



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli studi di Ferrara - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Università degli studi di Ferrara

Acronimo:	UNIFE
Regione:	Emilia-Romagna
Provincia:	FE
Comune:	Ferrara
CAP:	44121
Indirizzo:	Via Ariosto, 35
Codice Amministrazione:	uni_fe
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Università e Istituti di Istruzione Universitaria Pubblici
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2021	2020
2020 – 2022	2017/19
piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2020-2022-anno_2021.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2020-2022-anno_2021.pdf) (1.27 MB)	piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_201719-anno_2020.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_201719-anno_2020.pdf) (288.25 KB)
2022 - 2024	
piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2022-2024-anno_.pdf	



http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-2022-2024/piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2022-2024-anno_.pdf
(1.51 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	Dir. di II fascia (Direttore Generale)	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	D8 - Dirigente	0	0	0	1	1	0	0	0	3	0
Personale non dirigente	CATEGORIA EP	0	0	3	3	5	0	1	5	5	4
Personale non dirigente	Catogoria D	0	4	10	17	10	3	13	34	42	12
Personale non dirigente	CATEGORIA C	12	23	27	43	17	12	45	55	85	30
Personale non dirigente	Categoria B	0	0	1	4	3	0	0	2	15	4
Personale non dirigente	NF - personale candidato CPDEL	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Professore Ordinario	0	0	17	55	85	0	0	2	13	21
Personale non dirigente	Professore Associato	0	6	51	61	42	0	6	39	67	26
Personale non dirigente	PD	0	0	0	1	4	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	Ricercatore a tempo determinato	2	52	32	7	1	0	52	45	15	0
Personale non dirigente	Ricercatore Universitario	0	0	3	10	10	0	0	2	8	9
Totale personale		14	85	144	203	178	15	117	184	255	107

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
Totale % sul personale complessivo		1,08	6,53	11,06	15,59	13,67	1,15	8,99	14,13	19,59	8,22

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	13	65	58	37	18	191	46,47	30,66	12	84	68	42	14	220	53,53	32,40
Tra 3 e 5 anni	1	18	43	45	23	130	48,87	20,87	3	27	46	48	12	136	51,13	20,03
Tra 5 e 10 anni	0	2	21	33	28	84	53,85	13,48	0	4	27	35	6	72	46,15	10,60
Superiore a 10 anni	0	0	23	86	109	218	46,48	34,99	0	2	43	130	76	251	53,52	36,97
Totale	14	85	145	201	178	623			15	117	184	255	108	679		
Totale %	1,08	6,53	11,14	15,44	13,67	47,85			1,15	8,99	14,13	19,59	8,29	52,15		

⁽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⁾
CATEGORIA EP	Dottorato di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	0,57
CATEGORIA EP	Master di II livello	0	0,00	4	100,00	4	0,76
CATEGORIA EP	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	0,38
CATEGORIA EP	Laurea	7	50,00	7	50,00	14	2,65
CATEGORIA D	Dottorato di ricerca	6	20,69	23	79,31	29	5,48
CATEGORIA D	Master di II livello	3	50,00	3	50,00	6	1,13
CATEGORIA D	Laurea magistrale	4	16,67	20	83,33	24	4,54
CATEGORIA D	Master di I livello	0	0,00	3	100,00	3	0,57
CATEGORIA D	Laurea	16	25,00	48	75,00	64	12,10
CATEGORIA D	Diploma di scuola superiore	10	62,50	6	37,50	16	3,02
CATEGORIA C	Dottorato di ricerca	8	42,11	11	57,89	19	3,59

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
CATEGORIA C	Master di II livello	1	50,00	1	50,00	2	0,38
CATEGORIA C	Laurea magistrale	22	34,92	41	65,08	63	11,91
CATEGORIA C	Master di I livello	2	66,67	1	33,33	3	0,57
CATEGORIA C	Laurea	40	31,75	86	68,25	126	23,82
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	44	36,07	78	63,93	122	23,06
CATEGORIA C	Inferiore al Diploma superiore	2	66,67	1	33,33	3	0,57
Categoria B	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	0,57
Categoria B	Diploma di scuola superiore	4	30,77	9	69,23	13	2,46
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	3	30,00	7	70,00	10	1,89
Totale personale		176		353		529	
Totale % sul personale complessivo		11,87		23,80		35,67	

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

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

Dalla analisi della ripartizione del personale per genere e nei vari livelli di inquadramento continua ad emergere, per quel che concerne il corpo docente, una prevalenza numerica delle donne specialmente nei ruoli "precari" collocati alla base della piramide della carriera. Sono sensibilmente di numero inferiore infatti le donne inquadrate come docente ordinario che, come noto, rappresenta l'apice della carriera accademica.

Per ciò che concerne il personale tecnico amministrativo, nel nostro Ateneo a prevalenza femminile, riscontriamo una parità numerica nei ruoli di dirigente e una maggiore numerosità delle donne in tutti gli altri ruoli. Le donne inoltre continuano a registrare, nella stragrande maggioranza dei ruoli, di aver conseguito un titolo di studio superiore rispetto a quello dei colleghi.

Per quel che concerne l'età anagrafica segnaliamo, con molto piacere, finalmente la presenza di persone con età inferiore ai 30 anni con uno scarto numerico di una sola unità a vantaggio degli uomini e questo grazie ad una recente politica di assunzione che è stata adottata in Ateneo per garantire un naturale ricambio generazionale e per consentire l'immissione in ruolo di personale con nuove competenze e nuove energie necessarie per concretizzare il cambiamento della pubblica amministrazione.

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	12	75	132	183	164	566	45,32	91,00	15	105	168	240	155	683	54,68	95,13
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	1	3	100,00	0,42
Part Time >50%	2	10	12	18	14	56	63,64	9,00	0	13	11	6	2	32	36,36	4,46
Totale	14	85	144	201	178	622			15	118	180	247	158	718		
Totale %	1,04	6,34	10,75	15,00	13,28	46,42			1,12	8,81	13,43	18,43	11,79	53,58		

⁽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⁾
Smart working	3	15	7	14	7	46	25,41	62,16	9	28	29	52	17	135	74,59	50,00
Telelavoro	0	2	6	11	6	25	15,63	33,78	0	8	25	29	73	135	84,38	50,00
Home Working	0	0	0	3	0	3	100,00	4,05	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	3	17	13	28	13	74			9	36	54	81	90	270		
Totale %	0,87	4,94	3,78	8,14	3,78	21,51			2,62	10,47	15,70	23,55	26,16	78,49		

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

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

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

Netta risulta ancora essere la prevalenza del numero delle donne, rispetto ai colleghi, che ricorrono a forme di lavoro diverse da quello in presenza per conciliare fondamentalmente le funzioni di cura familiare con quelle di lavoratrice mentre registriamo un calo di ricorso all'istituto del part-time verosimilmente forse proprio grazie ai nuovi paradigmi lavorativi. Diversi studi, condotti da autorevoli esperti in lavoro da remoto, confermano infatti che la possibilità di lavorare senza garantire la presenza fisica sul luogo di lavoro comporta, tra gli altri vantaggi, un minor tasso di assenteismo, un minor ricorso di permessi ad ore, nonché una diminuzione di richiesta di rasfrmazione dei contratti da full time a part time.

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⁾

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	234	34,87	437	65,13	671	20,90
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1197	53,58	1037	46,42	2234	69,57
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	11	4,37	241	95,63	252	7,85
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	54	100,00	54	1,68
	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	1442	44,91	1769	55,09	3211	

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

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

La disamina della fruizione dei permessi per congedi parentali pende ancora a discapito delle donne, mentre il numero dei permessi orari per L. 104/1992 risulta essere maggiormente fruito dagli uomini. Detta situazione induce a concludere, con la presunzione di una quasi certezza, che permane per le donne un maggior carico familiare rispetto a quello degli uomini. E' indubbio che sia necessario adoperarsi per addivenire ad una equa distribuzione dei carichi di famiglia partendo da un cambio culturale.

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

- Permessi/congedi per disabilità parentale
- Smart working
- Congedi parentali

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?:

L'ultima edizione del [PAP 2020-2022](https://www.unife.it/it/ed/strategie/piani-di-azioni-positive/allegato-b-piano-azioni-positive-2021_23.pdf)

(https://www.unife.it/it/ed/strategie/piani-di-azioni-positive/allegato-b-piano-azioni-positive-2021_23.pdf) era focalizzata sul riequilibrio delle condizioni di disparità tra uomini e donne che lavorano e studiano all'interno di Unife. Il documento ha rappresentato certamente un'opportunità per influenzare la cultura organizzativa agendo concretamente a favore della valorizzazione di personale e studenti e sostenendo allo stesso tempo la qualità e funzionalità degli ambienti di lavoro e di

studio dell'Ateneo. Le principali aree di intervento sono state:

1. **Diversity management**
2. **Benessere Organizzativo e welfare**
3. **Formazione, informazione e sensibilizzazione sul sistema di tutela e di garanzie dell'Ateneo**
4. **Prevenzione e rimozione delle discriminazioni in ambito lavorativo e di studio**
5. **Potenziamento networking, sinergie e comunicazione**

Negli anni a seguire, nel rispetto dell'evolversi della normativa, le azioni che solitamente erano indicate nel PAP hanno trovato allocazione rispettivamente nel PIAO ([Piano Integrato di Attività e Innovazione](https://www2.unife.it/at/performance/piano-integrato-di-attivita-e-innovazione)) e nel GEP ([Gender Equality Plan](https://www.unife.it/it/ed/strategie/gender-equality-plan-gep)).

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Aggiornamento professionale	202	583	587	941	497	2810	30,10	54,28	520	1591	2235	2179	0	6525	69,90	59,18
Obbligatoria (sicurezza)	13	92	332	382	176	995	52,87	19,22	53	61	314	359	100	887	47,13	8,04
Competenze manageriali/Relazionali	58	176	231	392	83	940	29,22	18,16	132	524	822	694	105	2277	70,78	20,65
Tematiche CUG	6	2	5	11	2	26	14,36	0,50	2	10	17	70	56	155	85,64	1,41
*Altro	44	36	96	170	60	406	25,57	7,84	70	153	536	327	96	1182	74,43	10,72
Totale ore	323	889	1251	1896	818	5177			777	2339	3924	3629	357	11026		
Totale ore %	1,99	5,49	7,72	11,70	5,05	31,95			4,80	14,44	24,22	22,40	2,20	68,05		

⁽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

Il **Bilancio di Genere**, redatto all'Università d Ferrara già a partire dall'anno 2011, costituisce un efficace strumento di raccolta dati e attuazione della strategia di *gender mainstreaming* di Unife. In esso, infatti, sono messi in luce i risultati e gli impatti che le politiche hanno e possono avere sulle persone che studiano e lavorano nell'Ateneo, permettendo anche di individuare gli elementi per la futura programmazione e governance di Ateneo. Il documento, redatto annualmente eccezion fatta per un biennio nel corso del quale per vicissitudine diverse si ricorse alla redazione di una unica edizione riferita appunto a due anni, garantisce una maggiore efficacia, trasparenza, democrazia e redistribuzione delle risorse pubbliche e degli investimenti a vantaggio dell'intera comunità universitaria. È evidente che il puntuale ricorso alla redazione del Bilancio di Genere rappresenta una chiara convinzione, da parte della governance, della utilità dello stesso.

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⁾	
Sel. 10 RTDA	18	60,00	12	40,00	30	4,28	Uomo
Sel. 2 RTDA	0	0,00	6	100,00	6	0,86	Donna
Sel.4 PO	11	91,67	1	8,33	12	1,71	Uomo
Sel. 3 PO	4	44,44	5	55,56	9	1,28	Donna
SEL. 5 PA	11	73,33	4	26,67	15	2,14	Uomo
Sel. 4 PA	7	58,33	5	41,67	12	1,71	Donna
Sel.11 PTA D	27	54,00	23	46,00	50	7,13	Uomo
Sel. 8 PTA d	13	41,94	18	58,06	31	4,42	Donna
Sel. 3 PTA c	8	57,14	6	42,86	14	2,00	Donna
Sel. 117 Assegni ricerca	278	79,20	73	20,80	351	50,07	Uomo
Sel. 57 Assegni di ricerca	60	35,09	111	64,91	171	24,39	Donna
Totale personale	437		264		701		
Totale % sul personale complessivo	29,47		17,80		47,27		

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

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

Nonostante si cerchi di rispettare la composizione di genere nella costituzione delle commissioni di concorso purtroppo prevale una presenza maschile nella maggior parte di esse. In alcuni casi questo squilibrio deriva dalla presenza esigua di donne in alcuni settori scientifico disciplinari.

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 %
	€0,00	€0,00	--	--

Anche il divario economico, che purtroppo si rileva, riflette lo squilibrio, già in precedenza evidenziato, della presenza di uomini nei posti apicali a dispetto della posizione delle donne che si trovano in numero superiore nei ruoli iniziali della carriera e/o in quelli meno stabili.

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?: **No**

4.2 Nella sua organizzazione esistono Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **Sì**

Sportelli di counselling: **Sì**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

Nel nostro Ateneo abbiamo diversi uffici che curano i processi legati ai temi dell'inclusione, delle pari opportunità ed anche dell'etica. Primo fra tutti un ufficio costituito ad hoc da diversi anni, fra i primi negli atenei Italiani, quale l'ufficio "Coordinamento delle politiche di inclusione" che fornisce anche un supporto attivo e fattivo alle attività del CUG oltre a coordinare tutte le attività relative ai temi della disabilità, dell'inclusione e della parità di genere.

Oltre agli uffici esistono in Ateneo anche diverse Commissioni nominate per presidiare i vari temi muovendosi nel rispetto certamente della normativa vigente ma anche dei numerosi regolamenti di Ateneo appositamente redatti per garantire una serena operatività all'interno dell'Ateneo da parte di tutta la comunità accademica.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

E' unanimamente condivisa la necessità di attribuire maggior vigore al CUG visti i delicati compiti nonché funzioni che la normativa gli assegna.

Obiettivo:

Inserire l'obiettivo dell'inclusione e delle pari opportunità all'interno dei documenti di programmazione,

Con questo obiettivo si intende potenziare l'efficacia delle politiche di Unife nell'ambito dell'inclusione e delle pari opportunità con la consapevolezza di dover investire anche risorse secondo le indicazioni dei documenti di programmazione e dell'accesso a finanziamenti nazionali e internazionali su pari opportunità e inclusione.

Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

Con questo obiettivo si tende a potenziare la promozione delle Pari Opportunità grazie a studi mirati e a serrati monitoraggi affinché si possano porre in essere, qualora necessarie, azioni correttive per raggiungere il fine di una diffusione capillare e continuativa dei temi delle pari opportunità

Obiettivo:

Monitoraggio della concessione da parte dei Docenti dei supporti richiesti dagli studenti

L'obiettivo è strettamente legato alla ferma volontà di porre in essere tutte le azioni per facilitare l'inserimento e la fruizione del diritto allo studio anche da parte di coloro che necessitano di ausili per poter meglio esprimere la propria singolarità di apprendimento.

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Nonostante di recente nell'Ateneo si siano rilevati timidi miglioramenti nella conciliazione dei tempi vita-lavoro è auspicabile un ulteriore imminente sforzo. Da più parti viene spesso richiesta una maggiore flessibilità lavorativa anche per poter adempiere ai carichi di cura siano essi verso i minori che verso gli anziani.

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Il contrasto di ogni forma di discriminazione è uno dei compiti che vede impegnato il CUG e l'Ateneo tutto in generale. Si registrano, e si vuole certamente migliorare anche in questo ambito, convinzione e impegno nel perseguimento di questo obiettivo imprescindibile per il sentire di tutti

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Nomina a seguito disamina curriculum presentati con candidatura

Tipologia di atto: Decreto del Direttore Generale

Data: 15/01/2022

Organo sottoscrittore: Direttore Generale

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

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Non so

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

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)
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consiglieria di parità del territorio di riferimento

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- 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

Considerazioni conclusive

Si registra ancora una poca conoscenza dei compiti e delle funzioni proprie dei CUG e quindi scarso è il ricorso allo stesso da parte di colleghe e di colleghi. Sarebbe auspicabile anche una maggiore interazione con le attività dell'Ateneo tutto specialmente nei momenti di pianificazione, consentendo quindi di espletare al CUG il proprio compiti consultivo in maniera assidua e consona lasciandogli, allorquando gli si chiedano pararei, congrui tempi di risposta.

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