

## **Tullia Gallina Toschi, Presidente del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità**

**Intervista rilasciata per il Bilancio Sociale e contenuti dell'intervento di presentazione del CUG all'Ateneo.**

*1) Può illustrarci quali sono le funzioni di cui si occupa il Comitato che presiede? Può farci qualche esempio concreto di azione intrapresa per promuovere le uguaglianze all'interno dell'Ateneo?*

Le funzioni del CUG sono definite dalla legge, dallo Statuto di Ateneo e dal Regolamento CUG e, in gran parte, riprendono le funzioni assegnate al precedente Comitato per le Pari Opportunità che i comitati di garanzia hanno sostituito ed integrato, estendendole tuttavia anche alla valorizzazione del benessere di chi lavora e al contrasto di tutte le forme di discriminazione (non solo quelle di genere). Sono pertanto assegnate al CUG funzioni consultive, nonché funzioni propositive volte a creare in Ateneo una cultura delle pari opportunità e a contrastare tutti i tipi di discriminazione (dal *mobbing* a tutto ciò che può peggiorare la condizione di benessere lavorativo).

Desidero chiarire che il CUG non è un “tribunale”, né una giuria; non giudica, non punisce. Non ha finalità né poteri di intervento nei confronti di casi singoli, ma può contribuire ad attivare una rete di “garanzia”. Questa rete si estende in ogni area di possibile discriminazione o malessere lavorativo e coinvolge, per esempio, il Consigliere di fiducia e lo sportello d'ascolto per il disagio lavorativo, rivolto, quest'ultimo al personale tecnico e amministrativo. Le segnalazioni che giungono al CUG vengono considerate con la massima attenzione, come eventi esemplificativi o meccanismi da verificare in una logica di prevenzione di ogni ingiusta discriminazione e valutate in una visione più ampia, finalizzata alla prevenzione ed alla ricerca di azioni positive a beneficio di tutto l'Ateneo. A questo proposito, il CUG può proporre indagini conoscitive e indagini di clima in Ateneo, o valutare, in merito a quanto già in atto, quanto queste siano idonee a prevenire e rimuovere discriminazioni di qualunque natura (non solo in ambito di genere). Rientrano inoltre tra le funzioni del CUG la formulazione di pareri non vincolanti, ma di carattere pubblico e ufficiale, e quindi resi noti, sui piani di formazione del personale, sulle forme di flessibilità lavorativa e sui tanti possibili interventi di conciliazione vita-lavoro.

Il CUG deve operare in rapporto costante con gli Organi dell'Ateneo, al fine di creare un dialogo continuo volto alla costruzione di politiche orientate verso obiettivi comuni. È inoltre importante chiarire che tutte le azioni del CUG si declinano all'interno di una Istituzione che si occupa di didattica di alta formazione e di ricerca e quindi in un terreno che è, e deve restare competitivo e di eccellenza.

L'opposizione a meccanismi discriminatori, intendendo con questo termine ogni ingiusta discriminazione, non deve essere confusa con una possibile mancanza di selezione o una non perseguimento del merito, aspetti che, al contrario, devono essere liberati da possibili meccanismi di disturbo e sono invece elementi chiave per l'Alma Mater. Al contrario, l'opposizione alle possibili discriminazioni, ai pregiudizi di genere (*gender bias*) ad esempio, e, al contrario la valorizzazione del benessere lavorativo, hanno come vettore e come obiettivo finale la possibilità di palesarsi del merito, attraverso la rimozione di ogni possibile impedimento o frustrazione frenante.

## **2) Come valuta ad oggi lo stato delle Pari Opportunità nell'Ateneo, specie nel mondo della ricerca?**

Direi che possiamo considerarci ad uno stadio di partenza. L'Università di Bologna ha iniziato un percorso con il precedente Comitato per le Pari Opportunità che non si è mai arrestato ed, anzi possiede solide basi culturali sia sul piano della didattica che della ricerca. Tuttavia, la stratificazione della presenza del rapporto uomo-donna nei diversi ruoli dell'Ateneo ancora esiste ed è di tutta evidenza. Se analizziamo i dati tratti, ad esempio dal Bilancio Sociale dell'Alma Mater emerge un rapporto di genere (nr. donne/nr. uomini) pari ad 1,28 tra gli studenti iscritti, rapporto che scende progressivamente dalla base verso l'apice, fino a giungere allo 0,27 tra i Professori Ordinari. Questa stratificazione, che è anche la fotografia di epoche storiche diverse, si riproduce pressoché in tutti gli Atenei, in Italia ed in Europa. Infatti, analizzando i dati pubblicati in un recente rapporto dell'Unione Europea<sup>1</sup>, ciò che emerge è che l'Università di Bologna si colloca in termini stratificazione di genere in una situazione che è nella media Europea. Posso affermare che l'Alma Mater sta effettuando la raccolta dei dati sulla stratificazione di genere al suo interno, con la volontà di stilare un bilancio di genere e di elaborare un Piano di Eguaglianza di Genere, che è anche una delle strategie di implementazione delle Istituzioni di Alta formazione promosse e finanziate dalla Commissione Europea. Questo perché resta senz'altro una differenza di base nella possibilità di espressione massima delle capacità delle donne in Ateneo, che si ripercuote anche nell'ambito della ricerca.

Facendo riferimento ai dati pubblicati nel Rapporto dell'ANVUR del 2013<sup>2</sup>, emerge che, in ambito nazionale, considerando progetti coordinati da donne e guardando ai risultati la stessa stratificazione dei dati per genere che si trova, in termini di ruolo, andando dalla base ai vertici, si ripropone anche nei dati quantitativi che fanno riferimento alle ricerche. E, in questo senso, con decisione il CUG e lo

---

<sup>1</sup> Directorate-General for Research and Innovation (2012), *She Figures 2012. Gender in research and innovation. Statistics and indicators*, European Commission, Brussels.

<sup>2</sup> Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca – ANVUR (2013), *Rapporto sullo stato del sistema universitario e della ricerca*, Roma.

stesso Ateneo devono intervenire per migliorare la valorizzazione delle donne ricercatrici e docenti ed appartenenti al personale tecnico ed amministrativo.

### ***3) Su quali ambiti l'Ateneo intende maggiormente investire nei prossimi anni?***

Il CUG al momento della sua nomina, avvenuta alla fine di dicembre 2013, ha presentato la prima relazione al Dipartimento della Funzione Pubblica al fine di dare informazione della propria operatività. Tra le azioni programmate ed in parte già intraprese a inizio 2014 vi è l'impegno specifico a partecipare a bandi europei volti alla rimozione delle discriminazioni, ad esempio finalizzati a ridurre gli ostacoli nel progresso della carriera delle ricercatrici e nell'ottica del riequilibrio di genere. Si tratta di progetti che devono essere condotti con l'approvazione, in collaborazione e con il supporto delle cariche e degli Organi di Ateneo, volti a realizzare un Piano di Eguaglianza di Genere per l'Alma Mater; in un'ottica di genere si tratta del passo più ambizioso e dichiarato che si possa progettare per un Ateneo.

Il CUG, da gennaio 2014 si è già riunito per cinque sedute ordinarie, ha inviato dei contributi per il processo di revisione del Codice Etico dell'Alma Mater e, dopo un esame approfondito, ha formulato un parere positivo sul piano di formazione del PTA, chiedendo al settore formazione una collaborazione sinergica dalla quale ci si aspetta, in futuro, una revisione del piano effettuata in modo congiunto, con una attenzione particolare alle tematiche di prevenzione e rimozione delle discriminazioni e nella direzione del benessere lavorativo. Ha inoltre revisionato i dati dell'Indagine di Clima rivolta al PTA a inizio 2014, e fornito suggerimenti per la disaggregazione dei dati in termini di genere per le future indagini che verranno svolte.

Il CUG ha affrontato anche, sempre nell'ottica della rimozione delle discriminazioni, l'argomento della valutazione della ricerca in Ateneo sottolineando la necessità, da parte della Commissione per la Valutazione della Ricerca in Ateneo, di prendere in considerazione una serie di proposte per la misura qualitativa e quantitativa della ricerca, in un'ottica di trasparenza, di tendenza ad una maggiore omogeneità, al fine di porre in essere un meccanismo più equilibrato ed equo che tenga conto, come previsto dai criteri per l'ASN, "dei periodi di congedo per maternità e di altri periodi di congedo o aspettativa, previsti dalle leggi vigenti e diversi da quelli per motivi di studio."

Il CUG ha chiesto chiarimenti, discusso e fornito alcuni suggerimenti ad APOS in merito al sistema sperimentale di valutazione del personale TA ed ha espresso un parere positivo in merito alla bozza di proposta sulla flessibilità delle linee orarie di lavoro del PTA.

