



Relazione CUG

Universita' degli studi di Ferrara - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Universita' degli studi di Ferrara

Acronimo: UNIFE

Regione: Emilia-Romagna

Provincia: FE

Comune: Ferrara

CAP: 44121

Indirizzo: Via Ariosto, 35

Codice Amministrazione: uni_fe

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Universita' e Istituti di Istruzione
Universitaria PubbliciNumero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2025-2027

[piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2025-2027-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/triennio_2025-2027-anno_.pdf)
(472.68 KB)

2024-2026

[piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2024-2026-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/no-triennale/uni_fe/2025-2027/piano_azioni_posi-triennale/uni_fe/2024-2026/piano_azioni_posi-tive_uni_fe-triennio_2025-2027-anno_.pdf)
(97.46 KB)

2023-2025

[piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2023-2025-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/triennio_2023-2025-anno_.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia)

2022-2024

[piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2022-2024-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/triennio_2022-2024-anno_.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia)

[no-](#)

[triennale/uni_fe/2023-2025/piano_azioni_posi](#)

[triennale/uni_fe/2022-2024/piano_azioni_posi](#)

[tive_uni_fe-triennio_2023-2025-anno_.pdf\)](#)

(62.11 KB) [no-](#)

[no-](#)

[triennale/uni_fe/2022-2024/piano_azioni_posi](#)

[tive_uni_fe-triennio_2022-2024-anno_0.pdf\)](#)

(1.42 MB)





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	Direttore Generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale		0	0	0	1	1	0	0	0	3	0
Personale non dirigente	Cat. EP	0	0	3	3	4	0	0	7	4	3
Personale non dirigente	Cat. D	1	2	12	14	9	0	11	33	34	15
Personale non dirigente	Cat. C	9	19	27	44	10	17	43	68	79	27
Personale non dirigente	Cat. B	0	0	1	5	4	0	0	3	16	9
Personale non dirigente	Professore ordinario	0	0	16	63	79	0	0	3	13	23
Personale non dirigente	Professore Associato	0	10	58	58	38	0	8	45	61	20
Personale non dirigente	Personale ricercatore a tempo determinato di tipo A o B	2	50	32	6	1	3	50	40	8	0
Personale non dirigente	Personale ricercatore a tempo indeterminato	0	0	4	13	9	0	0	4	9	8
Personale non dirigente	PD	0	0	0	3	6	0	0	0	3	1
Totale personale		12	81	153	211	161	20	112	203	230	106
Totale % sul personale complessivo		0,93	6,28	11,87	16,37	12,49	1,55	8,69	15,75	17,84	8,22

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⁾
Inferiore a 3 anni	12	64	61	53	19	209	46,55	33,60	20	88	75	42	15	240	53,45	35,77
Tra 3 e 5 anni	0	15	42	36	23	116	50,66	18,65	0	22	51	34	6	113	49,34	16,84
Tra 5 e 10 anni	0	2	20	26	20	68	57,14	10,93	0	3	23	19	6	51	42,86	7,60
Superiore a 10 anni	0	0	30	96	103	229	46,17	36,82	0	1	54	133	79	267	53,83	39,79
Totale	12	81	153	211	165	622			20	114	203	228	106	671		
Totale %	0,93	6,26	11,83	16,32	12,76	48,11			1,55	8,82	15,70	17,63	8,20	51,89		

⁽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⁾
Cat. EP	Laurea	7	50,00	7	50,00	14	2,70
Cat. EP	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	0,39
Cat. EP	Master di II livello	0	0,00	3	100,00	3	0,58
Cat. EP	Dottorato di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	0,58
Cat. D	Laurea	15	23,81	48	76,19	63	12,16
Cat. D	Laurea magistrale	4	28,57	10	71,43	14	2,70
Cat. D	Master di I livello	0	0,00	2	100,00	2	0,39
Cat. D	Master di II livello	2	40,00	3	60,00	5	0,97
Cat. D	Dottorato di ricerca	6	21,43	22	78,57	28	5,41
Cat. D	Diploma di scuola superiore	10	62,50	6	37,50	16	3,09
Cat. C	Laurea	41	30,37	94	69,63	135	26,06
Cat. C	Laurea magistrale	17	30,91	38	69,09	55	10,62
Cat. C	Master di I livello	2	66,67	1	33,33	3	0,58
Cat. C	Master di II livello	1	50,00	1	50,00	2	0,39
Cat. C	Dottorato di ricerca	6	35,29	11	64,71	17	3,28
Cat. C	Diploma di scuola superiore	36	32,14	76	67,86	112	21,62

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Cat. C	Inferiore al Diploma superiore	2	33,33	4	66,67	6	1,16
Cat. B	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	0,58
Cat. B	Diploma di scuola superiore	5	29,41	12	70,59	17	3,28
Cat. B	Inferiore al Diploma superiore	4	22,22	14	77,78	18	3,47
Totale personale		161		357		518	
Totale % sul personale complessivo		12,46		27,63		40,09	

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

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

All'interno della comunità universitaria, nella quale siamo chiamati ad operare, oltre agli studenti distinguiamo la categoria dei docenti, includendo in essa anche i ricercatori e le ricercatrici, e del personale tecnico amministrativo che a livello normativo si differenziano in quanto i primi operano in regime di diritto pubblico mentre i secondi operano secondo i dettami del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL). Queste due categorie di persone collaborano strettamente per la realizzazione delle tre missioni principali degli Atenei quali: la Didattica, la Ricerca e la Terza missione. Nell'ultimo anno il personale Tecnico Amministrativo ha avuto un incremento che però non modifica la significativa preminenza del genere femminile in tutti i ruoli. Fa eccezione solo la categoria dei dirigenti, all'interno dei quali è incluso il Direttore Generale, dove, esattamente come lo scorso anno, assistiamo ad una parità di genere. Permane la scelta del genere maschile per l'affidamento dell'incarico di Direttore Generale che nel nostro Ateneo, solo per il periodo dal 2009 al 2010 fu ricoperto da una donna. Rileviamo ancora una bassa percentuale di personale tecnico amministrativo nelle fascia di età under 30 per altro concentrato prevalentemente nella categoria C. Per quel che concerne le posizioni di responsabilità si evince una leggera prevalenza del genere femminile fatto salvo il ruolo di coordinatore di meta-struttura, incarico che può essere definito tra quelli apicali, che resta a totale appannaggio del genere maschile. Proseguendo nell'analisi dei dati e soffermandoci sulla tabella relativa alla anzianità nei profili e livelli è possibile asserire che sostanzialmente lo scarto tra i due generi è superiore circa al 7% nella prima e nell'ultima fascia di permanenza considerata a favore delle donne, mentre risulta esserci una parità di genere nella seconda fascia; nella terza fascia infine vediamo una netta differenza, pari circa al 15%, a favore degli uomini. Soffermandosi ad analizzare i titoli di studio conseguiti dal personale tecnico amministrativo appare immediata la netta prevalenza di un titolo di studio superiore conseguito dal genere femminile, assistiamo invece ancora ad una parità dei due generi per quel che concerne i titoli di studio conseguiti dai dirigenti e dalle dirigenti.

La disamina della componente docente restituisce che il maggior numero del genere maschile è riscontrabile in quasi tutti i ruoli apicali, assistiamo ad una distribuzione di poco svantaggiata del genere femminile nel ruolo dei/delle associate mentre diventa preminente la loro presenza nei ruoli alla base della piramide quali quelli di ricercatore a tempo determinato. Permane pertanto il gap di genere fenomeno purtroppo diffuso, e tristemente noto, anche a livello nazionale. E' ancora una volta da rilevare anche che i ruoli apicali non sono mai ricoperti da giovani per trovare i quali ancora una volta è necessario volgere lo sguardo ai primi ruoli di accesso alla carriera.

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	10	70	140	189	153	562	47,63	90,35	19	97	187	214	101	618	52,37	92,24
Part Time >50%	2	11	13	22	12	60	55,56	9,65	1	16	14	13	4	48	44,44	7,16
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	1	1	4	100,00	0,60
Totale	12	81	153	211	165	622			20	113	203	228	106	670		
Totale %	0,93	6,27	11,84	16,33	12,77	48,14			1,55	8,75	15,71	17,65	8,20	51,86		

⁽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⁾
part-time verticale	0	0	0	1	0	1	12,50	0,48	0	0	2	3	2	7	87,50	1,17
part-time orizzontale	0	0	1	1	0	2	11,11	0,96	0	0	6	8	2	16	88,89	2,68
Telelavoro	0	1	7	16	7	31	21,99	14,83	0	9	42	43	16	110	78,01	18,43
Smart working	13	27	31	50	29	150	26,98	71,77	19	67	108	153	59	406	73,02	68,01
Home Working	1	2	11	7	4	25	30,12	11,96	0	6	33	16	3	58	69,88	9,72
Totale	14	30	50	75	40	209			19	82	191	223	82	597		
Totale %	1,74	3,72	6,20	9,31	4,96	25,93			2,36	10,17	23,70	27,67	10,17	74,07		

⁽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

A far ricorso a modalità lavorative diverse da quelle strettamente legate alla presenza nel luogo di lavoro, così come alle diverse forme per la diminuzione di orario lavorativo sono ancora in netta prevalenza le donne su cui, nonostante da diverso tempo si discuta per trovare soluzioni, continua a ricadere anche l'impegno di cura a favore di figli o genitori. La diminuzione del ricorso al part-time è verosimilmente riconducibile alla maggiore possibilità di svolgere il proprio lavoro senza recarsi in ufficio, possibilità che come noto oltre ad apportare vantaggi alla amministrazione di appartenenza e all'ambiente giova la

conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che aumenta, come è stato dimostrato, la produttività dei/delle dipendenti e il loro senso di appartenenza.

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	235	33,72	462	66,28	697	21,52
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1201	55,52	962	44,48	2163	66,78
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	19	5,40	333	94,60	352	10,87
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	27	100,00	27	0,83
Totale permessi	1455	44,92	1784	55,08	3239	

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

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

Il carico di cura verso i figli o altri parenti gravante sul genere femminile trova riscontro anche nell'analisi dei dati relativi alla fruizione dei permessi ad ore o giornaliri per congedi parentali che risultano essere sempre maggiormente fruiti dal genere femminile quando non addirittura ad esclusivo loro appannaggio.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Flessibilità oraria
- Smart working
- Telelavoro

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 Sì
redigere il Bilancio di genere?:

Il PAP, reperibile all'indirizzo: <https://www.unife.it/it/ed/strategie/piani-di-azioni-positive/pap-2020-22.pdf>, contiene una serie di azioni realizzate, che rappresentano dunque delle buone prassi da continuare a porre in essere, e azioni da realizzare nel

corso del periodo di validità, tutte volte a garantire le pari opportunità, a promuovere il benessere organizzativo e a garantire il rispetto del principio di non discriminazione, sia diretta che indiretta a favore della comunità universitaria. Le linee generali d'intervento, del PAP attualmente vigente, sono le seguenti: 1. Benessere Organizzativo e welfare 2. Diversity management 3. Formazione informazione e sensibilizzazione sul sistema di tutela e di garanzie dell'Ateneo 4. Prevenzione e rimozione delle discriminazioni in ambito lavorativo e di studio 5. Potenziamento networking, sinergie e comunicazione.

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	% di genere ⁽¹⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere ⁽¹⁾		
Aggiornamento professionale	142	56	83	419	134	834	24,11	22,49	323	415	815	886	186	2625	75,89	25,62
Altro	0	53	54	42	5	154	7,61	4,15	0	28	148	1633	61	1870	92,39	18,25
Relazionale	16	77	344	294	229	960	39,60	25,88	20	128	533	541	242	1464	60,40	14,29
Obbligatoria	113	138	357	560	177	1345	31,77	36,26	130	439	918	1106	296	2889	68,23	28,20
Tematiche CUG	25	49	116	178	48	416	22,96	11,22	44	116	746	356	134	1396	77,04	13,63
Totali ore	296	373	954	1493	593	3709			517	1126	3160	4522	919	10244		
Totali ore %	2,12	2,67	6,84	10,70	4,25	26,58			3,71	8,07	22,65	32,41	6,59	73,42		

⁽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 nostro Ateneo, tra i primi a dotarsi del Bilancio di Genere (<https://www.unife.it/it/ed/strategie>), continua a redigerlo annualmente e vanta anche la presenza di alcune docenti nel gruppo CRUI che si è occupato di redigere le apposite linee guida per la predisposizione di esso.

Nel rispetto delle recenti disposizioni dal 2021 il nostro Ateneo si è dotato anche del Gender Equality Plan (https://www.unife.it/it/ed/strategie/gender-equality-plan-gep/gep_2022_2024_ita.pdf)

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⁾	
Assegni di ricerca n.94	190	67,38	92	32,62	282	44,20	Uomo
Assegni di ricerca n. 55	69	41,57	97	58,43	166	26,02	Donna
RTDA n. 27	64	79,01	17	20,99	81	12,70	Uomo
RTDA n. 15	21	46,67	24	53,33	45	7,05	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
RTDB B n. 2	4	66,67	2	33,33	6	0,94	Uomo
RTDB n.1	2	66,67	1	33,33	3	0,47	Donna
Seconda fascia art. 18.1 n. 2	6	100,00	0	0,00	6	0,94	Uomo
Seconda fascia art.18.1 n.1	2	66,67	1	33,33	3	0,47	Donna
Seconda fascia art.24.c.6 n. 3	8	88,89	1	11,11	9	1,41	Uomo
Seconda fascia art.24 c.6 n.1	2	66,67	1	33,33	3	0,47	Donna
Cat. D n.2	3	37,50	5	62,50	8	1,25	Uomo
Cat. D n.1	1	25,00	3	75,00	4	0,63	Donna
Cat. C n.1	2	40,00	3	60,00	5	0,78	Uomo
Cat C n.4	8	47,06	9	52,94	17	2,66	Uomo
Totale personale	382		256		638		
Totale % sul personale complessivo	29,57		19,81		49,38		

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

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

Si dovrebbe, secondo il dettato normativo, cercare di nominare commissioni di concorso che rispettino sempre la parità di genere ma purtroppo ancora prevale un netto squilibrio. La predominanza del genere maschile è evidente e solo in pochi casi trova spiegazione nel fatto che in alcune aree disciplinari la presenza femminile è ancora numericamente insufficiente.

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 %
Professore ordinario	€98030,10	€94158,90	€ -3871,20	-4,11
Professore Associato	€63516,40	€64715,60	€ 1199,20	1,85
Personale ricercatore a tempo determinato di tipo A o B	€41815,80	€39995,10	€ -1820,70	-4,55
Direttore Generale	€180452,00	€0,00	€ -180452,00	--
Dirigente di II fascia	€58426,10	€93738,00	€ 35311,90	37,67
Cat. EP	€47059,30	€48935,40	€ 1876,10	3,83
Cat. D	€38944,00	€37078,90	€ -1865,10	-5,03

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Cat. C	€29339,90	€28848,00	€ -491,90	-1,71
Cat. B	€27632,80	€28590,50	€ 957,70	3,35
Cat. C tempo determinato	€21861,30	€21790,80	€ -70,50	-0,32

Permangono purtroppo le differenze di retribuzione anche se bisogna segnalare un piccolo miglioramento in alcune categorie per il genere femminile.

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: Sì

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Per la parte dell'organizzazione del nostro Ateneo, relativa ai concetti di Etica ed inclusione presieduti da vari Commissioni all'uopo costituite nonchè dai diversi uffici che curano i processi ad essi legati, diversi sono i regolamenti e i codici di comportamento ai quali fare riferimento, tutti visibili sul portale come da elenco che ri riporta:

[Codice Etico \(https://www.unife.it/it/ateneo/statuto-regolamenti/regolamenti/etica-e-inclusione/codice-etico\)](https://www.unife.it/it/ateneo/statuto-regolamenti/regolamenti/etica-e-inclusione/codice-etico)

[Codice di comportamento
\(https://www.unife.it/it/ateneo/statuto-regolamenti/regolamenti/etica-e-inclusione/codice-di-comportamento\)](https://www.unife.it/it/ateneo/statuto-regolamenti/regolamenti/etica-e-inclusione/codice-di-comportamento)

[Codice di condotta per l'integrità della ricerca
\(https://www.unife.it/it/ateneo/statuto-regolamenti/regolamenti/etica-e-inclusione/codice-di-condotta-per-l-integrità-della-ricerca\)](https://www.unife.it/it/ateneo/statuto-regolamenti/regolamenti/etica-e-inclusione/codice-di-condotta-per-l-integrità-della-ricerca)

rca)

Carta dei Servizi per la comunità universitaria con disabilità e con DSA

(<https://www.unife.it/it/ateneo/statuto-regolamenti/regolamenti/etica-e-inclusione/carta-dei-servizi-per-la-comunita-universitaria-con-disabilita-e-dsa>)

Regolamento Commissione Etica

(<https://www.unife.it/it/ateneo/statuto-regolamenti/regolamenti/etica-e-inclusione/commissione-etica>)

Regolamento Commissione di garanzia

(<https://www.unife.it/it/ateneo/statuto-regolamenti/regolamenti/etica-e-inclusione/commissione-di-garanzia>)

Regolamento per attivazione e gestione di un'identità alias

(<https://www.unife.it/it/ateneo/statuto-regolamenti/regolamenti/etica-e-inclusione/regolamento-per-attivazione-e-gestione-di-identita-alias>)

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

Non abbiamo rilevato e non ci sono state segnalazioni di discriminazioni/mobbing

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

L'istituzione e il mantenimento di uno sportello di ascolto affidato ad una psicologa esterna all'Ateneo si è rivelata una scelta felice visto il numero di personale che è ricorso alla consulenza fornita dalla professionista.

Obiettivo:

Valorizzazione del diversity management nelle posizioni apicali

L'erogazione di percorsi di formazione, nonché l'organizzare di eventi, allo scopo di divulgare, tre le alte professionalità, metofche e prassi atte a prevenire e contrastare qualsiasi forma di discriminazione è apparsa da subito una delle azioni necessarie da porre in essere per essere promotori di buone prassi

Obiettivo:

Favorire l'integrazione nella didattica

Partendo dal presupposto che l'educazione, anche quando legata a questioni di inclusioni, di genere e diversità, sia il maggior volano verso lo scardinamento di alcuni atteggiamenti e di conseguenza a favore di una partecipata collaborazione a tutti i livelli si è giunti alla conclusione che l'inserimento di insegnamenti mirati nei vari corsi di studio potesse essere uno strumento efficace di contrasto e soprattutto di miglioramento sotto i diversi approcci e pertanto si intende proseguire in questa direzione.

Si ritiene anche di grande rilievo organizzare eventi STEM al fine di fare acquisire maggiore sicurezza nelle ragazze, frequentanti le scuole secondarie di I e II grado, verso la scelta di percorsi di studio incentrati sulle materie scientifico-tecnologiche. Per quanto si stia assistendo ad una timida inversione di rotta continuiamo a rilevare che la scelta di alcuni percorsi universitaria sia ancora poco diffusa tra il genere femminile.

Obiettivo:

rafforzare e valorizzare il lavoro delle ricercatrici a tutti i livelli

Lo scopo di valorizzare la ricerca condotta dal genere femminile ha indotto a ritenere che la costituzione di un apposito gruppo di lavoro possa favorire la realizzazione dell'obiettivo. Importante è anche dare spazio alle testimonianze dirette delle ricercatrici che sono riuscite ad afferarsi in percorsi di studio a prevalenza di materie scientifico-tecnologiche e che partimenti sono riuscite anche ad avere una vita familiare esattamente come la desideravano.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Nomina a seguito presentazione curriculum

Tipologia di atto: decreto direttore generale Repertorio n. 84 /202

Data: 15/01/2022

Organo sottoscrittore: Direttore Generale

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

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Non so

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Non so

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Non so

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

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale

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?

- 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
- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

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

Si è lavorato alla costituzione di una Rete Provinciale dei CUG in stretta collaborazione con la Consigliera di Parità della provincia di Ferrara con la quale si è stretta una proficua collaborazione nel rispetto dei propri ambiti di competenza.

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

La redazione, lo studio e l'analisi del Bilancio di Genere, affiancato al GEP, consentono di apportare correttivi, laddove necessari, alle azioni di governo e di operare scelte con una maggiore consapevolezza tenendo conto delle ricadute che queste hanno sulle diverse persone.

Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

Si è chiesto di ricostituire il gruppo di lavoro sullo smart working per dotarsi di un regolamento che ne definisca le modalità di fruizione abbandonando le modalità scelte in piena pandemia da COVID, che richiesero ovviamente interventi immediati per poter consentire alla amministrazione di proseguire nella propria attività

Piani di formazione del personale

Nella disamina del piano della formazione del personale si è chiesto di poter potenziare alcune tematiche quali le lingue straniere e l'informatica.

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

Costante è il monitoraggio delle azioni inserite nel PAP ed anche nel GEP. La realizzazione di questi documenti non deve infatti rappresentare solo una dempimento burocratico ma uno schema da seguire per migliorare i processi interni con tutto ciò che da questo ne consegue, non da ultimo, proprio per le azioni inserite nel GEP che addirittura sbarrano la partecipazione dei riceratori a bandi della comunità europea.

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

Sulla scia di un dettato normativo si è ritenuto di attivare lo sportello di ascolto, separato e a volte propedeutico a quello tenuto da una psicologa, presidiato da alcuni componenti del CUG ai quali il personale poteva scegliere di rivolgersi per denunciare discriminazioni. Il CUG ha organizzato numerosi eventi su diversi argomenti citati al fine di favorire anche il riconoscimento di azioni perpetrate o subite che possano in qualche modo ledere la persona

Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing

Per quel che concerne il contrasto al mobbing forte rimane la collaborazione con le varie commissioni presenti in ateneo

Considerazioni conclusive

Per quanto le attività proposte e realizzate dal CUG, in sinergia con il Consiglio di Parità, con la Prorettrice alla diversità, equità e inclusione, con il supporto dell'ufficio coordinamento delle politiche di inclusione siano state diverse e constatato che i temi di cui ci si occupa finalmente iniziano ad essere noti a un gran numero di persone si ha la netta consapevolezza che sia necessario proseguire con la disseminazione. Forte deve continuare ad essere l'impegno per scardinare alcuni stereotipi e pregiudizi così come la capacità di mettere in campo azioni correttive che mirino alla inclusione e al benessere di tutti i lavoratori e delle lavoratrici.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-ferrara-2023>