



Portale CUG

Relazione CUG

# Universita' degli Studi del Molise - 2023

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Università degli Studi del Molise

Regione: Molise

Provincia: CB

Comune: Campobasso

CAP: 86100

Indirizzo: Via F. De Sanctis

Codice Amministrazione: uni\_moli

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

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

## Piano Triennale di Azioni Positive

2021

2022/2024

2019 – 2021

[piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_moli-triennio\\_2019-2021-anno\\_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_moli-triennio_2019-2021-anno_2021.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_moli-triennio\\_2019-2021-anno\\_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_moli-triennio_2019-2021-anno_2021.pdf)) (1.52 MB)

[piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_moli-triennio\\_20222024-anno\\_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_moli-triennio_20222024-anno_.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_moli-triennio\\_20222024-anno\\_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_moli-triennio_20222024-anno_.pdf))  
(806.54 KB)

## Piano Triennale di Azioni Positive 2025-2027

[piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_moli-triennio\\_piano-triennale-di-azioni-positive-2025-2027-anno\\_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_moli-triennio_piano-triennale-di-azioni-positive-2025-2027-anno_.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_moli-triennio\\_piano-triennale-di-azioni-positive-2025-2027-anno\\_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_moli-triennio_piano-triennale-di-azioni-positive-2025-2027-anno_.pdf))



[no-triennale/uni\\_moli/piano-triennale-di-azioni-  
positive-2025-2027/piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_moli-triennio\\_piano-triennale-di-azioni-  
positive-2025-2027-anno\\_.pdf](#) (378.91 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 |
| Personale non dirigente       | Categoria B                               | 0      | 1          | 7          | 16         | 3    | 0     | 0          | 2          | 9          | 4    |
| Personale non dirigente       | Categoria C                               | 0      | 3          | 14         | 23         | 8    | 1     | 6          | 10         | 29         | 12   |
| Personale non dirigente       | CATEGORIA D                               | 0      | 3          | 4          | 20         | 0    | 2     | 4          | 19         | 22         | 6    |
| Personale non dirigente       | CATEGORIA EP                              | 0      | 0          | 0          | 2          | 0    | 0     | 0          | 0          | 3          | 1    |
| Dirigente di livello generale |   | 0      | 0          | 0          | 2          | 0    | 0     | 0          | 0          | 0          | 0    |
| Organo di vertice             | Direttore Generale                        | 0      | 0          | 0          | 1          | 0    | 0     | 0          | 0          | 0          | 0    |
| Organo di vertice             | Rettore                                   | 0      | 0          | 0          | 1          | 0    | 0     | 0          | 0          | 0          | 0    |
| Personale non dirigente       | Professore di Prima fascia                | 0      | 0          | 4          | 37         | 30   | 0     | 0          | 1          | 8          | 12   |
| Personale non dirigente       | Professore di Seconda Fascia              | 0      | 1          | 19         | 40         | 22   | 0     | 1          | 19         | 28         | 6    |
| Personale non dirigente       | Ricercatori a tempo indeterminato         | 0      | 0          | 1          | 3          | 5    | 0     | 0          | 2          | 5          | 3    |
| Personale non dirigente       | Ricercatore a tempo determinato di tipo A | 0      | 8          | 2          | 1          | 0    | 0     | 3          | 2          | 0          | 0    |
| Personale non dirigente       | Ricercatore a tempo determinato di tipo B | 0      | 12         | 6          | 4          | 0    | 0     | 6          | 6          | 0          | 0    |
| Totale personale              |   | 0      | 28         | 57         | 150        | 68   | 3     | 20         | 61         | 104        | 44   |

| 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 |               | 0,00   | 5,23       | 10,65      | 28,04      | 12,71 | 0,56  | 3,74       | 11,40      | 19,44      | 8,22 |

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 % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| Inferiore a 3 anni               | 0      | 21         | 21         | 26         | 11    | 79     | 54,48                   | 26,33                      | 3     | 16         | 27         | 13         | 7    | 66     | 45,52                   | 28,45                      |
| Tra 3 e 5 anni                   | 0      | 5          | 11         | 4          | 8     | 28     | 63,64                   | 9,33                       | 0     | 3          | 8          | 4          | 1    | 16     | 36,36                   | 6,90                       |
| Tra 5 e 10 anni                  | 0      | 0          | 8          | 28         | 39    | 75     | 75,76                   | 25,00                      | 0     | 0          | 9          | 11         | 4    | 24     | 24,24                   | 10,34                      |
| Superiore a 10 anni              | 0      | 2          | 17         | 88         | 11    | 118    | 48,36                   | 39,33                      | 0     | 1          | 17         | 76         | 32   | 126    | 51,64                   | 54,31                      |
| Totale                           | 0      | 28         | 57         | 146        | 69    | 300    |                         |                            | 3     | 20         | 61         | 104        | 44   | 232    |                         |                            |
| Totale %                         | 0,00   | 5,26       | 10,71      | 27,44      | 12,97 | 56,39  |                         |                            | 0,56  | 3,76       | 11,47      | 19,55      | 8,27 | 43,61  |                         |                            |

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |
| Categoria B   | Inferiore al Diploma superiore | 10              | 58,82            | 7               | 41,18            | 17              | 7,26             |
| Categoria B   | Diploma di scuola superiore    | 12              | 75,00            | 4               | 25,00            | 16              | 6,84             |
| Categoria B   | Laurea                         | 1               | 100,00           | 0               | 0,00             | 1               | 0,43             |
| Categoria B   | Laurea magistrale              | 2               | 40,00            | 3               | 60,00            | 5               | 2,14             |
| Categoria B   | Master di I livello            | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 1,28             |
| Categoria C   | Inferiore al Diploma superiore | 6               | 66,67            | 3               | 33,33            | 9               | 3,85             |
| Categoria C   | Diploma di scuola superiore    | 19              | 50,00            | 19              | 50,00            | 38              | 16,24            |
| Categoria C   | Laurea                         | 1               | 20,00            | 4               | 80,00            | 5               | 2,14             |
| Categoria C   | Laurea magistrale              | 11              | 42,31            | 15              | 57,69            | 26              | 11,11            |

| Inquadramento                      | Titolo di studio            | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  |
|------------------------------------|-----------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
|                                    |                             | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |
| Categoria C                        | Dottorato di ricerca        | 5               | 35,71            | 9               | 64,29            | 14              | 5,98             |
| Categoria C                        | Master di II livello        | 6               | 42,86            | 8               | 57,14            | 14              | 5,98             |
| Categoria D                        | Diploma di scuola superiore | 4               | 50,00            | 4               | 50,00            | 8               | 3,42             |
| Categoria D                        | Laurea                      | 1               | 100,00           | 0               | 0,00             | 1               | 0,43             |
| Categoria D                        | Laurea magistrale           | 7               | 43,75            | 9               | 56,25            | 16              | 6,84             |
| Categoria D                        | Dottorato di ricerca        | 9               | 29,03            | 22              | 70,97            | 31              | 13,25            |
| Categoria D                        | Master di II livello        | 6               | 25,00            | 18              | 75,00            | 24              | 10,26            |
| CATEGORIA EP                       | Laurea                      | 1               | 50,00            | 1               | 50,00            | 2               | 0,85             |
| CATEGORIA EP                       | Master di II livello        | 1               | 25,00            | 3               | 75,00            | 4               | 1,71             |
| Totale personale                   |                             | 104             |                  | 130             |                  | 234             |                  |
| Totale % sul personale complessivo |                             | 19,44           |                  | 24,30           |                  | 43,74           |                  |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nelle precedenti tabelle vengono riportati i principali dati relativi al personale (tecnico-amministrativo e docente) dell'Università degli Studi del Molise al fine di offrire una fotografia con riguardo alla composizione, ai livelli di inquadramento ed ai titoli di studio posseduti.

**Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento.** Si evidenzia una lieve differenza esistente tra il totale degli uomini (n. 303) pari al 57% ed il totale delle donne (n. 232) pari al 43%. Nelle posizioni apicali del personale tecnico amministrativo si registra la presenza di 2 dirigenti uomini e nessuna donna; nella categoria EP, invece, 2 uomini e 4 donne. In relazione, invece, al corpo docente, i professori ordinari sono 71; le professoresse ordinarie sono 21 (pari al 23%). Un'analisi più dettagliata mostra che, in tale ambito, la presenza femminile resta bassa anche con riguardo alle/ai ricercatrici/ricercatori (27 donne e 42 uomini). Nell'ambito del personale tecnico-amministrativo, con riferimento al fattore età (fascia dai 41 ai 60 anni e oltre), si evidenzia la consistenza maggiore del genere femminile in relazione alle categorie da B a D; per i dirigenti e gli organi di vertice invece il genere maschile è prevalente. Nella categoria del personale docente si rileva la prevalenza maschile in tutte le fasce di età. Non è presente personale maschile con età inferiore ai 30 anni; sono invece presenti 3 donne (1 cat. C e 2 cat. D). La maggiore consistenza del personale si rileva nella fascia di età compresa tra i 51 e i 60 anni: ivi è presente un gap di 8,60 punti percentuali a sfavore del genere femminile.

**Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere.** Una leggera prevalenza femminile (2,12%) si rileva nella permanenza nel profilo fino a 3 anni, con una distribuzione simile anche nelle classi di età.

**Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio.** Nell'ambito delle Categorie di Inquadramento C e D, rimanendo simili le percentuali di personale maschile e femminile in possesso del diploma, il personale tecnico-amministrativo in possesso di un titolo di studio superiore (laurea magistrale, dottorato, master di secondo livello) è in prevalenza femminile; con riguardo alla categoria B la percentuale di personale tecnico-amministrativo in possesso di un diploma superiore è in prevalenza 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 % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30        | da 31 a 40  | da 41 a 50   | da 51 a 60   | > 60        | Totale       | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| Tempo Pieno     | 0           | 26          | 48           | 138          | 56           | 268          | 54,03                   | 88,45                      | 3           | 19          | 59           | 104          | 43          | 228          | 45,97                   | 98,28                      |
| Part Time >50%  | 0           | 1           | 0            | 2            | 0            | 3            | 100,00                  | 0,99                       | 0           | 0           | 0            | 0            | 0           | 0            | 0,00                    | --                         |
| Part Time ≤50%  | 0           | 1           | 9            | 9            | 13           | 32           | 88,89                   | 10,56                      | 0           | 1           | 2            | 0            | 1           | 4            | 11,11                   | 1,72                       |
| <b>Totale</b>   | <b>0</b>    | <b>28</b>   | <b>57</b>    | <b>149</b>   | <b>69</b>    | <b>303</b>   |                         |                            | <b>3</b>    | <b>20</b>   | <b>61</b>    | <b>104</b>   | <b>44</b>   | <b>232</b>   |                         |                            |
| <b>Totale %</b> | <b>0,00</b> | <b>5,23</b> | <b>10,65</b> | <b>27,85</b> | <b>12,90</b> | <b>56,64</b> |                         |                            | <b>0,56</b> | <b>3,74</b> | <b>11,40</b> | <b>19,44</b> | <b>8,22</b> | <b>43,36</b> |                         |                            |

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30        | da 31 a 40  | da 41 a 50   | da 51 a 60   | > 60        | Totale       | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| Telelavoro                   | 0           | 2           | 5           | 15           | 1           | 23           | 40,35                   | 88,46                      | 0           | 2           | 16           | 13           | 3           | 34           | 59,65                   | 100,00                     |
| PT VERTICALE SETTIMANALE 50% | 0           | 1           | 0           | 2            | 0           | 3            | 100,00                  | 11,54                      | 0           | 0           | 0            | 0            | 0           | 0            | 0,00                    | --                         |
| <b>Totale</b>                | <b>0</b>    | <b>3</b>    | <b>5</b>    | <b>17</b>    | <b>1</b>    | <b>26</b>    |                         |                            | <b>0</b>    | <b>2</b>    | <b>16</b>    | <b>13</b>    | <b>3</b>    | <b>34</b>    |                         |                            |
| <b>Totale %</b>              | <b>0,00</b> | <b>5,00</b> | <b>8,33</b> | <b>28,33</b> | <b>1,67</b> | <b>43,33</b> |                         |                            | <b>0,00</b> | <b>3,33</b> | <b>26,67</b> | <b>21,67</b> | <b>5,00</b> | <b>56,67</b> |                         |                            |

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

La scelta del personale è prevalentemente per il regime a tempo pieno. Il numero dei lavoratori a tempo pieno è pari a 268 (54,03%); il numero delle lavoratrici a tempo pieno è 228 (45,97%). Si registra un valore percentuale di 88,45% del tempo pieno degli uomini individuata sulla base del tipo di presenza calcolata sul totale degli uomini, rispetto al valore percentuale di 98,28% del tempo pieno delle donne individuata sulla base del tipo di presenza calcolata sul totale delle donne: un fattore da non sottovalutare nelle politiche volte alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Il part-time >50% è utilizzato solo da pochi uomini (n. 3) e da nessuna donna; il part-time <50% da n. 32 uomini e sole 4 donne. Il lavoro part-time verticale, inoltre, è utilizzato solo da 3 unità maschili e da nessuna donna. Nel 2022 il telelavoro è stato utilizzato più dalle donne (59,65%) che dagli uomini (40,35%).

Dall'analisi dei dati risulta che usufruiscono delle misure di conciliazione per genere ed età (nella fascia di età compresa tra i

41 e i 50 anni) il triplo delle donne rispetto agli uomini; mentre, in quella tra i 51-60 anni usufruiscono delle stesse misure un numero maggiore di uomini rispetto alle donne e anche in maniera diversificata.

## 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 | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti            | 10              | 41,67            | 14              | 58,33            | 24              | 54,55            |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti          | 5               | 41,67            | 7               | 58,33            | 12              | 27,27            |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti       | 0               | 0,00             | 2               | 100,00           | 2               | 4,55             |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 1               | 16,67            | 5               | 83,33            | 6               | 13,64            |
| Totale permessi  | 16              | 36,36            | 28              | 63,64            | 44              |                  |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Indicazioni importanti sulla divisione del lavoro tra generi e sull'impatto e che questo dato a sull'impiego del personale possono essere dedotte dall'indicatore relativo al numero di giorni medi di assenza per genere e dalle motivazioni. Sono considerati il numero dei permessi giornalieri per congedi parentali pari a 1 per gli uomini (16,67%) e 5 per le donne (83,33%); il numero dei permessi orari per congedi parentali è presente solo per le donne (n. 2) e assente per gli uomini. Con riguardo ai permessi per la L. 5 febbraio 1992, n. 104 (per assistenza a familiari con disabilità grave, per genitori con figli/e affetti/e da disabilità grave), nel corso del 2022 nell'Ateneo le donne hanno usufruito più del numero di permessi giornalieri rispetto agli uomini (10 per gli uomini pari al 41,67%; 14 per le donne pari al 58,33%).

Si può, pertanto, presupporre che la percentuale superiore di donne che usufruisce di congedi e permessi consegua una ripartizione del "lavoro extra-ufficio" asimmetrico, con prevalente prerogativa femminile con conseguente impatto sulla carriera lavorativa e sull'organizzazione della vita personale/familiare.

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

- Flessibilità oraria
- Part-time
- Smart working

## 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?:

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

Molteplici sono state le iniziative poste in atto nell'anno 2022 a fronte del nuovo Piano Triennale delle azioni positive previsto per il periodo 2022-2024:

- si è promosso le pari opportunità nella cultura, nei processi e nelle pratiche istituzionali organizzando Congressi, seminari e corsi di formazione;
- si è rafforzato la conoscenza e la consapevolezza della situazione di genere in Ateneo;
- si è redatto e diffuso il Bilancio di genere;
- si è adottato il Gender Equality Plan (GEP);
- si è promosso un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere;
- sono stati attivati corsi interdisciplinari sulla cultura dell'inclusione e del rispetto;
- si è revisionata e aggiornata la normativa di Ateneo attivando anche la carriera alias.

L'Università degli Studi del Molise ha inoltre attuato altre azioni nei seguenti ambiti di intervento:

1. formazione, aggiornamento e studi di genere;
2. conciliazione tra vita professionale e vita familiare;
3. salute, benessere organizzativo e qualità nell'ambiente di lavoro.

**Il CUG ha redatto il nuovo Piano delle Azioni Positive (PAP) per gli anni 2022/2024** finalizzato alla programmazione di azioni tendenti a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne. Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024 elaborato dal Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi del Molise propone di intervenire sulle cause principali che generano disparità di trattamento tra lavoratori e lavoratrici e di adottare azioni correttive che non si limitino a rispondere alle differenze di genere ma cerchino di ridurre le disparità di genere. Le azioni positive inserite nel Piano rappresentano il primo graduale approccio all'interno di un processo continuo opportunamente monitorato al fine di rendere possibile gli adeguamenti e le modifiche che dovessero rendersi necessarie in corso d'opera. All'interno degli ambiti di intervento ha individuato vari obiettivi in tema di diffusione delle parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

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 % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| Obbligatoria (sicurezza)    | 0      | 1          | 0          | 1          | 1    | 3      | 42,86                   | 1,25                       | 1     | 0          | 2          | 1          | 0    | 4      | 57,14                   | 0,85                       |
| Aggiornamento professionale | 0      | 6          | 49         | 112        | 5    | 172    | 33,73                   | 71,67                      | 2     | 23         | 102        | 179        | 32   | 338    | 66,27                   | 72,22                      |

| Tipo formazione                     | Uomini |            |            |            |      |        |                         |                            | Donne |            |            |            |      |        |                         |                            |
|-------------------------------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
|                                     | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| Competenze relazionali /manageriali | 0      | 0          | 0          | 2          | 0    | 2      | 100,00                  | 0,83                       | 0     | 0          | 0          | 0          | 0    | 0      | 0,00                    | --                         |
| Tematiche CUG                       | 0      | 2          | 23         | 31         | 7    | 63     | 33,33                   | 26,25                      | 0     | 7          | 32         | 64         | 23   | 126    | 66,67                   | 26,92                      |
| Totale ore                          | 0      | 9          | 72         | 146        | 13   | 240    |                         |                            | 3     | 30         | 136        | 244        | 55   | 468    |                         |                            |
| Totale ore %                        | 0,00   | 1,27       | 10,17      | 20,62      | 1,84 | 33,90  |                         |                            | 0,42  | 4,24       | 19,21      | 34,46      | 7,77 | 66,10  |                         |                            |

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### 3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione? Sì

Il **Bilancio di Genere 2021** è un documento che descrive il dato complessivo di tutte le componenti presenti nella comunità universitaria, considerando la diversa partecipazione di donne e uomini, e ne analizza e valuta le scelte politiche e gli impegni finanziari da una prospettiva di genere. Tale valutazione, dunque, risulta imprescindibile, in primo luogo, per mettere in luce gli ambiti di disequilibrio, al fine di informare e realizzare azioni programmatiche dirette a rimuovere gli ostacoli che si interpongono alla realizzazione delle pari opportunità nell'ambito della formazione universitaria e del lavoro e, in secondo luogo, per consentire il costante monitoraggio degli effetti prodotti dalle politiche e dalle misure adottate dall'Ateneo in tale direzione.

Anche quest'anno, nella stesura di tale documento, sono stati presi in esame gli indicatori di contesto suggeriti dalle *Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani* formulate dal Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere. Le fonti dei dati quantitativi derivano dalle varie Banche dati consultate, sia di Ateneo che nazionali (Miur, Cineca, Almalaurea ecc.); le informazioni qualitative, invece, provengono dai documenti istituzionali (Statuto, Regolamenti, Piano di Azioni Positive, relazione attività del CUG, delibere o verbali ecc.) e dal portale *web* di Ateneo.

Per comodità espositiva il documento si presenta suddiviso in due Sezioni. Nella **prima Sezione** sono esposti i dati collegati alle differenti componenti presenti all'interno dell'Ateneo. Prioritario rilievo è stato rivolto all'analisi di genere della POPOLAZIONE STUDENTESCA, idealmente tracciata nelle diverse tappe del percorso formativo: dall'immatricolazione alla laurea, fino all'ingresso nel mondo del lavoro. Di essa sono stati descritti i principali aspetti della carriera universitaria: la mobilità per area geografica di provenienza, la durata del Corso di Studio, i tassi di abbandono, le percentuali di laureate/laureati ed i relativi voti conseguiti con l'acquisizione del titolo finale. Non si è tralasciato di considerare, infine, i percorsi *post-laurea*: Dottorato di ricerca e Scuole di Specializzazione. Con riguardo al PERSONALE DOCENTE, sempre prendendo in riferimento la composizione per genere, sono stati vagliati: i ruoli accademici, la distribuzione nei Dipartimenti di afferenza e nei diversi settori scientifico-disciplinari, le progressioni di carriera, la partecipazione a progetti nazionali o internazionali sottoposti a valutazione competitiva. Altra componente sottoposta ad analisi è rappresentata dal PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO; la stessa è stata esaminata alla luce della distribuzione per categoria contrattuale, area, progressione, formazione, presentando sempre le differenze sulla base dell'appartenenza al genere. Attenzione è stata, infine, rivolta all'analisi disaggregata per genere delle risorse umane presenti negli ORGANI DI GOVERNO e di indirizzo dei quali è riportata la partecipazione maschile e femminile alla vita gestionale dell'Ateneo. Nella **seconda Sezione** sono presentate le principali attività, rientranti nel Piano di Azioni Positive 2019-2021, svolte nell'anno, anche grazie all'operatività del CUG, per la promozione delle pari opportunità, illustrando, in maniera sintetica, le iniziative di maggior rilievo e la costruzione di percorsi sinergici e trasversali per diffondere pensiero critico, inclusione sociale, promozione delle diversità nella lotta contro ogni forma di discriminazione. Infine, ma non ultimo, un richiamo agli INVESTIMENTI ECONOMICO-FINANZIARI effettuati a favore delle politiche sulla parità di genere.

Il Bilancio di Genere si conclude con una **Appendice** che accoglie: la lista delle abbreviazioni e degli acronimi utilizzati, le

tabelle di corrispondenza con le classificazioni internazionali, l'elenco delle figure e delle tabelle presenti nel documento e, infine, le diverse componenti che hanno partecipato all'elaborazione del Bilancio di Genere.

Si fa presente che nel 2022 si è provveduto: a) alla presentazione del **primo "Bilancio di Genere 2020"** dell'Università degli Studi del Molise, in occasione della giornata internazionale della donna (8 marzo 2022); tale documento è stato pubblicato in formato cartaceo e on line; b) alla redazione e presentazione del **"Bilancio di Genere 2021"** dell'Università degli Studi del Molise (in data 23 novembre 2022) insieme al "Gender Equality Plan 2022/24": due importanti documenti fortemente sostenuti dal CUG che, sinergicamente, danno concreta attuazione ai valori e ai principi statutari di parità e di valorizzazione delle differenze di genere, contribuendo a implementare la strategia universitaria in tema di pari opportunità. Tali documenti sono stati pubblicati in formato cartaceo e on line.

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

#### Composizione di genere delle commissioni di concorso

| Commissione   | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  | Presidente |
|---|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
|   | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |            |
| 1 commissione di concorso di personale tecnico amministrativo profilo Dirigente             | 2               | 50,00            | 2               | 50,00            | 4               | 2,82             | Uomo       |
| 1 commissione di concorso di personale tecnico amministrativo profilo amministrativo Cat EP | 2               | 50,00            | 2               | 50,00            | 4               | 2,82             | Uomo       |
| 1 commissione concorso personale tecnico amministrativo per Cat D tecnico                   | 2               | 50,00            | 2               | 50,00            | 4               | 2,82             | Uomo       |
| 1 commissione concorso di personale tecnico amministrativo per Cat D Tecnico                | 2               | 50,00            | 2               | 50,00            | 4               | 2,82             | Uomo       |
| 1 commissione concorso di personale tecnico amministrativo per Cat D Tecnico                | 2               | 50,00            | 2               | 50,00            | 4               | 2,82             | Uomo       |
| 1 commissione concorso di personale tecnico amministrativo per Cat D Tecnico                | 1               | 25,00            | 3               | 75,00            | 4               | 2,82             | Donna      |
| 1 commissione concorso di personale tecnico amministrativo per Cat C Amministrativo         | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 2,11             | Uomo       |
| 1 commissione concorso di personale tecnico amministrativo per Cat C Amministrativo         | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 2,11             | Donna      |
| 1 commissione concorso di personale tecnico amministrativo per Cat B Area Servizi Generali  | 2               | 50,00            | 2               | 50,00            | 4               | 2,82             | Uomo       |
| Procedura di valutazione RTD A  | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 2,11             | Uomo       |
| Procedura di valutazione RTD A  | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 2,11             | Uomo       |



| Commissione  | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  | Presidente |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
|  | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |            |
| Procedura di valutazione art. 24 c. 6 n. Professori di II fascia | 1               | 50,00            | 1               | 50,00            | 2               | 1,41             | Donna      |
| Procedura di valutazione art. 24 c. 6 n. Professori di II fascia | 1               | 50,00            | 1               | 50,00            | 2               | 1,41             | Uomo       |
| Procedura di valutazione art. 24 c. 6 n. Professori di II fascia | 2               | 100,00           | 0               | 0,00             | 2               | 1,41             | Uomo       |
| Procedura di valutazione art. 18 c.1 professori di I fascia      | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 2,11             | Uomo       |
| Procedura di valutazione art. 18 c.1 professori di I fascia      | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 2,11             | Uomo       |
| Procedura di valutazione art. 18 c.1 professori di I fascia      | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 2,11             | Uomo       |
| Procedura di valutazione art. 18 c.1 professori di I fascia      | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 2,11             | Donna      |
| Totale personale   | 85              |                  | 57              |                  | 142             |                  |            |
| Totale % sul personale complessivo                               | 15,89           |                  | 10,65           |                  | 26,54           |                  |            |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Non si rilevano percentuali difformi dalla parità, per quanto riguarda le commissioni per il reclutamento di personale tecnico amministrativo. Il divario notevole si evidenzia nell'ambito delle commissioni per il reclutamento del personale docente, che si attesta, nella maggior parte dei casi, su una percentuale quasi doppia a vantaggio del genere maschile.

### 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 % |
|---|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| Docenti   | €79731,00                       | €67119,00                      | € -12612,00       | -18,79              |
| Personale tecnico amministrativo compreso dirigenti | €33243,00                       | €29795,00                      | € -3448,00        | -11,57              |

Il divario economico nelle retribuzioni, a sfavore delle donne, per il personale docente è di euro 12.612, pari al 18,79% rispetto all'11,57% per il personale tecnico amministrativo.

## 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: **Sì**

Sportelli di counselling: **Sì**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

Visto il subentro di un nuovo Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione si sta procedendo al monitoraggio del benessere. I servizi di ascolto e sportelli di *counseling* hanno inteso migliorare il benessere delle persone nell'ambiente di lavoro.

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

Il CUG ha più volte fatto presente alla amministrazione la necessità di procedere ad un nuovo questionario sul benessere lavorativo e la proposta è stata accolta. I codici già esistenti sono in fase di revisione.

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

Nessuna situazione di discriminazione/mobbing rilevata.

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Fra le iniziative dirette alla prevenzione e alla rimozione delle discriminazioni e all'inclusione inserite nel Piano Triennale

della Azioni Positive 2022/2024 è stata realizzata:

**Azione 2/1 - Attivazione della Carriera Alias.** Garantire un ambiente inclusivo, improntato al benessere e al rispetto dei diritti fondamentali della persona è una delle principali sfide affrontate dall'Università degli Studi del Molise. Dare ad ognuno, indipendentemente dal suo *status*, dalla sua posizione sociale o dalla sua provenienza, età, genere o dalla presenza di limitazioni funzionali la possibilità di essere considerato al pari degli altri in ogni contesto, di essere non soltanto accolto ma anche valorizzato e messo nelle condizioni di svolgere al meglio la sua attività, lavorativa e/o di studio, rappresenta, infatti, una fonte di risorse aggiuntive e preziose per lo sviluppo di questa istituzione. È da tempo riconosciuta l'importanza della valorizzazione delle differenze all'interno dei luoghi lavoro, che si tratti di diversità di genere, di orientamento sessuale, di origini etniche, di cultura, di abilità fisiche ecc., supportando differenti stili di vita e rispondendo alle loro diverse esigenze. L'Università degli Studi del Molise si impegna a favorire l'adozione di politiche e misure volte a promuovere il rispetto e l'integrazione delle diversità, anche nel campo dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere con un impegno sempre crescente nell'ambiente di lavoro. La priorità è quella di garantire un ambiente di studio e lavoro sereno, in cui i rapporti siano improntati al rispetto delle libertà e all'inviolabilità dei diritti della persona. Facilitazione e ampliamento della procedura di attivazione di una identità "alias" a tutte le componenti dell'Ateneo che ne facciano richiesta, semplificando la procedura e alleggerendo gli oneri di prova. Si fa presente, inoltre, che nelle sedute del 22 e del 23 marzo 2022, rispettivamente, il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione hanno deliberato all'unanimità l'approvazione del **"Regolamento per l'attivazione e la gestione di una carriera *alias* per persone in transizione di genere"**. Tale Regolamento, proposto dal CUG, è stato emanato con Decreto Rettorale n. 3/2022 ed è, pertanto, attivo in Ateneo.

#### Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Fra gli interventi volti ad agevolare la conciliazione della vita professionale/studio con la vita privata e familiare, l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative inserite nel Piano Triennale della Azioni Positive 2022/2024 è stata realizzata:

**Azione 4/2 - Convenzioni con centri sportivi e associazioni culturali.** Promuovere la conciliazione vita/lavoro attraverso agevolazioni per la fruizione di corsi e centri estivi per le figlie e i figli del personale universitario con stipula di convenzioni con associazioni presenti sul territorio per la frequenza a condizioni agevolate.

Anche per quest'anno, inoltre, il CUS Molise ha organizzato il **Campus estivo** per bambini prevedendo agevolazioni per i figli dei dipendenti e/o famiglie con più figli, nel rispetto di tutti i protocolli e delle Linee Guida ministeriali atte al contenimento del contagio da COVID-19 e ha promosso sconto ed agevolazioni al personale tutto dell'Università per l'iscrizione alle attività motorie nel palazzetto.

Dopo il periodo di chiusura dovuto alla pandemia da Covid-19, è stata riaperta la **Nursery di Ateneo**: pertanto, è stato necessario procedere al rinnovo della Convenzione tra CUG e CUS Molise per garantire il servizio di supporto specializzato.

Si è proceduto alla nuova stipula del **Protocollo d'Intesa tra l'Università degli Studi del Molise**, nella persona del Rettore prof. Luca Brunese, e il **Programma Nati per Leggere (NpL)**, nella persona del suo rappresentante dott. Nunzio Salvatore Colarocchio. Si ricorda che l'Università e NpL hanno già avviato negli anni una proficua collaborazione e tale Protocollo ha la finalità di incrementare le attività di ricerca e di formazione già messe in atto, promuovendo ulteriori incontri e iniziative di varie tipologie (es. seminari, concorsi per ragazzi, laboratori etc.) per incentivare l'ascolto, la lettura, la scrittura, anche ospitando incontri con i bambini di età compresa tra 0-3 anni presso il locale Nursery di Ateneo, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, ovvero con i bambini di età compresa tra 0-6 anni presso gli spazi museali dell'Ateneo.

**Obiettivo:****Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità**

Tra le iniziative esterne ed interne di informazione/formazione/sensibilizzazione per accrescere la cultura della parità e delle pari opportunità ed eguaglianza di genere inserite nel Piano Triennale della Azioni Positive 2022/2024 ne sono state già state realizzate alcune come, ad esempio, le seguenti azioni:

**Azione n. 1/1 - Seminari studio e corsi di formazione.** L'Università degli Studi del Molise ha organizzato varie giornate di studi e seminari e al fine di promuovere una cultura delle pari opportunità che sappia anche valorizzare le differenze di genere.

E' stato, inoltre, attivato un corso di formazione, gratuito e *on line*, intitolato "**PER...CORSO pari opportunità, prassi inclusive e condotte etiche**", per promuovere in Ateneo la cultura delle pari opportunità, del rispetto e dell'inclusione, su proposta del CUG - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Il Corso si è svolto dal 10 marzo 2022 al 16 giugno 2022 con modalità seminariale, ed è stato rivolto alle studentesse e agli studenti dei Corsi di Laurea (triennale, magistrale e a ciclo unico) e del Dottorato di ricerca, nonché al personale docente e tecnico-amministrativo dell'Ateneo. L'attività didattica è stata diretta a far comprendere la genesi degli stereotipi e dei pregiudizi; sviluppare competenze per promuovere le pari opportunità; favorire l'inclusione delle diversità e contrastare ogni forma di discriminazione e violenza; implementare l'adozione di comportamenti eticamente corretti, incoraggiando le buone pratiche per l'educazione alla biodiversità ed alla sostenibilità ambientale.

**Azione n. 1/2 - Bilancio di Genere.** E' stato redatto e diffuso (in data 23 novembre 2022) il "Bilancio di Genere 2021" (II edizione), continuando l'impegno dell'Università degli Studi del Molise nel promuovere la valorizzazione delle differenze di genere e le pari opportunità. Tale importante documento offre un'analisi quantitativo-qualitativa di tutte le componenti universitarie, in cui è possibile cogliere un lento ma costante incremento percentuale diretto a segnare una maggiore partecipazione femminile nei ruoli della docenza e una riduzione del *gap* esistente in taluni Corsi di Studio più segregati. Un'analisi di contesto che agevola l'individuazione di misure rivolte a colmare i divari, tuttora esistenti in alcuni ambiti. Si ricorda che, sempre nel 2022, in occasione della giornata internazionale della donna, si è proceduto alla presentazione del "Bilancio di Genere 2020" (I edizione).

**Azione n. 1/3 - Gender Equality Plan (GEP) di Ateneo.** In linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030 ONU per lo sviluppo sostenibile, Unimol si è attivata per la predisposizione del Gender Equality Plan (GEP) di Ateneo. La misura rientra nelle policy attivate dalla Commissione Europea per promuovere l'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione, identificata ormai da più di un ventennio tra le priorità delle politiche europee. L'adozione del GEP va ad integrare, quindi, le azioni già intraprese dall'Ateneo per il riequilibrio del genere, rappresentando un ulteriore impulso al fine di mettere in campo e promuovere iniziative organizzative e didattiche, proficue ed efficienti, finalizzate a valorizzare e favorire la parità ed eliminare le disuguaglianze, superando le eventuali asimmetrie di genere presenti nel contesto universitario interno. Il GEP si innesta all'interno del macro-processo circolare che, partendo dall'analisi del contesto interno annualmente fornita dal Bilancio di Genere (BdG) e dal Piano di Azioni Positive (PAP) proposto dal Comitato Unico di Garanzia, allinea iniziative ed interventi alle azioni strategiche declinate nel Documento triennale di Programmazione strategica di Ateneo. Si configura, quindi, come un documento programmatico a valle di un processo partecipativo supportato dalla governance, che guarda ad un orizzonte temporale medio-lungo con l'obiettivo di mettere in campo azioni e progetti che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere, e permettano al contempo la valorizzazione di tutte le forme di diversità presenti, accompagnando l'auspicato cambiamento culturale. Costruire un ambiente di apprendimento e di lavoro libero e comunicativo, in cui si percepisca equità di trattamento e assenza di situazioni discriminanti, che trasmetta a tutta la nostra comunità fiducia, senso di appartenenza, condivisione degli obiettivi, e di conseguenza possibilità di crescita per l'intera istituzione, è l'obiettivo principale degli interventi posti in essere dall'Università degli Studi del Molise.

**Obiettivo:****Rafforzamento dei CUG**

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

nel lavoro (CUG) dell'Università degli Studi del Molise è stato rinnovato per il quadriennio 2022/2026 con D.R. n. 886 del 2022. Il CUG dell'Ateneo è composto da 10 persone, in egual numero da membri designati dall'Amministrazione e dalle organizzazioni sindacali e con ugual numero di membri supplenti, che opera in autonomia funzionale. Inoltre, nella nuova composizione, è stata prevista la partecipazione della componente studentesca. Nell'anno 2022 il CUG si è riunito in tre sedute ordinarie (nelle seguenti date: 16 febbraio 2022, 21 marzo 2022 e 31 maggio 2022) e in altre due sedute con l'insediamento della nuova composizione (in data 19 ottobre 2022 e 16 novembre 2022).

Si fa presente, inoltre, che con D.R. n. 531 del 12 maggio 2022, è stato emanato il **nuovo Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia** dell'Università degli Studi del Molise.

#### Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Fra gli interventi volti a migliorare il benessere lavorativo inseriti nel Piano Triennale della Azioni Positive 2022/2024 ne sono state già state realizzate alcune come ad esempio:

**Azione n. 3/2 - Formazione e accrescimento delle conoscenze.** Al fine di prevenzione lo stress da lavoro e promuovere il benessere organizzativo, anche per colmare eventuali divari tra le competenze possedute e quelle richieste nei differenti contesti di lavoro, sono stati inseriti nei piani di formazione dell'Ateneo percorsi dedicati a temi come la comunicazione interpersonale e la regolazione emotiva. Si è cercato, inoltre, di favorire e incentivare la mobilità europea e internazionale, anche implementando l'accrescimento di conoscenze in merito all'utilizzo delle lingue straniere.

**Azione n. 3/4 - Medicina di genere / buon stato di salute.** E' stato disposto, nell'ambito del "Per...corso" formativo un incontro sul tema della *Medicina di genere*, promuovendo una cultura che valorizzi le differenze di genere, circa l'influenza del sesso (accezione biologica) e del genere (accezione sociale) sulla fisiologia, fisiopatologia e clinica di tutte le malattie. Partecipazione a percorsi informativi e formativi in materia di rischi socio-psico-ambientali.

**Azione n. 3/5 - Sostegno alla carriera accademica di ricercatrici e professoressse.** Mediante le varie azioni indicate nel GEP di Ateneo, è stata indicata la possibilità di riduzione del carico didattico eccedente rispetto a quanto previsto istituzionalmente dal ruolo, per le ricercatrici/professoressse nel primo anno di vita dei figli.

**Azione n. 3/6 - Welfare aziendale.** Si è provveduto ad incentivare l'istituto del *welfare aziendale*, con particolare attenzione al sostegno alle famiglie, alle prestazioni sanitarie e all'istruzione. E' stato realizzato, inoltre, il **Regolamento per il Welfare di Ateneo**.

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: Decreto Rettorale sentito il parere favorevole del Senato Accademico

Tipologia di atto: Decreto Rettorale n. 886/2022

Data: 02/08/2022

Organo sottoscrittore: Rettore

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Redazione del Bilancio di genere 2021

Redazione del Gender Equality Plan 2022-2024

Seminari e incontri di studi

Corso di formazione: PER...CORSO pari opportunità, prassi inclusive e condotte etiche

Nursery di Ateneo

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : cug@unimol.it - L'Indirizzo e-mail è utilizzabile anche per consentire la comunicazione di situazioni problematiche che richiedono una particolare attenzione da parte dell'Ateneo.

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug: 5

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno: Consigliera di fiducia  
Figure professionali esperte

Istituzione sportello di ascolto

OIV

RSU

## Attività

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

- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
- 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

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

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale

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

:

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

- 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
- 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

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)

Per l'analisi nelle varie componenti di Ateneo del genere è stato presentato il Bilancio di genere 2020 e redatto e presentato il Bilancio di Genere per l'anno 2021 (è in corso di redazione quello relativo all'anno 2022).

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

E' stato promosso un seminario di sensibilizzazione sulle "pari opportunità" insieme alla Commissione regionale per la Parità e le Pari Opportunità, in collaborazione con la Regione Molise e l'Associazione Nazionale Comuni Italiani: si è puntato, in particolare, alla promozione della eguaglianza e all'eliminazione di ogni genere di differenza discriminante nell'accesso e nella partecipazione alla vita sociale.

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

Sono stati pubblicati gli Atti del seminario di studi svolto il giorno 8 marzo 2021, in occasione della Giornata Internazionale della Donna, intitolato "*Empowerment delle donne. Una lettura interdisciplinare*". Tale volume raccoglie i contributi di ben 25 docenti dell'Università degli Studi del Molise che, con un proficuo dialogo interdisciplinare, hanno analizzato taluni aspetti di quest'ampia tematica dedicando un momento di riflessione alle donne.

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' stata svolta l'iniziativa "Masha Amini. Una ciocca per tutte le donne dell'Iran", in segno di vicinanza alle donne e agli uomini che in Iran lottano per i diritti e le libertà negate. Un gesto piccolo, simbolico, ma grande nel manifestare il deciso dissenso nei confronti di ogni violenza.

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

Nell'ambito del *4th Forum on Studies of Society* - Giustizia Sicurezza Crimine, è stato svolto l'incontro dal titolo "Violenza sulle donne: un bilancio del Codice Rosso. Vittime e vittimizzazione secondaria: cosa non si fa in Italia".

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' stato realizzato, presso il PalaUnimol, il Torneo di Pallavolo "Una schiacciata alla violenza", triangolare di beneficenza tra Corso di Scienze del servizio sociale, Scuola Allievi Polizia di Stato e Scuola Allievi Carabinieri, promosso da: CUS Unimol,

Nuova Pallavolo, ConDivisa, Filiera dei Corsi di Studio in Servizio sociale. Evento svolto in occasione della giornata contro la violenza sulle donne.

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' stata stipulata la Convenzione tra l'Università degli Studi del Molise e la FIDAPA BPW-Italy (Federazione Italiana Donne Arti Professioni Affari) Distretto Sud-Est (Abruzzo, Basilicata, Molise e Puglia) con lo scopo di adoperarsi per rimuovere ogni forma di discriminazione in ambito familiare e lavorativo e attivare dei percorsi formativi nei settori rispondenti alle vocazioni indicate dalla predetta associazione, con il coinvolgimento anche degli altri Atenei del Distretto Sud-Est.

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

E' stato realizzato presso il CUS Molise il Campus estivo per bambini prevedendo agevolazioni per i figli dei dipendenti e/o famiglie con più figli, nel rispetto di tutti i protocolli e delle Linee Guida ministeriali atte al contenimento del contagio da COVID-19. Inoltre, durante tutto l'anno, sono stati previsti sconti e agevolazioni al personale tutto dell'Università per l'iscrizione alle attività motorie nel palazzetto.

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' stato realizzato l'incontro in tema di "Femminicidio, violenza di genere, Omofobia, He for She" nel quale sono stati trattati delicati temi: la risposta sociologica sul fenomeno della violenza di genere; il contrasto e la prevenzione al fenomeno della tratta delle donne migranti; le tradizioni culturali e il diritto alla salute delle donne; la violenza contro le donne tramite l'utilizzo dei social network; gli ordini di protezione contro gli abusi familiari; la tutela delle persone LGBT.

Collaborazione alla redazione de Gender Equality Plan

Nel rispetto di quanto statuito dall'art. 15 del nuovo Statuto di Ateneo - entrato in vigore nel marzo 2022 - l'Università degli Studi del Molise si è dotata del "Gender Equality Plan": l'adozione di tale importante documento è rivolta principalmente a promuovere l'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione, identificata, ormai da più di un ventennio, tra le priorità delle politiche europee.

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

E' stata stipulata la Convenzione tra l'Università degli Studi del Molise e la Commissione per la parità e le pari opportunità della Regione Molise volta a favorire una proficua collaborazione per la realizzazione di iniziative e azioni congiunte rivolte alla promozione dei principi di eguaglianza e di pari opportunità. Il CUG ha offerto il proprio supporto e la piena collaborazione per la riuscita delle varie azioni positive insieme realizzate.

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

È stata rinnovata la Convenzione Quadro per l'Accordo di rete Genere e Religioni con vari Atenei. Tra gli obiettivi quello di instaurare una stabile collaborazione mediante l'istituzione di una rete di soggetti pubblici e privati per lo svolgimento di attività finalizzate a incentivare il dialogo interculturale tra etnie e generazioni, nel contesto dello sviluppo e del potenziamento della ricerca e della didattica universitaria e delle attività di terza missione.

## 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

In data 25 novembre, è stato realizzato, assieme al Comune di Campobasso, in collaborazione con l'Ambito Territoriale Sociale di Campobasso, il Centro Antiviolenza (CAV) regionale BeFree Molise e il Centro contro le discriminazioni Molise LGBT, un evento di sensibilizzazione e confronto contro la violenza di genere presso la Sala della Costituzione. Inoltre, Assieme al Consiglio Regionale, è stata organizzata un tavolo di confronto sul tema della violenza.

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

È stata rinnovata l'adesione alla rete nazionale dei Comitati Unici di Garanzia.

Inoltre, è stata rinnovata l'iscrizione alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane che riunisce in una Rete le/i rappresentanti (in carica) dei Comitati universitari che operano con riferimento alle tematiche delle Pari Opportunità, al fine di costruire sistematici rapporti di collaborazione interatenei sulle aree di competenza.

## Promozione della cultura delle pari opportunità e contrasto alla violenza di genere

Presentazione del volume su "La violenza di genere dalla A alla Z", a cura di Virginia Ciaravolo. L'iniziativa è stata promossa dal CUG assieme alla Consigliera di parità delle Province di Campobasso e Isernia.

## Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità sotto il profilo della formazione e della comunicazione

Attivazione di un "PER...CORSO pari opportunità, prassi inclusive e condotte etiche", gratuito e on line, diretto a far comprendere la genesi degli stereotipi e dei pregiudizi; sviluppare competenze per promuovere le pari opportunità; favorire l'inclusione delle diversità e contrastare ogni forma di discriminazione e violenza; implementare l'adozione di comportamenti eticamente corretti, incoraggiando le buone pratiche per l'educazione alla biodiversità ed alla sostenibilità ambientale.

## Promozione azioni x equilibrio fra i generi e l'inclusione negli eventi scientifici e Carriera Alias

Attivazione in Ateneo della Carriera Alias.

## Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

La Presidente del CUG ha preso parte all'Accordo di Contrattazione Collettiva Integrativa relativo ai Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo (22 novembre 2022); la stessa è stata nominata membro nella Commissione istruttoria per *Regolamento per il Welfare di Ateneo* diretto a disciplinare le modalità di erogazione dei benefici.

## Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Il CUG ha preso parte all'inaugurazione del Centro "Molise LGBT - Centro regionale contro le discriminazioni verso le persone LGBT", il quale ha l'obiettivo di costruire un sistema di accoglienza e supporto nel territorio molisano, offrendo alle persone LGBT (Lesbiche, Gay, Bisex e Trans) che subiscono discriminazioni per il proprio orientamento sessuale o identità di genere, un accesso diretto all'interno del proprio territorio di riferimento.

## Considerazioni conclusive

Nel riconoscere il rilievo dei compiti propositivo-consultivi e di verifica svolti dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro (CUG) dell'Università degli Studi del Molise si sottolinea come i temi legati alla tutela e promozione della parità di genere, del benessere organizzativo-lavorativo, della lotta contro ogni forma di discriminazione siano, soprattutto in questi ultimi tempi, oggetto di enorme attenzione da parte delle istituzioni, nazionali ed europee. L'Università deve, dunque, oggi più che mai, farsi promotrice di buone pratiche, mettendo in atto, anche attraverso l'analisi predisposta con il Bilancio di Genere, una serie di nuove e concrete azioni positive. Occorre favorire e diffondere, nella misura più ampia possibile, una cultura dell'inclusione e delle pari opportunità; bisogna migliorare la progettualità per la conciliazione tra vita personale e lavoro; è fondamentale mettere in atto azioni di formazione, giacché molteplici sono gli aspetti sui quali è necessario continuare ad operare per rendere l'ambiente lavorativo, eterogeneo come quello accademico, compiutamente paritario.

---

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