Portale CUG

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_udi
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_udi-triennio_piano-triennale-2024_2026_sezione-234-anno_2024.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/uni_udi/piano-triennale-2024_2026_sezione-234/piano_azioni_positive_uni_udi-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

		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 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

		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**
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

	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)**
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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**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

	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	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

	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)
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

	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)
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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	367	28,23	933	71,77	1300	43,22
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2	0,90	219	99,10	221	7,35
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	31	2,31	1309	97,69	1340	44,55
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	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 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

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

Iniaziativa 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 Imprenderò 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

	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)
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?: No

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**
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 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 %
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

No

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 ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	Sì
Dotazione euro: €25,00 Risorse destinate alla formazione dei/delle component: €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=acdD3iXBlUo
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*