

Il giorno 19 dicembre 2023 alle ore 12 si riunisce il *CUG / Comitato unico di garanzia per le pari opportunità* presso la sala Casb, III piano, piazza Oberdan, Macerata.

All'inizio della seduta risultano presenti i seguenti componenti:

| qualifica | Nome e Cognome | presenze |
|----------------------------------|------------------------|-----------------|
| Prorettrice - Presidente | Nataschia Mattucci | p |
| rappresentante personale docente | Rosita Pretaroli | ag |
| componente CISL FSUR | Maria Teresa Angeletti | p |
| rappresentante pta | Elisa Attili | ag |
| componente FLC CGIL | Cosimo Leccese | p |
| componente USB PI | Martina Zengarini | p |
| rappresentanti degli studenti | Lucrezia Cinella | p |
| rappresentanti degli studenti | Michael Sdrubolini | p |

L'ordine del giorno prevede i seguenti punti:

1. Comunicazioni;
2. Bilancio di genere
3. Carriera alias: linee guida e accordo di riservatezza
4. Consiglio di presidenza della Conferenza nazionale degli organismi di parità universitaria. Prospettive e bilanci
5. Varie ed eventuali

1. Comunicazioni

Nominata la Consigliera di fiducia, avvocatessa Casarano. Ruolo della figura: prevenire e gestire mobbing e disagio lavorativo. Importante è la funzione preventiva e proporre idonee azioni di contrasto in accordo con il CUG. Inviteremo a gennaio/febbraio 2024 la consigliera di fiducia per decidere insieme iniziative formative (ad esempio, cos'è una discriminazione diretta e indiretta, mobbing, molestia, rivolta a tutto il personale) e altre iniziative mirate. È già consigliera di fiducia presso l'Ateneo dell'Università della Basilicata.

2. Bilancio di genere

La Presidente Mattucci procede con la presentazione del bilancio di genere, che verrà esposto in Senato Accademico il 20/12/23. Si comincia riportando la parte di analisi dei dati (parte descrittiva, analisi di contesto). Si è deciso di aggiungere una parte di analisi del benessere attraverso il progetto Good Practices. Sono stati inseriti i dati riferiti al 2021/22 (indagine per la quale è stato fatto compilare questionario al PTA, creato un prospetto degli altri atenei con dati anonimizzati). Valutazioni nella media, sono superiori alla media l'apprezzamento del lavoro agile e il fatto di svolgere mansioni superiori al ruolo. Materia di discriminazioni: non vengono fatte notare né su disabilità, identità di genere o agismo (discriminazione sulla base dell'età), l'Ateneo viene percepito dai dipendenti come ambiente non discriminatorio. La parte in cui c'è necessità di attenzione particolare è quella dello spazio/ambiente (va tenuto conto degli anni in cui sono stati somministrati i questionari). Differenza tra dati 21/22: limitati miglioramenti, dati pressoché uguali.

Sono presenti tabelle comparate divise per genere (c'è una nota metodologica sui dati, divisi sulla base di una descrizione di dati comparabili in tutta Italia) per docenti, studenti e studentesse, PTA, laureati, dottorandi. Vediamo che questo è un Ateneo prevalentemente femminile (con corsi di studio prevalentemente femminili, es. area educazione. Rimangono paritari i corsi di studio di area economica, comunicazione, scienze politiche). Descrizione personale docente e ricercatore, anche qui si nota che man mano che si sale nella scala (anche amministrativa) ci sono meno donne in posizioni apicali. Questo dato sta migliorando.

Analisi composizione organi istituzionali e di governo, non è presente in tutti i piani. C'è un confronto con il 2018 per vedere i cambiamenti. Il consiglio degli studenti rimane perfettamente paritario. Nel CDA aumenta la componente maschile nel 21.

Aggiunto capitolo 3 sulle azioni per la parità di genere. Si tratta di una foto degli organi a tutela uguaglianza: prorettrice, CUG, delegati dipartimentali (welfare, inclusione, parità), commissione di garanzia del codice etico, consigliere di fiducia (dato aggiornato, istituita per gli aa 24/27).

Manca la carriera alias, ma siamo perfettamente in linea con le azioni previste.

Buone pratiche per l'Ateneo:

- adozione linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo, non molti atenei le hanno. Abbiamo notato una modifica significativa e piena accoglienza delle linee guida dopo che sono state diramate.
- Servizio per il benessere integrato (consulenza e scontistica)
- Corso genere politica istituzioni
- Partecipazione al dottorato nazionale in gender studies

Verrà previsto un addendum sulla riqualificazione delle spese (parte tecnica che serve anche per far diventare il piano un'azione preventiva). Si tratterà di vedere le spese con metodo qualificato. Si menziona come esempio l'ateneo di Modena che ha usato il metodo della capacità per riallacciare il bilancio sulla base di una lente che tenga conto delle differenze delle persone che lavorano in



ateneo per ripensare le spese. Leccese fa presente che i prossimi progetti europei dovranno fare riferimento al bilancio di genere; quindi, il ruolo del CUG è di fondamentale importanza.

La Presidente riporta il caso del nucleo di ascolto all'Università di Nantes. Il CUG potrebbe creare un collegamento più stretto con le psicologhe e fare delle campagne informative sul disagio. Comunicazione efficace, questo è il punto su cui focalizzarsi per il prossimo anno, insieme al lavoro della consigliera di fiducia sul contrasto alla violenza (a partire dal linguaggio, comportamenti, ambiente di lavoro, stress).

3. Carriera alias: linee guida e accordo di riservatezza/confidenziale

La presidente aggiorna riguardo alla carriera alias: le linee guida andranno in approvazione agli organi a gennaio o febbraio. Da luglio 2023 la carriera alias provvisoriamente è stata accordata a chi ne ha fatto richiesta, non nella vecchia modalità del regolamento carriere, ma secondo quella prospettata nel piano strategico 23-25: ovvero secondo il principio dell'autodeterminazione dell'identità di genere. Il regolamento carriere studenti è in revisione nelle parti che interessano rinuncia agli studi e carriera alias. Le linee guida stilate e l'accordo di riservatezza sono frutto di un confronto avvenuto con esperti nell'ambito della Conferenza nazionale dei CUG universitari. In questo confronto è emerso come l'autodeterminazione di genere sia il principio seguito dalla maggior parte degli atenei italiani, come risulta da un'indagine presentata all'università di Modena nel corso dell'ultimo congresso sulla "Metamorfosi dei diritti" a dicembre 2023. L'Università di Macerata ha recepito le linee guida della conferenza nazionale sulla carriera alias già da tempo. La revisione della carriera studenti, l'adozione delle linee guida Unimc sulla carriera alias e dell'accordo di riservatezza, daranno seguito a questa indicazione nazionale.

Le linee guida proposte prevedono il riconoscimento della carriera alias a studenti che ne facciano richiesta facendo domanda alla segreteria studenti di competenza e sottoscrivendo un accordo confidenziale con il Rettore. Dopo attenta discussione delle modalità di attivazione della carriera, dell'accordo confidenziale, tenuto conto dell'importanza dell'autodeterminazione di genere, della riservatezza della procedura e della garanzia del rilascio di un documento identificativo interno uguale per tutta la comunità studentesca (tesserino o badge), l'organo approva le linee guida e l'accordo confidenziale. La componente studentesca, in particolare, esprime un parere ampiamente favorevole, dopo attenta lettura dei documenti e dopo aver contribuito già negli anni passati alla costruzione di un percorso di pieno riconoscimento dell'alias in una modalità demedicalizzata.

4. Consiglio di presidenza della Conferenza nazionale degli organismi di parità universitaria. Prospettive e bilanci

La Presidente prosegue con un report della Conferenza nazionale. Riporta un bilancio positivo di questi 4 anni di mandato, finito la settimana scorsa, seppur svoltosi principalmente in periodo pandemico. La presenza in direttivo ha costituito una finestra molto utile per l'Ateneo al fine di



allinearsi con le pratiche degli altri atenei italiani. Fa presente la volontà di organizzare il Corso di formazione per i CUG 2024 (che ospitammo già nel 2018) alla luce del feedback positivo ricevuto. Viene riportato che alla Conferenza è stata presentata dal CNSU la prospettiva di allargare il direttivo alla rappresentanza studenti/dottorandi. La nuova presidente del direttivo è Ester Cois, esperta di politiche di genere e uguaglianza, dell'Università di Cagliari. Macerata sarà presente nel direttivo nazionale attraverso Elisa Attili (membro PTA).

I temi della Conferenza hanno riguardato quali dovrebbero essere le funzioni del CUG nel futuro. Ad esempio, viene riportata la disputa sulla non redazione PAP (inglobato dal PIAO), dal momento che nel piano di uguaglianza di genere non è presente una parte sul benessere organizzativo. Per quanto riguarda il nostro monitoraggio del PAP 21/23, di 15 azioni previste ne sono state realizzate 14.

Si è discusso anche di azioni per il PTA, come percorsi di mindfulness e life coach (si può pensare di estenderne il contratto, che prevede solo il lavoro con il corpo studentesco, verrà rinnovato a marzo 2024). Si porta come esempio di azione l'Ateneo di Padova che propone una piccola compagnia teatrale con docenti, PTA e studenti e studentesse, si potrebbe ampliare il nostro progetto teatrale. È necessario pensare per i prossimi mesi a un'attività sul benessere trasversale.

Infine, alla conferenza si è molto parlato di carriera alias con diverse prospettive (si rimanda al punto 3 del verbale per il dettaglio).

5. Varie ed eventuali

Nulla da rilevare

La seduta è tolta alle ore 13.30

Segretaria verbalizzante

Lucrezia Cinella

La Presidente del CUG

Natascia Mattucci