



Portale CUG

Relazione CUG

# Universita' degli Studi di Udine - 2024

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

---

Amministrazione

## Universita' degli Studi di Udine

Regione: Friuli-Venezia Giulia

Provincia: UD

Comune: Udine

CAP: 33100

Indirizzo: Via Palladio, 8

Codice Amministrazione: uni\_udl

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Universita' e Istituti di Istruzione  
Università Pubblici

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Oltre i 500

### Piano Triennale di Azioni Positive

2024

Piano Triennale 2024\_2026\_sezione 2.3.4

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_udl-triennio\\_piano-triennale-2024\\_2026\\_sezione-234/piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_udl-triennio\\_piano-triennale-2024\\_2026\\_sezione-234-anno\\_2024.pdf\) \(352.78 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_udl-triennio_piano-triennale-2024_2026_sezione-234-anno_2024.pdf)



## 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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	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
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		

<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

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

<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
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		

<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 **Sì**  
dell'Amministrazione?:

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 linda 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/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 Rettoriale

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 componenti:

€0,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con Corso pari opportunità e inclusione  
specificazione degli argomenti oggetto  
di formazione:

Corso medicina di genere

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	Sito web e contatto email: <a href="http://www.uniud.it/cug">www.uniud.it/cug</a>
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 patrociniate 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>