

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

Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG

ANNO 2021

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	1
SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni	3
TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l’accorpamento).....	3
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA	4
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE	4
TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE	5
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO.....	6
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	7
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	7
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO	8
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’	12
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE	13
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’	13
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti.....	14
SEZIONE 3. Azioni da realizzare	15

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

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 Inquadramento	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
B	3	9	17	13	9	0	6	13	10	3
C	1	2	17	17	11	1	8	6	13	5
D	0	1	9	14	3	0	3	15	8	7
EP	0	0	0	4	2	0	0	1	7	1
Totale personale	4	12	43	48	25	1	17	35	38	16
% sul personale complessivo	1,67	5,02	17,99	20,08	10,46	0,42	7,11	14,64	15,90	6,69

Tabella standard da compilare separatamente per:

- gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per tipologia di incarico (Presidente, Ministro ecc.);
- il personale dirigenziale, dettagliata per tipo di incarico (Direttore di.../ Responsabile di ..., ecc.) specificando se di ruolo o art. 19, d.lgs. n.165/2001 e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc.)
- personale non dirigenziale (es. profilo e livello)

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
Professori Ordinari	0	0	12	40	24	0	0	6	14	6
Professori Associati	0	9	30	18	9	0	8	32	19	3
Ricercatori Universitari	0	2	9	8	2	0	0	27	9	2
Ricercatori a tempo Determinato	2	23	4	2	0	0	20	3	0	0
Totale personale	2	34	55	68	35	0	28	68	42	11
% sul personale complessivo	1,03	17,53	28,35	35,05	18,04	0	18,79	45,64	28,19	7,38

Nota Metodologica tab 1.1a/b – Inserire il numero delle persone in servizio al 31/12 di ciascun anno per tipo di ruolo

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

Classi età Tipo Presenz a	UOMINI							DONNE						
	<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	4	12	42	48	25	131	99,24	1	16	35	38	16	106	99,07
Part Time >50%	0	0	1	0	0	1	0,76	0	1	0	0	0	1	0,93
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	4	12	43	48	25	132	100	1	17	35	38	16	107	100
Totale %	3,03	9,09	32,58	36,36	18,94	100		0,93	15,89	32,71	35,51	14,95	100	

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>

N.B. Questa tabella non è duplicata per il personale docente, in quanto non è, di regola, previsto il regime a tempo parziale.

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

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Capi Ufficio	15	78,95	27	84,38	42	82,35
Segretari di Dipartimento	3	15,79	4	12,5	7	13,73
Segretari Didattici	1	5,26			1	1,96
Vice Capo Ufficio			1	31,3	1	1,96
Totale personale	19		32		51	100,00%
% sul personale complessivo	37,25		62,75		100,00	

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.

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

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<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	4	6	12	3	1	26	19,70	0	5	9	4	0	18	16,82
Tra 3 e 5 anni	0	0	2	0	0	2	1,52	1	6	0	1	0	8	7,48
Tra 5 e 10 anni	0	6	29	40	23	98	74,24	0	6	26	31	14	77	71,96
Superiore a 10 anni	0	0	0	5	1	6	4,55	0	0	0	2	2	4	3,74
Totale	4	12	43	48	25	132	100	1	17	35	38	16	107	100
Totale %	3,03	9,09	32,58	36,36	18,94	100		0,93	15,89	32,71	35,51	14,95	100	

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

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

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<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	16	10	1	57	29,38	0	22	14	7	1	44	29,53
Tra 3 e 5 anni	0	4	10	10	2	26	13,40	0	6	7	3	0	16	10,74
Tra 5 e 10 anni	0	0	13	12	0	25	12,89	0	0	13	7	1	21	14,09
Superiore a 10 anni	0	2	16	36	32	86	44,33	0	0	34	25	9	68	45,64
Totale	2	34	55	68	35	194	100	0	28	68	42	11	149	100
Totale %	1,03	17,53	28,35	35,05	18,04	100		0	18,79	45,64	28,19	7,38	100	

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

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

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
			Valori assoluti	%
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media		
DIRIGENTI	47.246,15	47.246,15	-	0%
EP7	-	40.086	-40.086	-100%
EP3	32.764	-	32.764	100%
EP2	30.635	30.773	-138	0%
EP1	28.639	28.254	385	1%
D6	-	30.777	-30.777	-100%
D5	29.535	29.962	-427	-1%
D4	28.309	-	28.309	100%
D3	24.504	20.366	4.139	17%
D2	25.724	25.626	98	0%
D1	20.217	24.716	-4.500	-22%
C7	26.313	26.383	-70	0%
C6	25.291	25.274	17	0%
C5	24.450	24.450	-	0%
C4	-	23.657	-23.657	-100%
C3	21.821	22.475	-653	-3%
C2	21.580	21.579	1	0%
C1	20.548	21.130	-581	-3%
B6	23.225	23.209	16	0%
B5	22.313	22.313	-	0%
B4	21.455	21.448	7	0%
B3	20.499	20.504	-5	0%
B2	19.599	19.598	-1	0%
Totale personale				100,00%
% sul personale complessivo				

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 OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE DOCENTE, SUDDIVISE PER GENERE E RUOLO

Ruolo	UOMINI		DONNE		Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media		Retribuzione netta media		Valori assoluti	%
00 - 0D0173 - Professore Ordinario	77.342		74.167		3.175	4%
08 - 0D0169 - Professore Assoc.	47.326		49.759		- 2.433	-5%
100 - 032000 - Posizione economica	19.598		19.599		- 28.643	-100%
134 - 0D01RA - RICERCATORE			28.643		28.393	100%
135 - 0D01RA - RICERCATORE	28.393				- 22.622	-100%
136 - 0D01RB - RICERCATORE			22.622		31.008	100%
137 - 0D01RB - RICERCATORE	31.008				- 3.366	-11%
16 - 0D0177 - Ricercatore conf.	30.426		33.792		3.175	4%
Totale personale						100,00%
% sul personale complessivo						

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

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	2	66,66	1	50	3	60
Master di I livello	1	33,33	1	50	2	40
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	3	100	2		5	100
% sul personale complessivo		60		40	100	

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc.)
Riferimento del dato: <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/titoli-di-studio>

N.B. Non si è duplicata la tabella per il personale docente in quanto questo non è inquadrato nell'area dirigenziale.

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

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	19		4			
Diploma di scuola superiore	67		43			
Laurea	21		20			

Laurea magistrale	13		28			
Master di I livello	5		4			
Master di II livello	2		2			
Dottorato di ricerca	3		8			
Totale personale	130		109			
% sul personale complessivo	54,40%		45,60%		239	

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento; Riferimento del dato <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/titoli-di-studio> **N.B. Non si è duplicata la tabella per il personale docente in quanto il dato per questa categoria non pare particolarmente rilevante.**

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

Tipo di Commissione	UOMINI Componenti/ Segretario		DONNE Componenti /Segretario		Presidente			
	PTA	Docenti	PTA	Docenti	U		D	
					Pta	Docenti	PTA	Docenti
Commissione concorso pubblico 1 posto di categoria C, Flussi documentali (D.D.G. n. 304 del 9.11.2021)	1		2		1			
Commissione concorso pubblico 1 posto di categoria D, Flussi documentali (D.D.G. n. 305 del 9.11.2021)	1		2		1			
Commissione concorso pubblico 2 posti categoria B3 strumentazioni informatiche (D.D.G. n. 306 del 9.11.2021)	2		1		1			
Commissione concorso pubblico 1 posto categoria B3 rapporti con l'utenza (D.D.G. n. 308 del 9.11.2021)	1		2				1	
Commissione concorso pubblico 1 posto di categoria C, Contabilità (D.D.G. n. 309 del 9.11.2021)	1		2		1			
Commissione concorso pubblico 2 posti di categoria C, Biblioteche (D.D.G. n. 311 del 9.11.2021)	2		1				1	
Commissione concorso pubblico 1 posto di categoria C, prevenzione della corruzione (D.D.G. n. 312 del 9.11.2021)	1		2				1	

Commissione concorso pubblico 1 posto categoria B3 rapporti con l'utenza (D.D.G. n. 318 del 16.11.2021)	2		1				1	
Commissione concorso pubblico 1 posto di categoria D, Internazionalizzazione (D.D.G. n. 112 del 11.05.2021)		1	1	1			1	
Commissione concorso pubblico 1 posto di categoria C, manutenzione immobili (D.D.G. n. 113 del 11.05.2021)		1	2		1			
Commissione concorso pubblico 1 posto di categoria D, Tecnico impiantista (D.D.G. n. 114 del 11.05.2021)	1		1	1	1			
Commissione concorso pubblico 1 posto di categoria C, progetti di ricerca (D.D.G. n. 116 del 11.05.2021)	1		2		1			
Commissione concorso pubblico 1 posto categoria B3 strutture Amm. Centrale e decentrate (D.D.G. n. 336 del 25.11.2021)	1		2		1			
Commissione concorso pubblico 1 posto di categoria D, Tecnico impiantista (D.D.G. n. 264 del 19.10.2021)	1		1	1	1			
Commissione concorso pubblico 2 posti di categoria D, gare e appalti (D.D.G. n. 316 del 10.11.2021)			3		1			
Commissione concorso pubblico 1 posto di categoria C, ufficio dottorato (D.D.G. n. 335 del 25.11.2021)	1		2				1	
Commissione procedura selettiva progressione tra le categorie riservata al personale in servizio 1 posto cat. D campi elettromagnetici (D.D.G. n. 111 del 11.05.2021)	1	1	1		1			

Commissione procedura selettiva progressione tra le categorie riservata al personale in servizio 2 posti cat. EP progetti di didattica (D.D.G. n. 109 del 11.05.2021)	1		1	1	1			
Commissione procedura selettiva progressione tra le categorie riservata al personale in servizio 3 posti cat. D affari istituzionali (D.D.G. n. 108 del 11.05.2021)	1	1	1		1			
Commissione procedura selettiva progressione tra le categorie riservata al personale in servizio 3 posti cat. EP ricerca e didattica (D.D.G. n. 110 del 11.05.2021)	1	1	1				1	
Commissione procedura selettiva progressione tra le categorie riservata al personale in servizio 10 posti cat. C processi Amm. E contabili (D.D.G. n. 107 del 11.05.2021)	1	1	1				1	
Totale	Totale U		Totale D		Totale U Presi.		Totale D Presi.	
	PTA	Docenti	PTA	Docenti	Pta	Docenti	Pta	Docenti
	21	6	33	4	13	0	8	0

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	%	
Commissione per RTDA	50	25,91%	37	29,60%	87	27,36%	
Commissione per RTDB	55	28,50%	41	32,80%	96	30,19%	
Commissione Art 18 c1	38	19,69%	13	10,40%	51	16,04%	
Commissione Art 24 c.5	19	9,84%	11	8,80%	30	9,43%	
Commissione Art 24 c. 6	31	16,06%	23	18,40%	54	16,98%	

N. 1 Assegno di ricerca	1	33 %	2	67%	3		U
N. 1 Collaborazione	0	0%	3	100%	3		D
N. 1 Collaborazione	1	33 %	2	67%	3		U
N. 1 Collaborazione	1	33 %	2	67%	3		D
DR 188 del 29.03.2021 - Selezione per il conferimento di n. 8 contratti- attività di tutoraggio	1	33 %	2	67%	3		U
DR 189 del 29.03.2021 - Selezione per il conferimento di n. 8 contratti- attività di tutoraggio	0	0%	3	100%	3		D
Commissione di valutazione assegni di ricerca nel S.S.D. ING-IND/35	2	33%	1	67%	3		U
Commis. Bando 11/20- Collab.	1	33 %	2	67%	3	100	D
Commissione Bando 1/21- Collab	2	67 %	1	33%	3	100	U
Commissione Bando 2/21- Collab	1	33 %	2	67%	3	100	D
Commissione Bando 3/21- Collab	3	100%	0	0%	3	100	U
Commissione Bando 4/21- Collab	1	33%	2	67%	3	100	D
Commissione Bando 5/21- Collab	1	33%	2	67%	3	100	D
Commissione Bando 6/21- Collab	1	33%	2	67%	3	100	D
Commissione Bando 7/21- Collab	1	33%	2	67%	3	100	D
Commissione Bando 8/21- Collab	1	33%	2	67%	3	100	D
Commissione Bando 9/21- Collab	2	67%	1	33%	3	100	U
Commissione Bando 10/21- Collab	1	33%	2	67%	3	100	D
Commissione Bando 11/21- AR	2	67%	1	33%	3	100	U
Commissione Bando 12/21- AR	2	67%	1	33%	3	100	U
Commissione Bando 13/21- Collab	2	67%	1	33%	3	100	U
Commissione Bando 14/21- Collab	3	100%	0	0%	3	100	U
Commissione Bando 15/21 -AR	2	67%	1	33%	3	100	U
Commissione Bando 16/21- Collab	3	100%	0	0%	3	100	U
n 12 Commissioni per Collaborazioni	22	37%	14	23%	36	60%	6u – 6 d
3 Commissioni per tutor	1	2%	8	13%	9	15 %	2 u -1 d
Assegni di ricerca	22	43,14%	14	51,85	36	46,15%	1/1
Collaborazioni	9	17,65%	5	18,52%	14	17,95%	
Totale personale	283	100%	205	100%	488	100,00%	
% sul personale complessivo							

Nota Metodologica – Inserire per ciascuna commissione di concorso nominata nell’anno (per procedure di reclutamento 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 ETA' DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

Classi età Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<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			2			2	0,8			2	1		3	1,2
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile	4	12	33	39	25	113	50,44	1	17	35	38	16	107	49,56
Personale che fruisce di orari flessibili	4	12	43	48	25			1	19	36	39	16		
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale														
Totale %														

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.

N.B. Non si è duplicata la tabella per il personale docente in quanto, data la diversa organizzazione dell'orario giornaliero, tale personale spesso non beneficia di tali misure.

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	465	48,18	500	51,82	965	
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti			4			
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti			22			
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
Totale						
% sul personale						

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.

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA' DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

Classi età \ Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<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	%
Obbligatoria (sicurezza)											2			
Aggiornamento professionale														
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore											160		4.155	
Totale ore %														

Nota Metodologica – Inserire la somma delle ore di formazione fruita per i tipi di formazione: obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc.). Nel conteggio vanno considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati). **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.**

N.B. Si è deciso di non duplicare la tabella per il personale docente il quale, di regola, non fruisce della formazione (salvo gli obblighi previsti per legge).

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

Iniziativa n. 1

Obiettivo: Sensibilizzare sui temi delle opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere lavorativo al fine di promuovere una maggiore consapevolezza e conoscenza.

Azioni: aggiornamento ed arricchimento delle diverse sezioni sul portale di Ateneo al fine di diffondere la cultura delle pari opportunità e promuovere il benessere organizzativo: Aggiornamento periodico della sezione dedicata al Cug del sito istituzionale. Aggiornamento della sezione di Good Practice, con i report sulle indagini di Customer Satisfaction e sul Benessere organizzativo. Pubblicazione sul sito, nella sezione dedicata, del Primo Bilancio di Genere.

Attori Coinvolti: Rettore, Direttore Generale, Comitato Unico di Garanzia, Ufficio Sviluppo, Ufficio Comunicazioni, Docenti e Personale tecnico-amministrativo, Studenti.

Beneficiari: La comunità Accademica.

Nota Metodologica – Azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive 21_23.

Iniziativa n. 2

Obiettivo: - Monitoraggio delle esigenze e della percezione del benessere lavorativo.

Azione: adesione al progetto Good Practice, con l'invio di specifici questionari ai dipendenti al fine di indagare il benessere organizzativo e lavorativo anche in relazione alla salute delle persone, rischio lavorativo, contrasto a molestie e mobbing, attenzione agli spazi di lavoro e agli spazi intermedi, e alla conciliazione vita privata e lavoro. Elaborazione dei questionari, pubblicazione dei risultati nella sezione dedicata sul sito di Atenei.

Destinatari: Personale docente, personale tecnico amministrativo, dottorandi/e, specializzandi/e assegnisti/e, ricercatori e ricercatrici a tempo determinato;

Nota Metodologica – Azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive 21_23.

Iniziativa n. 3

Obiettivo: promuovere la redazione del Bilancio di Genere quale strumento di programmazione e successivo monitoraggio delle azioni positive. Promozione dell'eguaglianza e la valorizzazione di tutte le diversità all'interno della comunità accademica.

Azione: Redazione del Bilancio di Genere, pubblicazione sul sito e la divulgazione dello stesso.

Attori Coinvolti: Rettore, Direttore Generale, Comitato Unico di Garanzia, Ufficio Sviluppo, Ufficio Comunicazioni, gruppo di coordinamento del BdG;

Beneficiari: La comunità Accademica.

Nota Metodologica – Azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive 21_23.

Iniziativa n. 4

Obiettivo: prevenire potenziali situazioni di discriminazione, non solo diffondendo una cultura incentrata sull'inclusione, ma anche proponendo modelli di relazione basati sul rispetto reciproco fra sessi.

Azioni: organizzare momenti di formazione e informazione (seminari, conferenze, workshop, ecc.) sulle tematiche di interesse dell'organo specificamente rivolti alla popolazione studentesca, al fine di promuovere, anche all'interno della stessa, cultura delle differenze e atteggiamenti antidiscriminatori. Eventi svolti in presenza e da remoto con l'ausilio della piattaforma Microsoft Teams.

Misurazione: convegni "l'8 marzo non è una festa: Luci e ombre del c.d. Codice Rosso", "Le Professioni del Mare parità d trattamento"; Manifestazione "Codice Rosso" Convegno spettacolo per Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne una manifestazione sul tema del Codice Rosso; Webinar "Eguaglianza di genere a bilancio" Giornata Studio sul Bilancio di Genere organizzata dalla Federico II.

Nota Metodologica – Azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive 21_23.

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

Iniziativa n. 1

Obiettivo: Diffusione della cultura dell'inclusione e del rispetto promozione di un approccio di genere al linguaggio istituzionale

Destinatari: Personale tecnico amministrativo, personale docente, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, ricercatori e ricercatrici a tempo determinato, studenti e studentesse.

Azioni: Aggiornamento continuo delle sezioni sul sito dedicate alle area tematica della parità, inclusione, benessere lavorativo (CUG, Good Practice, Bilancio di Genere); organizzazione di Seminari e convegni sul tema della cultura dell'inclusione e della parità di genere; organizzazione di manifestazioni nelle giornate nazionali e internazionali dedicate alla partecipazione sociale e civile di tutti, alla promozione dei diritti, del benessere, della salute e della parità retributiva, e alla lotta contro le discriminazioni e le violenze.

Nota Metodologica – Azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive 22_24.

Iniziativa n. 2

Obiettivo: Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione.

Azioni: Predisposizione e diffusione di Linee guida per un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere, non discriminatorio e inclusivo nell'Ateneo.

Attori Coinvolti: Personale tecnico amministrativo, personale docente, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, ricercatori e ricercatrici a tempo determinato.

Iniziativa n. 3

Obiettivo: Promuovere il Ciclo del Bilancio di Genere, a valle della redazione del primo Bilancio di Genere dell'Ateneo nel 2021. Il Bilancio di Genere non deve essere limitato alla sola fase di rendicontazione annuale delle informazioni ma le risultanze ottenute devono essere integrate e confrontate con un monitoraggio periodico dei risultati raggiunti e dalle iniziative programmate.

Descrizione dell'attività: Redazione annuale del Bilancio di Genere; Promuovere il ciclo del BdG;

Attori coinvolti: La stesura del Bilancio di Genere deve prevedere una condivisione a livello di Ateneo: Rettore Delegati/Delegata, CUG, apposito gruppo di lavoro. La sua redazione deve avvenire su indicazione del Rettore, o di organi da lui deputati Prorettore/Prorettrici. Deve essere individuato un apposito gruppo di coordinamento al quale sarà affidato l'incarico di redigere il bilancio di genere.

Nota Metodologica – Azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive 22_24.

Iniziativa n. 4

Obiettivo: Adozione del "Gender Equity Plan", documento atto a definire una serie di azioni concrete per ridurre le disparità evidenziate nel Bilancio di genere.

Attori coinvolti: La stesura del Bilancio di Genere deve prevedere una condivisione a livello di Ateneo: Rettore Delegati/Delegata, CUG, apposito gruppo di lavoro; per questo motivo la sua redazione deve avvenire su indicazione del Rettore, o di organi da lui deputati Prorettore/Prorettrici. Deve essere individuato un apposito gruppo di coordinamento al quale sarà affidato l'incarico di redigere il bilancio di genere.

Nota Metodologica – Azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive 22_24.