



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

2023

---

Piano Triennale 2023\_2025 Sezione 2.3.4

[piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_udi-triennio\\_piano-triennale-2023\\_2025-sezione-234-anno\\_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale-2023_2025-sezione-234-anno_2023.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale-2023\\_2025-sezione-234/piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_udi-triennio\\_piano-triennale-2023\\_2025-sezione-234-anno\\_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale-2023_2025-sezione-234/piano_azioni_positive_uni_udi-triennio_piano-triennale-2023_2025-sezione-234-anno_2023.pdf)) (1.23 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 % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| Inferiore a 3 anni               | 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  |                         |                            |

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

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

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

| Inquadramento | Titolo di studio               | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  |
|---------------|--------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
|               |                                | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |
|               | 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 | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |
|                                    | 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           |                  |

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

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

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 % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| Tempo Pieno    | 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  |                         |                            |

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

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

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

### Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

| Tipo misura conciliazione                      | Uomini      |             |             |              |             |              |                         |                            | Donne       |              |              |              |             |              |                         |                            |
|--|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------------------|----------------------------|-------------|--------------|--------------|--------------|-------------|--------------|-------------------------|----------------------------|
|  | < 30        | da 31 a 40  | da 41 a 50  | da 51 a 60   | > 60        | Totale       | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30        | da 31 a 40   | da 41 a 50   | da 51 a 60   | > 60        | Totale       | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| 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                       |
| <b>Totale</b>                                  | <b>1</b>    | <b>7</b>    | <b>17</b>   | <b>58</b>    | <b>12</b>   | <b>95</b>    |                         |                            | <b>21</b>   | <b>59</b>    | <b>83</b>    | <b>155</b>   | <b>27</b>   | <b>345</b>   |                         |                            |
| <b>Totale %</b>                                | <b>0,23</b> | <b>1,59</b> | <b>3,86</b> | <b>13,18</b> | <b>2,73</b> | <b>21,59</b> |                         |                            | <b>4,77</b> | <b>13,41</b> | <b>18,86</b> | <b>35,23</b> | <b>6,14</b> | <b>78,41</b> |                         |                            |

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

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

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

La 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 | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |
| 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             |
| <b>Totale permessi</b>                                   | <b>1143</b>     | <b>29,08</b>     | <b>2788</b>     | <b>70,92</b>     | <b>3931</b>     |                  |

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

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

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 % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30        | da 31 a 40   | da 41 a 50   | da 51 a 60   | > 60        | Totale       | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| 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                       |
| <b>Totale ore</b>  | <b>80</b>   | <b>356</b>  | <b>1032</b> | <b>2070</b>  | <b>594</b>  | <b>4132</b>  |                         |                            | <b>889</b>  | <b>2022</b>  | <b>2414</b>  | <b>5374</b>  | <b>373</b>  | <b>11072</b> |                         |                            |
| <b>Totale ore %</b>  | <b>0,53</b> | <b>2,34</b> | <b>6,79</b> | <b>13,61</b> | <b>3,91</b> | <b>27,18</b> |                         |                            | <b>5,85</b> | <b>13,30</b> | <b>15,88</b> | <b>35,35</b> | <b>2,45</b> | <b>72,82</b> |                         |                            |

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

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

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

### 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 | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |            |
| 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           |                  |            |

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

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

Nelle 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](http://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](http://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](http://www.uniud.it/cug)

---

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

---