



**Università degli Studi “G. d’Annunzio”**

**Chieti - Pescara**

**Comitato Unico di Garanzia**

**Agli Organi di Ateneo**

**Relazione sull’attività svolta dal CUG – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, relativa all’anno 2020 (rif. Direttiva ministeriale n. 2 / 2019 - Allegato 2, seconda parte, L’azione del Comitato Unico di Garanzia)**

**A. OPERATIVITA’**

***Nomina e composizione***

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nominato per il quadriennio 2019-2022 dal DR 4616 del 2018, Prot. N. 79653 del 20-12-2018 e ssgg. integrazioni, alla data del 31-12-2020 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. Antonio Appignani – supplente

Dott.ssa Francesca Cermignani

Dott. Simone Calci

Dott. Angela Di Donato – 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. Francesca Diomede, decaduta dall’incarico a seguito sua della nomina a ricercatrice il 14-05-

2020 e della conseguente perdita dalla qualità di rappresentante; sostituita pertanto dalla dott. Luigia Fonticoli, in data 24-12-2020



**Università degli Studi "G. d'Annunzio"**

**Chieti - Pescara**

**Comitato Unico di Garanzia**

Rappresentanti degli Studenti designati dalla CONSULTA DEGLI STUDENTI

Annamaria Mastantuoni

Ramundo Mariantonietta

Come da **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.

Le Presidente eletta è la dott. Francesca Cermignani, al suo secondo mandato.

Il Comitato è organizzato in Gruppi di Lavoro (cfr. Verbale 12-06-2019, Prot.51685 del 18-07-2019, e ssg. modifiche in verbali 2019 e 2020), ferma restando la possibilità per tutti/e i/le componenti di occuparsi di qualsiasi tematica.

**Gruppo di lavoro sul linguaggio di genere:**

Francesca Alparone, Francesca Cermignani, Simone Calci, Luigi Fusella, Ugo Perolino

**Gruppo di lavoro sul tema del benessere**

Sottogruppo Servizi e strategie di promozione del benessere e della salute: Francesca Alparone, Ottavia Aristone, Adele Bianco, Felicia D'Apolito, Francesca Diomede, Fabio Monteverde, Sandra Rosini, Oriana Trubiani.

**Gruppo di lavoro su Carriere Alias**

Francesca Alparone, Adele Bianco, Francesca Cermignani, Felicia D'Apolito, Luigi Fusella, Oriana Trubiani

**Gruppo di lavoro sulla comunicazione (e sito internet)**

Adele Bianco, Francesca Cermignani, Simone Calci.

A questi gruppi di lavoro, già creati nei precedenti anni e che operano su tematiche generali con continuità, nel corso del 2020 si sono aggiunti gruppi di lavoro nominati su temi specifici, e finalizzati a concludere singoli lavori attivati e/o previsti dal PAP.

**Gruppo di lavoro su istituzione della Figura consigliera/e di fiducia**

Francesca Alparone, Ottavia Aristone, Francesca Cermignani, Felicia D'Apolito, Fabio Monteverde, (Rif. Verbale CUG luglio 2020, e ssg. aggiornamenti)

**Gruppo di lavoro su Corso di formazione "Etica della differenza e politiche di genere"**

Francesca Alparone – Francesca Cermignani – Maria Grazie Del Fuoco - Felicia D'Apolito – Antonio Appignani (Rif. Verbale CUG ottobre 2020)

Tali gruppi si aggiungono al gruppo di lavoro sul Bilancio di Genere, coordinato dalla Prorettrice Augusta Consorti, che si è occupato della realizzazione e redazione del Bilancio di genere e che continuerà a curarne i futuri aggiornamenti.

**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 e/o 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’**

Come noto, il 2020 è stato un anno assolutamente fuori dall’ordinario a causa della pandemia da Covid 19, che a partire dai primi giorni del mese di marzo 2020 è entrata in fase critica fino al sopraggiungere del lock down totale che ha bloccato tutte le attività e lavori in presenza.

Il CUG - in linea con le decisioni dell’ateneo - si è trovato dover riorganizzare di conseguenza il proprio lavoro, interrompendo improvvisamente tutte le attività in presenza e riprogrammando poi il proprio lavoro con nuove modalità a distanza e da remoto.

Nel corso del 2020 il Comitato si è riunito n. 9 volte, tra riunioni ordinarie - in presenza e poi da remoto su piattaforma Teams - riunioni dei gruppi di lavoro e incontri legati agli eventi organizzati:

- 1) 29 gennaio 2020 – Riunione ordinaria CUG (ultima in presenza)
- 2) 19 maggio 2020 – Riunione ordinaria (in modalità da remoto su piattaforma Teams)
- 3) 11 giugno 2020 – Riunione straordinaria Performance (piattaforma Teams)
- 4) 18 giugno 2020 – Riunione operativa Gruppo lavoro linguaggio (piattaforma Teams)
- 5) 30 luglio 2020 – Riunione ordinaria (piattaforma Teams)
- 6) 23 ottobre 2020 – Riunione ordinaria (piattaforma Teams)
- 7) 6 novembre 2020 – Riunione ordinaria (piattaforma Teams)



# Università degli Studi “G. d’Annunzio”

Chieti - Pescara

## Comitato Unico di Garanzia

- 8) 25 novembre 2020 – Evento on line per Giornata internazionale contro la violenza sulle donne (diretta Facebook poi diffusa in streaming sui social di ateneo)
- 9) 9 dicembre 2020 – Riunione ordinaria piattaforma Teams)

A questo calendario, si aggiungono partecipazioni e interventi alle seguenti riunioni e incontri operativi e di rete:

- 1) 16 novembre 2020 – Riunione Gruppo di lavoro sul linguaggio di genere, CRUI (piattaforma Teams)
- 2) 26 novembre 2020 - Riunione plenaria Commissione CRUI questioni di genere di genere, CRUI (piattaforma Teams)

### ***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 2020, pur nella situazione emergenziale creatasi con la pandemia, 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.)**

Nella fase iniziale e più grave della pandemia, che ha compromesso totalmente la prima metà dell’anno, e poi anche i mesi autunnali e invernali in cui si è avuta la seconda ondata epidemica, il Comitato ha dovuto adattare e parzialmente modificare la propria programmazione rispetto a come la aveva definita, e attuata già negli anni precedenti.

Per quanto riguarda quindi le azioni di formazione e comunicazione delle tematiche di pertinenza, nel 2020 il CUG si è improvvisamente visto costretto a rinunciare agli eventi solitamente organizzati in date simboliche del calendario (giornata della donna nel mese di marzo, e giornata internazionale per l’eliminazione della violenza di genere, nel mese di novembre), e proposti come occasioni di incontro per approfondire temi e contenuti.

Tuttavia anche nel 2020 il Comitato non ha del tutto rinunciato a proporre alcune attività di comunicazione e formazione, riprogrammandole in modalità da remoto, e - dopo un iniziale momento di inevitabile spaesamento che ha compromesso l’evento legato all’8 marzo, celebrato solo attraverso il sito - per il mese di novembre 2020 il CUG ha tenuto fede al consueto appuntamento, con un evento on line diffuso sui social dell’ateneo (cfr. *infra*). Al contempo ha programmato e avviato l’organizzazione di un importante evento divulgativo da realizzare nel successivo il mese di marzo 2021, in collaborazione con altri attori nazionali (Rete per la parità), aderendo nel mese di ottobre 2020 al Comitato nazionale per la celebrazione dei 60 anni della sentenza n. 33 della Corte Costituzionale, che permise alle donne di entrare negli uffici pubblici.



### B.1.1

**“La forza della cultura libera dalla violenza - Cosa è cambiato nella prima linea dei centri antiviolenza nell’ultimo anno segnato dall’epidemia Covid?” – Evento on-line, mercoledì 25 novembre ore 16.00**

Per la giornata internazionale contro la violenza di genere 2020 il CUG ha scelto sensibilizzare la riflessione attraverso un evento on line-streaming, diffuso sui principali canali social dell’ateneo.

*Titolo: La forza della cultura libera dalla violenza – Cosa è cambiato nella prima linea dei centri antiviolenza nell’ultimo anno segnato dall’epidemia Covid?*

Si è trattato di una “diretta Facebook” cioè un incontro on line trasmesso in diretta utilizzando il canale social Facebook, alle ore 16.00 del 25 novembre 2020, e successivamente reso fruibile on demand, anche su altre piattaforme.

Organizzato grazie alla collaborazione attiva delle colleghe del settore Co.Media (Giziana Pantalone e Mariacristina Ricci), che hanno curato la parte tecnica e grafica, e collaborato nella comunicazione social, l’evento consiste in un approfondimento sul tema della violenza di genere e soprattutto sulle specificità emerse nella attuale fase pandemica. In collegamento on line, hanno dialogato con la Presidente Cermignani, che ha moderato l’incontro: Francesca Di Muzio – Avvocata Centro antiviolenza Donn’è, Doriana Gagliardone – Presidente Ananke, e Alessandra Genco - Consigliera di parità Regione Abruzzo; si è parlato anche più in generale del ruolo che l’Università, come struttura formativa, può e deve dare nel lavoro culturale ed educativo fondamentale per prevenire e superare la violenza.

### B.1.2

#### **Aggiornamento sito web del CUG**

L’aggiornamento del sito web nel 2020 è stato portato avanti e implementato, 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>>)

Contenuto all’interno dello spazio web istituzionale dell’università, il web space del CUG è stato, in questo anno difficile, particolarmente importante per mantenere attiva la comunicazione con l’esterno. L’aggiornamento dei contenuti è stato portato avanti con una particolare attenzione al servizio, e all’inserimento di notizie su attività anche legate all’emergenza in atto:

es. la diffusione di informazioni e contatti relativamente alla Campagna “Libera Puoi”, contro la violenza durante il lockdown; notizie e aggiornamenti anche legislativi; comunicazione di eventi formativi e informativi di utilità concreta e fruibili via web.

In occasione dell’8 marzo - che ha coinciso con l’inizio del lock down, e ha portato al blocco di tutti gli eventi programmati per la ricorrenza – il sito ha ospitato una bibliografia di consigli di letture a cura dal CUG e una serie di notizie.

### B.2

#### **Azioni positive**

Nel gennaio del 2020, come da nuova Direttiva CUG (2/2019), il Comitato ha provveduto ad aggiornare, ed approvare al suo interno, il Piano delle Azioni Positive vigente per il triennio 2018-2020, inserendovi attività su cui sta lavorando ed azioni portate a compimento ma non presenti o specificate nel vigente PAP 2018-2020. Con la prospettiva di arricchire e aggiornare costantemente il PAP stesso, e in vista del



nuovo Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023, tra gli aggiornamenti inseriti ci sono l’istituzione della figura di garanzia, lo stato di avanzamento dei lavori sul linguaggio, alcune iniziative di formazione già programmate e/o in fase avanzata di organizzazione - la cui realizzazione, con le necessarie e opportune modifiche, è slittata a causa della pandemia - e il Regolamento delle Carriere Alias per le persone transgender (cfr. *infra*, B.2.1), realizzato ed emanato.

#### **B.2.1.**

##### ***Regolamento per le carriere Alias per persone transgender***

Il *Regolamento per le carriere Alias per persone transgender*, uno strumento LGBTQI-friendly per agevolare le persone in transizione di genere, era stato redatto dal Comitato Unico di Garanzia dopo un approfondito lavoro di studio e confronto con altri atenei, avvenuto nel corso di diversi mesi, ed infine approvato all’ interno del CUG in data 10 luglio 2019.

Nei successivi mesi, a cavallo tra il 2019 e i primi mesi del 2020, il testo del Regolamento approvato dal CUG è stato condiviso e discusso con settori e organismi dell’Ateneo che sarebbero stati in qualche modo coinvolti nel processo di approvazione e/o attivazione del regolamento stesso (Area Affari Legali, Consulta degli Studenti, Settore Sistemi informativi e innovazione tecnologica), e dopo un confronto molto partecipato - che ha un po’ rallentato l’iter di presentazione ufficiale agli Organi accademici (Senato e CdA) dell’Ateneo - nella sua forma definitiva esso è stato ufficialmente emanato con DR n. 936 del 27 luglio 2020.

Dopo aver curato la comunicazione della misura sulla stampa e sugli altri mezzi di comunicazione (social di ateneo, sito), nei successivi mesi dell’anno 2020 il CUG ha vigilato sull’attuazione del regolamento interfacciandosi con organi e settori; nel corso della seduta CUG del 23 ottobre 2020 il Comitato ha formalmente individuato, al suo interno e in particolare nel gruppo di lavoro specifico delle *Carriere Alias*, due nominativi che possano ricoprire il ruolo di tutor così come indicato nel Regolamento stesso: Luigi Fusella per il personale TAB, e Prof. Francesca Alparone sia per personale docente che per popolazione studentesca.

Il Regolamento Alias è inserito nel Piano strategico di ateneo 2019-2023, e la sua presenza all’interno degli Ateneo è stato oggetto di valutazione da parte del Censis.

#### **B.2.2.**

##### **Piano triennale delle Azioni Positive 2021-2023**

Nel corso dell’anno 2020, il CUG ha lavorato alla stesura del nuovo PAP per il triennio 2021-2023, arrivando puntuale a licenziare il documento nella seduta del 9-12-2020, nella sua versione definitiva da inoltrare agli Organi di Ateneo per l’iter di approvazione ufficiale (avvenuta in data il 03-03-2021, Prot. 15791).

Il PAP è un documento fondamentale, sia per l’Ateneo, sia per il CUG che organizza e programma la sua attività sostanzialmente in base agli obiettivi individuati all’interno del documento.

Il nuovo PAP 2021-2023 (allegato alla presente Relazione) conferma le linee di intervento principali fissate nel precedente Piano e coincidenti con le finalità del Comitato stesso, e al contempo arricchisce alcuni obiettivi aggiungendo nuove azioni positive, in ragione sia delle esigenze emergenti dal contesto specifico sia degli indirizzi e priorità più recenti indicate da direttive ed orientamenti nazionali ed internazionali e recepiti grazie all’attenzione ai contesti più ampi e al dialogo costante intrattenuto con



organismi nazionali (come Commissione di genere CRUI, la Rete dei CUG e la Conferenza nazionale degli organismi di parità).

In sintesi il PAP 2021-2023 traccia le seguenti linee di intervento:

- accrescere la cultura dell’uguaglianza e delle pari opportunità, attraverso azioni di sensibilizzazione, informazione e formazione;
- promuovere la digitalizzazione delle politiche per le pari opportunità;
- monitorare il contesto, attraverso statistiche di genere ed indagini nella comunità universitaria (lavori preparatori nuova edizione Bilancio di Genere) e diffondere i risultati;
- attuare i necessari e corretti adempimenti che riguardano l’operatività del CUG (aggiornamento PAP, Relazioni annuali);
- promuovere, anche con analisi conoscitive, il benessere lavorativo e il benessere bio-psicosociale della popolazione studentesca;
- rimuovere le discriminazioni nel linguaggio amministrativo e nella comunicazione istituzionale, anche attraverso la formazione ad un uso linguistico corretto dal punto di vista del genere;
- diffondere un modello culturale improntato alla cultura del rispetto, delle pari opportunità, e del benessere lavorativo, e improntato alla prevenzione di situazioni di violenza e discriminazione, sia attraverso specifiche azioni di formazione (Corso “Etica della differenza e politiche di genere”), sia attraverso azioni positive specifiche (Carriere alias, Consigliera di fiducia);
- diffondere il modello culturale delle pari opportunità tramite la promozione della conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio;

### B.2.3

#### Figura di garanzia

Nel corso del 2020 il Comitato Unico di Garanzia ha iniziato una riflessione sul tema della figura di garanzia alla luce di quanto specificato nella Direttiva ministeriale 2/2019, dell’avvenuta emanazione del *Regolamento delle carriere Alias* che prevede la presenza di tale figura all’interno dell’ente, e anche dell’attenzione manifestata sul tema da parte degli Organi.

L’istituzione della Consigliera di fiducia, quale figura istituzionalmente incaricata a fornire informazioni, consulenza ed assistenza gratuita ai/alle componenti della comunità universitaria (dipendenti, popolazione studentesca) oggetto di discriminazioni, molestie e lesioni della dignità, è stata inserita come azione positiva sia nell’aggiornamento del PAP 2020 sia nel nuovo Piano Triennale 2021-2023.

Nel luglio 2020 è stato pertanto istituito un gruppo di lavoro finalizzato ad individuare le caratteristiche che dovrà necessariamente avere la figura di garanzia nell’ateneo (terzietà, professionalità specifiche), e ad elaborare in bozza il documento (bando) per la selezione, da sottoporre agli organi e su cui deliberare.

### B.2.4

#### Linguaggio di genere

Il CUG aveva già inserito tra le azioni positive del primo PAP 2018-2020 il lavoro di rimozione delle discriminazioni nel linguaggio amministrativo, principalmente con l’obiettivo di far recepire ed applicare le *Linee guida per l’uso del genere nel linguaggio amministrativo* del MIUR, obiettivo poi articolato e





arricchito nell’ aggiornamento 2020 e nel nuovo PAP 2021-2023, con l’inserimento di azioni di formazione.

Il Comitato nel 2020 ha lavorato sull’obiettivo istituendo uno specifico gruppo di lavoro che si è più volte riunito e, tra le altre cose, ha redatto una lettera inviata in data 28/10/2020 ai vertici dell’Ateneo, Rettore e Direttore Generale, con invito formale a supportare come governance di ateneo le azioni da intraprendere sul tema; alla lettera abbiamo ricevuto riscontro positivo ma sostanzialmente ancora generico.

Contestualmente, la Presidente partecipa al Gruppo di Lavoro sul Linguaggio di Genere della Commissione di genere della CRUI, anche perché in questo momento l’attenzione generale è molto alta sul tema. Il Gruppo di lavoro CRUI ha definito un piano di azioni da mettere in campo sul linguaggio, per rendere efficaci e concrete le *Linee guida* del MIUR, a partire da documenti e strumenti specifici per gli Atenei. Al fine di potenziare le azioni e assicurare risultati, è sembrato opportuno al CUG non procedere in autonomia su questa azione ma muoversi in rete e attendere le indicazioni e i documenti specifici che saranno disponibili a breve dalla CRUI.

#### **B.2.5 Operatività del CUG - Adempimenti Direttiva ministeriale 2/2019.**

La nuova Direttiva ministeriale n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, prevede la consegna da parte del CUG di una Relazione annuale, comprensiva di dati statistici disaggregati per genere, informazioni e analisi riguardanti l’intero ente.

Si tratta di un documento complesso ed anche importante, che nel nostro ateneo ha redatto interamente il CUG con il coinvolgimento di diversi settori chiamati a fornire dati statistici ed altre informazioni necessarie.

Per far fronte a quanto richiesto il CUG ha messo in campo fin dai primi giorni di gennaio una serie di attività, con contatti costanti con i diversi settori dell’Ateneo coinvolti, sollecitando e seguendo a più riprese la fornitura di dati e informazioni. Nonostante i termini della consegna fossero stati sospesi a causa dell’emergenza sanitaria legata al Covid-19 subentrata poco prima della scadenza (31 marzo), i lavori di raccolta e analisi dei dati sono stati portati avanti per tutti i primi mesi dell’anno, in linea con quanto stava avvenendo in altri atenei nazionali. La Relazione, completa della articolata documentazione, così come prevista dagli Allegati 1 e 2 della Direttiva 2/2019, è stata conclusa prima dell’estate, condivisa con i vertici dell’ateneo (Prorettrice Rettore e Direttore Generale), ed infine inviata a Ministeri ed organismi di competenza.

Vista la complessità del documento e dei suoi necessari adempimenti, la compilazione della Direttiva 2/2019 è inserita come azione positiva nel PAP 2021-2023.

A seguito delle indicazioni contenute nella Direttiva 2/2019, il CUG ha avviato una collaborazione attiva con il settore Performance; per l’anno 2020 sono stati inseriti nel ciclo della performance dell’Ateneo alcuni obiettivi direttamente legati all’azione del CUG e al tema delle pari opportunità, che rientrano in attività e azioni concretamente portate avanti e attuate in Ateneo dal CUG.

#### **B.2.6. Promozione del benessere lavorativo attraverso indagini conoscitive - Questionario su benessere organizzativo**

Come azione sul benessere lavorativo il CUG nel 2020 ha collaborato con il settore competente ad un’indagine sul benessere organizzativo del personale amministrativo, tecnico, bibliotecario e dei





collaboratori esperti linguistici, nell'ambito del Progetto “Good Practice” coordinato dal Politecnico di Milano.

Si è trattato di un supporto e una collaborazione finalizzati di assicurare una buona comunicazione ed una piena adesione del personale, con possibili coinvolgimenti nelle successive analisi e diffusione dei dati raccolti.

Un piccolo ma fondamentale contributo che ha ricevuto un feedback molto positivo, registrando un dato di partecipazione migliore degli anni precedenti.

### **B.2.7. Promozione sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, e valorizzazione delle differenze attraverso azioni di formazione: Corso di formazione “Etica della differenza e politiche di genere”**

Nei mesi precedenti al sopraggiungere della pandemia, il CUG aveva iniziato a programmare un **Corso di formazione dal titolo “Etica della differenza e politiche di genere”**, come azione positiva da realizzare nel 2021, finalizzata a 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, destinato a studenti, amministratori e personale dell’Università e delle altre pubbliche amministrazioni, insegnanti di ogni ordine e grado, operatori di associazioni, centri anti violenza, figure professionali interessate ai temi di genere, è stato segnalato dal CUG al Settore Formazione dell’Ateneo per l’inserimento il “Piano della formazione”.

A causa dell’emergenza pandemica, che ha obbligato l’Amministrazione ad una diversa organizzazione lavorativa, il “Piano della formazione” - nel quale si è chiesto l’inserimento anche di un “Corso sul linguaggio di genere, destinato al 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.

Da parte sua il CUG nel corso del 2020 ha lavorato per modificare l’organizzazione del corso in nuove e diverse modalità (formazione a distanza) in relazione alla situazione venutasi a creare per l’emergenza dovuta al Covid-19.

L’azione non era presente nel Piano delle azioni positive 2018-2020; è stata pertanto inserita sia in aggiornamento PAP 2020, sia nel nuovo Piano triennale delle Azioni Positive 2021-2023.

### **B.3 Partecipazione a reti e progetti**

Nel corso del 2020 il CUG ha proseguito l’attività di networking, con la partecipazione a reti e gruppi di lavoro. In particolare:

#### **B. 3.1. Commissione tematiche di genere della CRUI -Conferenza dei Rettori delle Università italiane**

Il CUG dell’Ateneo “G. d’Annunzio” è inserito come parte attiva nella *Commissione tematiche di genere* istituita all’interno della CRUI, e fin 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, divenuto “Commissione” nel 2020, sta portando avanti un lavoro interessante 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 alcune componenti negli ultimi anni hanno preso parte regolarmente alle riunioni che si tengono periodicamente presso la CRUI. La partecipazione agli incontri e agli eventi della Commissione genere della CRUI è molto proficua per il CUG, dal momento che offre occasioni di confronto con colleghi/i di vari atenei italiani, aggiornamento e scambio di buone pratiche, ricavandone spunti e conferme che il nostro Comitato stia lavorando nella giusta direzione, come nel caso del Bilancio di genere, del lavoro sul Linguaggio di genere, e di altri punti inseriti nel nostro Piano delle Azioni Positive (Carriere Alias, STEM, Governance).

### B.3.2. Altre collaborazioni a reti e progetti

- Il CUG nel 2020 ha proseguito la collaborazione avviata negli anni precedenti sul tema delle carriere alias (primo progetto di ricerca nazionale sulle carriere alias, denominato Universitrans, e relativo tavolo di lavoro denominato “Carriere Alias”), da cui aveva avviato al suo interno il lavoro e la realizzazione del Regolamento Alias; i contatti con la rete di riferimento sono proseguiti in merito a problematiche varie incontrate nel lungo e faticoso iter di approvazione del Regolamento.

-Il Comitato ha collaborato ad una ricerca della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, i cui risultati sono stati analizzati e diffusi nei primi mesi del 2021. L’indagine è stata realizzata attraverso un questionario online molto articolato indirizzato alle/ai Presidenti dei CUG, e mirato a costruire un quadro aggiornato e dettagliato dei CUG universitari (composizione, ruolo, funzionamento, governance) e anche a raccogliere dati in merito alla gestione dell’emergenza da Covid-19, con riferimento al ruolo del CUG nei processi decisionali, soprattutto in tema di sviluppo di azioni di tutela della sicurezza, benessere, contrasto di ogni forma di discriminazione e violenza.

### B.3.3. Altre azioni di networking

Più in generale il Cug nel 2020 ha portato avanti rapporti di collaborazione e di rete come già negli anni precedenti (e con modalità opportunamente modificate secondo la situazione pandemica); le collaborazioni sono intessute 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 Provincia Pescara, CUG di altre Università ed enti (Università dell’Aquila, di Teramo), Consigliera di Parità della Regione Abruzzo, associazioni presenti sul territorio, 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 in vari modi a lavori o a progetti, ad esempio come parte integrante di **gruppi di lavoro** oppure collaborando a singole iniziative (es. convegni, seminari, eventi, ma anche adempimenti amministrativi); in questo modo vengono creati collegamenti tra le persone, mettendo in rete le 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 avvengono con varie modalità di partecipazione: in maniera piena e diretta da parte dell’intero Comitato, con



# Università degli Studi “G. d’Annunzio”

Chieti - Pescara

## Comitato Unico di Garanzia

l’invito di studiosi ed esperti (in occasione di eventi); oppure con lo strumento del **patrocinio gratuito** 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 (es. patrocinio a progetto europeo “She said”; patrocinio a convegno “Generi di confine”, Dipartimento di Lingue, ecc.) .

Altre volte l’attività di rete si concretizza nella **partecipazione a convegni e seminari** da parte della presidente o dei singoli componenti, che presentano relazioni ed interventi, dando luogo ad occasioni di scambio e arricchimento, importanti e foriere di ulteriori sviluppi.

### 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.**),

Chieti-Pescara, 30 marzo 2021

La Presidente del CUG

dott.ssa Francesca Cermignani