Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Roma La Sapienza - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Universita' degli Studi di Roma La Sapienza

Regione:	Lazio
Provincia:	RM
Comune:	Roma
CAP:	00185
Indirizzo:	Piazzale Aldo Moro, 5
Codice Amministrazione:	un_lsrm
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Universita' e Istituti di Istruzione Universitaria Pubblici
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 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	3	0	0	0	0	9	0	0	0	0
Organo di vertice	direttrice generale	0	0	0	0		1	0	0	0	
Organo di vertice	Rettrice	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Personale non dirigente		0	0	0	0	3462	1	0	0	0	3549
	Docente ORDINARIO	0	0	0	0	541		0	0	0	205
	Docente ASSOCIATO	0	0	0	0	875	0	0	0	0	608
	II liv Ricercatore T.D.	0	0	0	0	266	0	0	0	0	225
	Personale ricercatore a tempo indeterminato		0	0	0	322	0	0	0	0	298
	Lettori di madre lingua	23	0	0	0	0	0	0	0	0	69
Totale personale		26	0	0	0	5466	12	0	0	0	4954
Totale % sul personale complessivo		0,25	0,00	0,00	0,00	52,27	0,11	0,00	0,00	0,00	47,37

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

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	**< 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)**
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

(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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
CAT EP tempo indeterminato	Laurea	116	43,61	150	56,39	266	7,44
CAT D tempo indeterminato	Laurea	572	37,12	969	62,88	1541	43,09
CAT C tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	634	41,09	909	58,91	1543	43,15
CAT B tempo indeterminato	Inferiore al Diploma superiore	108	47,79	118	52,21	226	6,32
Totale personale		1430		2146		3576	
Totale % sul personale complessivo		20,36		30,55		50,90	

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	**< 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	0	0	0	0	3281	3281	49,71	100,00	0	0	0	0	3319	3319	50,29	100,00
Totale	0	0	0	0	3281	3281			0	0	0	0	3319	3319		
Totale %	0,00	0,00	0,00	0,00	49,71	49,71			0,00	0,00	0,00	0,00	50,29	50,29		

(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

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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)
Part-time Verticale 50%	9	0	0	0	0	9	30,00	100,00	21	0	0	0	0	21	70,00	100,00
Totale	9	0	0	0	0	9			21	0	0	0	0	21		
Totale %	30,00	0,00	0,00	0,00	0,00	30,00			70,00	0,00	0,00	0,00	0,00	70,00		

(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

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)
	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	0	--	0	--	0	

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

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

Sapienza ha provveduto a redigere il bilancio di genere.

Sono state realizzate misure di conciliazione vita/lavoro, come il lavoro a distanza e il Piano Welfare, che ha previsto rimborsi per il personale tecnico amministrativo, così come concordato nel Contratto Integrativo, per le spese sanitarie e scolastiche per i figli.

Il CUG opera attualmente nella composizione risultante dal Decreto Rettorale (nel prosieguo anche D.R.) n. 2821/2020 del 9 novembre 2020. La pagina dedicata al CUG di Sapienza è disponibile al link: https://www.uniroma1.it/it/pagina/comitato-unico-di-garanzia

Si elencano gli obiettivi per cui sono previste Azioni Positive, non declinate nel testo per motivi di limitazione dei caratteri:

- Bilancio di Genere e Gender Equality Plan
- Contrasto ad ogni forma di violenza e di molestia a sfondo sessuale nell'ambiente di lavoro e nell'ambiente di studio
- Verifiche sui dati normativi e regolamentari, nonché più in generale, sulla comunicazione interna di Ateneo (circolari, pagine del sito, ecc.), in funzione del contrasto ad ogni forma di discriminazione, anche linguistica
- Contrasto ad ogni forma di discriminazione diretta o indiretta anche nell'ambito della comunità degli studenti e delle studentesse
- Contrasto ad ogni forma di discriminazione basata sulle disabilità
- Misure idonee a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - Flessibilità, telelavoro e lavoro agile
- Promozione del benessere lavorativo e organizzativo e della qualità della vita lavorativa
- Formazione e sensibilizzazione sulle tematiche rientranti nella specifica *mission* del CUG, anche tramite organizzazione di corsi ed eventi
- Comunicazione e sezione dedicata del sito internet di Sapienza

Il CUG opera attualmente nella composizione risultante dal Decreto Rettorale (nel prosieguo anche D.R.) n. 2821/2020 del 9 novembre 2020. La pagina dedicata al CUG di Sapienza è disponibile al link: https://www.uniroma1.it/it/pagina/comitato-unico-di-garanzia

Si elencano gli obiettivi per cui sono previste Azioni Positive, non declinate nel testo per motivi di limitazione dei caratteri:

- Bilancio di Genere e Gender Equality Plan
- Contrasto ad ogni forma di violenza e di molestia a sfondo sessuale nell'ambiente di lavoro e nell'ambiente di studio
- Verifiche sui dati normativi e regolamentari, nonché più in generale, sulla comunicazione interna di Ateneo (circolari, pagine del sito, ecc.), in funzione del contrasto ad ogni forma di discriminazione, anche linguistica
- Contrasto ad ogni forma di discriminazione diretta o indiretta anche nell'ambito della comunità degli studenti e delle studentesse
- Contrasto ad ogni forma di discriminazione basata sulle disabilità
- Misure idonee a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - Flessibilità, telelavoro e lavoro agile
- Promozione del benessere lavorativo e organizzativo e della qualità della vita lavorativa
- Formazione e sensibilizzazione sulle tematiche rientranti nella specifica *mission* del CUG, anche tramite organizzazione di corsi ed eventi
- Comunicazione e sezione dedicata del sito internet di Sapienza

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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)
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale ore %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

(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

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,00		0,00		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive 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 %
	€0,00	€0,00	--	--

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?:	Sì
4.2 Nella sua organizzazione esistono	
Circoli d'ascolto organizzativo:	No
Sportelli d'ascolto:	Sì
Sportelli di counselling:	Sì
Codici etici:	Sì
Codici di condotta:	Sì
Codici di comportamento:	Sì

https://www.uniroma1.it/it/pagina-strutturale/ateneo

Nelle pagine web istituzionali è descritta l'organizzazione di Sapienza

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Decreto Rettorale
Data:	09/11/2020
Organo sottoscrittore:	Rettrice
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No

Interventi realizzati a costo zero:	No
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	No
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug: 4	
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

Attività

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

- 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

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

Source URL:
http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-roma-la-sapienza-2021