



UNIVERSITÀ
DEL SALENTO

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@funzionepubblica.it

Oggetto: Relazione CUG anno 2021

Si trasmette la relazione annuale redatta dalla Presidente del Comitato Unico di Garanzia dell'Università del Salento, per l'anno 2021, redatta ai sensi della Direttiva n. 2 del 2019 recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA' E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE.

La Presidente del Comitato Unico di Garanzia
(Prof.ssa Monica McBritton)

RELAZIONE DEL CUG ANNO 2021

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

In merito all'analisi dei dati sulla composizione del personale per genere, fascia di età, tipologie contrattuali, posizioni professionali e così via, è da premettere che Unisalento ha elaborato il suo primo Bilancio di Genere nell'anno 2020 e lo ha presentato alla comunità accademica nel marzo 2021. Esso è il risultato della collaborazione fra il CUG e l'Amministrazione di Unisalento, frutto del lavoro di un gruppo interdisciplinare con la partecipazione di docenti e di personale tecnico amministrativo coordinato dalla delegata del Rettore per le Politiche di Genere. Il Bilancio di Genere è destinato a diventare uno strumento strutturale teso a orientare l'azione amministrativa.

Una sintetica analisi dei dati emersi dal Bilancio di genere ci conferma il permanere della segregazione per sesso, sia orizzontale che verticale, per il personale docente, che vede una concentrazione delle donne nei ruoli intermedi della carriera universitaria e negli insegnamenti umanistici.

Sembra esserci maggiore equilibrio fra il personale tecnico e amministrativo, probabilmente dovuto al basso numero di dirigenti, ma la segregazione riappare nettamente nella governance di ateneo.

Anche la situazione studentesca conferma una segregazione verticale, con le studentesse concentrate in alcuni corsi di laurea. Nonostante le migliori *performance* di studio, c'è una maggiore occupazione maschile post laurea.

Rispetto a questi dati è troppo presto per fornire un'analisi ulteriormente approfondita quest'anno, a maggior ragione se si considera l'eccezionalità di questi ultimi anni di emergenza pandemica. Tuttavia, va segnalato che in Unisalento c'è attenzione verso le condizioni del personale docente e tecnico-amministrativo, in termini di equilibrio di genere e di benessere lavorativo. In effetti, il Piano di uguaglianza di genere è stato elaborato tenendo in considerazione il Bilancio di Genere.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

Iniziativa n.1 – “Lotta contro il mobbing e le molestie sessuali”

Obiettivo: Il CUG, al fine della piena realizzazione dei compiti connessi alla lotta contro il mobbing e le molestie sessuali, si impegna a favorire ogni iniziativa diretta a garantire la divulgazione e l'applicazione del "REGOLAMENTO PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SESSUALI, AL MOBBING E ALLE DISCRIMINAZIONI NEI LUOGHI DI LAVORO E DI STUDIO (art. 49 CCNL 27/01/2015 e art. 50 Università del Salento 5 CCNL 16/10/2008), di recente approvazione da parte dei competenti organi di Unisalento. Divulgazione dell'istituzione della figura della/del Consigliera/e di fiducia”.

Azioni: Programmazione di un ciclo di incontri dedicati al tema del mobbing e delle molestie sessuali con una funzione di conoscenza di base di questi fenomeni, delle loro dinamiche e delle loro conseguenze. L'obiettivo del percorso formativo è la diffusione in Ateneo dello stato delle conoscenze sui temi del mobbing e delle molestie sessuali e di fornire gli strumenti per favorire la costituzione e la permanenza di un ambiente di lavoro sereno e immune da fenomeni di discriminazione, prevaricazione e conflittualità interpersonali, dove la diversità sia percepita positivamente come fonte di ricchezza personale e professionale e non come elemento di

competizione negativa. Campagna di informazione per far conoscere ruolo e competenze della/del Consigliera/e di fiducia dell'Università del Salento con la predisposizione di materiali informativi e di sensibilizzazione rispetto a mobbing, molestie e discriminazioni anche con riferimento alla componente studentesca.

Attori Coinvolti

L'azione seminariale, rivolta al personale in servizio presso gli uffici amministrativi dell'Ateneo compreso quello in servizio presso i dipartimenti, è stata organizzata e realizzata dalla Ripartizione Risorse Umane - Ufficio Piani, Formazione e Sviluppo competenze dell'Università del Salento in collaborazione con CUG e consulenti ed esperti qualificati.

Misurazione

Piano azioni positive 2021-2023 approvato dal Comitato Unico di Garanzia con delibera n. 2 del 7.1.2021

Beneficiari

L'azione seminariale ha coinvolto n.472 unità di personale tecnico amministrativo in servizio presso l'Università del Salento, del totale 230 unità sono di genere femminile (49%) e 242 di genere maschile (51%).

Spesa

UPB:DIA.DIA1.COMITATO UNICO DI GARANZIA - voce di spesa 10217001 "Convegni, conferenze ed altre iniziative" - importo spesa € 242,88

L'iniziativa è stata realizzata all'interno del Pianto triennale della formazione del Pta, approvato con Delibera n.164 del 4.7.2019 e con prospettiva di copertura formativa per l'intero triennio.

Iniziativa n.2 – “Linguaggio di genere e comunicazione amministrativa”

Obiettivo: Alla luce della necessità di diffondere una cultura che tenga conto delle differenze di genere e della loro valorizzazione e considerazione, si ritiene opportuno favorire, sviluppare e potenziare un piano di iniziative formative verso l'intera comunità universitaria nel rispetto delle ordinarie procedure di Ateneo, finalizzate a sensibilizzare tutti i dipendenti ed in particolar modo coloro che hanno responsabilità di gestione di rapporti organizzativi e relazioni umane e contrastare pregiudizi e preconcetti.

Azioni: Specifiche azioni del CUG, in collaborazione con il Centro Studi Osservatorio Donna dell'Università del Salento, riguarderanno il linguaggio usato in tutte le comunicazioni di Ateneo per sollecitare l'adozione di un lessico che rispetti e valorizzi le differenze di genere nelle comunicazioni ufficiali e nel sito di Ateneo. - Iniziative di formazione, verso l'intera comunità universitaria nel rispetto delle ordinarie procedure di Ateneo, in collaborazione con altre realtà presenti sul territorio, per diffondere la cultura della differenza di genere e delle pari opportunità nell'Ateneo.

Attori Coinvolti

L'azione seminariale, rivolta al personale in servizio presso gli uffici amministrativi dell'Ateneo compreso quello in servizio presso i dipartimenti, è stata organizzata e realizzata dalla Ripartizione Risorse Umane - Ufficio Piani, Formazione e Sviluppo competenze dell'Università del Salento in collaborazione con CUG, consulenti ed esperti qualificati. .

Misurazione

Piano azioni positive 2021-2023 approvato dal Comitato Unico di Garanzia con delibera n. 2 del 7.1.2021

Beneficiari

L'azione seminariale ha coinvolto n.473 unità di personale tecnico amministrativo in servizio presso l'Università del Salento, del totale 232 unità sono di genere femminile (49%) e 241 di genere maschile (51%).

Spesa

UPB:DIA.DIA1.COMITATO UNICO DI GARANZIA - voce di spesa 10217001 “Convegni, conferenze ed altre iniziative” - importo spesa € 61,97

L'iniziativa è stata realizzata all'interno del Piano triennale della formazione del Pta, approvato con Delibera n.164 del 4.7.2019 e con prospettiva di copertura formativa per l'intero triennio. Iniziativa n. 3 - “Processi di inclusione, valorizzazione delle differenze e contrasto alle discriminazioni omotransfobiche nell'Università”

Obiettivo: Alla luce della necessità di diffondere una cultura che tenga conto delle differenze di genere e della loro valorizzazione e considerazione, si ritiene opportuno favorire, sviluppare e potenziare un piano di iniziative formative verso l'intera comunità universitaria nel rispetto delle ordinarie procedure di Ateneo, finalizzate a sensibilizzare tutti i dipendenti ed in particolar modo coloro che hanno responsabilità di gestione di rapporti organizzativi e relazioni umane e contrastare pregiudizi e preconcetti.

Azioni: Specifiche azioni del CUG, in collaborazione con il Centro Studi Osservatorio Donna dell'Università del Salento, riguarderanno il linguaggio usato in tutte le comunicazioni di Ateneo per sollecitare l'adozione di un lessico che rispetti e valorizzi le differenze di genere nelle comunicazioni ufficiali e nel sito di Ateneo. - Iniziative di formazione, verso l'intera comunità universitaria nel rispetto delle ordinarie procedure di Ateneo, in collaborazione con altre realtà presenti sul territorio, per diffondere la cultura della differenza di genere e delle pari opportunità nell'Ateneo.

Attori Coinvolti

L'azione seminariale, rivolta al personale in servizio presso gli uffici amministrativi dell'Ateneo compreso quello in servizio presso i dipartimenti, è stata organizzata e realizzata dalla Ripartizione Risorse Umane - Ufficio Piani, Formazione e Sviluppo competenze dell'Università del Salento in collaborazione con CUG, consulenti ed esperti qualificati. .

Misurazione

Piano azioni positive 2021-2023 approvato dal Comitato Unico di Garanzia con delibera n. 2 del 7.1.2021

Beneficiari

L'azione seminariale ha coinvolto n.473 unità di personale tecnico amministrativo in servizio presso l'Università del Salento, del totale 232 unità sono di genere femminile (49%) e 241 di genere maschile (51%).

Spesa

UPB:DIA.DIA1.COMITATO UNICO DI GARANZIA - voce di spesa 10217001 “Convegni, conferenze ed altre iniziative”

L'iniziativa è stata realizzata all'interno del Piano triennale della formazione del Pta, approvato con Delibera n.164 del 4.7.2019 e con prospettiva di copertura formativa per l'intero triennio.

BENESSERE ORGANIZZATIVO E QUALITÀ DELL'AMBIENTE DI LAVORO E DI STUDIO

Iniziativa - Al benessere organizzativo contribuiscono diverse componenti fra cui, in primo luogo, la relazione esistente fra le persone e il contesto di lavoro. Con il termine “benessere organizzativo” ci si riferisce alla capacità di un'organizzazione di essere efficace, produttiva, ma anche di ‘crescere’ alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi lavora (d.lgs. n. 165/2001; art. 21, l. n. 183/2010). Tutto ciò è realizzabile con una puntuale e costante attuazione di quanto previsto dal d. lgs. n. 81/2008 del 9 aprile. Gli interventi mireranno alla creazione un ambiente lavorativo improntato al miglioramento della qualità del lavoro, all'assenza di discriminazione e, soprattutto, all'effettiva

realizzazione dei lavoratori nella loro dimensione personale e professionale (così come previsto dalla l. n. 183/2010).

Obiettivo: L'azione intende promuovere l'individuazione, lo sviluppo e l'implementazione di azioni dirette a creare ottimali condizioni di lavoro e di studio al fine di una piena integrazione con l'ambiente in un quadro di serene relazioni umane e professionali. Detta condizione organizzativa si configura, infatti, quale presupposto fondamentale affinché si realizzi la massima coesione fra le finalità dell'istituzione e l'interesse del singolo attraverso lo sviluppo di un forte senso di appartenenza all'ente.

Azioni: Programmazione di attività e servizi per migliorare il benessere di studenti, personale e docenti dell'Università, tra questi: programmazione di corsi di carattere sperimentale che consentono l'implementazione del benessere psicofisico come ad es. training per contrastare lo stress e/o laboratori posturali; predisposizione nell'arco del triennio di spazi nei diversi plessi dell'Università che permettano agli studenti, al personale e ai docenti di avere luoghi comuni attrezzati per lo svolgimento delle pause pranzo.

Misurazione

Piano azioni positive 2021-2023 approvato dal Comitato Unico di Garanzia con delibera n. 2 del 7.1.2021

Beneficiari

Tutto il PTA

Spesa

Da definire

Attività svolta

Premessa

Il CUG in carica si è insediato il 29.10.2018.

In conformità a quanto disposto dalla legge e dallo Statuto dell'Università del Salento, la sua componente pubblica è designata dal Senato accademico a seguito di candidature presentate in risposta ad avviso pubblico.

Nel 2021 il CUG ha svolto le sue competenze di triplice natura: propositiva, consultiva e di verifica.

Riunioni: il CUG si è riunito 07.01.2021; 19.02.2021; 15.03.2021; 01.04.2021; 28.04.2021; 20.05.2021; 08.06.2021; 17.06.2021; 05.07.2021; 27.07.2021; 14.09.2021; 07.10.2021; 19.10.2021; 02.11.2021; 29.11.2021 e 20.12.2021.

PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

Come è noto, anche l'anno 2021 è stato molto particolare per le note ragioni collegate alla pandemia prodotta dal virus Covid19. Quindi, sebbene il CUG abbia proseguito a riunirsi sistematicamente in via telematica, una parte consistente delle azioni programmate sono state rinviate.

Elaborazione Piano per l'Uguaglianza di Genere 2022-2025

Un'intensa attività è stata svolta in Unisalento tesa all'elaborazione del GEP. Alla sua elaborazione ha contribuito il CUG in collaborazione con la delegata per le Politiche di Genere, la prof.ssa Rosaria Rinaldi in quanto responsabile salentina del progetto Horizon 2020 "Caliper" (Gender Equality in STEM Research), e i vertici amministrativi di Unisalento. Tale elaborazione si è avvalsa dai risultati emersi dal Bilancio di Genere.

Bilancio di Genere

Il Bilancio di Genere dell'anno 2020 è stato oggetto nel 2021 di diffusione all'interno della comunità accademica. Infatti, esso è stato presentato l'8 marzo 2021 in un'iniziativa online con l'attivo contributo del CUG

Aggiornamento Piano Triennale Azioni Positive 2021-2023.

A seguito della Direttiva 2/2019 del Ministro per la PA e del Ministro per le Pari opportunità l'adeguamento del Piano triennale delle Azioni Positive che dovrà essere allegato al Piano delle Performance da portare all'approvazione del Consiglio di Amministrazione nel mese di gennaio di ogni anno è stato discusso e aggiornato nella riunione del 07.01.2021. Il Piano Triennale Azioni Positive 2021-2023 è stato approvato e inviato al Consiglio di Amministrazione.

CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Svolgimento di indagini sul telelavoro e lavoro agile: L'esperienza del telelavoro in Unisalento ha avuto inizio con una fase sperimentale finanziata nell'ambito dei Patti sociali di genere negli anni 2011 – 2014 (Progetto Telelab). In seguito, il telelavoro è andato a regime con un regolamento che ora non pare più consono alle esigenze del personale.

Come già rilevato nelle precedenti relazioni, il Comitato ha espresso la volontà di migliorare il Progetto di Telelavoro mediante un nuovo monitoraggio delle attività, attraverso la somministrazione di un questionario. Tale monitoraggio era in pieno svolgimento, quando l'insorgere dell'emergenza Covid19 ha indotto il CUG a concordare con le responsabili scientifiche dell'indagine una maggior attenzione all'esperienza di lavoro agile che si è svolto – e ancora si sta svolgendo – in Unisalento.

In effetti, il progetto, di carattere pluriennale è ancora in svolgimento. Questo è stato anche oggetto di una comunicazione aggiornata nel convegno annuale della Conferenza Nazionale degli organismi di parità, organizzata in modalità mista online dall'Università del Salento (v. infra). In effetti, il CUG si è riunito più di una volta con le le Prof.sse Mancarella e Ingusci e il progetto è in divenire con la attiva partecipazione delle e dei componenti dell'organismo collegiale. Un'indagine online sul benessere lavorativo è stata svolta: il PTA è stato sollecitato a compilare un apposito questionario, il quale è stato poi studiato del comitato scientifico del progetto stesso.

Finanziamento prestazioni per l'infanzia: Dando seguito ad una tradizione consolidata nell'Università del Salento, il CUG si è espresso favorevolmente all'erogazione di prestazioni per l'infanzia, sollecitando i competenti organi amministrativi a pubblicare tempestivamente i relativi bandi “Asilo nido e scuola per l'infanzia/ludoteca” e “Bambini estate”.

BENESSERE LAVORATIVO

Istituzione la figura del/la Consigliere/a di Fiducia

Unisalento nel 2021 ha completato l'istituzione della figura del/la Consigliere/a di Fiducia. Con nota prot. n. 141917 del 18.11.2020 il Rettore ha chiesto il parere del CUG riguardo le 20 candidature pervenute all'Amministrazione in risposta all'apposito bando. Tale parere si deve concludere con una valutazione dei curricula ricevuti e essere inviata al Senato Accademico per la decisione. Svolta un'ampia discussione, il CUG ha individuato alcuni criteri da tener conto nell'elaborazione del richiesto parere. In particolari: l'esperienza all'interno di organizzazioni complesse, l'evitare la sovrapposizione di incarichi, la distanza tra Lecce e il luogo dove vive e lavora la candidata o il candidato. Per procedere all'istruttoria del procedimento, si è costituito un gruppo di lavoro, il quale successivamente ha riferito al CUG, il quale in seduta collegiale il 7 gennaio 2021 ha deliberato. In seguito, il CUG ha comunicato le sue valutazioni ai competenti organi accademici e in data 21 aprile 2021 l'avvocata Saveria Manco è stata nominata Consigliera di Fiducia.

Successivamente, anche con la collaborazione delle componenti studentesche, il CUG si è attivato per diffondere l'informazione. Ha anche interloquuto nell'elaborazione della scheda di segnalazione delle criticità di competenza della Consigliera. Tale scheda è reperibile nel sito.

” Lotta contro il mobbing e le molestie sessuali”

Si è tenuto il corso di formazione *Lotta contro il mobbing e le molestie sessuali*, proposto dal CUG in attuazione nel Piano Azioni Positive – triennio 2021-2023 con la docenza Prof.ssa Madia D’Onghia, Ordinaria di Diritto del Lavoro presso il Dipartimento di Giurisprudenza dell’Università di Foggia, per complessive quattro ore di lezione in modalità telematica.

MONITORAGGIO ANTIDISCRIMINATORIO E PREVENZIONE AI PREGIUDIZI

Attivazione di una carriera alias per soggetti in transizione di genere e attivazione strumenti per prevenire forme di violenza di genere.

Il CUG ha continuato a monitorare l’evoluzione della normativa nazionale e le indicazioni ministeriali in merito all’attivazione della Carriera *alias* per soggetti in transizione di genere.

Progetto dedicato a “Processi di inclusione, valorizzazione delle differenze e contrasto alle discriminazioni omotransfobiche nei contesti universitari”

Tale progetto ha previsto varie tappe e si è realizzato attraverso un percorso di informazione e sensibilizzazione rivolto a tutto il personale e agli studenti dell’Ateneo, in collaborazione con l’Associazione Ra.Ne. - Rainbow Network APS, Obiettivo è stato quello di approfondire le ragioni culturali e psicologiche che a volte sono alla base di atteggiamenti di chiusura nei confronti delle differenze sessuali e nello stesso tempo offrire strumenti per riconoscere gli stereotipi di genere e far riflettere su come questi si riverberano nei comportamenti individuali.

Sono state previsti e realizzati, nel periodo settembre – dicembre 2021, i seguenti interventi.

- Incontri di formazione:

Tre incontri di formazione dal titolo “Processi di inclusione, valorizzazione delle differenze e contrasto alle discriminazioni omotransfobiche nei contesti universitari”: uno per il personale docente, uno per il personale tecnico e amministrativi, uno per gli studenti.

Giornate di sensibilizzazione nel polo umanistico e nel polo scientifico

(banchetti informativi, performance di teatro di comunità, dibattiti e lancio del concorso di idee per un manifesto di sensibilizzazione da affiggere in università)

Evento pubblico per la comunicazione del vincitore/trice del Concorso di idee per un manifesto di sensibilizzazione da affiggere in università e per la riflessione sull’uso del linguaggio inclusivo attraverso l’organizzazione di una Tavola rotonda e la proclamazione del manifesto vincitore.

- Organizzazione della campagna di comunicazione del manifesto vincitore tramite stampa e affissione negli spazi adibiti all’interno delle strutture di Unisalento e nella città di Lecce

Mostra Com’eri vestita?

Nell’ambito delle attività di prevenzione della violenza di genere promosse dal CUG, è stata allestita la mostra itinerante “Com’eri vestita? What were you wearing? Survivor Art Installation”. La mostra è stata visitabile dall’ 8 al 18 novembre 2021 nello spazio interrato dell’edificio 5 del Complesso Studium 2000.

L’esposizione, organizzata per la prima volta nel 2013 dal Centro di educazione contro gli stupri dell’Università dell’Arkansas è stata adattata al contesto italiano dall’Associazione Libere Sinergie di Milano e portata in Puglia dall’Associazione SudEst Donne, che con l’aiuto del laboratorio artigianale del Centro antiviolenza Rompiamo il silenzio di Martina Franca ha riprodotto la mostra. L’iniziativa racconta diciassette storie di abusi attraverso l’esposizione degli abiti indossati dalle vittime al momento della violenza e mette in discussione i pregiudizi e gli stereotipi spesso utilizzati nei confronti delle donne vittime di stupro.



UNIVERSITÀ
DEL SALENTO

La mostra ha attirato l'attenzione e l'interesse soprattutto degli studenti e studentesse del nostro Ateneo ed è stata visitata anche da alcune classi della scuola secondaria superiore.

RELAZIONI ESTERNE

Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane.

L'Università del Salento ha ospitato nei giorni 11, 12 e 13 di novembre 2021 il Convegno annuale della Conferenza degli organi di parità delle università italiane, organizzato in modalità ibrida, dal titolo ***Gender Equality Plans e smart working: quali cambiamenti per il benessere organizzativo nelle università?***

L'Università ha inoltre presentato l'aggiornamento del progetto di Unisalento riguardo il Telelavoro e lo Smart working con un contributo intitolato *Lavoro Agile e nuova normalità: _ genere e conciliazione vita-lavoro nel personale amministrativo universitario.*

Al Convegno è stato dedicato anche un numero speciale della newsletter "La voce del Cug di Unisalento"

DIFFUSIONE DELLA CULTURA DI GENERE

Seminario Linguaggio di genere e comunicazione amministrativa

Si è tenuto in versione telematica il seminario *Linguaggio di genere e comunicazione amministrativa*, tenuto dalla prof.ssa Graziella Priulla.

In effetti, come documentato dai verbali delle riunioni, è questo uno dei tanti profili concernenti la diffusione della cultura di genere continuamente monitorato dal CUG.

RAPPORTI CON ALTRI ORGANI E ORGANISMI ACCADEMICI

I rapporti fra il CUG e gli altri organi e organismi accademici si svolgono regolarmente. In varie occasioni il Cug ha ospitato le Delegate del Rettore per la politica di genere e per l'inclusione.

Mantiene contatti con la Consigliera di Fiducia di Unisalento.

Sono stati anche periodici i contatti con il Direttore Amministrativo e l'ufficio Formazione nonché l'ufficio comunicazione.

COMUNICAZIONE E RAPPORTI CON LA COMUNITA' ACCADEMICA

La newsletter "La voce del Cug di Unisalento"

All'ormai tradizionale pagina di facebook del CUG di Unisalento, si è aggiunta la pubblicazione La voce del Cug di Unisalento quale agile strumento di comunicazione con tutta la comunità accademica.