



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Trento - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Università degli Studi di Trento

Acronimo: UNITRENTO

Regione: Trentino-Alto Adige/Südtirol

Provincia: TN

Comune: Trento

CAP: 38122

Indirizzo: Via Calepina, 14

Codice Amministrazione: UNSTTREN

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

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

Piano Triennale di Azioni Positive

2020

2021

2017-2019

2020-2021

[piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2017-2019-anno_2020.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2017-2019-anno_2020.pdf)[piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2020-2021-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2020-2021-anno_2021.pdf)http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2017-2019-anno_2020.pdf (860.14 KB)http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2020-2021-anno_2021.pdf (644.69 KB)

2022

2025

2022-2024

2025-2027

[piano_azioni_positive_unsttren-](#)[piano_azioni_positive_unsttren-](#)

[triennio_2022-2024-anno_2022.pdf](#)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2022-2024-anno_2022_1.pdf) (1.29 MB)

[triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](#)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf) (557.83 KB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	Dirigente di livello generale a tempo determinato	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente di livello non generale a tempo determinato	0	0	1	2	0	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	CAT EP tempo determinato	0	1	3	0	0	0	3	0	0	0
Personale non dirigente	CAT D tempo determinato	3	4	4	1	0	8	15	8	1	0
Personale non dirigente	CAT C tempo determinato	1	5	4	0	0	9	14	2	4	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente di livello non generale a tempo indeterminato	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	CAT EP tempo indeterminato	0	0	6	12	10	0	0	4	18	3
Personale non dirigente	CAT D tempo indeterminato	6	21	67	62	13	15	67	123	112	16
Personale non dirigente	CAT C tempo indeterminato	4	1	18	11	11	0	10	43	39	15
Personale non dirigente	CAT B tempo indeterminato	0	0	3	1	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Professore I fascia	0	2	28	97	73	0	0	12	22	17
Personale non dirigente	Professore II fascia	0	33	109	77	30	0	12	55	36	17

		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	Ricercatore a Tempo Indeterminato	0	0	0	5	2	0	0	1	6	5
Personale non dirigente	Personale ricercatore a tempo determinato di tipo A o B	6	82	36	1	1	0	35	24	2	0
Totale personale		20	149	279	272	140	32	156	272	243	73
Totale % sul personale complessivo		1,22	9,11	17,05	16,63	8,56	1,96	9,54	16,63	14,85	4,46

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	13	20	30	4	1	68	28,10	25,00	31	73	51	18	1	174	71,90	32,83
Tra 3 e 5 anni	0	7	15	3	1	26	37,68	9,56	1	21	19	2	0	43	62,32	8,11
Tra 5 e 10 anni	1	3	15	6	0	25	32,47	9,19	0	10	28	14	0	52	67,53	9,81
Superiore a 10 anni	0	2	45	74	32	153	36,96	56,25	0	5	82	141	33	261	63,04	49,25
Totale	14	32	105	87	34	272			32	109	180	175	34	530		
Totale %	1,75	3,99	13,09	10,85	4,24	33,92			3,99	13,59	22,44	21,82	4,24	66,08		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

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⁾
PTA - Cat B	Inferiore al Diploma superiore	3	60,00	2	40,00	5	0,62
PTA - Cat C	Inferiore al Diploma superiore	4	30,77	9	69,23	13	1,62
PAT - Cat C	Diploma di scuola superiore	34	30,91	76	69,09	110	13,72
PAT - Cat C	Laurea	8	28,57	20	71,43	28	3,49

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
PAT - Cat C	Laurea magistrale	9	23,08	30	76,92	39	4,86
PAT - Cat D	Inferiore al Diploma superiore	3	60,00	2	40,00	5	0,62
PAT - Cat D	Diploma di scuola superiore	38	48,72	40	51,28	78	9,73
PAT - Cat D	Laurea	37	39,36	57	60,64	94	11,72
PAT - Cat D	Laurea magistrale	89	27,64	233	72,36	322	40,15
PAT - Cat D	Master di I livello	2	16,67	10	83,33	12	1,50
PAT - Cat D	Dottorato di ricerca	13	36,11	23	63,89	36	4,49
PAT - Cat EP	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,12
PAT - Cat EP	Laurea magistrale	19	46,34	22	53,66	41	5,11
PAT - Cat EP	Dottorato di ricerca	10	66,67	5	33,33	15	1,87
PAT - Cat EP	Master di I livello	3	100,00	0	0,00	3	0,37
Totale personale		272		530		802	
Totale % sul personale complessivo		16,63		32,40		49,02	

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

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

Le/i dipendenti dell'Università di Trento sono 1.636, di cui 776 sono donne e 860 uomini.

Il personale tecnico-amministrativo (di seguito "PTA") ammonta a 810 unità: di queste 532 sono donne (di cui 2 con livello dirigenziale) e 278 sono uomini (di cui 6 con livello dirigenziale).

Il personale docente e ricercatore (di seguito "PDR") è pari a 826 unità, di cui 620 appartengono ai ruoli del personale docente e 206 sono personale ricercatore. Tra il PDR le donne sono 244 (di cui 171 docenti e 73 ricercatrici), gli uomini sono 582 (di cui 449 docenti e 133 ricercatori). Con riferimento al personale docente gli uomini inseriti nella prima fascia sono 200, a fronte di 51 donne, mentre quelli inseriti nella seconda fascia sono 249, a fronte di 120 donne.

Con riferimento al personale tecnico-amministrativo (PTA), si rileva quanto segue:

- **Presenza marcatamente femminile:** tra il PTA (compresa la dirigenza) la componente femminile rappresenta circa il 66% del totale. La prevalenza di donne si osserva sia nell'inquadramento con contratto a tempo indeterminato (466 persone; 65% del personale a tempo indeterminato), sia in quello a tempo determinato (66 persone; 69% del personale a tempo determinato). La prevalenza della componente femminile è evidente in ogni fascia di età, fatta eccezione per la fascia maggiore di 60 anni dove si registra una equivalenza di genere. Nella fascia più alta, inoltre, non sono presenti contratti a tempo determinato.
- **Segregazione verticale:** la presenza femminile è più marcata nei livelli di inquadramento

contrattuale intermedi, sia a tempo indeterminato (70% del personale di categoria C e 66% del personale di categoria D) sia a tempo determinato (74% del personale di categoria C e il 73% del personale di categoria D), mentre tende ad assottigliarsi nella categoria “elevate professionalità - EP” (43% del personale EP a tempo determinato e 47% del personale EP a tempo indeterminato). Tra il personale dirigente, solo 2 persone su 8 sono di genere femminile.

- **Prevalenza della fascia 41-50 anni:** la maggior parte del PTA, guardando sia ai dati complessivi sia a quelli disaggregati per genere, ha un'età compresa tra i 41 ed i 50 anni (35% del totale del PTA), seguita dalla fascia 51 - 60 anni (33%), 31 - 40 anni (18%), oltre i 60 anni (8%) e inferiore a 30 anni (6%). Nella fascia compresa tra 31 e 40 anni le donne sono 109, a fronte di 32 uomini; nella fascia 41 - 50, le donne sono 180 a fronte di 106 uomini; nella fascia successiva (51 - 60) le donne sono 177 rispetto a 92 uomini.
- **Prevalenza di oltre 10 anni di servizio:** con riferimento al livello non dirigenziale, sia tra il PTA di genere maschile sia tra quello di genere femminile, si riscontra una netta prevalenza di persone con un'anzianità di servizio superiore ai 10 anni (56% del PTA uomo e 49% del PTA donna), seguite, per entrambi i generi, dalla fascia di anzianità di servizio inferiore ai 3 anni (25% del PTA uomo e 33% del PTA donna). Tra il PTA con anzianità di servizio superiore ai 10 anni, la maggior parte si situa nella fascia di età 51 - 60 anni. Tra il PTA che lavora in Ateneo da meno di 3 anni, la maggior parte delle persone di genere femminile ha dai 31 ai 40 anni, mentre la maggior parte degli uomini si colloca nella fascia 41 - 50 anni.
- **Prevalenza della laurea magistrale.** Con riferimento al personale non dirigenziale di genere sia femminile sia maschile, il titolo di studio prevalente è la laurea magistrale, posseduta dal 50% del totale. Si rileva, più precisamente, che il 54% del personale femminile e il 43% di quello maschile possiede la laurea magistrale. La maggior parte di chi possiede tale titolo è inquadrata nella categoria D (89 uomini su 182 e 233 donne su 365).

Con riferimento al personale docente e ricercatore (PDR), si rileva quanto segue:

- **Presenza marcatamente maschile:** tra il PDR, le persone di genere maschile costituiscono circa il 70% del totale. La prevalenza maschile si evidenzia in tutte le fasi della carriera accademica, tranne che per il personale ricercatore a tempo indeterminato, dove la presenza femminile è maggiore di quella maschile (12 donne e 7 uomini). Prendendo in considerazione esclusivamente il personale docente le donne rappresentano circa il 28% del totale, percentuale che si riduce al 20% per la prima fascia. Le donne appartenenti alla seconda fascia sono il 33% del totale. Tra il personale ricercatore le donne sono il 35%.
- **Prevalenza della fascia 41-50 anni:** il 32% del PDR è inserito nella fascia 41 - 50 anni, seguito dalla fascia 51 - 60 anni (30%), 31 - 40 anni (20%), superiore ai 60 anni (18%) e inferiore ai 30 anni (1%). In ogni fascia di età, la presenza maschile è preponderante, oscillando da un minimo del 65% nella fascia 41 - 50 anni, ad un massimo del 100% nella fascia inferiore ai 30 anni.

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⁾
Part Time >50%	0	0	3	5	5	13	9,92	4,68	1	13	44	52	8	118	90,08	22,18
Part Time ≤50%	1	1	3	1	0	6	37,50	2,16	0	3	2	5	0	10	62,50	1,88
Tempo Pieno	13	31	100	86	29	259	39,06	93,17	31	93	134	120	26	404	60,94	75,94
Totale	14	32	106	92	34	278			32	109	180	177	34	532		
Totale %	1,73	3,95	13,09	11,36	4,20	34,32			3,95	13,46	22,22	21,85	4,20	65,68		

⁽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⁾
PT misto 18h	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	1	2	0	4	100,00	0,31
PT misto 24h	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	2	5	0	8	100,00	0,62
PT misto 30h	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	4	8	0	12	100,00	0,93
PT orizzontale 18h	0	0	3	0	0	3	60,00	0,56	0	1	0	1	0	2	40,00	0,16
PT orizzontale 24h	0	0	1	0	1	2	11,11	0,37	0	3	5	8	0	16	88,89	1,25
PT orizzontale 30h	0	0	1	4	0	5	7,94	0,93	0	11	25	22	0	58	92,06	4,51
PT Periodale 24h	0	1	0	0	0	1	100,00	0,19	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT Periodale 30h	0	0	0	0	1	1	10,00	0,19	0	0	1	7	1	9	90,00	0,70
PT verticale 12h	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,08
PT verticale 18h	1	0	0	1	0	2	40,00	0,37	0	1	1	1	0	3	60,00	0,23
PT verticale 24h	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	3	2	1	6	100,00	0,47
PT verticale 30h	0	0	1	4	0	5	35,71	0,93	1	1	3	3	1	9	64,29	0,70
Smart Working Organizzativo	6	19	54	54	7	140	30,97	26,02	26	53	100	121	12	312	69,03	24,28
Smart Working Conciliativo	0	7	29	11	1	48	21,05	8,92	3	52	80	39	6	180	78,95	14,01
Smart Working Occasionale	0	2	5	5	2	14	66,67	2,60	0	2	3	2	0	7	33,33	0,54

	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⁾
Orario Flessibile	14	34	110	101	19	278	34,32	51,67	32	116	189	174	21	532	65,68	41,40
Orario Genitore	2	4	25	8	0	39	23,64	7,25	0	38	73	15	0	126	76,36	9,81
Totale	23	67	229	188	31	538			62	280	490	411	42	1285		
Totale %	1,26	3,68	12,56	10,31	1,70	29,51			3,40	15,36	26,88	22,55	2,30	70,49		

⁽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

L'impegno dell'Ateneo per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro è ampio, articolato e consolidato nel tempo. Esso è stato riconosciuto anche attraverso il rilascio del certificato Family Audit Executive a giugno 2018 e le successive conferme annuali (l'ultima avvenuta a giugno 2023). Per maggiori dettagli sugli interventi realizzati nell'ambito della conciliazione vita-lavoro si rimanda alla Sezione "2. Azioni realizzate e risultati raggiunti" dell'Allegato 1 alla presente Relazione. Dall'analisi delle tabelle emerge quanto segue:

- **Orario flessibile:** l'intero PTA di livello non dirigenziale (802 persone) fruisce di orario flessibile.
- **Prevalenza femminile per il part-time:** 663 dipendenti (di cui 259 uomini e 404 donne), corrispondenti all'82% di tutto il PTA, hanno un contratto di lavoro a tempo pieno. Il 93% del personale di genere maschile e il 76% del personale di genere femminile lavora a tempo pieno. Ne discende che, in proporzione, sono le donne a fruire principalmente di contratti part-time: il 22% delle donne ha un contratto a tempo parziale oltre il 50%, poco meno del 2% del totale delle donne ha un contratto part-time inferiore o eguale al 50%.
- **Prevalenza femminile per lo smart-working:** alla data del 31 dicembre 2023, 452 persone (di cui 140 uomini e 312 donne) fruiscono di smart-working organizzativo, mentre 228 persone (di cui 48 uomini e 180 donne) fruiscono di smart-working di tipo conciliativo e 21 persone fruiscono di smart-working occasionale (di cui uomini 14 e donne 7). Anche in coerenza con la composizione di genere del PTA, sono, quindi, le donne a rappresentare la maggior parte di coloro che fanno uso dello smart-working organizzativo, conciliativo o occasionale - più precisamente il 71%.

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	181	31,92	386	68,08	567	11,11
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	85	4,33	1878	95,67	1963	38,47
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	402	27,37	1067	72,63	1469	28,79

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	310	28,08	794	71,92	1104	21,63
Totale permessi	978	19,17	4125	80,83	5103	

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

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

In generale, le donne fruiscono maggiormente sia dei permessi giornalieri, sia dei permessi orari per congedi parentali, sia delle agevolazioni previste dalla Legge 104/1992. Particolarmente significativo è il dato relativo al ricorso ai permessi giornalieri per congedi parentali, fruiti dalle donne in misura pari al 96% del totale di coloro che ne fanno uso.

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

- Smart working
- Flessibilità oraria
- Permessi/congedi per disabilità parentale

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

Per un elenco descrittivo delle iniziative realizzate nel 2023, si veda la sezione 2.1, alla voce "Fonte del dato", in relazione ad ogni singolo obiettivo riportato.

Il Consiglio di amministrazione dell'Università di Trento, in data 25 novembre 2022, ha approvato il Piano triennale di Azioni Positive 2022 - 2024 dell'Ateneo (PAP 2022 - 2024).

La versione aggiornata al 2024 del PAP 2022 - 2024 è inserita nel PIAO e disponibile online alla pagina <https://www.unitn.it/equitadiversita/52060/equitadiversita> (<https://www.unitn.it/equitadiversita/52060/equitadiversita>).

Il PAP prevede varie azioni mirate a promuovere pari opportunità, condizioni di benessere e l'attuazione dei principi di non discriminazione, diretta e indiretta. Il PAP, come già evidenziato nell'Allegato 1 alla Relazione del CUG (Sezioni 2 e 3) è strutturato in 7 ambiti principali: 1. eguaglianza di genere, 2. benessere organizzativo, salute e sicurezza, 3. conciliazione vita-lavoro, 4. inclusione, disabilità e altri bisogni speciali, 5. appartenenze etnico-culturali, convinzioni religiose e libertà

accademica, 6. orientamento sessuale e identità di genere, 7. generazioni diverse al lavoro. Ad essi si affiancano attività trasversali (comunicazione, ecc.). Le azioni sono già descritte nell'Allegato 1 alla presente Relazione.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Aggiornamento professionale	185	837	635	125	105	1887	27,36	41,53	1329	1942	1320	325	95	5011	72,64	40,76
formazione linguistica	142	347	104	0	0	593	20,98	13,05	510	939	722	53	10	2234	79,02	18,17
Altra formazione obbligatoria: privacy, anticorruzione e trasparenza, ecc.	79	133	36	63	4	315	21,65	6,93	303	408	237	172	20	1140	78,35	9,27
Competenze manageriali/Relazionali	60	107	205	0	7	379	39,56	8,34	74	199	210	68	28	579	60,44	4,71
Obbligatoria (sicurezza)	73	430	234	82	24	843	44,11	18,55	306	362	269	107	24	1068	55,89	8,69
Tematiche CUG	117	208	111	91	0	527	18,90	11,60	304	839	724	294	100	2261	81,10	18,39
Totale ore	656	2062	1325	361	140	4544			2826	4689	3482	1019	277	12293		
Totale ore %	3,90	12,25	7,87	2,14	0,83	26,99			16,78	27,85	20,68	6,05	1,65	73,01		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?: No

L'Università di Trento ha approvato il suo primo [Bilancio di Genere](https://www.unitn.it/equitadiversita/52060/equitadiversita) (<https://www.unitn.it/equitadiversita/52060/equitadiversita>) nel 2021, continuando il percorso di attenzione nei confronti dell'equità di genere, avviato a partire dal 2003, con la redazione annuale del Rapporto sulle Pari Opportunità in Ateneo. Il Bilancio di Genere è affiancato dal *Gender Equality Plan 2022 - 2024*, approvato per la prima volta dall'Ateneo a gennaio 2022.

Nel corso del 2023 è proseguita la raccolta e analisi dei dati per una nuova edizione del Bilancio di Genere, che verrà portato in approvazione nel primo semestre del 2024.

L'Università di Trento ha inoltre garantito la propria partecipazione al monitoraggio del Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Commissione di concorso per PTA	1	33,33	2	66,67	3	1,06	Donna

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Commissione di concorso per PTA	3	100,00	0	0,00	3	1,06	Uomo
Commissione di concorso per PTA	3	100,00	0	0,00	3	1,06	Uomo
Commissione di concorso per PTA	3	100,00	0	0,00	3	1,06	Uomo
Commissione di concorso per PTA	3	100,00	0	0,00	3	1,06	Uomo
Commissione di concorso per PTA	3	100,00	0	0,00	3	1,06	Uomo
Commissione di concorso per PTA	3	100,00	0	0,00	3	1,06	Uomo
Commissione di concorso per PTA	3	100,00	0	0,00	3	1,06	Uomo
Commissione di concorso per PTA	3	100,00	0	0,00	3	1,06	Uomo
Commissione di concorso per PTA	3	100,00	0	0,00	3	1,06	Uomo
Commissione di concorso per PTA	3	100,00	0	0,00	3	1,06	Uomo
Commissione di concorso per PTA	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
Commissione di concorso per PTA	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
Commissione di concorso per PTA	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
Commissione di concorso per PTA	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
Commissione di concorso per PTA	1	33,33	2	66,67	3	1,06	Uomo
Commissione di concorso per PTA	1	33,33	2	66,67	3	1,06	Uomo
Commissione di concorso per PTA	1	33,33	2	66,67	3	1,06	Uomo
Commissione di concorso per PTA	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
Commissione di concorso per PTA	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
Commissione di concorso per PTA	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
Commissione di concorso per PTA	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
Commissione di concorso per PTA	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Donna
Selezione di commissione per PTA	3	100,00	0	0,00	3	1,06	Uomo
Selezione di commissione per PTA	3	100,00	0	0,00	3	1,06	Uomo
Selezione di commissione per PTA	3	100,00	0	0,00	3	1,06	Uomo
Selezione di commissione per PTA	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
Selezione di commissione per PTA	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
Selezione di commissione per PTA	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
Selezione di commissione per PTA	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
Selezione di commissione per PTA	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
Selezione di commissione per PTA	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Uomo
Selezione di commissione per PTA	1	33,33	2	66,67	3	1,06	Uomo
Selezione di commissione per PTA	1	33,33	2	66,67	3	1,06	Uomo
Selezione di commissione per PTA	1	33,33	2	66,67	3	1,06	Uomo

[illegible]

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Commissione di concorso per PDR	3	100,00	0	0,00	3	1,06	Uomo
Commissione di concorso per PDR	3	100,00	0	0,00	3	1,06	Uomo
Commissione di concorso per PDR	3	100,00	0	0,00	3	1,06	Uomo
Commissione di concorso per PDR	3	100,00	0	0,00	3	1,06	Uomo
Commissione di concorso per PDR	3	100,00	0	0,00	3	1,06	Uomo
Commissione di concorso per PDR	3	100,00	0	0,00	3	1,06	Uomo
Commissione di concorso per PDR	3	100,00	0	0,00	3	1,06	Uomo
Commissione di concorso per PDR	3	100,00	0	0,00	3	1,06	Uomo
Commissione di concorso per PDR	3	100,00	0	0,00	3	1,06	Uomo
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Donna
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Donna
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Donna
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Donna
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Donna
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Donna
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	1,06	Donna
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	1,06	Donna
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	1,06	Donna
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	1,06	Donna
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	1,06	Donna
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	1,06	Donna
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	1,06	Donna
Commissione di concorso per PDR	0	0,00	3	100,00	3	1,06	Donna
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	1,06	
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	1,06	
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	1,06	
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	1,06	
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	1,06	
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	1,06	
Totale personale	199		83		282		
Totale % sul personale complessivo	12,16		5,07		17,24		

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

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

Con riferimento alla composizione per genere delle commissioni di concorso e delle selezioni per il PTA, si osserva che, su 38 commissioni nominate nell'anno 2023, 7 commissioni sono state presiedute da donne. Se si considera la composizione complessiva delle commissioni, il 32% (corrispondente a 37 persone su un totale di 114 componenti) è di genere femminile. In 13 casi non si è dato seguito alle disposizioni di cui all'art. 57 comma 1 del D.lgs. 165/2001, che prevede di riservare al genere femminile almeno un terzo dei posti dei/lle componenti delle commissioni di concorso. Tale dato sarà oggetto di approfondimento.

Con riferimento alle 56 commissioni di concorso per il PDR nominate nel 2023, si rileva che per 14 commissioni è stata nominata una presidente e per 6 casi la presidenza era ancora da definire. Con riferimento, più in generale, alla composizione per genere delle commissioni per concorsi per PDR, si rileva che le donne rappresentano il 27% del totale. Preme rilevare che in 20 casi, corrispondenti al 40% del totale delle commissioni con presidente nominato/a, non vi era alcuna componente di commissione di genere femminile, contrariamente alla previsione del già citato art. 57 comma 1 del D.lgs. 165/2001. Anche questo dato sarà oggetto di ulteriore analisi e monitoraggio da parte del CUG.

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 %
Dirigente 2 fascia	€93816,20	€85300,00	€ -8516,20	-9,98
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a personale privo della qualifica di dirigente	€175111,00	€0,00	€ -175111,00	--
Personale non dirigenziale – Elevate Professionalità	€48147,10	€47077,60	€ -1069,50	-2,27
Personale non dirigenziale (cat. D)	€33359,60	€29207,30	€ -4152,30	-14,22
Docente di prima fascia	€91447,50	€86516,70	€ -4930,80	-5,70
Docente di seconda fascia	€59066,70	€59119,10	€ 52,40	0,09
Personale ricercatore a tempo indeterminato	€49221,30	€51000,80	€ 1779,50	3,49
Personale ricercatore a tempo determinato di tipo A o B	€36971,20	€35619,20	€ -1352,00	-3,80

In generale, si può affermare che la retribuzione, essendo sostanzialmente vincolata a parametri definiti, è abbastanza omogenea. Tuttavia, emergono alcuni ambiti nei quali si ravvisano delle differenze. Con riferimento al PDR si osserva che le donne percepiscono una retribuzione inferiore (nella media) a parità di ruolo nelle posizioni di docente di prima fascia e di personale ricercatore a tempo determinato. Una situazione opposta, anche se in termini contenuti, si rileva per il personale ricercatore a tempo indeterminato. Infine, non si rileva un gap retributivo per le posizioni di docente di seconda fascia. Con riferimento al PTA, si osserva un certo divario retributivo di genere per tutti gli inquadramenti, più marcato per le posizioni B, C, D e dirigenziali di seconda fascia.

Sezione 4 - Benessere personale

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

L'indagine annuale sul benessere organizzativo nell'Università di Trento è stata condotta nei mesi di aprile/maggio 2023, secondo il modello ANAC e Disagio psicologico.

Si è proceduto anche alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato. La metodologia adottata per la valutazione e gestione del rischio SLC, in continuità con quanto fatto nelle rilevazioni precedenti (in particolare 2011 e 2014), è quella proposta dall'INAIL che riadatta e integra il modello Management standard approntato dall'Health and Safety Executive (HSE).

L'indagine sul rischio da stress lavoro-correlato è stata realizzata attraverso la somministrazione di due questionari, uno rivolto al PTA e uno a PDR, dottorande/i e titolari di assegni di ricerca.

Sono stati, inoltre, attivati alcuni *Focus Group* per analisi di approfondimento, condotti nel mese di aprile e maggio, e così composti: personale amministrativo (distinto in: PTA strutture didattiche e di ricerca; PTA uffici centrali; PTA servizi di Polo e PTA con incarico di responsabilità); personale tecnico di laboratorio; personale docente (prima e seconda fascia); personale ricercatore (RTDa e RTDb); titolari di assegno di ricerca e dottorande/i.

Principali risultati emersi.

• Indagine ANAC e disagio psicologico

Il numero totale di rispondenti validi, coloro che hanno risposto ad almeno il 50% delle domande del questionario, è pari al 63.6% dell'intera popolazione del PTA.

Aree di più elevato benessere. Sono quelle relative al "ruolo dei superiori in termine di crescita (36%) ed equità (33%)", seguite dalla dimensione "performance" (23%). Le altre dimensioni che nel 2022 avevano registrato livelli maggiori di benessere ("salute e sicurezza", "lavoro" e "colleghi/e", nel 2023 sono state escluse dall'indagine per evitare ridondanze con lo strumento INAIL presentato nella seconda parte del questionario).

Aree con minore benessere. Le aree dove si registra un più marcato segnale di disagio sono: "equità" (25% esprime insoddisfazione), "funzionamento del sistema di valutazione" (23%) e "organizzazione" (21%), in linea con la fotografia del 2022.

• Indagine rischio stress lavoro-correlato

Nell'ambito dell'indagine sul rischio da stress lavoro-sono stati attivati alcuni Focus Group, condotti nel mese di aprile e maggio.

Ciascun gruppo era composto da una rappresentanza casuale e il più possibile bilanciata per genere, anzianità e sede di appartenenza di lavoratori/trici.

I risultati evidenziano che nessuna Struttura (di 1° o 2° livello) ha superato il punteggio totale di 20 (rischio "alto"). Tra le strutture di primo livello, ve ne sono 12 (su 23; 52,2%) che hanno presentato livello di rischio "medio". Nessuna di queste supera il punteggio totale di 16 (la fascia di rischio "medio" è compresa tra 11 e 20). 24 strutture di secondo livello su 66 hanno presentato un livello di rischio "medio", anche in questo caso con un punteggio complessivo che non supera il valore di 16. Di conseguenza, il 47,8% delle Strutture di primo livello e il 63,6% delle Strutture di secondo livello hanno totalizzato

un livello di rischio “non rilevante”.

L'indicatore che ha registrato il numero maggiore di situazioni di peggioramento è “assenza per malattia”, a seguire “assenza dal lavoro” e “rotazione del personale”.

Complessivamente è possibile affermare che il quadro complessivo del rischio SLC ha ottenuto un punteggio finale pari a 43,4 e rientra in una fascia di rischio SLC non rilevante; in conclusione, quindi, l'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.

• Focus group - amministrazione centrale

Sono stati analizzati gli esiti delle otto dimensioni potenzialmente responsabili dello SLC sia nel gruppo dei/delle responsabili sia tra le persone senza ruoli di responsabilità, tenendo conto di alcune caratteristiche quali genere, età, anzianità, incarico di responsabilità e tipologia di struttura di appartenenza. In aggiunta, è stato esaminato il livello della sintomatologia da stress riportato e le correlazioni di questo con le dimensioni dello stress indagate.

Per quanto riguarda le “Questioni di genere e maternità”, alcune partecipanti hanno segnalato un clima non sempre attento alla parità di genere (es. cambiamenti lavorativi al rientro dalla maternità).

Negli altri *focus group* non sono state rilevate criticità in materia di genere.

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
--------------------------	----

Presso l'Università di Trento è attivo uno sportello di sostegno per le situazioni di disagio psicologico lavorativo riferite al PTA. È, inoltre, attivo lo sportello della Consigliera di Fiducia, volto a sostenere le persone che esperiscono episodi di *mobbing*, *straining*, molestie morali o sessuali e discriminazioni dirette o indirette.

L'Ateneo si è dotato di:

- Codice Etico - emanato con Decreto Rettorale n. 285 del 29 maggio 2014;
- Codice di Comportamento - emanato con Decreto Rettorale n. 582 del 27 ottobre 2014;
- [Codice di condotta - estratto del CCNL 2016-2018 Comparto Istruzione e ricerca \(https://www.unitn.it/alfresco/download/workspace/SpacesStore/233d9520-2479-4845-8eb8-b6a66f28cad1/Estratto%20titolo%20III%20responsabilit%C3%A0%20disciplinare%20CCNL%202016-2018.pdf\)](https://www.unitn.it/alfresco/download/workspace/SpacesStore/233d9520-2479-4845-8eb8-b6a66f28cad1/Estratto%20titolo%20III%20responsabilit%C3%A0%20disciplinare%20CCNL%202016-2018.pdf);

Regolamento per tutela della dignità della persona e per la prevenzione e il contrasto del *mobbing*, dello *straining*, delle molestie e delle discriminazioni, emanato con Decreto Rettorale n. 375 del 28 maggio 2019.

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

Nel periodo novembre 2022 ottobre 2023 sono 58 le persone che hanno ricevuto consulenza e supporto dallo sportello d'ascolto della Consigliera di Fiducia. Tra questi 42 sono nuove/i utenti.

La maggior parte delle richieste sono pervenute da personale tecnico amministrativo (24 utenti); segue con un numero inferiore, ma consistente, il personale docente (15 utenti). La componente studentesca ha avuto accesso allo sportello per 11 casi. Inoltre si sono rivolti allo sportello 4 dottorandi/e, 2 Direttori/trici, 1 ricercatore/trice e 1 persona esterna.

Si rileva che, benché la maggior parte di richieste sia pervenuta dal personale PTA, ciò non correla con la gravità delle situazioni segnalate.

Le richieste di accesso sono pervenute per lo più da personale di genere femminile.

I motivi di richiesta di accesso allo sportello possono essere suddivisi in 7 categorie, sebbene il confine di queste talvolta possa essere sfumato: conflitto (16 casi), suggerimenti (14 casi), percezione di discriminazione (13 casi), molestia/stalking (7 casi), aggressività verbale (4 casi), disagio personale (3 casi), violenza (1 caso).

Durante l'anno, oltre alla prosecuzione dei servizi dello sportello d'ascolto, è stato effettuato un intervento informativo sulla figura della Consigliera di fiducia, in occasione della formazione per il personale tecnico amministrativo di nuova assunzione.

In futuro tale percorso potrebbe essere esteso anche al personale docente neoassunto, con degli incontri nelle strutture accademiche.

La Consigliera di Fiducia suggerisce, inoltre, di avviare un'ulteriore attività di sensibilizzazione in tutto l'Ateneo, riferita ai fenomeni di molestie e stalking, come sul tema della gestione dei conflitti e sul processo di mediazione, con i benefici che esso comporta.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Benessere organizzativo

Nell'ambito degli obiettivi operativi di performance organizzativa 2023 definiti dal PIAO, si presta particolare attenzione al cluster benessere, con l'attivazione di processi organizzativi orientati alla tutela dei diritti, alle pari opportunità e allo sviluppo delle persone, così come le azioni organizzative per il benessere e l'inclusione.

Gli obiettivi operativi possono essere ricondotti alle seguenti azioni:

BE1. Adeguamento organizzativo della struttura DPI, in particolare per quanto riguarda il personale e le relative competenze professionali

BE2. Stipula del nuovo CCI per il triennio 2022-24 e implementazione degli istituti in esso previsti

BE3. Favorire iniziative volte a promuovere l'autonomia e la qualità del lavoro da remoto, garantendo elevati standard di produttività e di qualità del servizio anche in situazioni di smart working e tutelando il benessere psicologico del personale

BE4. Riordino e raccordo delle forme di incentivazione per il PTA, anche in base alle previsioni dello stipulando CCI 2022-24

BE5. Proseguire nel percorso formativo di sviluppo delle competenze gestionali rivolto a Dirigenti e Responsabili.

BE6. Dare continuità alle iniziative di monitoraggio riferite al livello di benessere organizzativo del PTA ed estendere anche al personale docente e ricercatore le rilevazioni periodiche sullo stress lavoro correlato e le azioni di monitoraggio sul livello di

benessere organizzativo.

BE7. Rafforzare i percorsi dedicati all'accoglienza e all'inserimento di studenti/esse, ricercatori/trici, docenti, anche attraverso il potenziamento dei servizi ad esse/i rivolti e altre iniziative di supporto.

CO1. Progettare e realizzare specifiche iniziative formative e di consulenza a supporto dei direttori/trici di Dipartimento/Centro, incentrati sulle competenze gestionali e manageriali, in particolare per quanto concerne la gestione delle problematiche relative alla gestione del personale.

Si specifica che gli obiettivi di performance organizzativa vengono condivisi con le strutture gestionali, provvedendo a individuare una Direzione responsabile per la loro realizzazione e i relativi servizi coinvolti. Tali obiettivi, pertanto, costituiscono un elemento di valutazione della performance individuale del/la Dirigente responsabile e, riferendosi agli obiettivi sopra descritti, il/la responsabile risulta essere il Dirigente della Direzione Risorse Umane e Organizzazione con riferimento agli obiettivi BE2, BE3, BE4, BE5, BE6, BE7, CO1 e il Dirigente della Direzione Patrimonio Immobiliare con riferimento all'obiettivo BE1.

Essendo, inoltre, alcuni processi trasversali, si sono individuate anche le ulteriori strutture coinvolte.

Tale processo di valutazione viene dettagliatamente specificato nel Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance (SMVP), il cui ultimo aggiornamento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 30 gennaio 2024.

Il SMVP attualmente in vigore recepisce le variazioni introdotte dal Contratto Collettivo Integrativo 2022-24 sottoscritto in data 13 giugno 2023.

L'SMVP è pubblicato sul Portale di Ateneo all'indirizzo:

<https://www.unitn.it/amministrazione-trasparente/56274/sistema-di-misurazione-e-valutazione-delle-performance>.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Designazioni

Tipologia di atto: Decreto rettorale

Data: 03/08/2021

Organo sottoscrittore: Rettore

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

Dotazione euro:

€6000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€46,00

Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Varie iniziative a carattere scientifico e culturale sui temi delle pari opportunità, delle discriminazioni e della prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne.
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	Ufficio Equità e Diversità, a supporto del CUG
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug: 11	
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?

- 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

- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
- Attività in rete, es. partecipazione a COUNIPAR

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
- Modifiche al "Regolamento reclutamento e progressione di carriera di professori/esse e di ricercatori/trici, assegnisti/e

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?

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- 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
- Presa visione Rapporto Pari Opportunità 2022; Rapporto 2021/2022 UNITN per studenti e studiosi a rischio; rapporti di ricerca

Considerazioni conclusive

Nel corso del 2023, il CUG ha svolto con regolarità le proprie funzioni, potendo fruire di un finanziamento in relazione alle proprie esigenze e del supporto da parte dell'Ufficio Equità e Diversità per la progettazione degli interventi e l'attuazione degli obiettivi del Piano di Azioni Positive (PAP).

Nel corso del 2024, il CUG e la struttura che lo supporta saranno coinvolti nella realizzazione degli obiettivi pianificati per il 2024, inseriti nel PAP 2022 - 2024 allegato al PIAO (si veda a proposito la Sezione 3 dell'Allegato 1 a questo documento), nonché nel *Gender Equality Plan (GEP)* 2022 - 2024. Esso sarà, inoltre, impegnato nella pianificazione delle attività per gli anni successivi, in particolare per l'adozione del nuovo GEP e in materia di azioni positive nel PIAO.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-trento-2024>