Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Udine - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Universita' degli Studi di Udine

Regione:	Friuli-Venezia Giulia
Provincia:	UD
Comune:	Udine
CAP:	33100
Indirizzo:	Via Palladio, 8
Codice Amministrazione:	uni_udi
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Universita' e Istituti di Istruzione Universitaria Pubblici
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2025
Piano triennale delle azioni positive 2024-2026
piano_azioni_positive_uni_udi-triennio_piano-triennale-delle-azioni-positive-2024-2026-anno_2025.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/uni_udi/piano-triennale-delle-azioni-positive-2024-2026/piano_azioni_positive_uni_udi-triennio_piano-triennale-delle-azioni-positive-2024-2026-anno_2025.pdf) (5.32 MB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**
Dirigente di livello generale	Dirigente a tempo determinato	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente di ruolo	0	0	1	1	1	0	0	0	0	2
Personale non dirigente	Cat. EP	0	0	1	4	0	0	0	2	9	0
Personale non dirigente	Cat. D	0	5	6	28	14	1	7	21	44	10
Personale non dirigente	Cat. C	4	10	23	57	15	30	49	57	111	13
Personale non dirigente	Cat. B	0	2	4	5	5	0	0	3	3	1
Personale non dirigente	collaboratori ed esperti linguistici	0	0	1	1	1	0	3	4	12	9
Personale non dirigente	RICERCATORI UNIVERSITARI	0	0	12	28	23	0	0	12	17	12
Personale non dirigente	Professori Associati	0	8	80	64	45	0	6	31	50	28
Personale non dirigente	Professori ordinari + Professori straordinari tempo determinato art. 1 c. 12 L. 230/2005 – I fascia	0	0	2	57	63	0	0	7	17	19
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato tipo A	4	15	5	1	0	0	14	5	2	0

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato tipo B	0	26	14	3	0	0	10	7	1	0
Totale personale		8	66	149	249	168	31	89	149	266	94
Totale % sul personale complessivo		0,63	5,20	11,74	19,62	13,24	2,44	7,01	11,74	20,96	7,41

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

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % (1)**	**% di genere (2)**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % (1)**	**% di genere (3)**
Inferiore a 3 anni	7	41	49	17	3	117	38,49	18,40	30	69	53	25	10	187	61,51	29,82
Tra 3 e 5 anni	1	22	33	32	8	96	58,90	15,09	1	9	27	24	6	67	41,10	10,69
Tra 5 e 10 anni	0	3	29	38	9	79	53,38	12,42	0	10	17	30	12	69	46,62	11,00
Superiore a 10 anni	0	0	37	161	146	344	53,09	54,09	0	1	52	187	64	304	46,91	48,48
Totale	8	66	148	248	166	636			31	89	149	266	92	627		
Totale %	0,63	5,23	11,72	19,64	13,14	50,36			2,45	7,05	11,80	21,06	7,28	49,64		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
	Inferiore al Diploma superiore	29	76,32	9	23,68	38	6,61
	Diploma di scuola superiore	64	38,10	104	61,90	168	29,22
	Laurea	13	33,33	26	66,67	39	6,78
	Laurea magistrale	67	23,59	217	76,41	284	49,39
	Master di I livello	0	0,00	6	100,00	6	1,04
	Master di II livello	0	0,00	3	100,00	3	0,52

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
	Dottorato di ricerca	13	35,14	24	64,86	37	6,43
Totale personale		186		389		575	
Totale % sul personale complessivo		14,73		30,80		45,53	

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

Con riferimento al personale tecnico-amministrativo emerge la segregazione orizzontale dettata, da un lato, da una maggiore presenza femminile nell'area amministrativa e biblioteche e, dall'altro, da una maggiore presenza maschile nell'area tecnica.

Con riferimento al personale docente e ricercatore il gender gap (nel senso di vera e propria segregazione verticale) aumenta man mano che si sale nella carriera accademica (v. spec. professoresse associate e ordinarie).

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % (1)**	**% di genere (2)**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % (1)**	**% di genere (3)**
Tempo Pieno	4	14	32	89	34	173	36,89	93,01	22	40	66	141	27	296	63,11	76,09
Part Time >50%	0	1	2	4	1	8	12,90	4,30	0	5	12	31	6	54	87,10	13,88
Part Time ≤50%	0	2	1	2	0	5	11,36	2,69	9	14	9	7	0	39	88,64	10,03
Totale	4	17	35	95	35	186			31	59	87	179	33	389		
Totale %	0,70	2,96	6,09	16,52	6,09	32,35			5,39	10,26	15,13	31,13	5,74	67,65		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % [1]	% di genere [2]	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % [1]	% di genere [3]
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	1	1	6	1	9	12,50	11,39	0	6	16	35	6	63	87,50	24,71
Personale che fruisce di telelavoro	0	1	0	1	0	2	28,57	2,53	0	0	4	1	0	5	71,43	1,96
Personale che fruisce del lavoro agile	0	3	18	37	6	64	28,19	81,01	9	20	45	82	7	163	71,81	63,92
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	0	3	1	4	14,29	5,06	0	4	11	9	0	24	85,71	9,41
Totale	0	5	19	47	8	79			9	30	76	127	13	255		
Totale %	0,00	1,50	5,69	14,07	2,40	23,65			2,69	8,98	22,75	38,02	3,89	76,35		

[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

Dai dati emerge che la flessibilità oraria è maggiormente richiesta o comunque utilizzata dalla componente femminile, che costituisce in numeri assoluti la maggioranza del personale tecnico-amministrativo.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [2]
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1214	39,42	1866	60,58	3080	59,24
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	954	100,00	954	18,35
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	35	3,28	1031	96,72	1066	20,50
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	99	100,00	99	1,90
Totale permessi	1249	24,02	3950	75,98	5199	

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

I dati dimostrano che se i permessi ex lege 104/1992 sono utilizzati anche dagli uomini, i congedi parentali sono tendenzialmente utilizzati solo dalle donne.

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

- Congedi parentali
- Permessi/congedi per disabilità parentale

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere?: Sì

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

Iniziativa 1. Pubblicazione del Bilancio di Genere 2020 in forma cartacea e pdf open access. Disponibile e liberamente scaricabile dal sito del CUG a partire dal 2 maggio 2022 - prevista nel Piano triennale di azioni positive
Iniziativa 2. Collaborazione con l'APIC nell'aggiornamento del questionario sul "benessere organizzativo" del personale tecnico-amministrativo, la cui somministrazione si è chiusa a dicembre 2022 - prevista nel Piano triennale di azioni positive
Iniziativa 3. Redazione del Gender Equality Plan. Il documento programmatico essenziale per il raggiungimento dell'equilibrio di genere nella Comunità accademica e requisito essenziale per poter accedere ai finanziamenti del Programma Quadro della Ricerca dell'UE Horizon Europe in attuazione della Gender Equality Strategy 2020-2025 della Commissione UE - prevista nel Piano triennale di azioni positive
Iniziativa 4. Partecipazione al progetto di promozione e diffusione del "Questionario finalizzato all'attuazione delle pari opportunità in magistratura, avvocatura e negli uffici giudiziari" ed il relativo convegno "Gesti, parole e segni di discriminazione, un anno dopo la sentenza CEDU J.L C. Italia" tenutosi il 27 maggio 2022 - non previsto nel Piano triennale di azioni positive.
Iniziativa 5. Conferenza "Salute, stili di vita e benessere - l'impatto della pandemia da Covid-19 in Friuli Venezia Giulia", tenutasi il 30 giugno 2022 per discutere i risultati del questionario "L'impatto della pandemia da COVID-19 sulla salute, sugli stili di vita e sul benessere delle persone residenti nella regione Friuli Venezia Giulia". in collaborazione con la Commissione per le Pari Opportunità della Regione Friuli-Venezia Giulia, il Dipartimento di
Scienze Giuridiche e Confindustria Udine - non previsto nel Piano triennale di azioni positive.
Iniziativa 6. Sono stati organizzati i seguenti corsi:
- prima e seconda edizione del Corso interdisciplinare e interdipartimentale di Pari Opportunità e Inclusione per studentesse e studenti dell'Università degli Studi di Udine promosso e organizzato dal CUG;
- corso interdisciplinare denominato: "Diversity, Equality and Inclusion", rivolto a tutti i dottorandi e dottorande di ricerca dell'Università degli Studi di Udine, per approfondire le tematiche legate all'inclusione, l'uguaglianza e la diversità – anno accademico 2021-2022 – corsi conclusi nel 2021;
- seconda edizione a.a.2022-2023 insegnamento interdisciplinare proposto a studenti e studentesse dei corsi di area medica dell'Università degli Studi di Udine e corso di formazione con crediti ecm proposto a medici e mediche, infermieri e infermiere, ostetrici e ostetriche dal titolo: Comprendere la medicina personalizzata in una prospettiva di genere.
Previste nel Piano triennale di azioni positive 2022-2023 e del Gender Equality Plan 2022-2023
Iniziativa 7. Ha finanziato 2 borse di studio per l'iscrizione alla Scuola Estiva della Società Italiana delle Storiche (SIS), edizione svolta in presenza a Firenze nei giorni dal 24 al 28 agosto 2022, sul tema: «Genere e capitalismo. Storia e prospettive teoriche» - Il concorso è riservato a persone, che, presso l'Università di Udine, sono iscritte a corsi di laurea o di dottorato, o laureate negli anni accademici dal 2017-2018 al 2020/21 o che sono titolari di borsa di ricerca o assegniste/i di ricerca.- Costo:800,00 € - prevista nel Piano triennale di azioni positive
Iniziativa 8. Sono stati organizzati i seguenti seminari:

- Ciclo di seminari per personale tecnico amministrativo e collaboratori/trici nell'ambito del Gender Equality Plan
- Ciclo di seminari - Uniud-Unifi-Accademia della Crusca: LINGUA E GENERE – ottenuto il patrocinio dell'accademia della Crusca – primo webinar 1 marzo 2022

Iniziativa 9. Pubblicazione del del II volume della Collana "Diversa-mente", iniziativa editoriale realizzata in collaborazione con Forum Editrice con lo scopo di diffondere la cultura dell'uguaglianza, del rispetto e dell'inclusione per il contrasto di ogni forma di discriminazione e di violenza. A settembre 2021 è uscito il primo volume: "Combattere le discriminazioni. Principi e regole per una società inclusiva" – Costo 2021: 3240,00 €; a marzo 2022 è uscito il secondo volume "GENERE O GENERI? QUESTO È IL PROBLEMA...

Consigli linguistici per un uso attento e consapevole della lingua italiana" – Costo:_4.400- Prevista nel Piano triennale di azioni positive

Iniziativa 10. Eventi (convegni, tavole rotonde, altro) aperti a tutta la cittadinanza e diretti alla diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità, all'eliminazione di ogni forma di discriminazione, al benessere lavorativo ed esistenziale e all'inclusione delle diversità - previsti nel Piano triennale di azioni positive

Iniziativa 11. Adozione delle linee guida da seguire nel caso un dipendente o collaboratore di Uniud manifesti la volontà di ottenere una identità alias - previsto nel Piano triennale di azioni positive.

Iniziativa 12. L'illuminazione di rosso di Palazzo Florio in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre) nelle giornate dal 24 novembre al 25 novembre compresi - azioni ulteriori e non previste nel Piano triennale di azioni positive.

L'Ateneo ha realizzato con successo le politiche e azioni previste nel Piano triennale delle azioni positive e dettagliate nel Gender Equality Plan (GEP) adottato per l'anno 2022. Tutti gli obiettivi e i target sono stati raggiunti e sono verificabili e misurabili grazie agli indicatori specificati nel GEP (reperibile sul sito del CUG www.uniud.it/cug)

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % [1]	% di genere [2]	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % [1]	% di genere [3]
Cat. B Formazione obbligatoria/facoltativa del personale tecnico-amministrativo	0	12	4	4	15	35	33,02	1,47	0	0	47	15	9	71	66,98	1,09
Cat. C Formazione obbligatoria/facoltativa del personale tecnico-amministrativo	63	229	327	540	99	1258	21,88	52,95	614	1031	1097	1604	145	4491	78,12	68,81
Cat. D Formazione obbligatoria/facoltativa del personale tecnico-amministrativo	0	112	110	583	113	918	35,72	38,64	0	142	629	825	56	1652	64,28	25,31
Cat. EP Formazione obbligatoria/facoltativa del personale tecnico-amministrativo	0	0	64	65	36	165	34,52	6,94	0	0	26	287	0	313	65,48	4,80
Totale ore	63	353	505	1192	263	2376			614	1173	1799	2731	210	6527		
Totale ore %	0,71	3,96	5,67	13,39	2,95	26,69			6,90	13,18	20,21	30,68	2,36	73,31		

[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 Bilancio di genere è stato redatto sia con riferimento all'anno 2019 sia con riferimento all'anno 2021 ed è reperibile sul sito del CUG www.uniud.it/cug .

E' in corso di pubblicazione il Bilancio di genere per l'anno 2021.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [2]**	**Presidente**
Reclutamento di personale tecnico amministrativo	32	50,79	31	49,21	63	14,79	
Reclutamento personale - personale docente	204	56,20	159	43,80	363	85,21	
Totale personale	236		190		426		
Totale % sul personale complessivo	18,69		15,04		33,73		

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

Nelle commissioni di concorso l'Ateneo ha regolarmente ottemperato alle disposizioni di legge.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	**Retribuzione netta media Uomini**	**Retribuzione netta media Donne**	**Divario economico**	**Divario economico %**
Cat. B	€18715,70	€20316,20	€ 1600,50	7,88
Cat. C	€20486,80	€20681,80	€ 195,00	0,94
Cat. D	€23638,40	€24042,10	€ 403,70	1,68
DIRIGENTI	€45376,80	€45194,70	€ -182,10	-0,40
Cat. EP	€29280,30	€27502,20	€ -1778,10	-6,47
collaboratori ed esperti linguistici	€22175,20	€23897,60	€ 1722,40	7,21
Professori Associati	€38640,10	€38219,90	€ -420,20	-1,10
Professori Ordinari	€54147,10	€52414,60	€ -1732,50	-3,31

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
RICERCATORI UNIVERSITARI	€32637,00	€33061,20	€ 424,20	1,28
Ricercatori a tempo determinato	€28693,00	€27764,70	€ -928,30	-3,34

Il calcolo del differenziale retributivo sulla base dei valori netti porta a considerazioni non corrette.

Il valore netto, infatti, dipende dalle aliquote fiscali e dalle detrazioni applicabili al singolo e quindi è un dato compromesso.

Sarebbe più corretto verificare i differenziali retributivi sulla base della R.A.L. (retribuzione lorda annua) pagata dall'Amministrazione ai dipendenti.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: Sì

Si, sono stati effettuati ma solo per il personale tecnico-amministrativo e non per la componente dei docenti e ricercatori.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Esiste il Codice etico e di comportamento dell'Università degli Studi di Udine: https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/normativa/codice-etico-comportamento

Dell'accertamento delle violazioni è responsabile la Commissione di Garanzia, quando non si ravvisano profili disciplinari; se, viceversa, si ravvisano profili disciplinari sono competenti: l'ufficio procedimenti disciplinari per il personale tecnico-

amministrativo e il collegio di disciplina per il personale in regime di diritto pubblico, quindi professori e ricercatori.

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

Nel caso di segnalazione di azioni di discriminazione o mobbing, la supposta vittima si rivolge al CUG o al Rettore o al Direttore generale per attivare il procedimento disciplinare ovvero quello di competenza della Commissione di Garanzia.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Mista: designazione da parte del Senato Accademico e del Rettore
Tipologia di atto:	Decreto del Rettore
Data:	02/12/2022
Organo sottoscrittore:	Rettore
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	Sì

Dotazione euro:
€30000,00
Risorse destinate alla formazione dei/delle component:
€0,00

Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Corso Pari opportunità e inclusione Corso di Medicina di genere
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì

Sede virtuale :	Sito web e contatto email: www.uniud.it/cug
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
collaborazione di supporto per attività organizzative e sito web

Attività

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

- 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

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

- 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

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)

Pubblicate due edizioni del Bilancio di genere (anni 2019 e 2020) ed è in corso di pubblicazione la terza (anno 2021), v. www.uniud.it/cug

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Realizzazione di uno spazio fisico, in varie sedi dell'Ateneo, destinato alle persone che non hanno una stanza in modo da poter sostare in caso di necessità: es. allattamento, trattamenti medici (insulina o altro), attacco di panico, ecc...

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

Proposta inviata al Rettore per la costituzione della/del Consigliera/e di fiducia.

Proposta inviata al Rettore di un questionario di rilevazione del malessere organizzativo con riferimento al personale docente e ricercatore.

Piani di formazione del personale

Il CUG ha realizzato una attività formativa sulle pari opportunità dedicata al personale tecnico amministrativo.

Altre iniziative formative sono state realizzate grazie alla collaborazione del personale docente e ricercatore dell'Ateneo e dirette alla componente studentesca.

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

Il CUG ha costantemente monitorato l'attuazione del Piano triennale delle azioni positive e del Gender Equality Plan.

Gli obiettivi e i target previsti per il 2022 sono stati realizzati nei tempi e modi preventivati.

Considerazioni conclusive

L'attività del CUG è stata molto intensa e fruttuosa. Le politiche e misure contenute nel Piano triennale delle Azioni Positive e nel Gender Equality Plan sono state realizzate proficuamente.

Il gender gap sussiste, specialmente nella sua declinazione di segregazione verticale (v. in particolare la c.d. "forbice delle carriere" con riferimento alla componente docente e ricercatrice).

Moltissime sono state le attività di sensibilizzazione e terza missione poste in essere direttamente dal CUG o comunque patrocinate dal CUG.

Intensa i proficua è stata la collaborazione con il territorio: grazie al lavoro del CUG l'Ateneo ha infatti ricevuto un corposo finanziamento dalla Regione FVG per realizzare progetti di orientamento e ricerca per coinvolgere le studentesse ad iscriversi in corsi di laurea nell'area STEM.

Le attività realizzate dal CUG sono consultabili al sito: www.uniud.it/cug

---

Source URL: *http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-udine-2023*