



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Udine - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Università degli Studi di Udine

Provincia:	UD
Comune:	Udine
CAP:	33100
Indirizzo:	Via Palladio, 8
Codice Amministrazione:	uni_udi
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Università e Istituti di Istruzione Universitaria Pubblici
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2020

2020-2022

[piano_azioni_positive_uni_udi-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_udi-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_udi-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf) (176.85 KB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	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
Dirigente di livello generale	Dirigente a tempo determinato	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Dirigente di ruolo	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	Cat. EP	0	0	1	5	1	0	0	2	6	0
Personale non dirigente	CAT D	0	2	9	35	8	2	5	17	49	9
Personale non dirigente	Cat C	5	6	31	57	20	20	35	70	108	11
Personale non dirigente	Cat B	1	2	3	6	4	0	0	4	2	1
Personale non dirigente	collaboratori ed esperti linguistici	0	0	0	2	3	1	2	2	14	8
Personale non dirigente	Assistenti universitari	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	Professori Associati	0	4	65	63	41	0	3	26	44	22
Personale non dirigente	Professori Ordinari	0	0	1	58	63	0	0	7	14	18
Personale non dirigente	Ricercatori L.240/2010 a tempo determinato	1	26	16	1	0	0	9	9	1	0
Personale non dirigente	RICERCATORI UNIVERSITARI	0	0	29	36	24	0	1	19	32	11
Totale personale		7	40	156	264	165	23	55	156	271	82

Tipologia di personale	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
Totale % sul personale complessivo		0,57	3,28	12,80	21,66	13,54	1,89	4,51	12,80	22,23	6,73

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	7	30	41	20	5	103	44,78	16,38	23	36	43	20	5	127	55,22	21,71
Tra 3 e 5 anni	0	2	26	18	7	53	54,64	8,43	0	11	10	15	8	44	45,36	7,52
Tra 5 e 10 anni	0	6	25	23	4	58	55,77	9,22	0	4	20	17	5	46	44,23	7,86
Superiore a 10 anni	0	2	63	202	148	415	53,00	65,98	0	4	83	218	63	368	47,00	62,91
Totale	7	40	155	263	164	629			23	55	156	270	81	585		
Totale %	0,58	3,29	12,77	21,66	13,51	51,81			1,89	4,53	12,85	22,24	6,67	48,19		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
	Inferiore al Diploma superiore	35	70,00	15	30,00	50	8,79
	Diploma di scuola superiore	76	41,30	108	58,70	184	32,34
	Laurea	10	30,30	23	69,70	33	5,80
	Laurea magistrale	72	26,18	203	73,82	275	48,33
	Master di I livello	0	0,00	3	100,00	3	0,53
	Master di II livello	0	0,00	2	100,00	2	0,35
	Dottorato di ricerca	8	36,36	14	63,64	22	3,87
Totale personale		201		368		569	
Totale % sul personale complessivo		16,49		30,19		46,68	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Con riferimento alla componente docente (professori/esse e ricercatori/trici), la presenza degli uomini è sempre maggiore di quella delle donne. Nel ruolo apicale, cioè dei professori/esse ordinari/e, lo squilibrio di genere è massimo.

Con riferimento al personale tecnico amministrativo, la maggiore numerosità delle donne è evidente ma nel ruolo dirigenziale è maggiore la presenza maschile.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	4	8	39	98	33	182	39,74	90,55	21	28	73	132	22	276	60,26	75,00
Part Time >50%	0	1	3	2	3	9	11,54	4,48	0	6	15	42	6	69	88,46	18,75
Part Time ≤50%	2	1	2	5	0	10	30,30	4,98	2	8	7	5	1	23	69,70	6,25
Totale	6	10	44	105	36	201			23	42	95	179	29	368		
Totale %	1,05	1,76	7,73	18,45	6,33	35,33			4,04	7,38	16,70	31,46	5,10	64,67		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruiva di part-time a richiesta	0	0	4	7	2	13	14,61	52,00	0	7	20	44	5	76	85,39	66,09
Personale che fruisce di telelavoro	0	1	0	0	1	2	66,67	8,00	0	0	1	0	0	1	33,33	0,87
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	1	2	1	4	16,67	16,00	0	2	9	9	0	20	83,33	17,39

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruiva del lavoro agile - prima della pandemia	0	1	2	2	1	6	25,00	24,00	0	3	6	9	0	18	75,00	15,65
Totale	0	2	7	11	5	25			0	12	36	62	5	115		
Totale %	0,00	1,43	5,00	7,86	3,57	17,86			0,00	8,57	25,71	44,29	3,57	82,14		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

L'incidenza della flessibilità oraria, del part-time e del lavoro agile è decisamente superiore nella componente femminile.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	580	36,46	1011	63,54	1591	47,24
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	47	13,95	290	86,05	337	10,01
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	27	1,88	1413	98,13	1440	42,76
Totale permessi	654	19,42	2714	80,58	3368	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La fruizione dei congedi parentali e permessi ex lege n. 104 è maggiore da parte della componente femminile.

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 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

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? Sì

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Iniziativa n. 1: redazione del Bilancio di Genere. La Direttiva DFP n. 2/2019 chiede che le P.A. provvedano alla predisposizione del bilancio di genere. L'Ateneo si è impegnato nella redazione ritenendo che leggere i bilanci delle P.A. in chiave di genere significa integrare la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturare le entrate e le uscite al fine di assicurare che le necessità dell'intera collettività siano prese in considerazione adeguatamente. La redazione del bilancio di genere ha coinvolto le strutture dell'Ateneo e verrà riproposto negli anni successivi. Il bilancio di genere costituirà oggetto di un'apposita pubblicazione. Costo previsto: 7600,00 € - prevista nel Piano triennale di azioni positive

Iniziativa n. 2: Smart-working. L'Ateneo ha avviato la sperimentazione del lavoro agile (L. n. 81/2017) agli inizi del 2020 coinvolgendo 20 dipendenti sulla base di un progetto da questi presentato. Dal mese di marzo 2020 lo smart-working è diventata la modalità ordinaria di svolgimento dell'attività lavorativa ed è stata estesa a tutto il personale tecnico-amministrativo che svolga attività smartabili. Lo smart-working emergenziale è applicato in forma semplificata e cesserà al termine dello stato di emergenza epidemiologica. L'Ateneo intende avviare il Piano del lavoro agile approvato dal Consiglio di Amministrazione non appena vi saranno le condizioni - prevista nel Piano triennale di azioni positive

Iniziativa n. 3: corsi di formazione per tutto il personale dell'Ateneo strutturato e non strutturato, tecnico amministrativo, professori, ricercatori, e per gli studenti. Nel 2020 sono stati avviati due cicli di seminari denominati "Così diversi - Così uguali" e "Pari opportunità ed inclusione" volti alla diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità, all'eliminazione di ogni forma di discriminazione, al benessere lavorativo ed esistenziale e all'inclusione delle diversità. Tali iniziative verranno ripetute nell'arco del triennio - prevista nel Piano triennale di azioni positive

Iniziativa n. 4: Pubblicazione di una collana CUG sulle discriminazioni di genere. L'Ateneo ha previsto la pubblicazione nel 2020 di un primo volume della collana avente ad oggetto le discriminazioni di genere. Ha altresì previsto la pubblicazione nel 2021 di due volumi di cui uno sul linguaggio rispettoso delle differenze di genere e l'altro sull'accessibilità ambientale. I testi oggetto di pubblicazione sono valutati da un apposito Comitato Scientifico. Costo: 4160,00 € - prevista nel Piano triennale di azioni positive

Iniziativa n. 5: Eventi (convegni, seminari, tavole rotonde, altro) aperti a tutta la cittadinanza e diretti alla diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità, all'eliminazione di ogni forma di discriminazione, al benessere lavorativo ed esistenziale e all'inclusione delle diversità. Nel corso del 2020 è stato possibile organizzare solo due eventi a causa della situazione pandemica. Gli eventi sono stati organizzati in occasione delle giornate dell'8 marzo - Giornata internazionale dei diritti della donna e del 25 novembre - Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne. Tutti gli eventi si sono svolti da remoto su piattaforma Teams - prevista nel Piano triennale di azioni positive.

Iniziativa n. 6: Revisione del sito del CUG e traduzione in inglese. Considerato che una comunicazione efficace è elemento indispensabile per diffondere le iniziative del C.U.G. e quindi consentire al maggior numero di persone possibile di accedere alle attività e azioni realizzate, l'Ateneo ha inteso sviluppare e potenziare la comunicazione interna verso la propria comunità, ed esterna verso il territorio e il resto del mondo. Il sito del CUG è stato rivisto, arricchito di contenuti, tradotto in inglese ed integrato all'interno del sito dell'Ateneo. Vi è l'intenzione di tradurlo in lingua spagnola. Costo: 1410,00 € - prevista nel piano triennale di azioni positive.

Iniziativa n. 7: Creazione sul sito del CUG di uno spazio informativo sulle azioni e i servizi per gli studenti e studentesse con disabilità. Tale azione, non inserita nel Piano Triennale delle Azioni Positive, ha lo scopo di favorire studenti e studentesse diversamente abili o studenti con disturbi specifici di apprendimento (DSA) al fine di consentire loro un'attiva partecipazione alla vita universitaria promuovendo sia la piena integrazione nel mondo universitario che il diritto ad avere un'organizzazione dello studio e delle prove di profitto tale da poter dimostrare al meglio le competenze acquisite - azione ulteriore rispetto al Piano triennale delle azioni positive

Il piano triennale 2020-21-22 sta trovando compiuta realizzazione.

LEGGILO:

<https://www.uniud.it/ateneo-uniud/ateneo-uniud-organizzazione/organi-ateneo/altri-organi/cug/cug-content/piani-delle-azioni-positive>

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Cat. B Formazione obbligatoria/facoltativa del personale tecnico-amministrativo	0	4	8	0	8	20	21,51	1,17	0	0	49	8	16	73	78,49	1,52
Cat. C Formazione obbligatoria/facoltativa del personale tecnico-amministrativo	8	50	403	536	135	1132	27,25	66,43	103	427	1010	1402	80	3022	72,75	62,97
Cat. D Formazione obbligatoria/facoltativa del personale tecnico-amministrativo	0	49	75	268	57	449	22,48	26,35	400	23	308	761	56	1548	77,52	32,26
Cat. EP Formazione obbligatoria/facoltativa del personale tecnico-amministrativo	0	0	20	83	0	103	39,77	6,04	0	0	13	133	10	156	60,23	3,25
Totale ore	8	103	506	887	200	1704			503	450	1380	2304	162	4799		
Totale ore %	0,12	1,58	7,78	13,64	3,08	26,20			7,73	6,92	21,22	35,43	2,49	73,80		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

Sì

Il bilancio di genere è in corso di stampa con la casa editrice Forum universitaria udinese.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Reclutamento di personale tecnico amministrativo	25	64,10	14	35,90	39	31,71	
Reclutamento personale - personale docente	52	61,90	32	38,10	84	68,29	
Totale personale	77		46		123		
Totale % sul personale complessivo	6,32		3,77		10,09		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nelle commissioni di concorso si è cercato, ove possibile, di evitare commissioni composte unicamente da commissari appartenenti al medesimo genere.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Cat B	€17145,00	€17827,00	€ 682,00	3,83
Cat C	€19433,00	€19425,00	€ -8,00	-0,04
CAT D	€22353,00	€22399,00	€ 46,00	0,21
Dirigenti	€45367,00	€46177,00	€ 810,00	1,75
CAT EP	€28566,00	€27350,00	€ -1216,00	-4,45
collaboratori ed esperti linguistici	€22898,00	€22148,00	€ -750,00	-3,39
Assistenti universitari	€0,00	€39306,00	€ 39306,00	100,00
Professori Associati	€36211,00	€35476,00	€ -735,00	-2,07
Professori Ordinari	€50823,00	€48974,00	€ -1849,00	-3,78
RICERCATORI UNIVERSITARI	€30168,00	€30253,00	€ 85,00	0,28
Ricercatori L.240/2010 a tempo determinato	€28489,00	€27763,00	€ -726,00	-2,61

I differenziali retributivi sono diretta conseguenza del differenziale di carriera e dell'utilizzo squilibrato tra i due generi di part-time, congedi e permessi.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: **No**

4.2 Nella sua organizzazione esistono Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **No**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

Nell'Ateneo di Udine esiste il Codice etico e di comportamento che vieta ogni forma di discriminazione: <https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/normativa/codice-di-comportamento-del-personale-dellateneo>

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Il CUG intende proporre l'istituzione del/la Consigliera di Fiducia.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Non sono state rilevate.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: mista: nomina del Rettore, nomina del Senato Accademico, nomina delle RSU, nomina del Consiglio degli studenti

Tipologia di atto: decreto del Rettore

Data: 31/10/2019

Organo sottoscrittore: Magnifico Rettore

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: Sì

Dotazione euro:

€20000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti:

€0,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Il corso di formazione per gli studenti e le studentesse su Pari opportunità e inclusione: v.

<https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud-organizzazione/organi-ateneo/altri-organi/cug/cug-content/pari-opportunita-e-inclusione-corso-interdisciplinare>

Il corso di formazione per il personale dell'Ateneo e per la cittadinanza: <https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud-organizzazione/organi-ateneo/altri-organi/cug/cug-content/cosi-diversi-cosi-uguali-cicli-di-webinar-su-pari-opportunita-e-inclusio>

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Il sito web: www.uniud.it/cug

Indirizzo email: cug@uniud.it

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: **No**

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: **Sì**

Tipologia personale consulenziale esterno:
tirocinio post laurea

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? **Sì, del tutto**
:

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

Il bilancio di genere con riferimento ai dati del 2019 è in corso di stampa.

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Ogni anno viene somministrato al personale tecnico amministrativo un questionario sul benessere lavorativo. Su proposta del CUG nel 2021, per la prima volta, sarà somministrato un questionario sul benessere lavorativo anche al corpo docente.

Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

E' in corso di progettazione l'istituzione della figura del/la Consigliera di fiducia.

Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

La Presidente del CUG partecipa al tavolo tecnico sulla violenza di genere istituito dalla Presidente del Comitato Pari Opportunità dell'Ordine degli Avvocati di Udine unitamente al Presidente del Tribunale di Udine, la Prefetta di Udine, il Questore di Udine, la Presidente del Tribunale dei minori di Trieste, esponenti dei servizi sociali del Comune di Udine, esponenti della Procura della Repubblica di Udine, esponenti del Comando dei Carabinieri di Udine.

Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

Promozione di iniziative volte a tutelare la maternità delle assegniste di ricerca.

Adesione alla rete dei CUG; pubblicazione sito ACT newsletter rete CUG

Il CUG dell'Università di Udine aderisce alla rete dei CUG.

Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

Corsi di formazione per il personale e per gli studenti/esse sui temi dell'inclusione delle diversità e delle pari opportunità:
www.uniud.it/cug

Considerazioni conclusive

L'attività del CUG è stata assidua e in armonia con la politica dell'Ateneo. Le proposte del CUG sono sempre state tenute in seria considerazione e si sono generalmente tradotte in azioni concrete.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-udine-2021>