



Relazione CUG

Universita' degli Studi di Udine - 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Universita' degli Studi di Udine

Regione: Friuli-Venezia Giulia

Provincia: UD

Comune: Udine

CAP: 33100

Indirizzo: Via Palladio, 8

Codice Amministrazione: uni_udri

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Universita' e Istituti di Istruzione
Universitaria Pubblici

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2024

Piano Triennale 2024_2026_sezione 2.3.4

[piano_azioni_positive_uni_udri-triennio_piano-triennale-2024_2026_sezione-234-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_udri-triennio_piano-triennale-2024_2026_sezione-234-anno_2024.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_udri-triennio_piano-triennale-2024_2026_sezione-234/piano_azioni_positive_uni_udri-triennio_piano-triennale-2024_2026_sezione-234-anno_2024.pdf) (352.78 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 non generale | Dirigente di ruolo | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Personale non dirigente | Cat. EP | 0 | 0 | 1 | 4 | 1 | 0 | 0 | 3 | 7 | 0 |
| Personale non dirigente | Cat. D | 0 | 3 | 6 | 34 | 8 | 0 | 6 | 20 | 45 | 8 |
| Personale non dirigente | Cat. C | 3 | 7 | 27 | 58 | 16 | 25 | 44 | 64 | 107 | 19 |
| Personale non dirigente | Cat. B | 1 | 0 | 5 | 5 | 4 | 0 | 0 | 3 | 3 | 1 |
| Personale non dirigente | collaboratori ed esperti linguistici | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 4 | 3 | 14 | 7 |
| Personale non dirigente | RICERCATORI UNIVERSITARI | 0 | 0 | 27 | 30 | 23 | 0 | 0 | 15 | 23 | 16 |
| Personale non dirigente | Professori Associati | 0 | 7 | 69 | 57 | 43 | 0 | 1 | 24 | 48 | 23 |
| Personale non dirigente | Professori ordinari + Professori straordinari tempo determinato art. 1 c. 12 L. 230/2005 – I fascia | 0 | 0 | 5 | 59 | 67 | 0 | 0 | 9 | 14 | 21 |
| Personale non dirigente | Ricercatori a tempo determinato tipo A | 0 | 10 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 |



| 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 |
| Personale non dirigente | Ricercatori a tempo determinato tipo B | 1 | 17 | 10 | 4 | 0 | 0 | 11 | 13 | 0 | 0 |
| Totale personale | | 5 | 44 | 153 | 254 | 165 | 25 | 67 | 156 | 263 | 96 |
| Totale % sul personale complessivo | | 0,41 | 3,58 | 12,46 | 20,68 | 13,44 | 2,04 | 5,46 | 12,70 | 21,42 | 7,82 |

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 | 5 | 29 | 49 | 31 | 9 | 123 | 43,31 | 19,90 | 25 | 12 | 68 | 41 | 15 | 161 | 56,69 | 26,61 |
| Tra 3 e 5 anni | 0 | 5 | 13 | 17 | 5 | 40 | 47,06 | 6,47 | 0 | 5 | 16 | 17 | 7 | 45 | 52,94 | 7,44 |
| Tra 5 e 10 anni | 0 | 3 | 31 | 28 | 9 | 71 | 55,91 | 11,49 | 0 | 3 | 16 | 26 | 11 | 56 | 44,09 | 9,26 |
| Superiore a 10 anni | 0 | 28 | 29 | 114 | 213 | 384 | 52,82 | 62,14 | 0 | 28 | 17 | 95 | 203 | 343 | 47,18 | 56,69 |
| Totale | 5 | 65 | 122 | 190 | 236 | 618 | | | 25 | 48 | 117 | 179 | 236 | 605 | | |
| Totale % | 0,41 | 5,31 | 9,98 | 15,54 | 19,30 | 50,53 | | | 2,04 | 3,92 | 9,57 | 14,64 | 19,30 | 49,47 | | |

⁽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 | 32 | 69,57 | 14 | 30,43 | 46 | 8,06 |
| | Diploma di scuola superiore | 69 | 38,55 | 110 | 61,45 | 179 | 31,35 |
| | Laurea | 10 | 24,39 | 31 | 75,61 | 41 | 7,18 |
| | Laurea magistrale | 68 | 24,91 | 205 | 75,09 | 273 | 47,81 |
| | Master di I livello | 0 | 0,00 | 5 | 100,00 | 5 | 0,88 |
| | Master di II livello | 0 | 0,00 | 2 | 100,00 | 2 | 0,35 |

| | | Uomini | | Donne | | Totale | |
|------------------------------------|----------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| Inquadramento | Titolo di studio | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| | Dottorato di ricerca | 9 | 36,00 | 16 | 64,00 | 25 | 4,38 |
| Totale personale | | 188 | | 383 | | 571 | |
| Totale % sul personale complessivo | | 15,31 | | 31,19 | | 46,50 | |

⁽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

| 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 | 2 | 8 | 36 | 96 | 29 | 171 | 35,77 | 90,96 | 23 | 49 | 74 | 136 | 25 | 307 | 64,23 | 80,16 |
| Part Time >50% | 0 | 1 | 3 | 2 | 1 | 7 | 10,14 | 3,72 | 0 | 4 | 13 | 36 | 9 | 62 | 89,86 | 16,19 |
| Part Time ≤50% | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 10 | 41,67 | 5,32 | 2 | 1 | 6 | 4 | 1 | 14 | 58,33 | 3,66 |
| Totale | 4 | 10 | 40 | 103 | 31 | 188 | | | 25 | 54 | 93 | 176 | 35 | 383 | | |
| Totale % | 0,70 | 1,75 | 7,01 | 18,04 | 5,43 | 32,92 | | | 4,38 | 9,46 | 16,29 | 30,82 | 6,13 | 67,08 | | |

⁽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 fruisce di part time a richiesta | 0 | 0 | 4 | 6 | 2 | 12 | 14,81 | 16,00 | 1 | 4 | 19 | 37 | 8 | 69 | 85,19 | 25,65 |
| Telelavoro | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | 66,67 | 2,67 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 33,33 | 0,37 |

| Tipo misura conciliazione | Uomini | | | | | | | Donne | | | | | | | | |
|---|--------|------------|------------|------------|------|--------|------------------|----------------------------|------|------------|------------|------------|------|--------|------------------|----------------------------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| Personale che fruisce del lavoro agile | 1 | 2 | 20 | 29 | 5 | 57 | 24,68 | 76,00 | 10 | 26 | 53 | 78 | 7 | 174 | 75,32 | 64,68 |
| Personale che fruisce di orari flessibili | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 4 | 13,79 | 5,33 | 0 | 5 | 13 | 7 | 0 | 25 | 86,21 | 9,29 |
| Totale | 1 | 3 | 24 | 38 | 9 | 75 | | | 11 | 35 | 86 | 122 | 15 | 269 | | |
| Totale % | 0,29 | 0,87 | 6,98 | 11,05 | 2,62 | 21,80 | | | 3,20 | 10,17 | 25,00 | 35,47 | 4,36 | 78,20 | | |

⁽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

| Tipo permesso | Uomini | | Donne | | Totale | |
|---|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruitti | 367 | 28,23 | 933 | 71,77 | 1300 | 43,22 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruitti | 2 | 0,90 | 219 | 99,10 | 221 | 7,35 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruitti | 31 | 2,31 | 1309 | 97,69 | 1340 | 44,55 |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruitti | 0 | 0,00 | 147 | 100,00 | 147 | 4,89 |
| Totale permessi | 400 | 13,30 | 2608 | 86,70 | 3008 | |

⁽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 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 1. Pubblicazione del **Bilancio di Genere 2019** in forma cartacea e pdf open access. Disponibile e liberamente scaricabile dal sito del CUG a partire dal 10 giugno 2021 - prevista nel Piano triennale di azioni positive

Iniziativa 2. Collaborazione con l'APIC nell'**aggiornamento del questionario sul "benessere organizzativo"** del personale tecnico-amministrativo, la cui somministrazione si è chiusa a luglio 2021 - prevista nel Piano triennale di azioni positive

Iniziativa 3. Partecipazione al progetto di ideazione e promozione del **questionario "L'impatto della pandemia da COVID-19 sulla salute, sugli stili di vita e sul benessere delle persone residenti nella regione Friuli Venezia Giulia"** in collaborazione con la Commissione per le Pari Opportunità della Regione Friuli-Venezia Giulia, il Dipartimento di Scienze Giuridiche e Confindustria Udine - non previsto nel Piano triennale di azioni positive

Iniziativa 4. Redazione del **Gender Equality Plan**, il documento programmatico per il raggiungimento dell'equilibrio di genere nella Comunità accademica è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Università di Udine il 17 dicembre 2021. Disponibile in pdf open access e liberamente scaricabile in italiano e inglese dal sito del CUG a partire dal 25 gennaio 2022 - non previsto nel Piano triennale di azioni positive

Iniziativa 5. Sono stati organizzati i seguenti corsi:

- **prima e seconda edizione del Corso interdisciplinare e interdipartimentale di Pari Opportunità e Inclusione** per studentesse e studenti dell'Università degli Studi di Udine promosso e organizzato dal CUG;
- **corso interdisciplinare denominato: "Diversity, Equality and Inclusion"**, rivolto a tutti i dottorandi e dottorande di ricerca dell'Università degli Studi di Udine, per approfondire le tematiche legate all'inclusione, l'uguaglianza e la diversità;
- **insegnamento interdisciplinare proposto a studenti e studentesse dei corsi di area medica** dell'Università degli Studi di Udine dal titolo: **Comprendere la medicina personalizzata in una prospettiva di genere**.

Previste nel Piano triennale di azioni positive

Iniziativa 6. Ha finanziato una borsa di studio per l'iscrizione alla Scuola Estiva della Società Italiana delle Storiche (SIS), edizione online 25-28 agosto 2021, sul tema: *"Ambiente - Storie, conflitti, movimenti in una prospettiva di genere"* - Costo: 100,00 € - prevista nel Piano triennale di azioni positive

Iniziativa 7. Sono stati organizzati i seguenti seminari:

- **"Imprenditorialità a impatto sociale per un'economia solidale e inclusiva. Come nasce l'idea di business e come sviluppare un prodotto/servizio a impatto sociale";**
- **"Imprenditorialità a impatto sociale. Come misurare l'impatto sociale del mio progetto imprenditoriale";**

rivolti a studenti e studentesse dell'Università degli Studi di Udine organizzato da Imprederò in FVG by SISSI 2.0 con la collaborazione di OIKOS. - non previsto nel Piano triennale di azioni positive

Iniziativa 8. Costituzione della **Collana "Diversa-mente"**, iniziativa editoriale realizzata in collaborazione con Forum Editrice con lo scopo di diffondere la cultura dell'uguaglianza, del rispetto e dell'inclusione per il contrasto di ogni forma di discriminazione e di violenza. A settembre 2021 è uscito il primo volume: *"Combattere le discriminazioni. Principi e regole per una società inclusiva"* - Costo: 3240,00 € - Prevista nel Piano triennale di azioni positive

Iniziativa 9. 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 - previsti nel Piano triennale di azioni

positive

Iniziativa 10. Installazione di panchine rosse simbolo del contrasto alla violenza da posizionarsi nelle diverse sedi/strutture di Ateneo e l'illuminazione di rosso di Palazzo Florio in occasione della **Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne** (25 novembre) nelle giornate dal 24 novembre al 29 novembre compresi - azioni ulteriori e non previste nel Piano triennale di 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 | 0 | 54 | 12 | 16 | 82 | 45,05 | 2,22 | 0 | 0 | 70 | 22 | 8 | 100 | 54,95 | 1,04 |
| Cat. C Formazione obbligatoria/facoltativa del personale tecnico-amministrativo | 205 | 374 | 799 | 960 | 189 | 2527 | 27,26 | 68,54 | 584 | 1312 | 1903 | 2699 | 245 | 6743 | 72,74 | 70,30 |
| Cat. D Formazione obbligatoria/facoltativa del personale tecnico-amministrativo | 0 | 73 | 200 | 683 | 114 | 1070 | 30,37 | 29,02 | 0 | 199 | 774 | 1369 | 111 | 2453 | 69,63 | 25,57 |
| Cat. EP Formazione obbligatoria/facoltativa del personale tecnico-amministrativo | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 8 | 2,63 | 0,22 | 0 | 0 | 46 | 250 | 0 | 296 | 97,37 | 3,09 |
| Totale ore | 205 | 447 | 1053 | 1655 | 327 | 3687 | | | 584 | 1511 | 2793 | 4340 | 364 | 9592 | | |
| Totale ore % | 1,54 | 3,37 | 7,93 | 12,46 | 2,46 | 27,77 | | | 4,40 | 11,38 | 21,03 | 32,68 | 2,74 | 72,23 | | |

⁽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?:

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 | 24 | 53,33 | 21 | 46,67 | 45 | 11,42 | |
| Reclutamento personale - personale docente | 223 | 63,90 | 126 | 36,10 | 349 | 88,58 | |
| Totale personale | 247 | | 147 | | 394 | | |
| Totale % sul personale complessivo | 20,11 | | 11,97 | | 32,08 | | |

⁽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 omnicompreensive 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 | €17840,90 | €19477,40 | € 1636,50 | 8,40 |
| Cat. C | €19407,10 | €19022,80 | € -384,30 | -2,02 |
| Cat. D | €22709,30 | €22322,30 | € -387,00 | -1,73 |
| DIRIGENTI | €28849,00 | €27661,00 | € -1188,00 | -4,29 |
| Cat. EP | €44976,20 | €45143,60 | € 167,40 | 0,37 |
| collaboratori ed esperti linguistici | €21614,10 | €22251,00 | € 636,90 | 2,86 |
| Professori Associati | €37546,00 | €36024,10 | € -1521,90 | -4,22 |
| Professori Ordinari | €52682,20 | €48847,20 | € -3835,00 | -7,85 |
| RICERCATORI UNIVERSITARI | €31097,90 | €31967,10 | € 869,20 | 2,72 |
| Ricercatori a tempo determinato | €28964,80 | €28192,00 | € -772,80 | -2,74 |

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?:

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

Università di Udine

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

Nel Gender Equality Plan ci si propone di progettare la figura del/la Consigliere/a di Fiducia.

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

Non rilevate, non denunciate.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Misto: nomina del Rettore, del Direttore Generale, del Senato Accademico, del Consiglio degli Studenti e delle OO.SS.

Tipologia di atto: decreto del Rettore

Data: 25/02/2022

Organo sottoscrittore:

Rettore

Eventuale dotazione di budget annuale Sì

ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Dotazione euro:

€25,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti:

€6000,00

Interventi realizzati a costo zero:

Sì

Interventi realizzati a costo zero con
specificazione degli argomenti oggetto
di formazione:

Corso per gli studenti - PARI OPPORTUNITA' E
INCLUSIONE:

<https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud-organizzazione/organi-ateneo/altri-organi/cug/cug-content/corso-pari-opportunita-e-inclusione-a-a-2021-2022>

Corso per gli studenti e medici del territorio -
COMPRENDERE LA MEDICINA

PERSONALIZZATA IN UNA PROSPETTIVA DI
GENERE:

<https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud-organizzazione/organi-ateneo/altri-organi/cug/cug-content/corso-medicina-di-genere>

Corso per i dottorandi di ricerca - DIVERSITY,
EQUALITY, INCLUSION:

<https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud-organizzazione/organi-ateneo/altri-organi/cug/cug-content/corso-diversity-equality-and-inclusion-a-a-2021-2022>

CONVEGNO: CULTURA E FORMAZIONE VS
VIOLENZA DI GENERE:

<https://www.youtube.com/watch?v=acdD3iXBIUo>

Esiste una sede fisica del cug?:

No

Esiste una sede virtuale?:

Sì

Sede virtuale :

DIREZIONE GENERALE DELL'UNIVERSITA' DI
UDINE E SITO WEB:

<https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud-organizzazione/organi-ateneo/altri-organi/cug>

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?:

Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Figure professionali esperte

Attività

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

- 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
- 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

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro
- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui

progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Considerazioni conclusive

LE ATTIVITA' REALIZZATE SONO VISIBILI ON LINE SUL SITO DEL CUG DOVE SI TROVA ANCHE IL GEP-GENDER EQUALITY PLAN: <https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud-organizzazione/organi-ateneo/altri-organi/cug>

SEGNALO CHE LA COMPOSIZIONE ATTUALE DEL CUG E' DIVERSA RISPETTO A QUELLA INDICATA NELLA HOME PAGE MA NON E' POSSIBILE MODIFICARLA.

COMPLESSIVAMENTE IL CUG HA SVOLTO MOLTISSIME ATTIVITA' DI GRANDE RILIEVO E IMPATTO SIA SULLA COMUNITA' ACCADEMICA NEL SUO COMPLESSO, SIA SUL TERRITORIO DI RIFERIMENTO ED E' DIVENTATO UN PUNTO DI RIFERIMENTO ANCHE PER I CUG E I COMITATI PARI OPPORTUNITA' DI PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI (ES. REGIONE FVG, COMUNE DI UDINE, CORTE D'APPELLO DI TRIESTE) E ALTRI ENTI (ES. ORDINE AVVOCATI DI UDINE, ORDINE DEI MEDICI DI UDINE).

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-udine-2022>