



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 (%) ⁽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 |

| | | Uomini | | Donne | | Totale | |
|------------------------------------|----------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| Inquadramento | Titolo di studio | 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 fruitti | 1013 | 39,79 | 1533 | 60,21 | 2546 | 64,77 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruitti | 114 | 12,50 | 798 | 87,50 | 912 | 23,20 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruitti | 16 | 3,49 | 442 | 96,51 | 458 | 11,65 |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruitti | 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 **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 | % ⁽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 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: 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 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

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