



Università degli Studi “G. d’Annunzio”

Chieti – Pescara

Comitato Unico di Garanzia

Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI
COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Relazione del Comitato Unico di Garanzia (All. 2)

ANNO 2019



Università degli Studi “G. d’Annunzio”

Chieti – Pescara

Comitato Unico di Garanzia

Ai vertici dell’ Università degli Studi “G. d’Annunzio”

Chieti - Pescara

ateneo@pec.unich.it

Magnifico Rettore

Chiar.mo Prof. Sergio Caputi

Direttore Generale

Dott. Arch. Giovanni Cucullo

Al Nucleo di Valutazione dell’Università degli
studi “G. d’Annunzio” Chieti - Pescara

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri

Dipartimento della Funzione Pubblica

Dipartimento delle Pari Opportunità

monitoraggiocug@governo.it

e, p.c.

alla Prorettrice Università degli Studi “G.
d’Annunzio” di Chieti - Pescara

Prof. Augusta Consorti

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2019

PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le “*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG*” così come integrata dalla presente direttiva.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: da un lato fornire un quadro della situazione del personale, basando l’analisi sui dati forniti dall’Amministrazione; dall’altro, costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall’amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: **attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.**

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consiglieria di parità ecc.)

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Relativamente al personale TECNICO AMMINISTRATIVO, che ammonta a n. 324 unità, la maggioranza sono donne, pari al 58,6%.

Per entrambi i sessi, le fasce d’età più numerose sono quelle centrali: per gli uomini dai 51 ai 60 anni e per le donne cospicua è la presenza anche delle 40-50enni.

Circa la distribuzione lungo la scala gerarchica, in generale il personale di entrambi i sessi si concentra nelle categorie media e bassa (B e C). Quanto ai livelli apicali abbiamo 28 uomini inquadrati nella categoria D a fronte di 41 donne. Come elevate professionalità abbiamo 3 uomini e 4 donne. Anche nelle posizioni di responsabilità non dirigenziali del personale tecnico-amministrativo sono presenti più donne che uomini.

Dalle tabelle sui titoli di studio, almeno ad una prima analisi – suscettibile di approfondimento e che necessiterebbe invero di tabelle diversamente organizzate – sembra emergere una ripartizione sostanzialmente equivalente di titoli di studio tra i due generi. Tuttavia si può riscontrare la tendenza tra le donne a presentare titoli più elevati in relazione ai ruoli ricoperti. Viceversa tra gli uomini si osserva una maggiore presenza dei titoli di studio meno elevati, sia in assoluto che in relazione ai ruoli ricoperti, per lo meno nei ruoli intermedi (categorie C e D).

Riguardo ai DOCENTI, sono in tutto n. 691 unità di cui 406 uomini e 285 donne. Le fasce d’età più numerose per gli uomini vanno dai 51 ai 60 e per le donne dai 40 ai 50 anni; relativamente ai docenti giovani, sotto i 30 anni, si registra la presenza di solo 2 uomini e nessuna giovane donna.

Quanto alla retribuzione, il divario economico è a svantaggio delle donne ai livelli più alti della carriera (arrivano in quelle posizioni più tardi); le donne sono invece meglio pagate ai livelli più bassi, probabilmente perché accumulano anzianità in questi ruoli, nel senso che hanno carriere più lente.

In generale si nota anche per l’Ateneo d’Annunzio un dato in linea con il profilo nazionale, riconducibile alla cosiddetta “femminilizzazione” del pubblico impiego. La maggioranza del personale è inquadrata nei livelli medi e bassi e vi rimane per lungo tempo, spesso per l’intera vita professionale (cfr. carriere orizzontali); le donne, ancorché più numerose, sono per lo più presenti ed inquadrare nei livelli medi e bassi, ove assai spesso rimangono bloccate, scontando il fenomeno della c.d. “segregazione verticale”. La componente maschile del personale amministrativo nell’Ateneo d’Annunzio – pur essendo meno numerosa di quella femminile – ricopre maggiormente (in percentuale) qualifiche professionali superiori.

Tuttavia c’è da dire che nell’ultimo biennio le posizioni apicali del personale amministrativo hanno registrato un consistente ingresso di personale femminile.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Quanto alle misure di conciliazione come part-time e congedi parentali interessanti il personale TECNICO AMMINISTRATIVO, sono le donne maggiormente coinvolte. Relativamente ai congedi parentali la percentuale tra i sessi è di 29% per gli uomini e 70% delle donne; la flessibilità oraria è

richiesta invece maggiormente dagli uomini. Questo significa che la necessità di orari di lavoro flessibili per gli uomini è occasionale, mentre per le donne è strutturale e dunque connaturata all’organizzazione e ai tempi delle loro vite.

Riguardo ai DOCENTI, a parte i congedi di maternità/paternità, non si registrano particolari dati degni di nota.

SEZIONE 3. PARITA’/PARI OPPORTUNITA’

a) Piano Triennale di Azioni Positive 2018-2020 – Adottato settembre 2018

Piano delle Azioni Positive 2018-2020, predisposto dal CUG e approvato dal Senato Accademico dell’Ateneo “G. d’Annunzio” di Chieti-Pescara nel corso della seduta dell’11-09-2018 (Verbale Prot. 68387 del 30-10-2018), e ratificato nel successivo CDA del 25-09-2018.

Il PAP è stato successivamente aggiornato dal CUG nel gennaio 2020; verrà in ogni caso redatto nuovamente per il triennio 2021-2023.

Misure del PAP 2018-2020 attuate nell’anno precedente e misure previste per l’anno in corso:

- Nell’ambito dell’**OBBIETTIVO 1** - Accrescere la cultura dell’uguaglianza e delle pari opportunità, attraverso azioni di sensibilizzazione, informazione e formazione (finanziamento circa 4000,00 €)

Azioni realizzate, da ripetere anche per l’anno in corso:

1) Organizzazione di convegni, incontri, seminari sulle tematiche dell’uguaglianza, delle pari opportunità e della violenza di genere, nonché del benessere organizzativo e biopsicosociale destinati a studenti e studentesse, personale docente, tecnico-amministrativo e al pubblico esterno (terza missione)

2) Potenziamento dell’attività di divulgazione delle iniziative intraprese dal CUG: presentazione delle azioni positive pianificate, delle attività di rete attivate con altri organismi di parità (es. protocolli di intesa, patrocini, adozione di documenti come la Carta delle donne del mondo, il Regolamento delle Carriere Alias per le persone transgender), degli esiti delle indagini interne volte a comprendere la cultura di parità e il clima organizzativo della comunità universitaria.

3) Organizzazione di eventi di sensibilizzazione e formazione (convegni, seminari, giornate di studio) sulle tematiche di pari opportunità, sul contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere (cfr. Relazioni annuali).

- Nell’ambito dell’**OBBIETTIVO 2** - Promuovere la digitalizzazione delle politiche per le pari opportunità (promozione della cultura di genere)

Misure realizzate e da ripetere anche per l’anno in corso (in modo continuativo):

Sviluppo e aggiornamento costante del sito dedicato al CUG (ruolo, funzioni, attività ed iniziative) e alle sue tematiche e ambiti di intervento (Pari Opportunità, benessere lavorativo)

- Nell’ambito dell’**OBBIETTIVO 3** - Monitorare il contesto, attraverso statistiche di genere ed indagini nella comunità universitaria

Misure realizzate:

- 1) Raccolta dati statistici relativi ai lavoratori e agli studenti di tutte le strutture dell’Ateneo “G. d’Annunzio”, finalizzate alla realizzazione del Bilancio di genere e del Piano delle Azioni Positive
- 2) Redazione e divulgazione del Bilancio di genere (finanziamento 2000 € per la comunicazione/pubblicazione)

- Nell’ambito dell’**OBIETTIVO 7** – Rimuovere le discriminazioni nel linguaggio amministrativo

Misure da realizzare nell’anno in corso e nei successivi:

Redazione e divulgazione delle “Linee guida per l’uso del genere nel linguaggio amministrativo” in Ateneo

b) **Adozione del Bilancio di Genere**

Il Bilancio di Genere dell’Ateneo d’Annunzio è stato approvato dal Senato e CdA dell’Ateneo “G. d’Annunzio” nel settembre 2018 e presentato ufficialmente alla comunità accademica con un evento dedicato, nel successivo mese di novembre 2018.

La redazione del documento, contenente anche il PAP - Piano delle Azioni Positive, come momento di programmazione strategica, è stato un lavoro impegnativo che ha richiesto una lunga gestazione, iniziata nel 2016 con la fase della raccolta dei dati e successiva analisi e studio fino ad arrivare al documento finale.

Realizzato su proposta e iniziativa del CUG, con la guida della Prorettrice dell’Ateneo, la Prof. Augusta Consorti, il Bilancio di Genere è stato materialmente redatto dal Gruppo di lavoro sul Bilancio di Genere, nominato dal CUG e composto da componenti del Comitato e da studiose e ricercatrici dell’Ateneo, che hanno lavorato in costante comunicazione e sinergia con il CUG stesso.

Il documento è stato anche condiviso con il Gruppo di lavoro sulle tematiche di genere attivo all’interno della CRUI, nel corso di un evento interamente dedicato ai Bilanci di Genere delle Università italiane organizzato dalla CRUI presso il MIUR nel mese di novembre 2018

Il Bilancio di Genere dell’Ateneo “G. d’Annunzio” descrive l’istituzione e il quadro complessivo di tutte le sue componenti (studenti, docenti, personale TA) dal punto vista del genere; è uno strumento prezioso per conoscere a fondo la nostra organizzazione, che rientra nel ciclo della performance ed è utile in particolare per pianificare azioni positive volte a eliminare le disuguaglianze e migliorare la gestione. Il documento è disponibile liberamente sul sito dell’Ateneo, scaricabile e stampabile on demand <https://www.unich.it/ateneo/organizzazione/organ-di-controllo-consultivi-e-di-garanzia/comitato-unico-di-garanzia-cug-6>.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

L’Università degli Studi “G. d’Annunzio” di Chieti-Pescara, in attuazione dell’art. 14, comma 5 D. Lgs. 150/2009 e dell’art. 20, comma 3 D. Lgs. 33/2013 svolge periodicamente indagini sui livelli di **Benessere Organizzativo** mediante somministrazione di un *Questionario*.

L’indagine sul *Benessere Organizzativo* è ricompresa nel progetto “Good Practice” che coinvolge 26 Atenei italiani coordinati dal Politecnico di Milano ed ha come obiettivo quello di rilevare aspetti legati ai servizi forniti dall’Ateneo.

L’indagine si articola sulla base di due rilevazioni: lo studio dell’efficienza e lo studio dell’efficacia di 25 servizi tipici erogati dagli Atenei i cui risultati sono messi a confronto con quelli degli altri partecipanti con lo scopo condiviso di perseguire una logica di miglioramento continuo del proprio operato.

Nel 2018 il questionario sui livelli di benessere organizzativo, rigorosamente in forma anonima, è stato compilato in via informatizzata da n. **96** unità di personale tecnico-amministrativo e collaboratori esperti linguistici, su un totale di n. **357** destinatari ovvero dal **26,61%** dei destinatari.

In attuazione della vigente normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (artt.15, 17, 28 e 29 del D. Lgs 81/2008 e ss.mm.ii.) l’Università degli Studi “G. d’Annunzio” di Chieti-Pescara ai fini della **Valutazione dei Rischi da Stress Lavoro-Correlato**, ha avviato la rilevazione delle informazioni inerenti ai fattori di rischio.

La metodologia utilizzata per la raccolta è frutto di una revisione critica della proposta del Network Nazionale per la Prevenzione Disagio Psicosociale nei luoghi di lavoro e consta di 3 macro fasi:

- ✓ Fase propedeutica - di preparazione ed organizzazione delle attività di valutazione, di costituzione del Gruppo di Gestione della Valutazione, di sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale;
- ✓ Valutazione preliminare - di analisi degli eventi sentinella e degli indicatori di contenuto e contesto del lavoro;
- ✓ Valutazione approfondita finalizzata alla rilevazione delle percezioni dei lavoratori riguardo agli aspetti di contenuto e contesto del lavoro.

Per la **Valutazione Preliminare** è stato predisposto uno strumento denominato “**lista di controllo**” che, sulla base di quanto indicato dalla Commissione Consultiva, rappresenta la prima attività da svolgere per una corretta valutazione del rischio da stress lavoro-correlato.

Tale strumento contiene ulteriori indicatori, oltre agli indicatori elencati dalla Commissione stessa, suddivisi per “famiglie” (eventi sentinella, fattori di contenuto del lavoro e fattori di contesto del lavoro).

AREA I	AREA II	AREA III
EVENTI SENTINELLA Indicatori aziendali	CONTENUTO DEL LAVORO	CONTESTO DEL LAVORO
Infortuni Assenza per Malattia	Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	Funzione e cultura organizzativa
Assenze dal lavoro Ferie non godute	Pianificazione dei compiti	Ruolo nell’ambito dell’organizzazione
Rotazione del personale	Carico di lavoro – ritmo di lavoro	Evoluzione della carriera

Il calcolo del **Punteggio Rischio** è ottenuto sommando i *Totali Punteggio Area* (punt. Eventi sentinella + Contenuto del lavoro + Contesto del lavoro).

La **Valutazione Approfondita** prevede la *valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori* utile all’identificazione e caratterizzazione del rischio da stress lavoro-correlato e delle sue cause, affiancando ed integrando l’analisi degli indicatori oggettivi previsti nella valutazione preliminare.

Il questionario utilizzato per la raccolta delle informazioni è stato somministrato al personale tecnico amministrativo (n. **347 unità**) e compilato dal **51,9%** dei destinatari.

Il rischio rilevato è risultato MEDIO-BASSO.

Le misure di miglioramento individuate in seguito alla valutazione preliminare dei rischi legati a stress lavoro-correlato, sono attuate secondo un programma elaborato dal Datore di lavoro, coadiuvato dal Gruppo di Gestione, in funzione del livello di rischio ottenuto.

I dati raccolti dal Servizio Prevenzione e Sicurezza sono contenuti nella relazione valutazione rischi DVR STRESS UNICH del 17/12/2018.

L’Università degli Studi “G. d’Annunzio” di Chieti-Pescara ha adottato un proprio Codice Etico – attuativo dell’art. 2, comma 1, della Legge 240/2010 e dell’art.76 dello Statuto di Ateneo – e un Codice di Comportamento ai sensi dell’art. 54 comma 5 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, integrando e specificando i contenuti e le direttive di cui al Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, emanato con D.P.R.16/04/2013 n. 62, denominato “Codice di comportamento nazionale”.

Il Codice Etico <https://www.unich.it/sites/default/files/allegati/19-05-2014/codiceeticouda.pdf> dell’Università degli Studi “G. d’Annunzio” di Chieti-Pescara determina i valori fondamentali della comunità universitaria in quanto promuove il riconoscimento e il rispetto dei diritti individuali, nonché l’accettazione di doveri e responsabilità e detta le regole in termini etici delle relazioni interne ed esterne all’Ateneo.

Il Codice di Comportamento https://www.unich.it/sites/default/files/allegati/28-01-2016/codice_comportamento_universita_g._dannunzio_di_chieti.pdf (emanato con D.R. n. 98 del 27.01.2016) definisce i doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti dell’Ateneo sono tenuti ad osservare.

Le norme individuate nel Codice di Comportamento mirano ad eludere ogni forma di discriminazione e di abuso, a regolare i casi di conflitto di interessi o di proprietà intellettuale, nonché definiscono i doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta connessi alle attività di servizio di tutto il personale tecnico e amministrativo, collaboratori ed esperti linguistici, personale in comando, distacco e fuori ruolo, tecnologi di cui all’art. 24 bis della L. 240/2010, nonché di dirigenti dell’Università degli Studi “G. d’Annunzio” di Chieti-Pescara e si estende anche ai collaboratori e consulenti a qualsiasi titolo dell’Ateneo.

L’adozione del Codice di Comportamento rappresenta una delle azioni e misure principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione previste dalla Legge n.190 del 06/11/2012.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Nel nostro Ateneo il ciclo della performance è stato avviato in ritardo rispetto alle previsioni normative. Il primo piano della performance, infatti, fu adottato solo a settembre 2013, con almeno due anni di ritardo. La performance ha svolto un percorso faticoso ed irto di ostacoli

Comitato Unico di Garanzia

pur restando nell’alveo della correttezza e del rispetto della normativa vigente. Dal 2014 le relazioni sulla performance sono state sempre validate dal Nucleo di Valutazione che ha sempre colto l’occasione per sottolineare le difficoltà in cui il ciclo della performance era stato realizzato.

Tali difficoltà sono dovute prevalentemente alla cronica carenza di personale tecnico-amministrativo nell’Ateneo. Secondo il MUR il rapporto personale docente e ricercatore/personale tecnico e amministrativo dovrebbe essere di 1/1 mentre nel nostro Ateneo in questi anni si è attestato ad 1/0,49.

La carenza di personale riguarda anche i funzionari. Fino al 2015 non vi erano dirigenti, erano in servizio solo due funzionari di livello EP ed un numero insufficiente di funzionari di livello D.

Uno scenario di questo tipo non rende solo difficile l’attuazione della performance, la rende impossibile. La totale assenza di una piramide gerarchica, con pochi funzionari che fanno capo direttamente al Direttore Generale, è proprio la negazione stessa della performance. Questa invece si basa su obiettivi strategici attribuiti al Direttore Generale; gli obiettivi strategici attraverso un processo a cascata vengono via via attribuiti ai dirigenti, ai funzionari EP, ai funzionari D, e infine vengono redistribuiti a tutto il personale degli uffici.

Le difficoltà evidenziate – quali l’eccessivo carico di lavoro dei funzionari, la carenza di personale del Settore Performance – hanno indotto tutti coloro che hanno operato nella performance, dal momento del suo avvio e quindi anche nel 2019, a concentrarsi sugli adempimenti essenziali. Questi ultimi risultavano determinanti ai fini di un corretto svolgimento del ciclo della performance e garantivano la validazione della relazione finale. Per tale ragione è stata data loro la precedenza. Tale circostanza ha posto gli obiettivi di pari opportunità nella performance in secondo piano, lasciando tali materie di esclusivi competenza e interesse del CUG. In conclusione, ci si è limitati a monitorare l’attività svolta dal CUG, puntualmente riassunta nella relazione sulla performance 2019, esaminata ed approvata dal Consiglio di Amministrazione e dal Nucleo di Valutazione.

Ad ogni modo, anche sulla spinta delle indicazioni della presente Direttiva, per l’anno 2020 sono stati inseriti alcuni obiettivi direttamente legati all’azione del CUG e al tema delle Pari opportunità, che rientrano in attività e azioni concretamente portate avanti in Ateneo dal CUG, e che si spera di attuare anche quest’anno nonostante le condizioni di difficoltà attualmente createsi a causa dell’emergenza sanitari Covid-19.

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Anno 2019

A. OPERATIVITA’

Nomina e composizione

All’inizio dell’anno 2019 il primo Comitato nominato il 6-11-2014 per il quadriennio 2014-2018 ha portato a termine il suo mandato, con l’ultima riunione del 22 gennaio 2019.

In seguito alle procedure di interpello e nomina come previste dal Regolamento per la disciplina della costituzione, composizione e funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (emanato con D.R. n. 349 del 26 marzo 2014), gli Organi di Ateneo hanno proceduto alla designazione del nuovo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, per la

Comitato Unico di Garanzia

valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, per il quadriennio 2019-2022.

Dal DR 4616 del 2018, Prot. N. 79653 del 20-12-2018 e ssgg. integrazioni, il CUG 2019-2022 alla data del 31-12-2019 risultava così costituito:

Rappresentanti dei Professori di ruolo e dei Ricercatori universitari, ivi compresi i collaboratori linguistici a tempo indeterminato designati dai SINDACATI

Prof.ssa Francesca Alparone

Prof.ssa Sandra Rosini

Prof.ssa Oriana Trubiani

Prof.ssa Barbara Iannone – Supplente

Rappresentanti dei Professori di ruolo e dei Ricercatori universitari, ivi compresi i collaboratori linguistici a tempo indeterminato designati dal SENATO ACCADEMICO

Prof.ssa Adele Bianco

Dott.ssa Maria Grazia Del Fuoco

Dott.ssa Ottavia Aristone

Dott. Ugo Perolino – supplente

Rappresentanti del Personale tecnico-amministrativo, ivi compresi i collaboratori linguistici a tempo indeterminato designati dai SINDACATI

Dott.ssa Donatella Di Renzo

Dott.ssa Francesca Cermignani

Dott. Simone Calci

Dott. Antonio Appignani – supplente

Rappresentanti del Personale tecnico-amministrativo, ivi compresi i collaboratori linguistici a tempo indeterminato designati dal SENATO ACCADEMICO

Dott.ssa Felicia D'Apolito

Dott. Fabio Monteverde

Sig. Luigi Fusella

Dott.ssa Angela Loy Williams – supplente

Rappresentante dei Dottorandi e degli Specializzandi designato dal SENATO ACCADEMICO

Dott.ssa Francesca Diomede

Rappresentanti degli Studenti designati dalla CONSULTA DEGLI STUDENTI

Annamaria Mastantuoni

Mariantonietta Ramundo

In base al *Regolamento per la disciplina della costituzione, composizione e funzionamento del Comitato Unico di Garanzia* (Art. 2, Comma 11), il Comitato ha eletto al proprio interno la Presidente, nel corso della sua prima riunione, in data 30-01-2019.

Come Presidente, eletta all'unanimità, è risultata la dott. Francesca Cermignani, già Presidente uscente.

Sia la Presidente che diversi componenti del nuovo CUG provengono dalla precedente esperienza, avendo confermato la propria disponibilità all'incarico al fine di assicurare

Comitato Unico di Garanzia

continuità, ottimizzare l’azione del precedente organismo, e non disperdere lavori ed azioni intrapresi (come da PAP 2018-2020) la cui realizzazione si esplica nel corso del medio-lungo periodo.

Nondimeno nuovi e preziosi componenti si sono aggiunti apportando alla squadra nuove professionalità e nuovi spunti.

Come già nel precedente mandato, anche questo nuovo CUG ha coinvolto attivamente e fin da subito i anche i componenti supplenti, facendo tesoro del loro contributo in diverse situazioni ed eventi (cfr. *infra*).

Risorse

Il CUG redige il Piano delle Azioni Positive triennale, approvato dall’Ente; nel PAP è indicato un budget, accantonato per l’attuazione delle azioni indicate (cfr. *infra*), a questo budget il CUG fa riferimento per le spese eventualmente da affrontare nella sua attività (eventi, formazione, attività di rete)

Riconoscibilità / visibilità

Spazi fisici e virtuali, eventi

Il CUG non dispone di un proprio ufficio o spazio fisico deputato all’interno dell’Ateneo, e per le sue riunioni utilizza gli spazi istituzionali messi liberamente a disposizione dagli Organi (in genere la Sala Consiliare).

Ha invece un suo spazio virtuale: uno spazio dedicato sul sito dell’ateneo, che il Comitato ha organizzato con tutte le informazioni complete che riguardano la sua composizione e l’attività che porta avanti, e che tiene costantemente aggiornato (cfr. *infra*, B.1.3).

Come da PAP, il CUG organizza con costanza eventi (seminari, convegni, mostre, spettacoli, e altro), momenti di incontro ad approfondimento che hanno anche lo scopo di promuovere la visibilità del CUG stesso e di promuovere i temi di cui si occupa (cfr. *infra*, *Attività*).

Normativa che regola rapporti Amministrazione / CUG

- *Regolamento per la disciplina della costituzione, composizione e funzionamento del Comitato Unico di Garanzia* - emanato con D.R. n. 349 del 26 marzo 2014
- [Disciplina interna di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia dell’Università “G. d’Annunzio”](#) (documento interno per disciplinare il funzionamento del Comitato, redatto e approvato dal CUG in seduta del 10-02-2016)

B. ATTIVITA’

Nel corso del 2019 il Comitato si è riunito n. 12 volte, tra riunioni ordinarie e incontri legati agli eventi organizzati:

- 1) 22 gennaio – Ultima riunione vecchio CUG
- 2) 30 gennaio – Prima riunione: insediamento del nuovo CUG ed elezione Presidente
- 3) 7 febbraio – Riunione ordinaria
- 4) 27 febbraio – Riunione ordinaria
- 5) 8 marzo – Evento per Giornata internazionale della donna (Convegno: *Donne e lavoro. Passato, presente e futuro*).

- 6) 15 maggio – Riunione ordinaria
- 7) 12 giugno – Riunione ordinaria
- 8) 10 luglio – Riunione ordinaria
- 9) 2 ottobre – Riunione ordinaria

Comitato Unico di Garanzia

- 10) 6 novembre – Riunione ordinaria
- 11) 25 novembre – Evento per Giornata internazionale contro la violenza sulle donne (Recital *Deep River Voices*)
- 12) 17 dicembre – Riunione ordinaria

A questo calendario di riunioni ordinarie ed eventi organizzati, si aggiungono partecipazioni e interventi a seminari, riunioni, convegni e momenti formativi, da parte di alcuni/e componenti e/o della Presidente, e incontri operativi e di rete:

- 1) 17-18 gennaio 2019 – Partecipazione a convegno (e successivo tavolo di lavoro) *Le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere*, Pisa, Università (Fusella)
- 2) 26 gennaio 2019 - Intervento e relazione a evento *Il ruolo della donna per la pace nel mondo*, Pescara (Bianco, relazione; Cermignani)
- 3) 15 marzo 2019 – *Le politiche di genere per lo sviluppo del territorio: lo strumento del Bilancio di genere*, evento organizzato da FIDAPA Pescara per presentazione Bilancio di genere UdA (relazioni di: Trubiani, Bianco, Cortini come past component)
- 4) 25 giugno 2019 – Corso di formazione *Bilancio di Genere e bilancio sociale* – Torino (Cermignani e Lara Fontanella – Gruppo di Lavoro per il Bilancio di Genere)
- 5) 15 luglio 2019 – Riunione Gruppo di lavoro sulle tematiche di genere, CRUI, Roma (Bianco)
- 6) 21 novembre 2019 Convegno *Presentazione Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani*, MIUR (Cermignani, Fusella)

Poteri propositivi-consultivi e di verifica

Il CUG esplica i compiti e poteri propositivi, consultivi e di verifica ad esso attribuiti, attraverso la somma di tutte le attività che mette in campo nell'anno.

Nel corso del 2019 il Comitato ha portato avanti l'attività ordinaria, consistente nelle azioni di comunicazione, formazione e networking, nell'attività consultiva e in azioni di supporto e sostegno, di seguito descritte in dettaglio; nello stesso tempo ha lavorato sulle principali azioni positive, alcune delle quali già programmate e/o avviate negli anni precedenti, che per la loro natura complessa hanno richiesto fasi preparatorie, organizzative ed attuative distribuite nel medio e lungo periodo.

In sintesi il Comitato Unico di Garanzia ha lavorato portando avanti un'intensa e produttiva attività, grazie all'impegno di una buona parte dei e delle componenti che si sono dimostrati elementi costantemente attivi e partecipi nell'operatività del comitato stesso.

B.1 Azioni di formazione e comunicazione rivolte all'Ateneo e/o aperte al pubblico (convegni, seminari, corsi di formazione, ecc.)

B.1.1

Convegno *Donna e lavoro passato presente futuro* – 8 marzo 2019, Campus di Chieti

Nel 2019 il CUG dell'Ateneo d'Annunzio ha voluto legare la riflessione sulla giornata internazionale della donna al rapporto tra donna e lavoro, soffermandosi su un tema di fondamentale importanza per la stessa istituzione della giornata dell'8 marzo, e organizzando il convegno dal titolo *Donne e lavoro. Passato, presente e futuro*. Nel corso del convegno, che

Comitato Unico di Garanzia

si è svolto la mattina dell’8 marzo nel Campus di Chieti, e nel successivo dibattito, è stato tracciato un quadro della condizione lavorativa delle donne in diversi settori e ambiti, con approfondimenti di studiose e testimonianze di lavoratrici e imprenditrici, individuando criticità e riflettendo sui possibili sviluppi futuri.

Sono intervenute docenti ed esperte di diversi ambiti legati al tema portando il contributo della loro analisi o l’apporto della testimonianza della loro esperienza.

B.1.2

Recital *Deep river voices* – Voci dal fondo del mare – 25 novembre 2019 - Auditorium del Rettorato

Per la giornata internazionale contro la violenza di genere, nel 2019 il CUG ha scelto sensibilizzare la riflessione attraverso un evento artistico e musicale: “*Deep river voices - Voci dal fondo del mare*” *Recital per la Giornata mondiale contro la violenza sulle donne*. Per la realizzazione dell’evento il CUG ha dato vita ad una rete virtuosa di collaborazioni (cfr. *infra*, B.3.3.); sul palco si sono avvicendati cantanti, ballerini, musicisti dando vita ad un viaggio tra spirituals, danza e teatro e, attraverso i secoli e i luoghi, è andata in scena la lunga storia di dolore e resistenza femminili. Lo spettacolo, che ha visto una notevole partecipazione di pubblico, ha riscosso grande successo ed è stato un’occasione per riflettere sul tema della violenza sulle donne, e sottolineare il ruolo fondamentale che può svolgere l’Università, come struttura culturale e formativa, per cambiare la mentalità e la cultura che creano un terreno fertile per il fenomeno della violenza, adoperandosi per creare una nuova consapevolezza che porti al superamento del problema.

B.1.3

Aggiornamento sito web del CUG

Nel 2019 è stato portato avanti e implementato l’aggiornamento del sito web come strumento di comunicazione dell’attività, delle iniziative e degli ambiti di intervento del Comitato Unico di Garanzia (<<https://www.unich.it/ateneo/organizzazione/organi-di-controllo-consultivi-e-di-garanzia/comitato-unico-di-garanzia-cug>>)

Costruito e pubblicato a partire dal 2015, cioè fin dal momento della prima nomina del CUG, il sito è stato creato e aggiornato costantemente dal CUG, dapprima avvalendosi di un supporto tecnico esterno, limitatamente agli aspetti informatici; dopo il trasferimento dei contenuti all’interno dello spazio web istituzionale dell’università, la pagina web dedicata al CUG viene organizzata, curata e aggiornata interamente con competenze e risorse interne al Comitato stesso.

B.2 Azioni positive

Il CUG si era prefisso di portare a compimento, in maniera prioritaria, due azioni positive fondamentali per l’intera programmazione: la realizzazione, stesura e pubblicazione del Bilancio di genere e la redazione e approvazione del Piano delle Azioni Positive (PAP). Si tratta di azioni tra loro strettamente connesse e che il CUG aveva individuato come obiettivi da realizzare prioritariamente, perché costituiscono la base conoscitiva e il fondamento su cui programmare e costruire successive iniziative ed interventi

Comitato Unico di Garanzia

Dopo aver portato a compimento nel 2018 sia il Bilancio di Genere sia il PAP, nel corso del 2019 il Comitato ha lavorato **all’attuazione degli obiettivi inseriti nel PAP**, tra cui:

- accrescere la cultura dell’uguaglianza e delle pari opportunità, attraverso azioni di sensibilizzazione, informazione e formazione (cfr. *supra*, 1.);
- promuovere la digitalizzazione delle politiche per le pari opportunità (sito, cfr. *supra*, 1.2.);
- monitorare il contesto, attraverso statistiche di genere ed indagini nella comunità universitaria (Bilancio di Genere) e diffondere i risultati (cfr. *infra*, cerimonia candele);
- promuovere il benessere lavorativo e promuovere il benessere bio-psicosociale della popolazione studentesca;
- favorire la conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio;
- rimuovere le discriminazioni nel linguaggio amministrativo.

Inoltre, nella prospettiva di arricchire e aggiornare costantemente il PAP stesso, sono state progettate e messe in campo anche altre azioni positive specifiche, come i lavori preparatori per la redazione del Regolamento per le carriere Alias per persone transgender (gennaio-luglio 2019), uno strumento Lgbtqi-friendly per agevolare le persone in transizione di genere.

B.2.1.

Regolamento per le carriere Alias per persone transgender

Il CUG aveva da tempo avviato un percorso di riflessione sul tema delle carriere Alias in seguito a sollecitazioni e input provenienti dal contesto; si tratta dunque di una azione positiva messa in campo nel corso del 2019 in seguito a notizia di malessere o disagio raccolta dal contesto, proposta come “intervento e progetto idoneo a rimuovere e/o prevenire situazioni di discriminazioni e violenze (moralì e psicologiche)”, e come strumento atto a favorire il benessere della popolazione studentesca, e di tutto il personale.

Inoltre si tratta di uno strumento/misura la cui adozione è largamente caldeggiata su più versanti (ANVUR, CRUI, Consulta Nazionale Studenti) e contestualmente alle azioni messe in atto all’interno del CUG esso è stato inserito anche nel Piano Strategico dell’Ateneo 2019-2023.

Il percorso del CUG sul tema prende il via dalla collaborazione al primo progetto di ricerca nazionale sulle carriere alias, denominato Universitrans (cfr. *infra*); il Comitato ha lavorato alla stesura del regolamento della Carriera Alias per diversi mesi, in collaborazione con molti altri Atenei nazionali, esperti e studiosi, oltre che in costante confronto con gli uffici interni dell’Ateneo a vario titolo coinvolti.

Tutto l’iter della stesura del Regolamento e degli allegati è stato condotto con attenta riflessione da parte di tutti i componenti del CUG.

Il *Regolamento per le carriere Alias per persone transgender* completo è stato approvato dal Comitato Unico di Garanzia in data 10 luglio 2019, nella sua forma definitiva da inoltrare agli Organi per intraprendere il regolare percorso per l’approvazione.

B.3 Partecipazione a reti e progetti

Nel corso del 2019 il CUG ha incrementato l’attività di networking, proseguendo la partecipazione a reti e attivando nuove collaborazioni. In particolare:

B. 3.1. Gruppo di lavoro sulla tematica di genere della Conferenza dei Rettori delle Università italiane

Il CUG dell’Ateneo “G. d’Annunzio” è inserito come parte attiva nel *Gruppo sulle tematiche di genere* istituito all’interno della CRUI, e già dal 2018 partecipa alle riunioni che si svolgono presso la sede della CRUI a Roma, ai gruppi di lavoro e alle iniziative messe in campo sul tema di genere dalla CRUI.

Il Gruppo di Lavoro sulle tematiche di Genere all’interno della CRUI sta portando avanti un lavoro importante su diversi temi tra cui emergono il Bilancio di genere, il linguaggio di genere e la riflessione incentrata sul problema della componente femminile nelle carriere STEM.

Sia la Presidente che diversi/e componenti negli ultimi anni hanno preso parte regolarmente alle riunioni che si tengono periodicamente presso la CRUI.

B.3.2 Altre collaborazioni a reti e progetti

- Il CUG nel 2019 ha collaborato al primo progetto di ricerca nazionale sulle carriere alias, denominato *Universitrans*, prendendo parte al Convegno “Le discriminazioni fondate sull’orientamento sessuale e sull’identità di genere” (Università di Pisa, gennaio 2019) e al relativo tavolo di lavoro denominato “Carriere Alias”, da cui ha avviato al suo interno il lavoro per la realizzazione del Regolamento Alias (cfr. punto B.2.1, Regolamento Alias).

- Nel medesimo ambito rientra anche la collaborazione ad una ricerca e mappatura sulle carriere alias e sulla popolazione LGBTQI (Survey Unimore), cui il CUG ha contribuito rispondendo a questionari per valutare il livello di inclusione della popolazione LGBTQI nell’ambiente accademico. Si tratta di due questionari sottoposti in momenti diversi nell’ambito di tale studio, che proseguono il processo di responsabilizzazione, di condivisione delle conoscenze e di inclusione LGBTQI già avviato precedentemente.

- Il Comitato ha collaborato al Progetto UNIRE-Università in Rete, rispondendo ad un articolato e approfondito questionario, somministrato nella prima fase del progetto (raccolta di dati e ricognizione delle attività già svolte o programmate nelle università, per costruire un network accademico con la finalità di prevenire e contrastare la violenza sessuale e domestica, nell’ottica della convenzione di Istanbul.)

B. 3.3. Altre azioni di networking

Più in generale il Cug nel 2019 ha portato avanti rapporti di collaborazione e di rete spesso già attivati negli anni precedenti, sia al di fuori che all’interno dell’Ateneo, in linea con i suoi obiettivi e compiti istituzionali e al fine di rendere più efficiente e coerente l’azione di tutela e promozione delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

- **All’esterno dell’Ateneo** il CUG ha approfondito i rapporti di reciproco scambio di buone pratiche e di collaborazione, con diverse realtà del territorio:

CPO Regionale (Abruzzo), CPO Comunali e Provinciali (CPO Comune Pescara, CPO Provincia Pescara, CPO Teramo), CUG di altre Università ed enti (Università dell’Aquila, di Teramo, Università di Ferrara, Consiglio regionale Abruzzo), Consigliera di Parità della Regione Abruzzo, associazioni e club femminili presenti sul territorio (FIDAPA, Soroptimist, Lions, Stati Generali delle Donne, Komen), singoli attori (studiosi, docenti, ecc.) interessati a prendere parte attiva ai lavori sulle tematiche di riferimento.

- **All’interno dell’Ateneo** il CUG ha avviato e/o proseguito rapporti di collaborazione con colleghi (sia docenti sia colleghi TA di vari uffici), che partecipano a progetti, ad esempio come parte integrante di **gruppi di lavoro** (es. Bilancio di Genere, PAP, Linguaggio di genere), oppure

che collaborano a singole iniziative (es. convegni, seminari, eventi); in questo modo vengono creati collegamenti tra le persone, mettendo in rete sensibilità e diverse esperienze di studi e ricerca, caratterizzati da attenzione verso la prospettiva di genere, e verso le tematiche del benessere lavorativo, nei diversi ambiti disciplinari.

Come negli anni precedenti, l’attivazione di tutte queste forme di collaborazione sono avvenute con varie modalità di partecipazione: in maniera piena e diretta da parte dell’intero Comitato, con l’invito in sede di studiosi ed esperti; oppure con lo strumento dei **patrocini gratuiti** ad iniziative ed eventi, sia ricevuti dal Comitato per le proprie iniziative, sia richiesti al Comitato, e concessi in base alla effettiva congruità dei temi.

Altre volte l’attività di rete si concretizzano nella **partecipazione a convegni e seminari** da parte dei singoli componenti o della presidente, che presentano relazioni ed interventi, dando luogo ad occasioni di scambio e arricchimento importanti e foriere di ulteriori sviluppi. Tra gli eventi che hanno dato luogo a collaborazioni (anche con patrocinio) ed hanno arricchito la rete si segnalano per l’anno 2019:

- *Le politiche di genere per lo sviluppo del territorio: lo strumento del Bilancio di genere*, Pescara, 15 marzo 2019 - evento organizzato da FIDAPA Pescara, per illustrare il Bilancio di genere dell’Università “d’Annunzio”

- *Convegno Donna e lavoro. Passato presente e futuro*, 8 marzo 2019 - Oltre al coinvolgimento attivo, di elementi interni alla comunità accademica, si segnalano la partecipazione della Consiglieria di Parità della Regione Abruzzo e di esponenti della CGIL FILCAMS, e il coinvolgimento della Fondazione Genti d’Abruzzo che ha contribuito alla ricerca iconografica e ha gratuitamente concesso l’utilizzo del suo archivio fotografico.

- *Recital Deep river voices-Voci dal fondo del mare*, 25 novembre 2019. Lo spettacolo nasce interamente da una idea e dal lavoro delle componenti (anche supplenti) del CUG ed è stato possibile grazie alla partecipazione generosa di artisti professionisti di tutta la regione, alcuni dei quali appartenenti alla comunità accademica (studenti). Inoltre per l’evento il CUG ha dato vita ad una rete virtuosa di collaborazioni, attivando patrocini con associazioni e club femminili di Chieti e Pescara, presenti in sala con delegazioni.

1. Azioni di supporto e di sostegno

Il Comitato ha continuato ad assolvere al proprio compito di monitoraggio e verifica su eventuali situazioni di discriminazioni e/o violenze psicologiche o morali nel luogo di lavoro

Il Comitato, seguendo una linea già tracciata e in relazione alle proprie funzioni istituzionali, non interviene nel merito dei singoli casi, ma fornisce di volta in volta indicazioni procedurali.

In ogni caso le singole segnalazioni vengono tenute in considerazione come “eventi sentinella” e meccanismi da verificare in una logica di prevenzione di ogni ingiusta discriminazione, in una visione più ampia finalizzata alla progettazione di azioni positive da porre eventualmente in essere per il futuro: in questa prospettiva si colloca ad esempio il lavoro avviato nel corso del precedente anno sul tema delle carriere Alias (cfr. *supra*, punto **B.2.1.**).

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Le considerazioni conclusive che si possono trarre circa le attività svolte dal CUG dell’Ateneo d’Annunzio è che gli sforzi compiuti mirano a porre l’Ateneo non solo, opportunamente, in regola con gli adempimenti di legge, ma anche a collocarlo sulla scia di quanto già messo in pratica da altri Atenei che hanno accumulato maggiore esperienza nel campo della promozione di tali misure, nonché godono di maggiori risorse umane e progettuali.

L’azione meritoria del CUG dell’Università d’Annunzio sta nello sforzo compiuto - nonostante il budget limitato, nonostante i suoi componenti siano personale docente e non docente già gravato da un notevole carico di lavoro – nello sviluppare una cultura inclusiva, come le numerose attività realizzate in questo campo testimoniano, nonché una sensibilità in favore delle pari opportunità per tutti e non solo rivolte in favore della propria popolazione femminile.

Ciò pone l’Ateneo D’Annunzio e il suo CUG all’avanguardia nella missione culturale e formativa e in linea consonante con le più recenti indicazioni provenienti dai più autorevoli Organismi internazionali (ONU, Unione Europea).

L’obiettivo del CUG d’Annunzio è di combattere contro ogni forma di discriminazione, ovvero di valorizzare qualsiasi Risorsa Umana. Sotto questo profilo il «none left behind» potrebbe essere il vero motto dell’Ateneo.

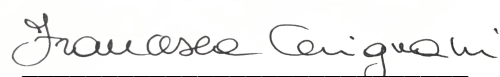
Ciò non toglie che molto resta ancora da fare per concretizzare le azioni positive.

In primo luogo la parità di genere va incentivata a tutti i livelli in modo tale che ognuna/o possa fornire il proprio contributo. A tale scopo, urge dotare l’Ateneo di misure e interventi specifici, peraltro già previsti nel PAP (politiche attive di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; processi di modernizzazione e innovazione tecnica come la digitalizzazione), che mettano in grado l’università d’Annunzio di migliorare le proprie potenzialità. In secondo luogo, è necessario continuare a lavorare per accrescere la cultura dell’uguaglianza e delle pari opportunità, attraverso azioni di sensibilizzazione, informazione e formazione.

Chieti-Pescara, 30 marzo 2020

La Presidente del CUG

dott.ssa Francesca Cermignani



ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell'amministrazione ai CUG

ANNO 2019

Sommario

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”	1
Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG.....	1
ANNO 2019	1
SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni	4
TABELLE 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l’accorpamento).....	4
TABELLA 1.1a. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l’accorpamento)	4
TABELLA 1.1b. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE ED ETA’ NEL RUOLO	5
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA	6
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE	6
N.B. Questa tabella non è duplicata per il personale docente, in quanto non sono previste posizioni di responsabilità come per il personale tecnico-amministrativo.	7
Si può eventualmente decidere di indicare il personale docente che ricopre incarichi (ad es. direttore/trice di Dipartimento, coordinatore/trice di Dottorato): per tali dati, si rimanda al Bilancio di genere (2018) dell’Ateneo “G. d’Annunzio” (https://www.unich.it/sites/default/files/bilancio_di_genere.pdf)	7
TABELLE 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE.....	7
TABELLA 1.4a - ANZIANITA’ DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE	7
Dati mancanti: gli uffici e settori di riferimento (ufficio personale TAB) non sono riusciti ad estrarre i dati richiesti aggiornati al 2019. Tuttavia dati relativi all’età del personale TAB e CEL, e relativa suddivisione all’interno delle diverse categorie / livelli, sono presenti ed analizzati nel Bilancio di genere dell’Università (2018), cui si rimanda (https://www.unich.it/sites/default/files/bilancio_di_genere.pdf).....	7
TABELLA 1.4b - ANZIANITA’ DEL PERSONALE DOCENTE, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE	7
TABELLE 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO.....	8
TABELLA 1.5a - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO	8
TABELLA 1.5b - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE DOCENTE, SUDDIVISE PER GENERE E RUOLO	9

TABELLA 1.6 - PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	10
TABELLA 1.7 - PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	10
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO.....	11
TABELLA 1.8b - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL PERSONALE DOCENTE	11
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’	12
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’ DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO	12
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO	13
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’	13
NB.: Dato ad oggi non disponibile. L’Ateneo prevede di organizzare i dati in modo da renderli disponibili per rilevazioni future	13
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti.....	14
SEZIONE 3. Azioni da realizzare	18

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

TABELLE 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

TABELLA 1.1a. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Classi età Inquadram ento	UOMINI					DONNE				
	<3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Personale Tecnico – Amministrativ o Categoria B3										1
P.T.A. Ctg B4			1	2	1			1	2	3
P.T.A. Ctg B5					1					
P.T.A. Ctg B6			1	10	4				14	1
P.T.A. Ctg C1		1		1						
P.T.A. Ctg C2			2	8	1			7	3	1
P.T.A. Ctg C3			4	9	1			5	6	
P.T.A. Ctg C4			5	30	8			11	46	12
P.T.A. Ctg C5					1				3	
P.T.A. Ctg C6			3	6	3			3	20	5
P.T.A. Ctg C7									1	
P.T.A. Ctg D1		1	2	5	2		1	6	8	
P.T.A. Ctg D2				2	1			2	6	3
P.T.A. Ctg D4				5	3				3	2
P.T.A. Ctg D5				1				2	1	1
P.T.A. Ctg D6				5	1				6	
P.T.A. Ctg EP1			1				1	1		
P.T.A. Ctg EP2				1						
P.T.A. Ctg EP3				1						

P.T.A. Ctg EP4										2
Totale personale	0	2	19	86	27	0	2	38	119	31
% sul personale complessivo	0%	0,617283 95%	5,864197 53%	26,54321 %	8,3333 33%	0%	0,61728 4%	11,728 4%	36,728 4%	9,5679012 %

N.B.:

Si precisa che il Personale Tecnico-Amministrativo indicato in tabella è assunto a Tempo indeterminato presso l'Università G.d'Annunzio Chieti Pescara

TABELLA 1.1b. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE ED ETA' NEL RUOLO

Classi età Ruolo	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
PO	0	1	15	53	72	0	0	6	22	23
PA	0	11	54	66	29	0	4	47	47	14
RU	0	1	28	25	14	0	4	42	23	13
RTD "A"	0	8	5	1	0	0	10	2	2	0
RTD "B"	0	6	11	0	0	0	5	8	2	0
RTD "PON"	2	4	0	0	0	0	11	0	0	0
Totale personale	2	31	113	145	115	0	34	105	96	50
% sul personale complessivo	0,28%	4,48%	16,35%	20,99%	16,65%	0	4,92%	15,20%	13,89%	7,2%

Nota Metodologica – Inserire il numero delle persone in servizio al 31/12/2019 di ciascun anno per tipo di ruolo (ad esempio docente di prima fascia, docente di seconda fascia, personale ricercatore a tempo indeterminato, personale ricercatore a tempo determinato di tipo A o B e ricercatore PON)

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

	UOMINI							DONNE						
Classi età Tipo Presenza	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno						502							441	
Part Time >50%						4							1	
Part Time <50%						1							8	
Totale						507							450	
Totale %														

Nota metodologica – La modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Responsabile di Settore	15	25,42372881%	23	38,98305%	38	64,40678 %
Segretario Amministrativo di Dipartimento	4	6,779661017%	10	16,94915%	14	23,728814 %
Responsabile di Area	3	5,084745763%	4	6,779661%	7	11,864407%
.....						
Totale personale	22	37,28813559%	37	62,71186%	59	100,00%
% sul personale complessivo						

N.B. Questa tabella non è duplicata per il personale docente, in quanto non sono previste posizioni di responsabilità come per il personale tecnico-amministrativo.

Si può eventualmente decidere di indicare il personale docente che ricopre incarichi (ad es. direttore/trice di Dipartimento, coordinatore/trice di Dottorato): per tali dati, si rimanda al Bilancio di genere (2018) dell’Ateneo “G. d’Annunzio” (https://www.unich.it/sites/default/files/bilancio_di_genere.pdf)

TABELLE 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE

TABELLA 1.4a - ANZIANITA’ DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE

Dati mancanti: gli uffici e settori di riferimento (ufficio personale TAB) non sono riusciti ad estrarre i dati richiesti aggiornati al 2019. Tuttavia dati relativi all’età del personale TAB e CEL, e relativa suddivisione all’interno delle diverse categorie / livelli, sono presenti ed analizzati nel Bilancio di genere dell’Università (2018), cui si rimanda (https://www.unich.it/sites/default/files/bilancio_di_genere.pdf).

TABELLA 1.4b - ANZIANITA’ DEL PERSONALE DOCENTE, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE

	UOMINI							DONNE						
Classi età														
Permanenza nel profilo e livello	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	2	28	54	35	12	131	32,26%	0	28	38	27	4	97	34,03%
Tra 3 e 5 anni	0	3	23	16	2	44	10,83%	0	2	20	8	0	30	10,52%
Tra 5 e 10 anni	0	0	14	25	8	47	11,57%	0	3	15	19	6	43	15,08%
Superiore a 10 anni	0	0	22	69	93	184	45,32%	0	1	32	42	40	115	40,35%
Totale	2	31	113	145	115	406		0	34	105	96	50	285	
Totale %	0,49%	7,63%	27,83%	34,71%	28,32%			0%	11,92%	36,84%	33,68%	17,54%		

Nota Metodologica – Inserire il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età

TABELLE 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

TABELLA 1.5a - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Personale Tecnico –Amministrativo Categoria B3	0,00	24.850,96	0,00	0,00%
P.T.A. Ctg B4	26.324,57	25.785,26	539,31	6,26%
P.T.A. Ctg B5	22.276,31	0,00	0,00	0,00%
P.T.A. Ctg B6	27.306,07	26.419,66	886,41	10,29%
P.T.A. Ctg C1	26.347,83	0,00	0,00	0,00%
P.T.A. Ctg C2	27.579,38	26.443,33	1.136,05	13,19%
P.T.A. Ctg C3	29.132,84	25.040,43	4.092,41	47,52%
P.T.A. Ctg C4	27.975,27	28.156,57	-181,30	-2,11%
P.T.A. Ctg C5	30.916,78	26.491,62	4.425,16	51,38%
P.T.A. Ctg C6	29.114,05	31.969,30	-2.855,25	-33,15%
P.T.A. Ctg C7	0,00	32.146,25	0,00	0,00%
P.T.A. Ctg D1	31.696,48	32.059,18	-362,70	-4,21%
P.T.A. Ctg D2	37.518,21	36.146,37	1.371,84	15,93%
P.T.A. Ctg D4	36.649,66	36.544,53	105,13	1,22%
P.T.A. Ctg D5	40.403,18	42.080,90	-1.677,72	-19,48%
P.T.A. Ctg D6	39.852,29	38.459,08	1.393,21	16,18%
P.T.A. Ctg EP1	47.272,85	47.533,47	-260,62	-3,03%
P.T.A. Ctg EP2	47.671,97	0,00	0,00	0,00%
P.T.A. Ctg EP3	49.829,70	0,00	0,00	0,00%
P.T.A. Ctg EP4	0,00	54.427,54	0,00	0,00%
.....				
.....				
.....				
.....				
Totale personale	431.741,6	423.129,7	8.611,93	100,00%
% sul personale complessivo				

NB: Per le categorie in cui non è presente personale di entrambi i sessi, non si è proceduto a fare il raffronto in termini di valori assoluti, in quanto non si poteva calcolare il divario.

Nota Metodologica – inserire il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari, ecc.) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

TABELLA 1.5b - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE DOCENTE, SUDDIVISE PER GENERE E RUOLO

Ruolo	UOMINI 406	DONNE 285	Divario economico per livello	
			Valori assoluti	%
PO	11.692.255,38 €	4.275.514,88 €	15.967.770,26	73% U
PA	08.707.886,07 €	6.248.664,61 €	14.956.550,68	58% U
RU	02.800.903,95 €	3.501.808,31 €	6.302.712,26	44% U
RD	01.441.898,64 €	1.536.939,30 €	2.978.837,94	48% U
Totale personale	24.642.944,04 €	15.562.927,10 €		100,00%
% sul personale complessivo	61%	39%		

Nota Metodologica – Inserire il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari, ecc.) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

* non essendo in possesso delle retribuzioni medie nette è stato moltiplicato lo stipendio mensile tabellare lordo per 13 mensilità

TABELLA 1.6 - PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO e

TABELLA 1.7 - PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

T9 Dipendenti per Titolo di Studio													
Qualifica	FINO ALLA SCUOLA DELL'OBBLIGO		LICENZA MEDIA SUPERIORE		LAUREA BREVE		LAUREA		SPECIALIZZAZIONE POST LAUREA / DOTTORATO DI RICERCA		ALTRI TITOLI POST LAUREA		Totale
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
PROFESSORE ORDINARIO TEMPO PIENO	-	-	-	-	-	-	-	-	125	42	-	-	167
PROFESSORE ORDINARIO TEMPO DEF.	-	-	-	-	-	-	-	-	11	1	-	-	12
PROFESSORE ASSOCIATO CONF. TEMPO PIENO	-	-	-	-	-	-	-	-	147	102	-	-	249
PROFESSORE ASSOCIATO CONF. TEMPO DEF.	-	-	-	-	-	-	-	-	14	3	-	-	17
RICERCATORE CONF. TEMPO PIENO	-	-	-	-	-	-	-	-	63	91	-	-	154
RICERCATORE CONF. TEMPO DEFINITO	-	-	-	-	-	-	-	-	9	1	-	-	10
DIRETTORE GENERALE	-	-	-	-	-	-	1	0	-	-	-	-	1
DIRIGENTE II FASCIA	-	-	-	-	-	-	1	0	-	-	-	-	1
COLLABORATORE ED ESPERTO LINGUISTICO (CEL)	-	-	-	-	-	-	-	-	3	20	-	-	23

Qualifica	FINO ALLA SCUOLA DELL'OBBLIGO		LICENZA MEDIA SUPERIORE		LAUREA BREVE		LAUREA		SPECIALIZZAZIONE POST LAUREA / DOTTORATO DI RICERCA		ALTRI TITOLI POST LAUREA		Totale
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
POSIZIONE ECONOMICA EP4	-	-	-	-	-	-	0	2	-	-	-	-	2
POSIZIONE ECONOMICA EP3	-	-	-	-	-	-	1	0	-	-	-	-	1
POSIZIONE ECONOMICA EP2	-	-	-	-	-	-	1	0	-	-	-	-	1
POSIZIONE ECONOMICA EP1	-	-	-	-	-	-	1	2	-	-	-	-	3
POSIZIONE ECONOMICA D6	-	-	-	-	-	-	6	6	-	-	-	-	12
POSIZIONE ECONOMICA D5	-	-	-	-	-	-	1	4	-	-	-	-	5
POSIZIONE ECONOMICA D4	-	-	2	0	-	-	6	5	-	-	-	-	13
POSIZIONE ECONOMICA D2	-	-	1	3	0	3	2	5	-	-	-	-	14
POSIZIONE ECONOMICA D1	-	-	3	2	2	2	5	11	-	-	-	-	25
POSIZIONE ECONOMICA C7	-	-	-	-	0	1	-	-	-	-	-	-	1

Qualifica	FINO ALLA SCUOLA DELL'OBBLIGO		LICENZA MEDIA SUPERIORE		LAUREA BREVE		LAUREA		SPECIALIZZAZIONE POST LAUREA / DOTTORATO DI RICERCA		ALTRI TITOLI POST LAUREA		Totale
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
POSIZIONE ECONOMICA C6	-	-	9	20	0	1	3	7	-	-	-	-	40
POSIZIONE ECONOMICA C5	-	-	0	1	-	-	1	2	-	-	-	-	4
POSIZIONE ECONOMICA C4	7	19	23	46	3	1	9	3	-	-	-	-	111
POSIZIONE ECONOMICA C3	2	0	10	8	-	-	2	3	-	-	-	-	25
POSIZIONE ECONOMICA C2	-	-	10	7	0	2	1	2	-	-	-	-	22
POSIZIONE ECONOMICA C1	1	0	-	-	1	0	-	-	-	-	-	-	2
POSIZIONE ECONOMICA B6	11	8	3	7	-	-	1	0	-	-	-	-	30
POSIZIONE ECONOMICA B5	-	-	1	0	-	-	-	-	-	-	-	-	1
POSIZIONE ECONOMICA B4	4	5	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-	10
POSIZIONE ECONOMICA B3	-	-	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Totale	25	32	62	96	6	10	42	52	372	260	-	-	957

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

TABELLA 1.8a - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Nomina Commissione Concorso Dirigente II f presso l' Area Programmazione Economica, Bilancio, Patrimonio e Controllo di Gestione.	2	66,66%	1	33,33%	3	100%	
Totale personale	2	66,66%	1	33,33%	3	100,00%	
% sul personale complessivo							

Nota Metodologica – Inserire per ciascuna commissione di concorso nominata nell'anno (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.) il numero e la percentuale di uomini e donne.

TABELLA 1.8b - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL PERSONALE DOCENTE

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Concorsi Prima Fascia	31	68,89%	14	31,11%	45	100%	3 / 12
Concorsi Seconda Fascia	58	71,60%	23	28,40%	81	100%	6 / 21
Tenure Track (seconda fascia)	27	64,29%	15	37,71%	42	100%	6 / 8
Concorsi RTD-B	49	60,49%	32	39,51%	81	100%	10 / 17
Concorsi RTD-A	61	67,78%	29	32,22%	90	100%	10 / 20
Totale personale	339					100,00%	
% sul personale complessivo	33,33% (donne sul totale)						

Nota Metodologica – Inserire per ciascuna commissione di concorso nominata nell'anno (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.) il numero e la percentuale di uomini e donne

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ' DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

	UOMINI							DONNE						
Classi età \ Tipo Misura conciliazione	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta <u>Part – time verticale</u>			1	2	1	4	11,76470588			1	2	2	5	14,70588
Personale che fruisce di part time a richiesta <u>Part – time orizzontale</u>				1		1	2,941176471			2	2		4	11,76471
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile														
Personale che fruisce di orari flessibili (<u>personale soggetto a turnazione</u>)			2	13	4	19	55,88235294				1		1	2,941176
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale			3	16	5	24	70,58823529			3	5	2	10	29,41176

Nota Metodologica – Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno. Per il part-time specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascun tipo

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

N.B. È possibile duplicare questa tabella per il personale docente. Tuttavia, data la diversa organizzazione dell'orario giornaliero, tale personale spesso non richiede congedi. Il dato rischia dunque di essere poco significativo. In ogni caso, il dato "Assenze docenti per genere e ruolo 2012-2016" è comunque disponibile e analizzato all'interno del Bilancio di Genere dell'Ateneo, cui si rimanda (https://www.unich.it/sites/default/files/bilancio_di_genere.pdf)

[illegible]

Obbligatoria (sicurezza)																
Aggiornamento professionale																
Competenze manageriali/Relazionali																
Tematiche CUG																
Violenza di genere																
Altro (specificare)																
Totale ore																
Totale ore %																

Qualora l'amministrazione, allo stato attuale, non sia in grado di rilevare i diversi tipi di formazione, potrà, esclusivamente per l'anno 2020, inserire il dato aggregato in ore senza la classificazione nei diversi tipi.

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

Cfr. anche Relazione annuale 2019

Iniziativa n. 1

Obiettivo: Piano delle Azioni Positive

Stesura Piano Triennale delle Azioni Positive 2018-2020, finalizzato a sua presentazione presso organi di ateneo per approvazione.

Il PAP 2018-2020 predisposto dal CUG è stato approvato dal Senato Accademico dell'Ateneo "G. d'Annunzio" di Chieti-Pescara nel corso della seduta dell'11-09-2018, con Verbale del 30-10-2018, e ratificato nel successivo CDA del 25-09-2018.

Il documento Piano delle Azioni Positive è stato redatto e approvato dall'ateneo in conformità con il principio di uguaglianza e i principi di non discriminazione sanciti dalla Costituzione italiana, dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, dalla Convenzione europea dei diritti dell'uomo, nonché dallo Statuto di Ateneo, e nel rispetto di quanto previsto dal d. lgs. 11 aprile 2006 n. 198, nonché dai d. lgs. 26 marzo 2001 n. 151, e 30 marzo 2001 n. 165 e successive modifiche.

Il PAP è stato inoltre trasmesso in data 25-10-2018 alla Consigliera di Parità Regionale come previsto da normativa vigente.

Azioni:

Studio e analisi del contesto – individuazione criticità e azioni da mettere in campo in via prioritaria – definizione degli obiettivi e stesura documento

Attori Coinvolti: Comitato Unico di Garanzia; Organi dell'Ateneo (Senato e CdA)

Misurazione:

Redazione e stesura: realizzato

Approvazione: realizzato: Realizzato

Beneficiari: tutta la comunità accademica

Spesa: nessuna

Nota Metodologica – Previsto da normativa nazionale

Iniziativa n. 2

Obiettivo: Bilancio di genere dell'Ateneo – raccolta dati

Ricognizione e raccolta dati statistici disaggregati per genere, finalizzata alla realizzazione del documento Bilancio di Genere, come richiesto ampiamente da raccomandazioni e direttive nazionali, europee ed internazionali, e anche secondo priorità individuate all'interno della CRUI – Gruppo di lavoro sulla tematica di Genere; e non ultimo finalizzata all'individuazione di caratteristiche e criticità presenti nella nostra istituzione, al fine di programmare /suggerire eventuali priorità, azioni correttive e miglioramenti.

Azioni: Raccolta dati statistici

Attori Coinvolti: Gruppo di lavoro Bilancio di Genere (componenti CUG, docenti, ricercatrici dell'ateneo); Comitato Unico di Garanzia; Uffici dell'Ateneo: Area Personale TAB e Docenti

Misurazione: Realizzato

Beneficiari: tutta la comunità accademica

Spesa: nessuna

Nota Metodologica – Previsto nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2018-2020

Iniziativa n. 3

Obiettivo: Bilancio di genere dell'Ateneo – stesura documento, comunicazione e diffusione

Analisi dei dati raccolti e stesura del documento Bilancio di Genere, come richiesto ampiamente da raccomandazioni e direttive nazionali, europee ed internazionali, e anche secondo priorità individuate all'interno

della CRUI – Gruppo di lavoro sulla tematica di Genere; e non ultimo finalizzata all’individuazione di caratteristiche e criticità presenti nella nostra istituzione, al fine di programmare /suggerire eventuali priorità, azioni correttive e miglioramenti. Azioni di formazione-comunicazione-diffusione realizzate sia in itinere, per diffondere la conoscenza dell’importanza del documento Bilancio, sia soprattutto alla conclusione del lavoro, per dare ad esso diffusione sia nella comunità accademica sia all’esterno: presentazioni in ateneo, presso la CRUI, in eventi esterni (su territorio regionale)

Azioni: Analisi dati statistici – Redazione documento Bilancio - Presentazione

Attori Coinvolti: Gruppo di lavoro Bilancio di Genere (componenti CUG, docenti, ricercatrici dell’ateneo); Comitato Unico di Garanzia; Uffici dell’Ateneo: Settore web e comunicazione per l’evento della presentazione e la diffusione

Misurazione:

- Analisi dei dati : realizzato
- Stesura testi: realizzato
- Comunicazione e diffusione documento: realizzato

Beneficiari: tutta la comunità accademica e territoriale

Spesa: 2000 € per stampa documento e spese varie legate ad eventi di presentazione (in ateneo, e presso la CRUI - missione per relazione/presentazione in convegno CRUI)

Nota Metodologica – Previsto nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2018-2020

Iniziativa n. 4

Obiettivo: Promozione sensibilizzazione e diffusione della cultura delle pari opportunità e valorizzazione delle differenze

Organizzazione di iniziative ed eventi: seminari, convegni, mostre, ecc., per lo più in occasione di momenti dell’anno dedicati alla riflessione sul tema di genere (8 marzo, 25 novembre) per informare, sensibilizzare e stimolare il dibattito sui temi di pertinenza, all’interno della comunità accademica ma anche all’eterno di essa sul territorio.

Azioni:

Organizzazione eventi:

- Recital *Deep river voices – Voci dal fondo del mare* – 25 novembre 2019 - Auditorium del Rettorato
- Convegno *Donna e lavoro passato presente futuro* – 8 marzo 2019, Campus di Chieti
- Convegno *Le politiche attive per la parità. Il primo bilancio di genere dell’Ateneo “G. d’Annunzio”* – mercoledì 28 novembre, Auditorium, Campus di Chieti
- Mostra di arti visive *Ester sono io* – Campus di Pescara, 22 novembre 2018 – 22 gennaio 2019
- *Il diritto di contare* - proiezione film e dibattito su donne e STEM – Campus di Pescara, 8 marzo 2018

- Seminario *Costruire la parità. Il bilancio di genere come strumento strategico e operativo*, Campus di Chieti, 18 gennaio 2018
- Convegno *Che genere di sostenibilità? Empowerment di genere e obiettivi ONU 2030*, 7 marzo 2017, Campus di Pescara, niversità "G. d'Annunzio".
- Evento di adozione e firma della *Carta delle donne del mondo* – Campus di Chieti, Rettorato, 18 ottobre 2017
- Convegno *Genere senza frontiere*, 14 marzo 2016, Campus di Chieti
- Corso di formazione *"Il servizio di Sportello di Ascolto del CUG – Aspetti giuridici e psicologici"*, 17 maggio 2016, Campus di Chieti, Rettorato.
- Giornate di presentazione del CUG – Ateneo, Campus di Chieti e di Pescara, 15-16 dicembre 2015

Attori Coinvolti: Comitato Unico di Garanzia; Uffici dell'Ateneo eventualmente coinvolti (logistica, comunicazione, economato per eventuali spese)

Misurazione: Realizzato

Beneficiari: tutta la comunità accademica; territorio di riferimento.

Spesa: eventuali spese vive legate alla organizzazione, rappresentanza, logistica, comunicazione.

Nota Metodologica – Previsto nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2018-2020

Iniziativa n. 5

Obiettivo: Regolamento Carriere Alias

Realizzazione di un Regolamento delle Carriere Alias per le persone transgender.

La decisione di realizzare in Regolamento per l'attivazione e gestione delle Carriere Alias è scaturita da esigenze di contesto e da segnalazione a CUG, come azione positiva messa in campo in seguito a notizia di malessere o disagio raccolta dal contesto (in primis da studenti), proposta come intervento e progetto idoneo a rimuovere e/o prevenire situazioni di discriminazioni e violenze (moralì e psicologiche), e come strumento atto a favorire il benessere della popolazione studentesca, e di tutto il personale.

Azioni:

Stesura del testo del regolamento, completo di modulistica e accordi di riservatezza

Il Regolamento è stato redatto dal CUG, a valle di un confronto con una rete di università sull'azione da mettere in campo (cfr. Relazione annuale), finalizzato alla condivisione di problematiche e criticità; e contestualmente con un costante confronto con gli uffici dell'Ateneo che sarebbero stati coinvolti dalla applicazione della misura.

Attori Coinvolti:

Comitato Unico di Garanzia; Uffici dell'Ateneo coinvolti: Area legale, Settore del personale docente e TAB, Area didattica e Segreterie studenti

Misurazione:

Stesura testo del Regolamento, completo di modulistica: Realizzato

Beneficiari:

Tutta la comunità accademica. Il progetto riserva una particolare attenzione agli studenti durante l'intero percorso della loro formazione, ma è rivolto all'intera comunità universitaria affinché a nessuno venga preclusa la partecipazione piena e compiuta alla vita dell'Ateneo.

Spesa: nessuna

Nota Metodologica – Azione ulteriore rispetto al Piano Triennale delle Azioni Positive 2018-2020

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO, E/O L'ANNO SUCCESSIVO

Iniziativa n. 1

Obiettivo: Approvazione e attivazione del *Regolamento delle carriere Alias*

Il Regolamento è stato realizzato dal CUG come strumento atto a favorire il benessere della popolazione studentesca, e di tutto il personale, e come azione positiva messa in campo in seguito a notizia di malessere o disagio raccolta dal contesto

Azioni: Approvazione con regolare iter attraverso gli Organi di Ateneo (Senato e CdA) e successiva introduzione a regime in ateneo, del *Regolamento delle Carriere Alias*

Attori Coinvolti:

Iter di approvazione: Organi di Ateneo: Senato Accademico e CdA; Area legale; Comitato Unico di Garanzia.

Fase di attivazione e messa a regime: Comitato Unico di Garanzia, Uffici dell'Ateneo coinvolti: Area legale, Settore del personale docente e TAB, Area didattica e Segreterie studenti

Misurazione:

Approvazione in Senato e CdA: in itinere

Attivazione: da realizzare

Beneficiari: popolazione studentesca; tutta la comunità accademica

In particolare: persone in transizione di genere, appartenenti a tutta la comunità accademica e non solo (studenti, personale TAB e docenti, altro: studenti erasmus, visiting professor, ospiti e relatori, ecc.)

Spesa: nessuna

Nota Metodologica

Azione ulteriore rispetto al Piano delle azioni positive 2018-2020; inserita in aggiornamento PAP 2020 interno al CUG

Iniziativa n. 2 – Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo

Obiettivo: Approvazione Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo in Ateneo

L'azione ha come finalità la diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) e nella comunicazione messa in atto dall'ente; gli obiettivi specifici e progressivi sono la redazione e divulgazione dei criteri secondo cui in tutti gli atti dell'Ateneo la lingua italiana sia utilizzata nella consapevolezza, nel rispetto e nella valorizzazione della differenza di genere.

Azioni: Redazione documento Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo (in riferimento alle relative Linee guida MIUR e in sinergia con Gruppo di lavoro sul Linguaggio di genere di CRUI) e sua presentazione per approvazione con regolare iter attraverso gli Organi di Ateneo (Senato e CdA)

Attori Coinvolti:

Redazione Linee guida (da Linee guida MIUR/CRUI): CUG – Gruppo di lavoro sul linguaggio di genere (CUG + docenti dell'ateneo)

Iter di approvazione: Organi di Ateneo: Senato Accademico e CdA; Area legale; Comitato Unico di Garanzia.

Misurazione:

Programmato – Attualmente in fase di lavorazione

Beneficiari: tutta la comunità accademica; uffici dell'ateneo

Spesa: nessuna

Nota Metodologica

Azione ulteriore rispetto al Piano delle azioni positive 2018-2020; inserita in aggiornamento PAP 2020 interno al CUG

Iniziativa n. 3

Obiettivo: Corso di formazione "Etica della differenza e politiche di genere"

Il corso ha nelle sue finalità l'obiettivo di favorire una visione integrata e composita dello studio di problemi, teorie, idee e contenuti connessi alle tematiche di genere attraverso l'interazione didattica con docenti di discipline diverse. Il corso è stato segnalato dal CUG al Settore Formazione dell'Ateneo.

Azioni: Inserimento nel Piano della Formazione

Attori Coinvolti: CUG, Settore formazione

Indicare i soggetti/Uffici coinvolti nelle azioni realizzate

Misurazione:

1. Inserimento in piano formativo (2020)
2. organizzazione del corso e dei moduli didattici (2021)
3. erogazione del corso (2021-2022)

L'azione da realizzare è inserita nel Piano della Formazione in corso di redazione e approvazione degli organi accademici, in considerazione dell'emergenza pandemica.

Beneficiari: popolazione studentesca; tutta la comunità accademica (compreso personale), e anche figure professionali interessate al tema.

Il corso ha nelle sue finalità l'obiettivo di favorire una visione integrata e composita dello studio di problemi, teorie, idee e contenuti connessi alle tematiche di genere attraverso l'interazione didattica con docenti di discipline diverse. E' destinato a studenti, amministratori e personale dell'Università e delle altre Pubbliche Amministrazioni; Insegnanti di ogni ordine e grado; Operatori di associazioni, enti centri antiviolenza, figure professionali interessate ai temi di genere.

Spesa: Fondi di Ateneo relativi alla formazione

Nota Metodologica

A causa dell'emergenza pandemica, che ha obbligato l'Amministrazione ad una diversa organizzazione lavorativa, il "Piano della formazione" - nel quale si è previsto anche un "Corso sul linguaggio di genere, destinato a I personale e da somministrare on line - ha subito un rallentamento nella sua redazione con conseguente rinvio dell'attivazione di corsi di formazione per il Personale. Nello specifico, sia da parte del CUG che delle strutture interessate dell'Amministrazione universitaria, si cercherà di organizzare il corso previsto nelle modalità e nei tempi più idonei alla situazione venutasi a creare per l'emergenza dovuta al Covid-19.

Si tratta di una azione ulteriore rispetto al Piano delle azioni positive 2018-2020; inserita in aggiornamento PAP 2020 interno al CUG.