



**UNIVERSITÀ
DEL SALENTO**

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2019

PREMESSA

Le finalità attribuite dalla legge ai Cug in generale sono riconducibili alle seguenti tematiche: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro. Nel caso specifico dei CUG universitari, la Direttiva del Ministro per la PA e del Ministro per le Pari opportunità del 4 marzo 2011 ha affermato che “le Università, nell'ambito dell'autonomia e delle specificità loro riconosciute, disciplinano nei rispettivi Statuti le modalità di costituzione e di funzionamento dei CUG”.

Sulla base della propria autonomia, l'Università del Salento garantisce che quest'organismo sia composto da persone provenienti dalla tre componenti che costituiscono, come è noto, la comunità accademica: docenti, personale tecnico-amministrativo e discenti.

Come si vedrà in seguito, l'attività del Cug di Unisalento non solo tiene conto di questo strutturale pluralismo dell'Università ma tiene conto e contribuisce alla realizzazione anche della c.d. terza missione ovvero il suo indefettibile ruolo culturale verso il territorio di appartenenza.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

In merito all'analisi dei dati sulla composizione del personale per genere, fascia di età, tipologie contrattuali, posizioni professionali ecc. è da premettere che Unisalento non ha ancora elaborato il suo bilancio di genere. In verità, le cause di questo ritardo non solo però da addebitare ad una colpevole inerzia. Invero, l'esigenza di provvedere all'elaborazione del bilancio di genere è stata presente nel 2019 nel dibattito interno al Cug. Di questa preoccupazione è rimasta ampia traccia nei verbali delle varie riunioni. Tuttavia, dal momento che a livello nazionale stava operando un gruppo di studio incaricato dal MIUR di elaborare articolate linee guide per la costruzione dei bilanci di genere, è apparso opportuno attendere la conclusione dei lavori e le indicazioni ministeriali per procedere. Non è affatto un caso che il bilancio di genere sia previsto nel Piano Triennale per le Pari Opportunità.

Del resto, da quanto si è potuto appurare nel Convegno annuale della Conferenza degli organi di parità delle università italiane, tenutosi a Napoli il 5 e 6 dicembre 2019, sebbene il bilancio di genere debba diventare uno strumento strutturale teso a orientare l'azione amministrativa, la sua iniziale configurazione esige una particolare attenzione. Di conseguenza, sulla base di queste premesse, un'attendibile e compiuta analisi dei dati forniti (si veda l'allegato n. 1) non è ancora fattibile.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

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. Per sopperire ad alcune difficoltà applicative, il Direttore Generale ha istituito un Gruppo di Lavoro con il compito di approfondire le caratteristiche delle prestazioni telelavorabili. Rispetto ai lavori di tal Gruppo di Lavoro il CUG non è stato né direttamente, né indirettamente coinvolto.

Tuttavia, come si dirà in seguito nella sezione in cui si dà conto dell'attività del CUG, nel Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020 il Comitato ha espresso la volontà di migliorare il Progetto di Telelavoro mediante un nuovo monitoraggio delle attività, attraverso la somministrazione di un questionario. Inoltre il CUG ha ritenuto di ampliare lo spettro delle questioni da indagare eventualmente anche facendo emergere altre esigenze del personale che potrebbero essere soddisfatte dall'amministrazione.

Il finanziamento di prestazioni per l'infanzia è ormai a regime nell'Università del Salento con i progetti “Asilo nido e scuola per l'infanzia/ludoteca” e “Bambini estate”.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Riconducibili al Piano Triennale di Azioni Positive è stato il corso di formazione su “Il linguaggio di genere nella Pubblica Amministrazione”. Trattasi di un'attività formativa svolta dall'Osservatorio Donna di Unisalento, in collaborazione con il CUG. La prima parte della formazione che si è svolta nei giorni 8 e 15 marzo 2019, è stata tenuta da docenti interni all'Università. L'obiettivo è stato quello di sviluppare la conoscenza e la riflessione sull'uso non sessista della lingua italiana. Gli incontri sono stati rivolti a dirigenti, capi area, capi ufficio, capi servizio, coordinatori amministrativi e coordinatori della didattica. Un secondo incontro, tenuto il 22 marzo dalla Prof.ssa Grazia Priulla ha coinvolto tutti i partecipanti degli incontri precedenti.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il CUG non è stato consultato sia in merito all'elaborazione del Piano Performance dell'organizzazione di Unisalento né sulla sua attuazione. Va sottolineato, tuttavia, che l'irrobustimento di una concezione sinergica e sistematica fra Piano Performance, Piano Azioni Positive, Bilancio di Genere e Formazione è frutto della direttiva n. 2 del 2019 del Ministro per la PA e della Ministra per le Pari opportunità, la quale è intervenuta per assicurare – secondo le sue testuali parole - una “maggiore effettività” dei CUG.

Inoltre, quanto sopra potrebbe rientrare nelle prerogative programmatiche di sviluppo e coesione del Rettore in carica a partire dal 1.11.2019.

Tra l'altro, uno sviluppo in tal senso, potrebbe essere frutto del nuovo assetto che il Rettore in carica ha impresso alla struttura. Infatti, come si vedrà in seguito, il CUG ha stabilito sia con il Magnifico che con la delegata alle Politiche di Genere un proficuo dialogo.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZI

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 2019 il CUG ha svolto le sue competenze di triplice natura: propositiva, consultiva e di verifica.

Riunioni: il CUG si è riunito 10.1.2019; 11.2.2019; 26.3.2019; 8.5.2019; 23.5.2019; 11.6.2019; 16.7.2019; 24.9.2019; 17.10.2019; 21.11.2019 e 10.12.2019.

CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Svolgimento di indagini sul telelavoro: nel Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020 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 potrà sicuramente essere utile per una migliore pianificazione delle attività e per l'individuazione di nuove forme di Telelavoro. Poiché una tale indagine implica un'attività di sensibilizzazione della comunità accademica, il CUG ha ritenuto di ampliare lo spettro delle questioni da indagare facendo emergere altre esigenze del personale che potrebbero essere soddisfatte dall'amministrazione.

A seguito delle indicazioni ricevute da parte del Direttore Generale, i fondi del CUG sono stati messi a disposizione del Dipartimento di Storia Società e Studi sull'Uomo, al quale è stato attribuito il compito di garantire il supporto amministrativo necessario allo svolgimento del progetto in parola.

Avviata la prima parte del progetto, il CUG nella riunione dell'8.5.2019 si è confrontato con le Prof.sse Ingusci e Mancarella a seguito dell'elaborazione di una bozza di questionario da sottoporre ai lavoratori e alle lavoratrici che hanno svolto parte della loro prestazione in telelavoro.



UNIVERSITÀ
DEL SALENTO

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".

Rapporto con il Centro Studi Osservatorio Donna di Unisalento. Nel 2019 si è data continuità al rapporto fra il CUG e il Centro Studi Osservatorio Donna di Unisalento portando a termine l'iniziativa formativa "Il linguaggio di genere nella Pubblica Amministrazione" - e si è dato seguito alla ricerca su telelavoro e benessere organizzativo.

MONITORAGGIO ANTIDISCRIMINATORIO

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. In merito ha anche sentito nella riunione del 10.1.2019 l'Ufficio informatico.

Formazione su "Il linguaggio di genere nella Pubblica Amministrazione". Trattasi di un'attività formativa svolta dall'Osservatorio Donna di Unisalento, in collaborazione con il CUG. La prima parte della formazione si è svolta nei giorni 8 e 15 marzo 2019 ed è stata tenuta da docenti interni all'Università. L'obiettivo è stato quello di sviluppare la conoscenza e la riflessione sull'uso non sessista della lingua italiana. Gli incontri sono stati rivolti a dirigenti, capi area, capi ufficio, capi servizio, coordinatori amministrativi e coordinatori della didattica. Un secondo incontro tenuto il 22 marzo dalla Prof.ssa Grazia Priulla ha coinvolto i partecipanti degli incontri precedenti.

Tale corso sul linguaggio di genere ha riscosso molto successo e si vuole estenderlo a tutto il personale nel 2020.

Costo iniziativa: nessuno

Progetto: "Tra Linguaggio e Comunità: più conoscenza per una maggiore uguaglianza"

Il Progetto, di chiara ispirazione antidiscriminatoria, è stato proposto dalla componente studentesca, dott. Marco Bello e sostenuto dall'organismo nella sua totalità. Infatti, ha avuto lo scopo di prevenire atteggiamenti o comportamenti discriminatori attraverso una maggior conoscenza. Il progetto avuto come destinatari gli studenti e le studentesse, ma è stato anche aperto ad altri componenti della comunità

accademica. L'iniziativa è stata articolata in quattro incontri seminari dedicati ai seguenti temi: 19 marzo "Il ruolo della famiglia nella comunità LGBTQIA+"; 10 aprile "Studente DSA e Università"; 9 maggio "Contro il sessismo cosa possiamo fare con le parole?"; 17 maggio "Omofobia, bullismo e scuola".

Costo iniziativa: nessuno

BENESSERE LAVORATIVO

Il CUG ha elaborato un *Progetto di Training autogeno per il controllo dello stress e dell'ansia* riservato ai dipendenti sulla base di un precedente progetto rivolto agli studenti di Unisalento sul controllo dello stress e dell'ansia in prossimità degli esami. Il progetto è mirato – in particolare - ai dipendenti che operano a contatto con il pubblico ma non solo. Il progetto è stato presentato al Direttore Generale che si è riservato di valutare attentamente questa proposta.

Bilancio di genere – Programmazione attività

Il CUG ha seguito con attenzione lo sviluppo dell'attività del gruppo di studio incaricato dal MIUR di elaborare articolate linee guide per la costruzione dei bilanci di genere. Infatti, è apparso opportuno attendere la conclusione dei lavori e le indicazioni ministeriali per procedere. Non è affatto un caso che il bilancio di genere sia previsto nel Piano Triennale per le Pari Opportunità.

Del resto, da quanto si è potuto appurare nel Convegno annuale della Conferenza degli organi di parità delle università italiane, tenutosi a Napoli il 5 e 6 dicembre 2019, sebbene il bilancio di genere debba diventare uno strumento strutturale teso a orientare l'azione amministrativa, la sua iniziale configurazione esige una particolare attenzione.

RELAZIONI ESTERNE

Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane. Il Cug si è reso parte attiva per il rinnovo dell'adesione di Unisalento alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane. I componenti del CUG hanno partecipato alla formazione "*La sicurezza non è uguale per tutti/e. Il ruolo dei CUG universitari*" e al Convegno annuale della Conferenza degli organi di parità delle università italiane.

Partecipazione corso di formazione per Componenti degli Organismi di Parità delle Università tenuto l'11 ottobre a Trento: "*La sicurezza non è uguale per tutti/e. Il ruolo dei CUG universitari.*" Ha partecipato all'evento la dott.ssa Gravili che ha ampiamente riferito al CUG nella riunione del 17.10.2019 sottolineandone l'ampio respiro tematico, il carattere multidisciplinari e l'alto livello delle relatrici e dei relatori.

Costo: 473,35 euro

Partecipazione Convegno annuale della Conferenza degli organi di parità delle università italiane. La Presidente e i membri della componente studentesca Bello e Briganti hanno partecipato al Convegno annuale, tenutosi a Napoli il 5 e 6 dicembre 2019, dedicato al *Diversity manager: Nuove frontiere dell'inclusione e sfide per i CUG universitari*. *Il Convegno molto partecipato*: erano presenti in media più di un componente per sede universitaria. Più di un relatore o relatrici ha sottolineato la progressiva crescita della rilevanza del CUG negli Atenei italiani.

Nell'assemblea dei soci della Conferenza, il CUG di Unisalento ha avanzato la propria candidatura a ospitare per il 2021 il Convegno nazionale.

Costo: 1.430,00 euro

Collaborazione con altre sedi universitarie. Il CUG ha compilato un questionario sulla valutazione del livello di inclusività LGBTQI degli atenei pubblici nazionali inoltrato da UniMoRe e Fondazione Marco Biagi.

Inoltre, su richiesta della Segreteria del Rettore il CUG ha risposto ad un questionario proposto dal Progetto UNIRE per la rilevazione delle attività svolte o programmate negli Atenei sulla prevenzione e il contrasto della violenza sessuale e domestica (anni 2016-2019).

Incontro con rappresentante della Consulta Regionale Femminile della Puglia. Tale incontro è avvenuto in merito ad una iniziativa che la Consulta regionale femminile sta portando avanti in rapporto alla diffusione del video "Ma l'amore c'entra"? come occasione per discutere sulle origini della violenza di genere. L'organizzazione di un apposito evento di presentazione del video è in fase di organizzazione.

Partecipazione della componente studentesca, dott. Marco Bello, alla Giornata delle disabilità il 24.5.2019, a Bari presso il Consiglio regionale della Puglia. Durante la manifestazione sono stati presentati l'Inno alla disabilità e l'Albo delle associazioni aderenti alla Lista del terzo settore, creato allo scopo di avviare un percorso di sensibilizzazione sul tema della disabilità.

Costo: 101,00 euro

Concessione del Patrocinio gratuito e dell'utilizzo del logo del Comitato Unico di Garanzia di Unisalento al Comune di Matino in occasione del Convegno "Bullismo e Cyberbullismo: il ruolo delle reti".

COMPITI CONSULTIVI

Aggiornamento Piano Triennale Azioni Positive 2020-2022. 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 deve essere allegato al Piano delle Performance da portare all'approvazione del Consiglio di Amministrazione nel mese di gennaio di ogni anno. Il Piano Triennale Azioni Positive 2020-2022 è stato discusso e aggiornato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 29.01.2020.

Parere sul Piano Triennale di Formazione del Personale Tecnico e Amministrativo 2019-2021

Il CUG ha espresso parere favorevole al Piano Triennale di Formazione del Personale Tecnico e Amministrativo 2019-2021 trasmesso dal Direttore della Ripartizione Risorse Umane con nota prot. n. 97985 del 14.05.2019 proponendo anche che fosse previsto: a) un seminario su "Questioni di genere nel linguaggio amministrativo" destinato a tutto il personale tecnico-amministrativo; B) una maggiore estensione dei corsi di formazione di Lingua Inglese tenendo conto delle esigenze specifiche in rapporto alle mansioni e i compiti svolti da tutti dipendenti; c) l'accesso di tutto il personale che tratta dati sensibili a corsi di formazione sulla Protezione dei dati personali; d) una formazione specifica sui diversi tipi di disabilità, sulle relazioni con le persone disabili e sull'utilizzazione di un linguaggio adeguato; e) attività specifiche di formazione per bibliotecari e tecnici museali.

DIFFUSIONE DELLA CULTURA DI GENERE

Il CUG ha promosso la Mostra fotografica "Gli antichi mestieri delle donne da Trieste al Salento" che si è tenuta a partire del 19 novembre 2019 nei locali dell'Università fino alla fine di gennaio 2020. La Mostra ha consentito un rapporto di rete con le altre sedi universitarie che dal nord fino al sud l'hanno ospitata, aggiungendo ognuna il proprio contributo documentale. Inoltre, l'allestimento della Mostra è stato anche il punto di partenza per una serie di iniziative dirette sia a tutta la comunità accademica che al territorio salentino. In quest'ambito c'è stata la presentazione di uno spettacolo teatrale, "Cenere", un seminario sul tema del lavoro femminile, dal titolo "Donne al lavoro? Facciamo il punto" a cui ha partecipato anche una classe del liceo scientifico "De Giorgi" di Lecce e il 21 gennaio 2020 la proiezione del video "Arse Vite" seguita da un dibattito.

COMPITI PROPOSITIVI

Regolamento per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni, molestie sessuali, al mobbing nei luoghi di lavoro e di studio.

Visto che la bozza di Regolamento per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni, molestie sessuali, al mobbing nei luoghi di lavoro e di studio in esame redatto dal CUG e inoltrato al Rettore con nota prot. n. 86254 del 16.11.2015 non è stata approvata, il CUG ha provveduto a integrare e modificare tale bozza. Successivamente, la proposta è stata inviata al Rettore.

RAPPORTI CON ALTRI ORGANI E ORGANISMI ACCAMICI

Incontro plenario del CUG con il Rettore in pectore il 24.9.2019

Lo scopo dell'incontro è stato quello di ragguagliare il nuovo Rettore Fabio Pollice delle attività del CUG. È stato un importante momento di confronto e ha consentito di soffermarci su alcuni questioni concernenti i compiti e l'operato del CUG.

Come già accennato, il risultato più rilevante dell'incontro è stato quello di creare le condizioni per una maggiore interazione fra il CUG in quanto organismo di *governance* di Unisalento e il suo vertice politico.

Incontro con la delegata alle Politiche di Genere 21.11.2019

Altrettanto fecondo è stato anche l'incontro con la prof.ssa Anna Maria Cherubini. In quest'occasione ci siamo confrontati sull'esigenza di completare l'iter di approvazione del Regolamento per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni, molestie sessuali, mobbing nei luoghi di lavoro e di studio e sulla conseguenziale istituzione della consigliera o del consigliere di fiducia.

Anche da parte della delegata è stata espressa la volontà di interagire sistematicamente con il CUG.

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

TABELLA 1.1a										
	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60
AREA AMMINISTRATIVA										
B	0	0	2	2	1	0	0	3	4	1
C	0	8	25	15	3	0	7	41	29	4
AREA AMMINISTRATIVA-GESTIONALE										
D	0	0	7	13	5	0	2	32	22	4
EP	0	0	1	1	1	0	0	2	1	1
AREA SERVIZI GENERALI E TECNICI										
B	0	2	5	4	2	0	1	1	0	2
AREA TECNICA, TEC. SCIENTIFICA ED ELAB. DATI										
C	0	8	27	23	9	0	2	11	6	0
D	0	0	28	32	8	0	3	15	23	2
EP	0	1	3	3	2	0	0	0	2	1
AREA BIBLIOTECHE										
C	0	0	3	4	3	0	0	3	3	1
D	0	0	0	0	0	0	0	2	4	3
TOTALE PERSONALE	0	19	101	97	34	0	15	110	94	19
% sul personale complessivo	0,00	3,89	20,65	19,84	6,95	0,00	3,07	22,49	19,22	3,89

TABELLA 1.1a – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DIRIGENTE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60
DIRIGENTI										
	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0
TOTALE PERSONALE	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0
% sul personale complessivo	0,00	0,00	0,00	33,33	33,33	0,00	0,00	33,33	0,00	0,00

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

	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60
PRIMA FASCIA	0	0	6	53	30	0	0	4	9	9
SECONDA FASCIA	0	6	54	61	32	0	5	35	33	18
RICERCATORI (RUTI)	0	3	63	27	5	0	3	56	29	7
RTD/A	0	7	3	0	0	0	13	3	0	0
RTD/B	0	5	7	1	0	0	7	8	0	0
Totale personale	0	21	133	142	67	0	28	106	71	34
% sul personale complessivo	0	3,49	22,10	23,58	11,12	0	4,65	17,61	11,80	5,65

TABELLA 1.1c – RIPARTIZIONE DEI CEL PER GENERE ED ETA' NEL RUOLO

	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60
CEL	0	0	2	6	1	0	1	5	11	13

Totalepersonale	0	0	2	6	1	0	1	5	11	13
% complessivo	0	0	5,13	15,39	2,56	0	2,56	12,82	28,2	33,3

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

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA														
	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	tot	%
Tempo Pieno	0	19	98	93	35	245	96,84	0	14	107	91	19	231	96,65
Part Time >50%	0	0	1	1	0	2	0,79	0	1	4	3	0	8	3,35
Part Time <50%	0	0	2	4	0	6	2,37	0	0	0	0	0	0	0,00
TOTALE	0	19	101	98	35	253	100,00	0	15	111	94	19	239	100,00
TOTALE %	0	3,86	20,53	19,92	7,11	51,42		0	3,05	22,56	19,11	3,86	48,58	

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DIRIGENTE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA														
	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	tot	%
Tempo Pieno	0	0	0	1	1	2	100,00	0	0	1	0	0	1	100,00
Part Time >50%						0	0,00						0	0,00
Part Time <50%						0	0,00						0	0,00
TOTALE	0	0	0	1	1	2	100,00	0	0	1	0	0	1	100,00
TOTALE %	0	0	0	33,33	33,33	66,66		0	0	33,33	0	0	33,33	

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE DI PRIMA FASCIA PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA														
	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	tot	%
Tempo Pieno	0	0	2	44	30	76,00	85,39	0	0	4	9	8	21,00	95,45
Part Time >50%	0	0	4	9	0	13,00	14,61	0	0	0	0	1	1,00	4,55
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0,00
TOTALE	0	0	6	53	30	89,00	100,00	0	0	4	9	9	22,00	100,00
TOTALE %	0	0	5,41	47,75	27,03	80,18		0	0	3,60	8,11	8,11	19,82	

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE DI SECONDA FASCIA PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA														
	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	tot	%
Tempo Pieno	0	6	50	52	29	137,00	89,54	0	4	34	32	17	87,00	95,60
Part Time >50%	0	0	4	9	3	16,00	10,46	0	0	2	1	1	4,00	4,40
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0,00
TOTALE	0	6	54	61	32	153,00	100,00	0	4	36	33	18	91,00	100,00
TOTALE %	0,00	2,46	22,13	25,00	13,11	62,70		0,00	1,64	14,75	13,52	7,38	37,30	

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE RICERCATORE RUTI PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA														
	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	tot	%
Tempo Pieno	0	3	54	25	5	87,00	88,78	0	3	54	29	7	93,00	97,89
Part Time >50%	0	0	9	2	0	11,00	11,22	0	0	2	0	0	2,00	2,11
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0,00
TOTALE	0	3	63	27	5	98,00	100,00	0	3	56	29	7	95,00	100,00
TOTALE %	0,00	1,55	32,64	13,99	2,59	50,78		0,00	1,55	29,02	15,03	3,63	49,22	

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE RTD/A PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA														
	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	tot	%
Tempo Pieno	0	7	3	0	0	10,00	100,00	0	12	3	0	0	15,00	93,75
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0	1	0	0	0	1,00	6,25
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0,00
TOTALE	0	7	3	0	0	10,00	100,00	0	13	3	0	0	16,00	100,00
TOTALE %	0,00	26,92	11,54	0,00	0,00	38,46		0,00	50,00	11,54	0,00	0,00	61,54	

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE RTD/B PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA														
	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	tot	%
Tempo Pieno	0	5	7	1	0	13,00	100,00	0	7	8	0	0	15,00	100,00
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0,00
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0,00
TOTALE	0	5	7	1	0	13,00	100,00	0	7	8	0	0	15,00	100,00
TOTALE %	0,00	17,86	25,00	3,57	0,00	46,43		0,00	25,00	28,57	0,00	0,00	53,57	

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE CEL PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA														
	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	tot	%
Tempo Pieno														0,00
Part Time >50%														0,00
Part Time <50%	0	0	2	6	1	9,00	100,00	0	1	5	11	13	30,00	100,00
TOTALE	0	0	2	6	1	9,00	100,00	0	1	5	11	13	30,00	100,00
TOTALE %	0,00	0,00	5,13	15,38	2,56	23,08		0,00	2,56	12,82	28,21	33,33	76,92	

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE						
Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizioni organizzative di cat. EP	16	12,50%	9	7,08%	25	9,80%
Posizioni organizzative di cat. D	21	16,41%	44	34,65%	65	25,49%
Posizioni organizzative di cat. C	2	1,56%	4	3,15%	6	2,35%
Funzioni specialistiche di cat. D	40	31,25%	38	29,92%	78	30,59%
Funzioni specialistiche di cat. C	49	38,28%	32	25,20%	81	31,77%
Totale personale	128	100%	127	100%	255	100,00%
% sul personale complessivo	263	48,67%	241	52,70%	504	50,60%

Nota Metodologica: "Si precisa che i dati forniti nella Tabella 1.3 sono relativi all'annualità 2018, ultimo aggiornamento disponibile riferito alle posizioni e alle funzioni già remunerate, in coerenza con quanto indicato nella titolazione della Tabella medesima. I dati relativi al 2019 non sono disponibili in quanto le procedure di liquidazione sono in corso di completamento"

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

TABELLA 1.4a - ANZIANITA' DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE														
	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	tot	%
Inferiore a 3 anni	0	10	36	23	8	77	30,68	0	4	42	31	6	83	34,87
Tra 3 anni (compreso) e 5 anni	0	8	60	72	25	165	65,74	0	9	64	61	12	146	61,34
Tra 5 anni (compreso) e 10 anni	0	1	2	0	1	4	1,59	0	2	4	1	0	7	2,94
Superiore a 10 anni (compreso)	0	0	3	2	0	5	1,99	0	0	0	1	1	2	0,84
TOTALE	0	19	101	97	34	251	100	0	15	110	94	19	238	100
TOTALE %	0,00	3,89	20,65	19,84	6,95	51,33		0,00	3,07	22,49	19,22	3,89	48,67	

Nota Metodologica: “Nella Tabella 1.4a) non sono inseriti, in coerenza con quanto espressamente indicato nella titolazione, i dati relativi al personale di livello dirigenziale. Inoltre, nella Tabella di che trattasi, sono indicate le unità di personale la cui posizione economica (1-8) all'interno della categoria (B-C-D-EP) è rimasta invariata rispetto alla progressione economica orizzontale 2018 (rilevazione al 31.12.2018). Le procedure relative alla progressione economica 2019 sono in fase di ultimazione al momento della compilazione della presente Tabella e, pertanto, si è nell'impossibilità di elaborare ulteriori dati.

TABELLA 1.4b - ANZIANITA' DEL PERSONALE DOCENTE DI PRIMA FASCIA, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE														
	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	tot	%
Inferiore a 3 anni	0	0	0	5	0	5	5,62	0	0	2	2	0	4	18,18
Tra 3 anni (compreso) e 5 anni	0	0	2	6	0	8	8,99	0	0	0	1	2	3	13,64
Tra 5 anni (compreso) e 10 anni	0	0	3	7	2	12	13,48	0	0	0	2	1	3	13,64
Superiore a 10 anni (compreso)	0	0	1	35	28	64	71,91	0	0	2	4	6	12	54,55
TOTALE	0	0	6	53	30	89	100	0	0	4	9	9	22	100
TOTALE %	0,00	0,00	5,41	47,75	27,03	80,18		0,00	0,00	3,60	8,11	8,11	19,82	

TABELLA 1.4b - ANZIANITA' DEL PERSONALE DOCENTE DI SECONDA FASCIA, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE														
	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	tot	%
Inferiore a 3 anni	0	5	9	2	0	16	10,46	0	5	11	0	1	17	18,68
Tra 3 anni (compreso) e 5 anni	0	1	26	12	2	41	26,80	0	0	17	9	0	26	28,57
Tra 5 anni (compreso) e 10 anni	0	0	15	9	1	25	16,34	0	0	5	8	0	13	14,29
Superiore a 10 anni (compreso)	0	0	4	38	29	71	46,41	0	0	2	16	17	35	38,46
TOTALE	0	6	54	61	32	153	100,00	0	5	35	33	18	91	100
TOTALE %	0,00	2,46	22,13	25,00	13,11	62,70		0,00	2,05	14,34	13,52	7,38	37,30	

TABELLA 1.4b - ANZIANITA' DEL PERSONALE RICERCATORE RUTI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE														
	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	tot	%
Inferiore a 3 anni	0	0	1	0	0	1	1,02	0	0	0	0	0	0	0,00
Tra 3 anni (compreso) e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00
Tra 5 anni (compreso) e 10 anni	0	3	7	1	0	11	11,22	0	2	9	3	0	14	14,74
Superiore a 10 anni (compreso)	0	0	55	26	5	86	87,76	0	1	47	26	7	81	85,26
TOTALE	0	3	63	27	5	98	100,00	0	3	56	29	7	95	100
TOTALE %	0,00	1,55	32,64	13,99	2,59	50,78		0,00	1,55	29,02	15,03	3,63	49,22	

TABELLA 1.4b - ANZIANITA' DEL PERSONALE RTD/A, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE														
	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	tot	%
Inferiore a 3 anni	0	6	2	0	0	8	80,00	0	8	3	0	0	11	68,75
Tra 3 anni (compreso) e 5 anni	0	1	1	0	0	2	20,00	0	5	0	0	0	5	31,25
Tra 5 anni (compreso) e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00
Superiore a 10 anni (compreso)	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00
TOTALE	0	7	3	0	0	10	100,00	0	13	3	0	0	16	100
TOTALE %	0,00	26,92	11,54	0,00	0,00	38,46		0,00	50,00	11,54	0,00	0,00	61,54	

TABELLA 1.4b - ANZIANITA' DEL PERSONALE RTD/B, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE														
	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	tot	%
Inferiore a 3 anni	0	5	7	1	0	13	100,00	0	7	8	0	0	15	100,00
Tra 3 anni (compreso) e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00
Tra 5 anni (compreso) e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00
Superiore a 10 anni (compreso)	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00
TOTALE	0	5	7	1	0	13	100,00	0	7	8	0	0	15	100
TOTALE %	0,00	17,86	25,00	3,57	0,00	46,43		0,00	25,00	28,57	0,00	0,00	53,57	

TABELLA 1.4b - ANZIANITA' DEL PERSONALE CEL, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE														
	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	tot	%
Inferiore a 3 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00
Tra 3 anni (compreso) e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00
Tra 5 anni (compreso) e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00
Superiore a 10 anni (compreso)	0	0	2	6	1	9	100,00	0	1	5	11	13	30	100,00
TOTALE	0	0	2	6	1	9	100,00	0	1	5	11	13	30	100
TOTALE %	0,00	0,00	5,13	15,38	2,56	23,08		0,00	2,56	12,82	28,21	33,33	76,92	

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE

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	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Categoria B	20.878,94	21.663,54	784,60	9,15%
Categoria C	24.228,39	23.325,02	903,37	10,53%
Categoria D	28.834,12	28.649,07	185,05	2,16%
Categoria EP	49.874,03	47.199,74	2.674,29	31,18%
Dirigenti	98.453,16	96.553,35	1.899,81	22,15%
Collaboratori ed esperti linguistici	30.139,49	32.270,47	2.130,98	24,84%
Totale personale	252.408,13	249.661,19		100,00%
% sul personale complessivo	50,27%	49,73%		

I dati rilevati si riferiscono al personale in servizio al 31/12/2019.

In particolare si segnala che:

- 1) sono stati rilevati i dati relativi al personale tecnico-amministrativo a tempo pieno e a tempo indeterminato, escludendo il personale a part-time e a tempo determinato
- 2) i dati rilevati sono relativi alle retribuzioni liquidate nell'anno 2019, compresi accessori, senza distinzione delle posizioni economiche di inquadramento e dei periodi di servizio nell'anno

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

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Ricercatori a tempo determinato	29.362,55	27.700,55	1.662,00	37,88%
Ricercatori a tempo indeterminato	40.678,25	41.483,77	805,52	18,36%
Professori Associati	53.621,34	52.655,88	965,46	22,00%
Professori Ordinari	74.097,12	75.052,25	955,13	21,77%
Totale personale	197.759,26	196.892,45		100,00%
% sul personale complessivo	50,11%	49,89%		

I dati rilevati si riferiscono al personale in servizio al 31/12/2019.

In particolare si segnala che:

- 1) i dati dei ricercatori a tempo determinato sono stati rilevati senza distinguere fra le diverse tipologie di contratto (Legge 240/10 art. 24, c.3, lett. A; Legge 240/10 art. 24, c.3, lett. B; Legge 240/10 art. 24, c.3, lett. B + 20%; PON Ricerca e Innovazione 2014-2020 - Linea 1 "Mobilità"; PON Ricerca e Innovazione 2014-2020 - Linea 2 "Attrazione")
- 2) per il personale in aspettativa senza assegni sono stati rilevati i dati degli stipendi tabellari
- 3) sono stati rilevati i dati di tutti i docenti (a tempo pieno e a tempo definito)
- 4) i dati rilevati sono relativi alle retribuzioni liquidate nell'anno 2019, compresi accessori, senza distinzione delle classi di inquadramento e dei periodi di servizio nell'anno

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

I sistemi informativi attuali non consentono di elaborare in tempi brevi i dati richiesti nella Tabella di che trattasi

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

I sistemi informativi attuali non consentono di elaborare in tempi brevi i dati richiesti nella Tabella di che trattasi

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Nessuna procedura di reclutamento di personale TA nell'anno 2019

TABELLA 1.8b - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL PERSONALE DOCENTE							
Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori	%	Valori	%	Valori	%	
	assoluti		assoluti		assoluti		
Procedure di selezione ricercatori a tempo determinato di tipo a)	36	25,35	12	17,65	48	22,86	6 D/10 U
Procedure di selezione ricercatori a tempo determinato di tipo b)	37	26,06	17	25,00	54	25,71	6 D/12 U
Procedure selettive per la chiamata di professori di II fascia	19	13,38	11	16,18	30	14,29	3 D/7 U
Procedure valutative ex art. 24, comma 5 - II fascia	22	15,49	8	11,76	30	14,29	4 D/6 U
Procedure valutative ex art. 24, comma 6 - II fascia	8	5,63	4	5,88	12	5,71	1 D/3 U
Procedure valutative ex art. 24, comma 6 - I fascia	20	14,08	16	23,53	36	17,14	3 D/9 U
Totale personale*	142	100,00	68	100,00	210	1,00	23 D/47 U
% sul personale complessivo**	242	68,17	113	31,83	355		

* i membri delle commissioni di concorso, interni ed esterni all'Università del Salento.

**il personale complessivo è costituito dai professori di I e II fascia in servizio presso l'Università del Salento al 31.12.2019, che, ai sensi dei regolamenti sul reclutamento vigenti, possono essere nominati membri delle Commissioni in questione.

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

TABELLA 1.9 - FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA' DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO										
	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	3	5	0	0	1	4	3	0
			1 oriz. 50%	2 vert. 50%						
			1 vert. 50%	2 oriz. 50%						
			1 vert. 66,67%	1 oriz. 80%						
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	1	1	1	0	0	2	5	0
Personale che fruisce del lavoro agile										
Personale che fruisce di orari flessibili										
aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)										
Totale	0	0	4	6	1	0	1	6	8	0
Totale %	0	0	15,38	23,08	3,85	0	3,85	23,08	30,77	0

Nota Metodologica: "Non sono stati attivati contratti di lavoro agile. Inoltre, relativamente alla fruizione di orari flessibili, tutto il Personale tecnico- amministrativo (n.489 unità) può fruire della flessibilità oraria. Nella Tabella di che trattasi non sono evidenziati dati relativi al personale di livello dirigenziale".

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE						
	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	908	54,57%	756	45,43%	1664	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	182	13,33%	1183	86,67%	1365	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	99	52,10%	91	47,89%	190	100
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0%	932	100%	932	100
Totale	1189		2962		4151	
Totale personale complessivo	253	51,42%	239	48,58%	492	100
% sul personale complessivo	4,6996		12,3933			

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'														
	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	tot	%
Obbligatoria (sicurezza)						0	0						0	0
Aggiornamento professionale (Sblocca Cantieri - Titulus – U-Gov didattica - Trasparenza e anticorruzione)						4.080	39,60						6.222	60,40
Competenze manageriali/Relazionali (corso di lingua inglese)						600	52,63						540	47,37
Tematiche CUG (linguaggio di genere)						480	43,01						636	56,99
Violenza di genere						0	0						0	0
Formazione fuori sede						1.428	53,6						1.236	46,4
Totale						6.588							8.634	
Totale %						43,28							56,72	

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.

Obiettivo: descrizione della finalità dell'obiettivo, dell'analisi dell'esigenza (indicare se sia emersa da un'indagine sul benessere organizzativo, da analisi dei dati del personale, da segnalazioni del CUG ecc)

Azioni: Indicare le azioni svolte per la realizzazione dell'obiettivo

Attori Coinvolti: Indicare i soggetti/Uffici coinvolti nelle azioni realizzate

Misurazione: Indicatori – Base Line – Target – Fonte del dato

Beneficiari: incidenza in termini di genere

Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate

Nota Metodologica – Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive o ulteriore ad esso.

Indicare inoltre se l'amministrazione ha provveduto a redigere il bilancio di genere

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.

Obiettivo: descrizione della finalità dell'obiettivo, dell'analisi dell'esigenza (indicare se sia emersa da un'indagine sul benessere organizzativo, da analisi dei dati del personale, da segnalazioni del CUG ecc)

Azioni: Indicare le azioni da svolgere per la realizzazione dell'obiettivo

Attori Coinvolti: Indicare i soggetti/Uffici coinvolti nelle azioni realizzate

Misurazione: Indicatori – Base Line – Target – Fonte del dato

Beneficiari: incidenza in termini di genere

Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate

Nota Metodologica – Descrivere ogni iniziativa da realizzare indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive o ulteriore ad esso.