giornate formative su parità, non discriminazione e benessere con il supporto delle consigliere di parità territoriale

Nataschia Mattucci
Presidente del CUG dell'Università di Macerata