
Oggetto: soccorso istruttorio trattativa 5289498

Si trasmette in allegato documentazione integrativa RDO mepa 5289498 relativa all'affidamento del servizio di analisi microstrutturali di provini integri e post mortem nell'ambito del PNRR resp. Berto

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CASSINO E LAZIO MERIDIONALE
PIANO DI AZIONI POSITIVE (PAP) / Gender Equality Plan (GEP)

PREMESSA

L'Università degli Studi di Cassino e Lazio Meridionale ha formulato le seguenti linee direttive del **Gender Equality Plan (GEP)** che contiene le misure dirette a promuovere l'eguaglianza di genere, ai sensi dell'art.48 d.lgs. 198/2006; il documento indica le misure atte ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne, unitamente a quanto già previsto dal **Piano di Azioni positive**, elaborato dal **Comitato Unico di Garanzia**; il Comitato Unico di Garanzia, istituito ai sensi della legge n. 183/2010, ha il compito di individuare situazioni discriminatorie anche non legate al genere, che possano discendere da fattori di rischio evidenziati dalle normative dell'Unione europea; si possono riassumere nell'età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, lingua e ambiti rilevanti quali l'accesso, le condizioni di lavoro, la formazione, le progressioni di carriera e, non ultima, la sicurezza sul lavoro. I riferimenti normativi per l'azione del CUG sono rappresentati dal Decreto Legislativo n. 198 dell'11 aprile 2006, *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"* che ha recepito la Legge n. 125 del 10 aprile 1991 e il decreto Legislativo n. 196 del 23 maggio 2000, dove si prevede che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici predispongano un Piano Triennale di Azioni Positive per la *"rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*.

Il Codice delle Pari Opportunità fra uomo e donna è debitore in modo particolare all'azione costante antidiscriminatoria e innovativa svolta dalla Comunità europea dagli anni Ottanta. Negli ultimi anni, la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo sottolinea l'importanza dello stimolo fornito dalle Pubbliche Amministrazioni; esse possono e devono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione, la realizzazione dei principi di pari opportunità e la valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, finalità presenti anche nel GEP. La disciplina comunitaria si è espressa sulla parità retributiva (dir. 75/117), sulla parità nelle condizioni di lavoro (dir. 76/207), nei regimi professionali, sulla sicurezza sociale (dir. 86/378, modificata nel 1996) e sull'onere della prova nelle discriminazioni (dir. 97/80). La sfida della Commissione Europea prosegue quella proposta dalla **IV Conferenza Mondiale delle donne di Pechino** (1995), con uno dei principi guida, il *mainstreaming*, cioè l'integrazione e la trasversalità delle politiche di genere con le politiche generali, quali il mercato del lavoro, la parità salariale, la parità nei posti di responsabilità, la lotta contro la violenza di genere e la promozione della parità all'esterno dell'UE. Nella strategia quinquennale 2010-2015 adottata dalla Commissione Europea nel settembre 2010, che, ha cercato di realizzare gli obiettivi socioeconomici generali dell'Unione, nota come *Road Map*, si prende atto che i ruoli maschili e femminili continuano a influenzare rilevanti decisioni individuali riguardanti l'istruzione, le scelte professionali, gli accordi di lavoro, la famiglia e la

fertilità. La Strategia Europa 2020 ha fissato obiettivi ancora più ambiziosi della precedente Agenda di Lisbona.

Ai CUG è fatto obbligo di predisporre un **Piano di Azioni Positive triennale**, un documento programmatico che sintetizza il programma teorico e operativo; esso, infatti, intende mettere in atto sia un'azione formativa all'interno dello stesso Comitato sia all'esterno, intendendo con ciò l'ambito lavorativo e il territorio con cui l'Università si relaziona. Il CUG intende proporre e introdurre nel contesto lavorativo azioni positive per riequilibrare disparità di condizioni tra uomini e donne. Il CUG, nel perseguire il benessere lavorativo, ha posto in essere pratiche di ascolto per individuare le esigenze individuali e collettive per poi arrivare all'elaborazione di 'buone prassi'; fra queste, un'organizzazione del lavoro tesa al benessere lavorativo e all'equilibrio tra responsabilità professionali e vita familiare, intendendo per carichi familiari non quelli legati ai figli/figlie, ma anche quelli derivanti da persone anziane a carico, e persone con difficoltà psico-fisiche. Per la progettazione di azioni positive, è fondamentale, come per il GEP, un'azione di monitoraggio preventivo sulla progressione delle carriere e sull'applicazione della normativa nazionale sulla composizione delle commissioni di concorso (d.lgs. n. 198/2006). Le azioni positive di volta in volta proposte e promosse dal CUG, secondo lo spirito originario della legge n.125/1991, raccogliendo anche l'eredità del Comitato Pari Opportunità che ha operato nell'Ateneo per più di dieci anni, pongono in essere misure temporanee volte a ristabilire un equilibrio paritario, con l'attenzione alla valorizzazione del lavoro, al benessere organizzativo, e della qualità della vita nel luogo di studio.

OBIETTIVI DEL GENDER EQUALITY PLAN

Il GEP privilegia aree d'intervento che da un lato usufruiscono dei risultati di alcune attività già poste in essere dal CUG, come la diffusione di una nuova cultura organizzativa, dall'altra vanno approfondite e innovate; in particolare, la conciliazione tra vita e lavoro, l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali, l'eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle professioni di carriera, l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti, misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Fra gli obiettivi del GEP, quindi, l'azione di monitoraggio e implementazione dello smart working, non sarà orientata a rendere ancora più compatibile il doppio lavoro svolto dalle donne, nel luogo di lavoro e extra domestico, ma ad accrescere il benessere personale e insieme lavorativo, equiparando le possibilità di miglioramento professionale e avanzamenti di carriera fra uomini e donne. In tal senso, l'attivazione di uno sportello d'ascolto già proposto dal CUG servirà a 'raccogliere' le rilevazioni, elaborarle anche per via grafica e a rendere note le eventuali misure da adottare in concreto.

Per un'azione di monitoraggio sono quindi indispensabili i dati statistici forniti dal Nucleo di valutazione dell'Ateneo, quelli ricavabili dalla Banca Dati del Mur, con la rilevazione delle differenze di genere nei vari Dipartimenti, sia negli iscritti, sia nel personale docente, che in quello amministrativo. Dalle rilevazioni che sono già in atto, per la prossima formulazione delle Linee Guida di un bilancio di genere, potranno essere pianificate azioni positive finalizzate a rimuovere eventuali

comportamenti discriminatori, ma anche processi di auto segregazione formativa e professionale. Il monitoraggio compreso nel Bilancio di Genere sarà fondamentale per avere un quadro statistico indispensabile per le persistenti disparità decisionali nelle commissioni di concorso, e lo squilibrio di genere esistente nelle carriere universitarie, soprattutto nei ruoli apicali. Il monitoraggio si estenderà anche all'ascolto di particolari esigenze studentesche quali ad esempio il diritto allo studio nel caso di studenti transex, le cosiddette Carriere Alias.

Nell'individuare fattispecie di discriminazione, in relazione alla sicurezza sul lavoro, va tenuta presente anche la cosiddetta "medicina di genere", che può aiutare ad approfondire la diversità di reazione fisico-mentale-psicologica nei due generi e i rimedi applicabili. Di qui, tra i 'Progetti di fattibilità' del GEP, la costituzione di un Servizio di Medicina Preventiva di Ateneo. Inoltre, soluzioni specifiche di flessibilità temporale e/o spaziale nell'organizzazione del lavoro per quelle funzioni che non prevedono il rapporto diretto col pubblico e/o a favore di lavoratrici in gravidanza, non considerate come soggette da tutelare, ma portatrici di diritti e specificità.

Per l'uguaglianza della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti sono già presenti nell'Ateneo discipline di genere, quale *Pensiero politico e questione femminile*, e occasionalmente insegnamenti presenti nell'offerta didattica di taluni Master. Nella revisione dell'offerta formativa, per l'anno accademico 2021-2022, insegnamenti sulla formazione di genere sono stati inseriti nelle competenze trasversali. Da tre anni inoltre l'Università porta avanti un progetto di diffusione delle culture **Stem (Science Technology Engineering and Mathematics)** collegato alle scuole del territorio. Il PAP/GEP si propone inoltre di organizzare seminari o cicli di lezioni su tematiche di pari opportunità, in particolare, agli studenti dei corsi di laurea destinati alla formazione degli insegnanti.

Le disparità fra i due sessi nell'orientamento agli studi e nella sua prosecuzione possono riguardare non solo gli obiettivi, ma anche l'accesso alle informazioni preliminari; il GEP intende quindi anche incrementare la conoscenza per la reperibilità di fondi di diversa provenienza; le rappresentanze degli organismi studenteschi dovrebbero fare opera di diffusione della ripartizione antidiscriminatoria delle risorse necessarie alla didattica: borse di dottorato, assegni di ricerca.

Le linee d'indirizzo del Piano **CUG/GEP** approvate dal Rettore dell'Ateneo, al termine dei passaggi negli organi di governo, verranno formalizzate sia con atti interni (circolari, direttive), sia con la pubblicazione sul sito web dell'Ateneo e periodicamente monitorate.