



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Udine - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Università 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:	Università 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-delle-azioni-positive-2024-2026-anno_2025.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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

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 a tempo determinato	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente di ruolo	0	0	1	0	2	0	0	0	0	2
Personale non dirigente	Professori ordinari + Professori straordinari tempo determinato art. 1 c. 12 L. 230/2005 – I fascia	0	0	4	52	64	0	0	4	23	19
Personale non dirigente	Professori associati – II fascia	0	9	71	65	51	0	4	34	41	31
Personale non dirigente	RICERCATORI UNIVERSITARI	0	0	10	28	21	0	0	11	15	13
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato tipo A	4	17	10	2	0	0	21	6	1	0
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato tipo B	0	22	16	4	0	0	10	6	2	0
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato tipo RTT	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	CATEGORIA EP	0	0	1	3	1	0	0	3	9	0
Personale non dirigente	CATEGORIA D	1	4	9	27	14	3	11	17	49	10
Personale non dirigente	CATEGORIA C	3	10	18	50	19	32	51	49	104	18

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	2	4	5	3	0	0	2	3	0
Personale non dirigente	COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI	0	0	1	1	1	0	3	4	10	12
Totale personale		8	65	145	237	177	35	100	136	257	105
Totale % sul personale complessivo		0,63	5,14	11,46	18,74	13,99	2,77	7,91	10,75	20,32	8,30

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 % ⁽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	8	56	71	35	7	177	42,55	28,18	33	86	62	42	16	239	57,45	37,88
Tra 3 e 5 anni	0	7	18	19	3	47	55,29	7,48	2	4	13	14	5	38	44,71	6,02
Tra 5 e 10 anni	0	2	24	43	17	86	52,12	13,69	0	9	24	30	16	79	47,88	12,52
Superiore a 10 anni	0	0	31	140	147	318	53,63	50,64	0	1	37	171	66	275	46,37	43,58
Totale	8	65	144	237	174	628			35	100	136	257	103	631		
Totale %	0,64	5,16	11,44	18,82	13,82	49,88			2,78	7,94	10,80	20,41	8,18	50,12		

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

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

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
	Inferiore al Diploma superiore	25	73,53	9	26,47	34	6,00
	Diploma di scuola superiore	58	36,25	102	63,75	160	28,22
	Laurea	13	29,55	31	70,45	44	7,76
	Laurea magistrale	65	23,38	213	76,62	278	49,03
	Master di I livello	0	0,00	7	100,00	7	1,23

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
	Master di II livello	0	0,00	3	100,00	3	0,53
	Dottorato di ricerca	16	39,02	25	60,98	41	7,23
Totale personale		177		390		567	
Totale % sul personale complessivo		13,99		30,83		44,82	

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

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

Come per lo scorso anno, si segnala quanto segue:

- 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.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	4	14	30	79	37	164	33,40	92,66	35	58	58	144	32	327	66,60	83,85
Part Time >50%	0	1	2	4	1	8	12,90	4,52	0	6	15	26	7	54	87,10	13,85
Part Time ≤50%	0	1	1	3	0	5	35,71	2,82	0	1	2	5	1	9	64,29	2,31
Totale	4	16	33	86	38	177			35	65	75	175	40	390		
Totale %	0,71	2,82	5,82	15,17	6,70	31,22			6,17	11,46	13,23	30,86	7,05	68,78		

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

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

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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	2	1	7	1	11	15,28	11,58	0	7	16	31	7	61	84,72	17,68
Personale che fruisce di telelavoro	0	1	0	1	0	2	28,57	2,11	0	0	2	3	0	5	71,43	1,45
Personale che fruisce del lavoro agile	1	4	16	48	10	79	23,51	83,16	21	47	55	114	20	257	76,49	74,49
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	0	2	1	3	12,00	3,16	0	5	10	7	0	22	88,00	6,38
Totale	1	7	17	58	12	95			21	59	83	155	27	345		
Totale %	0,23	1,59	3,86	13,18	2,73	21,59			4,77	13,41	18,86	35,23	6,14	78,41		

⁽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

La flessibilità oraria, il telelavoro, il lavoro agile ed il part time sono maggiormente richiesti o comunque utilizzati 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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1013	39,79	1533	60,21	2546	64,77
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	114	12,50	798	87,50	912	23,20
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	16	3,49	442	96,51	458	11,65
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	15	100,00	15	0,38
Totale permessi	1143	29,08	2788	70,92	3931	

⁽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 ad ore 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 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

Iniziativa 1. Pubblicazione del **Bilancio di Genere 2021** in forma cartacea e pdf open access. Disponibile e liberamente scaricabile dal sito del CUG - prevista nel Piano triennale di azioni positive e del Gender Equality Plan;

Iniziativa 2. Redazione del **Gender Equality Plan 2023-2024**, il documento programmatico per il raggiungimento dell'equilibrio di genere nella Comunità accademica è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Università di Udine il 27 gennaio 2023. Disponibile in pdf open access e liberamente scaricabile in italiano e inglese dal sito del CUG - previsto nel Piano triennale di azioni positive;

Iniziativa 3. Sono stati organizzati i seguenti corsi previsti nel Piano triennale di azioni positive e del Gender Equality Plan: - **terza 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 - anno accademico 2022-2023; - **seconda edizione del 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 2022-2023; - **seconda edizione dell'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** - anno accademico 2022-2023;

Iniziativa 4. Finanziamento 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 30 agosto al 3 settembre 2023, sul tema: «Nominare la fatica. Corpi, lavoro, cura» - 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 2018-2019 al 2021/22 o che sono titolari di borsa di ricerca o assegniste/i di ricerca. - Costo: 840,00 € - prevista nel Piano triennale di azioni positive e del Gender Equality Plan - anno accademico 2022-2023;

Iniziativa 5. Finanziamento da parte della Regione Friuli Venezia Giulia per la realizzazione di interventi di pari opportunità e inclusione nelle materie STEM. Azione prevista nel Piano triennale di azioni positive e del Gender Equality Plan;

Iniziativa 6. Realizzazione nell'ambito del programma Europeo Erasmus+ azione KA1 Staff Mobility for Training di n. 4 missioni di mobilità di personale tecnico amministrativo per lo scambio di buone prassi - azione prevista dal Piano delle azioni positive e dal Gender Equality Plan - anno accademico 2022-2023;

Iniziativa 7. Sono stati organizzati i seguenti eventi:

- Allestimento di n. 2 mostre di figure femminili vincitrici del Premio Nobel nell’ambito della Scienza e della Medicina e in generale alle donne che si sono distinte nella Matematica a livello internazionale in occasione della **Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza**, fissata dalle Nazioni Unite per l’11 febbraio e commemorata dall’Unesco e UN Women – azione prevista nel Piano triennale di azioni positive e del Gender Equality Plan – anno accademico 2022-2023;
- Convegno “Donne che fanno la scienza” nell’ambito della diffusione dei contenuti della ricerca - - azione prevista nel Piano triennale di azioni positive e del Gender Equality Plan 2022-2023 – anno accademico 2022-2023;
- Evento dal titolo “Mai più sole contro la violenza sessuale”;
- Evento dal titolo “La professionalità oggi: pubblico e privato a confronto”;

Iniziativa 8. 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 – azione prevista nel Piano triennale di azioni positive e del Gender Equality Plan;

Iniziativa 9. Finanziamento da parte dell’Ordine degli Avvocati di Udine e FIDAPA - Federazione Italiana Donne Arti e Professioni Affari - Sezione Udine per l’assegnazione del Premio di Laurea in memoria di Silvia Gobbato VI edizione - - azione prevista nel Piano triennale di azioni positive e del Gender Equality Plan.

Le azioni e i progetti previsti nel Piano triennale delle azioni positive 2020-2022 e nel Gender Equality Plan del 2022 sono stati quasi interamente realizzati e portati a termine nei tempi preventivati. Rimangono aperte le seguenti questioni:

- Costituzione del/del Consigliera/e di fiducia;
- Spazi per il benessere esistenziale.

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⁾
Cat. EP Formazione obbligatoria/facoltativa del personale tecnico-amministrativo	0	0	54	53	20	127	22,76	3,07	0	0	88	343	0	431	77,24	3,89
Cat. D Formazione obbligatoria/facoltativa del personale tecnico-amministrativo	7	39	228	741	245	1260	30,09	30,49	33	405	614	1785	90	2927	69,91	26,44
Cat. C Formazione obbligatoria/facoltativa del personale tecnico-amministrativo	73	281	710	1260	313	2637	25,66	63,82	856	1617	1672	3213	283	7641	74,34	69,01
Cat. B Formazione obbligatoria/facoltativa del personale tecnico-amministrativo	0	36	40	16	16	108	59,67	2,61	0	0	40	33	0	73	40,33	0,66
Totale ore	80	356	1032	2070	594	4132			889	2022	2414	5374	373	11072		
Totale ore %	0,53	2,34	6,79	13,61	3,91	27,18			5,85	13,30	15,88	35,35	2,45	72,82		

⁽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

E' stato pubblicato, **in forma cartacea**, il Bilancio di Genere 2021.

Il pdf è disponibile e liberamente scaricabile dal sito del CUG -

<https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud-organizzazione/organi-ateneo/altri-organi/cug/cug-content/bilancio-di-genere-2021>

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⁾	
commissioni reclutamento personale docente	82	53,59	71	46,41	153	82,26	
Reclutamento di personale tecnico amministrativo	12	36,36	21	63,64	33	17,74	
Totale personale	94		92		186		
Totale % sul personale complessivo	7,43		7,27		14,70		

⁽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 %
DIRIGENTI	€45711,50	€46405,50	€ 694,00	1,50
PROFESSORI ORDINARI	€55555,00	€53016,00	€ -2539,00	-4,79
PROFESSORI ASSOCIATI	€38550,20	€37622,50	€ -927,70	-2,47
RICERCATORI UNIVERSITARI	€33056,10	€33521,30	€ 465,20	1,39

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Ricercatori a tempo determinato	€28298,20	€28038,40	€ -259,80	-0,93
CATEGORIA EP	€28097,30	€27529,60	€ -567,70	-2,06
CATEGORIA D	€23916,50	€24212,20	€ 295,70	1,22
CATEGORIA C	€20839,40	€21384,30	€ 544,90	2,55
categoria B	€19424,00	€20669,90	€ 1245,90	6,03
COLLABORATORI ED ESPERI LINGUISTICI	€20902,90	€22810,80	€ 1907,90	8,36

Come per lo scorso anno, si segnala che il calcolo del differenziale retributivo sulla base dei valori netti porta a delle considerazioni non corrette. Il valore netto, infatti, dipende dalle aliquote fiscali e dalle detrazioni applicabili al singolo e quindi è un dato compromesso.

A nostro parere, sarebbe più corretto verificare i differenziali retributivi sulla base della retribuzione lorda annua.

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 effettuate 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**

Il Codice Etico e di comportamento è reperibile alla seguente pagina:

<https://www.uniud.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 può rivolgere al CUG, 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: Nomina tramite Decreto Rettorale

Data: 27/10/2023

Organo sottoscrittore: Rettore

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

Dotazione euro:

€25500,00

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 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)

Pubblicato il bilancio di genere per l'anno 2021: cfr. www.uniud.it/cug

E' in corso la redazione del bilancio di genere per l'anno 2022 e nel corso del 2024 è prevista anche la redazione del bilancio

per l'anno 2023

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Avvio della realizzazione di uno spazio nelle diverse sedi dell'Ateneo a vantaggio di chi non dispone di uno spazio proprio e si trova a rispondere a esigenze di necessità di diversa natura fisica o psichica, di riservatezza, riposo o preghiera, oppure di allattamento (Quiet Spaces). Avviata la ricognizione delle sedi e l'individuazione degli spazi adatti.

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Proposta sottoposta al Rettore per la nomina del/della Consigliere/a di fiducia

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 2023 sono stati realizzati nei tempi e modi preventivati.

Considerazioni conclusive

.

Le politiche e misure contenute nel Piano triennale delle Azioni Positive e nel Gender Equality Plan sono state realizzate proficuamente. L'attività del CUG si è concretizzata in diverse iniziative:

1. relativamente ad attività di monitoraggio e analisi di dati inerenti il gender gap e il raggiungimento dell'equilibrio di genere nella Comunità accademica sebbene il gender gap sussista, specialmente nella sua declinazione di segregazione verticale (v. in particolare la c.d. "forbice delle carriere" con riferimento alla componente docente e ricercatrice;
2. relativamente ad attività di sensibilizzazione, formazione e trasferimento della conoscenza;
3. relativamente alla realizzazione delle condizioni di benessere lavorativo.

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

Intensa e 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-2024>
