

***CUG - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni***

I AGGIORNAMENTO
al
PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE
2018-2021
dell'Università degli Studi dell'Aquila

ANNO 2020

CUG - Presidente: Prof.ssa Francesca Caroccia
mail: cug@strutture.univaq.it
<https://www.univaq.it/section.php?id=582>

PREMESSA

Il 5 luglio 2006, il Parlamento europeo ed il Consiglio hanno emanato la direttiva 2006/54/CE, allo scopo, espressamente dichiarato nell'art. 1 della direttiva stessa, di assicurare l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego.

La parità fra uomini e donne costituisce un principio fondamentale del diritto comunitario, sancito agli art. 2 e 3 del Trattato, e costantemente ribadito dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia. In tali disposizioni, la parità fra i sessi è definita "compito" e "obiettivo" della Comunità, che ha l'obbligo concreto di promuoverla in tutte le sue attività. Gli articoli 21 e 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, inoltre, vietano qualsiasi discriminazione fondata sul sesso e sanciscono il diritto alla parità di trattamento fra uomini e donne in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.

In coerenza con tale contesto normativo, l'Italia ha emanato, con decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, il *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*, prevedendo, all'art. 48, comma 1, che le Pubbliche Amministrazioni predispongano Piani di azioni positive, di durata triennale, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

In ottemperanza a tale obbligo, l'Università degli Studi dell'Aquila ha dunque presentato il primo Piano Triennale di Azioni Positive, con riferimento al periodo 2018/2021, con l'obiettivo di dotarsi di uno strumento necessario per poter attuare le politiche di genere e di tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, così garantendo, tra l'altro, l'efficacia e l'efficienza della propria azione amministrativa, attraverso la valorizzazione delle proprie risorse umane.

Successivamente, lo scorso 26 giugno 2019, il Ministro per la Pubblica Istruzione ed il Sottosegretario alle Pari Opportunità hanno emanato la Direttiva n. 2/2019, che sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" ed aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG.

In particolare, il § 3.2 del provvedimento da ultimo citato prevede che i CUG aggiornino ogni anno, entro il 31 gennaio, il Piano triennale di azioni positive.

Con il presente documento, pertanto, il CUG dell'Università dell'Aquila provvede ad aggiornare il Piano triennale di azioni positive 2018-2021, ponendosi in continuità con il Piano della *performance* e con le nuove Linee strategiche di Ateneo.

Nota di lettura: per semplificare il confronto con il PAP 2018-2021, il presente documento ne mantiene la struttura sostanzialmente inalterata.

Alle tabelle già presenti, si sono però aggiunte due colonne: nella prima viene descritto lo stato di attuazione della misura e le eventuali nuove iniziative avviate, con riferimento al 2019; nella seconda, l'esito della verifica dello stato di attuazione. Quest'ultima colonna è evidenziata in verde se lo stato di attuazione è positivo, in rosso se presenta criticità, in giallo se solo parzialmente positivo (ad esempio, la misura è stata attuata solo in parte).

RELAZIONE

1. Il quadro generale

L'attività svolta dall'Università degli Studi dell'Aquila nel corso dell'anno 2019 conferma, sostanzialmente, il trend abbastanza positivo fotografato nella sintesi del quadro attuale realizzata all'interno del Piano triennale. La prossimità cronologica tra i diversi documenti, peraltro, consente in questa fase di registrare solo lievi variazioni, anche in considerazione della dimensione dell'Ateneo aquilano.

In linea generale, può dirsi confermato il sostanziale equilibrio nella distribuzione di genere sia nell'ambito della componente studentesca che nell'ambito della componente tecnico amministrativa; nonché la significativa presenza femminile nelle posizioni apicali dell'organizzazione.

Per una analisi più dettagliata di tali dati, si rinvia comunque al documento che dovrà essere elaborato da questo CUG, in collaborazione con gli uffici amministrativi dell'Ateneo, entro il 31 marzo 2020, sempre ai sensi della citata direttiva n. 2/2019.

2. Il programma di azioni

Il Programma di azioni previsto nel Piano triennale di azioni positive si sviluppava su 5 linee di azioni tematiche, relative a:

- A. Iniziative di monitoraggio, coordinamento e rete – misure di networking interno ed esterno**
- B. Iniziative di promozione dell'accesso delle ragazze alle carriere scientifiche**
- C. Comunicazione, formazione e linguaggio**
- D. Strategie di lotta alla discriminazione e di sensibilizzazione verso i temi di genere**
- E. Strategie per il miglioramento del benessere lavorativo e per una conciliazione vita privata/vita lavorativa**

A. INIZIATIVE DI MONITORAGGIO, COORDINAMENTO E RETE – MISURE DI NETWORKING INTERNO ED ESTERNO

Il Tavolo CRUI sulle questioni di genere

		Stato di attuazione 2019	Esito
Azione	Partecipazione e coordinamento tavolo CRUI sulle questioni di genere, con particolare riferimento a <ul style="list-style-type: none"> - Linee Guida nazionali sul Bilancio di genere - Regolamento tipo sul lavoro agile - Inserimento dei temi di genere tra gli obiettivi specifici dei cdl 	La partecipazione ed il coordinamento del tavolo sulle questioni di genere sono stati confermati. A settembre 2019, è stato raggiunto l'obiettivo della redazione di Linee guida sul Bilancio di genere per gli Atenei italiani, approvate dalla CRUI e presentato presso il MIUR, alla presenza del Ministro. L'Università dell'Aquila ha inoltre inserito nell'ambito della propria offerta formativa corsi di insegnamento specificamente dedicati alle tematiche di genere, sia nella formazione pre che post laurea.	Positivo
Soggetti coinvolti	Rappresentanza dell'Ateneo su delega del rettore; rete degli Atenei italiani		
Indicatori/Anni	2018-2019		

Rete regionale dei CUG

		Stato di attuazione 2019	Esito
Azione	Creazione di una rete di collaborazione con i CUG degli Atenei presenti sul territorio regionale, nonché con i CUG di enti locali e territoriali	Il CUG dell'Aquila ha avviato una fattiva collaborazione sia con il CUG dell'Università di Chieti-Pescara che con il CUG dell'Università di Teramo, al fine di coordinare le iniziative in ambito regionale. A tal fine, si sono svolti due incontri in via telematica. E' in corso la progettazione di un evento, sul tema del bilancio di genere, che coinvolga anche le istituzioni locali.	Positivo
Soggetti coinvolti	CUG UnivAQ	L'Università dell'Aquila ha inoltre avviato un proficuo dialogo con il CUG del Consiglio della Regione Abruzzo, sia al fine di progettare sportelli di ascolto per il personale, sia al fine di confrontarsi su iniziative di miglioramento del benessere del personale. In tale ultimo ambito, il CUG del Consiglio della Regione Abruzzo è stato, tra l'altro, invitato a relazionare in occasione del Festival dello sviluppo sostenibile, organizzato dall'Università dell'Aquila	
Indicatori/Anni	2018-2019		

Il Progetto HeForShe IMPACT 10x10x10

		Stato di attuazione 2019	Esito
Azione	Partecipazione a progetto internazionale: Progetto HeForShe IMPACT 10x10x10.	Il Progetto era stato lanciato nel 2015-2016 e l'Ateneo aquilano è stato tra i primi 10 Atenei italiani che vi hanno aderito, contribuendo fattivamente alla costruzione di una piattaforma di comunicazione. Su tali premesse, è stato poi prodotto un Report nazionale.	Positivo
Soggetti coinvolti	CUG UnivAQ		
Indicatori/Anni	2015-2019		

“Prospettive rosee”

		Stato di attuazione 2019	Esito
Azione	Organizzazione di incontri e attività di formazione.	L'insediamento della nuova amministrazione comunale ha purtroppo reso più difficile l'organizzazione dell'iniziativa. Si è dunque avviata una fase di riflessione, per elaborare nuove modalità di organizzazione di questo tipo di eventi.	Negativo
Soggetti coinvolti	Cittadinanza; studenti delle scuole superiori		
Indicatori/Anni	n. 1 incontro e n. 1 evento formativo per anno, a partire dal 2019		

B. INIZIATIVE DI PROMOZIONE DELL'ACCESSO DELLE RAGAZZE ALLE CARRIERE SCIENTIFICHE

La Nuvola Rosa

		Stato di attuazione 2019	Esito
Azione	Progetto "Nuvola Rosa"	Il Progetto si è svolto fino all'anno 2017. Dal 2019, Microsoft Italia ha sospeso l'iniziativa	Parzialmente positivo
Soggetti coinvolti	Ricercatori; Studenti; Studenti delle scuole superiori		
Indicatori/Anni	n. 1 evento per anno		

Il progetto "Pinkamp – Le ragazze contano!"

		Stato di attuazione 2019	Esito
Azione	Sensibilizzazione delle ragazze nei confronti delle carriere scientifiche; colmare il gap nelle carriere STEM	Il Progetto, avviato nell'autunno 2018, si è ripetuto nell'estate del 2019, riscontrando un grande successo. E' in corso di preparazione la III edizione	Positivo
Soggetti coinvolti	Studentesse iscritte al III ed al IV anno delle scuole superiori		
Indicatori/Anni	n. 1 evento per anno		

Journeys of Women in Mathematics. To honor Maryam Mirzakhan

		Stato di attuazione 2019	Esito
Azione	Colmare il gap nelle carriere STEM attraverso iniziative di informazione e sensibilizzazione: organizzazione di una giornata in onore di Maryam Mirzakhan	Questa iniziativa, non prevista inizialmente nel PAP, è stata realizzata il 9 maggio 2019, riscuotendo una significativa partecipazione.	Positivo
Soggetti coinvolti	Iniziativa aperta a tutti		
Indicatori/Anni	n. 1 evento		

C. LA COMUNICAZIONE, LA FORMAZIONE ED IL LINGUAGGIO

Il Bilancio di genere – Il Rapporto di sostenibilità

		Stato di attuazione 2019	Esito
Azione	Redazione periodica di un bilancio di genere; n. 2 eventi di presentazione del bilancio al pubblico.	Il I Bilancio di genere dell'Università dell'Aquila è stato approvato nel 2018 ed è liberamente consultabile sul sito di Ateneo. Dal 2019, esso è inoltre parte del Rapporto di Sostenibilità. Per il 2020, è previsto un evento di presentazione ad un pubblico più allargato.	Positivo
Soggetti coinvolti	CUG; Personale Tecnico-Amministrativo – Destinatari: personale di Ateneo; componente studentesca; soggetti esterni		
Indicatori/Anni	2018: primo bilancio di genere e presentazione al pubblico; 2021: secondo bilancio di genere e presentazione al pubblico.		

Raccolta e organizzazione dei dati per genere

		Stato di attuazione 2019	Esito
Azione	Elaborazione di linee-guida per la raccolta dei dati; Raccolta ed organizzazione di dati disaggregati per genere	Gli Uffici competenti stanno raccogliendo i dati necessari per l'elaborazione del Bilancio di genere. A tal fine, la raccolta e la classificazione di tali dati secondo specifiche modalità è stata, tra l'altro, inserita nell'ambito degli obiettivi per valutare la performance.	Positivo
Soggetti coinvolti	Personale Tecnico-Amministrativo; Personale dell'Ufficio statistico; CUG		
Indicatori/Anni	2019: elaborazione di linee guida per la raccolta di dati disaggregati per genere; 2020: compilazione tabelle da parte dell'Ufficio statistico.		

Trasmettere la cultura di genere – il lavoro sul linguaggio

		Stato di attuazione 2019	Esito
Azione	Formazione del personale sui temi del linguaggio di genere	Il Regolamento interno sul linguaggio di genere è stato approvato. Alla luce di tale documento, sono stati rivisti tutti i moduli di Ateneo ed è stata curata la comunicazione (ad esempio, anche cambiando gli indirizzi mail rettore/rettrice). L'Università dell'Aquila ha inoltre aderito al Gruppo CRUI sul linguaggio di genere.	Positivo
Soggetti coinvolti	Personale tecnico amministrativo dell'Università dell'Aquila		
Indicatori/Anni	Approvazione di regolamento interno sul linguaggio di genere; organizzazione di 1 evento formativo dedicato al personale; predisposizione di piattaforma online accessibile al personale come forum/modalità di formazione permanente		

		E' stata predisposta una piattaforma permanente a cura della prof.ssa Thornton	
--	--	--	--

Comunicare per costruire

		Stato di attuazione 2019	Esito
Azione	Costante aggiornamento della sezione del portale di Ateneo dedicata al CUG quale veicolo delle azioni di contrasto alla discriminazione, di promozione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo poste in atto da Univaq.	<p>Nell'ambito della sezione del sito dedicata al CUG, è stata creata una pagina di pubblicazione dei verbali delle riunioni. Sono inoltre state pubblicizzate una serie di iniziative promosse dal CUG.</p> <p>E' in corso di elaborazione una piattaforma per la divulgazione automatica delle iniziative di interesse del CUG.</p>	Positivo
Soggetti coinvolti	Servizio Web di Ateneo. Destinatari: personale dell'Ateneo e soggetti esterni		
Indicatori/Anni	2018: creazione di sezione dedicata alla pubblicazione dei verbali del CUG 2019-2020: costruzione di piattaforma comune per la divulgazione delle iniziative. Verifica trimestrale dell'aggiornamento delle informazioni		

Formazione professionale gender sensitive

		Stato di attuazione 2019	Esito
Azione	Formazione professionale gender sensitive	<p>Il 29/11/2019 è stata organizzata l'iniziativa "Breast Cancer: le giovani donne come target emergente nei bisogni di cura", corso di formazione professionale a cura della dott.ssa Dina Di Giacomo. Tale iniziativa non era inizialmente prevista nel PAP 2018-2021, ed ha avuto un buon riscontro in termini di partecipazione.</p>	Positivo
Soggetti coinvolti	Specializzandi		
Indicatori/Anni	n. 1 evento 2019		

D. STRATEGIE DI LOTTA ALLA DISCRIMINAZIONE E DI SENSIBILIZZAZIONE VERSO I TEMI DI GENERE

Le carriere "alias"

		Stato di attuazione 2019	Esito
Azione	Creazione di carriere "alias"	Nel corso del 2019, il CUG ha ricevuto ed espletato positivamente n. 1 richiesta di carriera "alias" da parte di un* student*	Positivo
Soggetti coinvolti	CUG; amministrazione di Ateneo		
Indicatori/Anni	2018-2021		

Il progetto UNltrans

		Stato di attuazione 2019	Esito
Azione	Partecipazione al progetto "Unitrans"	Il CUG ha risposto al questionario, entrando così a far parte della rete UniTrans degli Atenei Italiani.	Positivo
Soggetti coinvolti	CUG		
Indicatori/Anni	Adesione al questionario diffuso dai coordinatori della ricerca		

Borse di studio

		Stato di attuazione 2019	Esito
Azione	Istituzione di borse di studio per favorire la cultura delle pari opportunità e la lotta alla discriminazione	Il bando 2019 è stato chiuso; sono state esaminate tutte le domande pervenute ed attribuite tutte le borse di studio previste. E' in corso di elaborazione il nuovo bando.	Positivo
Soggetti coinvolti	CUG; studenti e studentesse dell'Università dell'Aquila		
Indicatori/Anni	n. 3 premi di laurea annuali		

Formazione del personale

		Stato di attuazione 2019	Esito
Azione	Formazione del personale	In collaborazione con il ColInfo, a giugno 2019, a Torino, è stata organizzata una giornata di formazione sulla redazione del Bilancio di genere.	Positivo
Soggetti coinvolti	Personale tecnico-amministrativo		
Indicatori/Anni	n. 1 corso di formazione per anno; Indicatori: somministrazione test di soddisfazione		

E. STRATEGIE PER IL MIGLIORAMENTO DEL BENESSERE LAVORATIVO E PER UNA CONCILIAZIONE VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA

Regolamento sul lavoro agile

		Stato di attuazione 2019	Esito
Azione	Elaborazione di un regolamento-tipo per l'attuazione della normativa in tema di lavoro agile	Il regolamento interno è stato approvato. Il Gruppo CRUI non ha ancora terminato i lavori.	Parzialmente positivo
Soggetti coinvolti	Personale tecnico amministrativo		
Indicatori/Anni	2019-2020: Approvazione e diffusione in sede CRUI della proposta di regolamento		

Asili nido e iniziative di sostegno alle lavoratrici madri

		Stato di attuazione 2019	Esito
Azione	Elaborazione di uno studio di fattibilità per la realizzazione di asili nido/scuole materne riservati al personale di Ateneo; stipula di convenzioni con centri estivi ed invernali	Nel 2019 è stato elaborato lo studio di fattibilità, che ha tuttavia rivelato una serie di criticità. Nello stesso anno, tuttavia, sono state stipulate convenzioni con 3 centri estivi, con condizioni di favore per i dipendenti dell'Ateneo che abbiano figli e/o nipoti al di sotto dei 12 anni. Quale elemento di criticità, tuttavia, si rileva che la pubblicizzazione di tali convenzioni è avvenuta con ritardo. Nel 2020, si intende migliorare sia l'offerta delle convenzioni che la diffusione della misura	Parzialmente positivo
Soggetti coinvolti	Personale dell'Ateneo		
Indicatori/Anni	2019: elaborazione studio di fattibilità 2020: stipula convenzioni 2021: avvio del progetto previa verifica delle condizioni di fattibilità		

Rientro al lavoro dopo la maternità e periodi di lunghe assenze

		Stato di attuazione 2019	Esito
Azione	Elaborazione di percorsi di informazione e accompagnamento per il personale assente per lunghi periodi	Il personale viene costantemente informato, anche attraverso l'invio di posta elettronica, delle attività dell'ufficio. Non sono tuttavia stati attivati percorsi dedicati in caso di rientro dall'assenza.	Parzialmente positivo
Soggetti coinvolti	Personale dell'Ateneo		
Indicatori/Anni	Anni: 2019-2021		

Altre attività

		Stato di attuazione 2019	Esito

Azione	Elaborazione e diffusione di flyer informativo sui servizi presenti in Univaq	L'attività non è stata realizzata	Negativo
Soggetti coinvolti	Personale dell'Ateneo		
Indicatori/Anni	Anni: 2019-2021 Indicatori: n. materiale distribuito n. incontri realizzati test per la verifica del livello di soddisfazione		