



Portale CUG

Relazione CUG

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BRESCIA - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BRESCIA

Acronimo: UNIBS

Regione: Lombardia

Provincia: BS

Comune: Brescia

CAP: 25121

Indirizzo: Piazza Del Mercato, 15

Codice Amministrazione: USBre

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Università e Istituti di Istruzione
Universitaria PubbliciNumero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2024

2024-2026

[piano_azioni_positive_usbre-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-usbre-triennio-2024-2026-anno-2024.pdf)
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni_positive_usbre-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-usbre-triennio-2024-2026-anno-2024.pdf)) (303.06 KB)

2021

2018

2021-2023

2018-2020

[piano_azioni_positive_usbre-](#)[piano_azioni_positive_usbre-](#)

[triennio_2021-2023-anno_2021.pdf](#)

[triennio_2018-2020-anno_2018.pdf](#)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_usbriennio_2021-2023-anno_2021.pdf) (277.7 KB)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_usbriennio_2018-2020-anno_2018.pdf) (918.09 KB)



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 |
| Personale non dirigente | 01503 AREA OPERATORI | 0 | 2 | 4 | 8 | 3 | 0 | 0 | 1 | 29 | 13 |
| Personale non dirigente | AREA COLLABORATORI | 11 | 13 | 23 | 36 | 7 | 14 | 34 | 48 | 77 | 28 |
| Personale non dirigente | 0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE | 0 | 7 | 17 | 12 | 12 | 0 | 25 | 32 | 38 | 17 |
| Personale non dirigente | ALTA PROFESSIONALITA' | 0 | 1 | 1 | 7 | 6 | 0 | 0 | 0 | 7 | 3 |
| Dirigente di livello non generale | 157-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| Dirigente di livello generale | Professore Ordinario | 0 | 1 | 34 | 42 | 64 | 0 | 1 | 3 | 24 | 17 |
| Dirigente di livello generale | Professore Associato | 0 | 21 | 65 | 51 | 28 | 0 | 10 | 59 | 45 | 12 |
| Dirigente di livello generale | I ricercatore TD | 3 | 44 | 13 | 0 | 0 | 2 | 34 | 20 | 2 | 0 |
| Dirigente di livello generale | I RICERCATORE | 0 | 0 | 3 | 16 | 6 | 0 | 0 | 6 | 14 | 7 |
| Totale personale | | 14 | 89 | 160 | 172 | 127 | 16 | 104 | 170 | 237 | 97 |
| Totale % sul personale complessivo | | 1,18 | 7,50 | 13,49 | 14,50 | 10,71 | 1,35 | 8,77 | 14,33 | 19,98 | 8,18 |

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 | 9 | 15 | 16 | 11 | 0 | 51 | 30,00 | 29,82 | 14 | 41 | 49 | 13 | 2 | 119 | 70,00 | 30,67 |
| Tra 3 e 5 anni | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 10 | 20,41 | 5,85 | 0 | 13 | 14 | 9 | 3 | 39 | 79,59 | 10,05 |
| Tra 5 e 10 anni | 0 | 5 | 4 | 5 | 0 | 14 | 29,17 | 8,19 | 0 | 5 | 19 | 6 | 4 | 34 | 70,83 | 8,76 |
| Superiore a 10 anni | 0 | 1 | 23 | 44 | 28 | 96 | 32,88 | 56,14 | 0 | 0 | 20 | 124 | 52 | 196 | 67,12 | 50,52 |
| Totale | 11 | 23 | 45 | 63 | 29 | 171 | | | 14 | 59 | 102 | 152 | 61 | 388 | | |
| Totale % | 1,97 | 4,11 | 8,05 | 11,27 | 5,19 | 30,59 | | | 2,50 | 10,55 | 18,25 | 27,19 | 10,91 | 69,41 | | |

⁽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

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⁾ |
| 01503 AREA OPERATORI | | 8 | 30,77 | 18 | 69,23 | 26 | 4,85 |
| AREA COLLABORATORI | | 5 | 45,45 | 6 | 54,55 | 11 | 2,05 |
| 01503 AREA OPERATORI | Inferiore al Diploma superiore | 2 | 33,33 | 4 | 66,67 | 6 | 1,12 |
| AREA COLLABORATORI | Inferiore al Diploma superiore | 10 | 66,67 | 5 | 33,33 | 15 | 2,80 |
| 01503 AREA OPERATORI | Diploma di scuola superiore | 5 | 22,73 | 17 | 77,27 | 22 | 4,10 |
| AREA COLLABORATORI | Diploma di scuola superiore | 51 | 32,69 | 105 | 67,31 | 156 | 29,10 |
| 0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE | Diploma di scuola superiore | 10 | 35,71 | 18 | 64,29 | 28 | 5,22 |
| ALTA PROFESSIONALITA' | Diploma di scuola superiore | 0 | 0,00 | 3 | 100,00 | 3 | 0,56 |
| 01503 AREA OPERATORI | Laurea | 2 | 33,33 | 4 | 66,67 | 6 | 1,12 |
| AREA COLLABORATORI | Laurea | 21 | 21,43 | 77 | 78,57 | 98 | 18,28 |
| 0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE | Laurea | 30 | 27,03 | 81 | 72,97 | 111 | 20,71 |
| ALTA PROFESSIONALITA' | Laurea | 12 | 63,16 | 7 | 36,84 | 19 | 3,54 |
| AREA COLLABORATORI | Master di I livello | 3 | 27,27 | 8 | 72,73 | 11 | 2,05 |

| Inquadramento | Titolo di studio | Uomini | | Donne | | Totale | |
|---|---------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| O155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE | Master di I livello | 8 | 38,10 | 13 | 61,90 | 21 | 3,92 |
| ALTA PROFESSIONALITA' | Master di I livello | 3 | 100,00 | 0 | 0,00 | 3 | 0,56 |
| Totale personale | | 170 | | 366 | | 536 | |
| Totale % sul personale complessivo | | 14,33 | | 30,86 | | 45,19 | |

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

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

Il personale dell'Università degli Studi di Brescia al 31.12.2024 era composto da 1186 persone, di cui 647 afferenti al personale docente e ricercatore e 539 al personale tecnico amministrativo (PTA) (Tabella 1). Relativamente al personale docente e ricercatore, nei diversi ruoli si contano 256 donne e 391 uomini. La percentuale femminile del corpo docente si conferma, come nel 2023, al 39,56%. Si nota, inoltre, un divario di genere anche nell'età di accesso e di progressione di carriera: si evidenzia infatti che per quanto riguarda la qualifica di ricercatore a tempo determinato (I ricercatore TD), che rappresenta la prima posizione di ruolo nella carriera universitaria, gli uomini accedono in età relativamente più giovane rispetto alle donne. Si osserva inoltre un divario di genere anche nel ruolo di Professore Ordinario (141 uomini e 45 donne) con una distribuzione nelle fasce d'età che evidenzia una progressione di carriera più veloce per gli uomini rispetto alle donne (Tabella I). Rimane confermato nel tempo il peso del personale docente che incide per il 54,5% sul totale rispetto al 45,5% del PTA (nel 2023 il rapporto era 54% rispetto a 46%). Tra le 539 unità del personale tecnico amministrativo sono comprese anche le figure dirigenziali: 3 Dirigenti di II Fascia (due donne e un uomo). Per quanto riguarda la composizione di genere, è interessante notare che la percentuale femminile raggiunge il 68,27% del totale del PTA (con 368 donne). Si evidenzia, sia nell'area degli operatori che dei collaboratori, una maggiore permanenza nella categoria più bassa del personale femminile (Tabella 1 e Tabella 2). Questo dato risulta ancora più penalizzante visto che nel raffronto dei titoli di studio emerge una qualificazione maggiore delle donne rispetto agli uomini (Tabella 3).

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⁾ |
| Part Time >50% | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 | 5 | 12,82 | 2,92 | 0 | 4 | 16 | 5 | 9 | 34 | 87,18 | 9,24 |
| Part Time ≤50% | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 | 9,76 | 2,34 | 0 | 0 | 2 | 35 | 0 | 37 | 90,24 | 10,05 |
| Tempo Pieno | 10 | 23 | 43 | 60 | 26 | 162 | 35,29 | 94,74 | 14 | 55 | 64 | 112 | 52 | 297 | 64,71 | 80,71 |
| Totale | 11 | 23 | 45 | 63 | 29 | 171 | | | 14 | 59 | 82 | 152 | 61 | 368 | | |
| Totale % | 2,04 | 4,27 | 8,35 | 11,69 | 5,38 | 31,73 | | | 2,60 | 10,95 | 15,21 | 28,20 | 11,32 | 68,27 | | |

⁽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⁾ |
| part time 50% | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 | 36,36 | 1,64 | 0 | 0 | 2 | 5 | 0 | 7 | 63,64 | 0,99 |
| part time 55,55% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 100,00 | 0,14 |
| PART TIME 61,11% VERTICALE | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 100,00 | 0,14 |
| PART-TIME VERTICALE AL 66,66% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 100,00 | 0,14 |
| PART-TIME VERTICALE AL 69,44% | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 10,00 | 0,82 | 0 | 1 | 7 | 6 | 4 | 18 | 90,00 | 2,55 |
| PART-TIME VERTICALE AL 83,33% | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 4,65 | 0,82 | 0 | 3 | 9 | 24 | 5 | 41 | 95,35 | 5,81 |
| PART-TIME VERTICALE 88,46% | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 100,00 | 0,41 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Part time verticale al 91,66% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 100,00 | 0,14 |
| Smart working | 5 | 16 | 28 | 27 | 9 | 85 | 25,00 | 34,84 | 17 | 59 | 54 | 100 | 25 | 255 | 75,00 | 36,12 |
| Riposi giornalieri per allattamento ex art. 39 D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 7 | 0 | 0 | 0 | 7 | 100,00 | 0,99 |
| banca ore | 11 | 21 | 39 | 51 | 18 | 140 | 28,51 | 57,38 | 22 | 56 | 76 | 138 | 59 | 351 | 71,49 | 49,72 |
| Permessi studio 150hh | 2 | 3 | 2 | 0 | 0 | 7 | 36,84 | 2,87 | 3 | 2 | 5 | 2 | 0 | 12 | 63,16 | 1,70 |
| congedo Handicap | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 50,00 | 0,82 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 50,00 | 0,28 |
| Congedo Parentale | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 1 | 7 | 1 | 0 | 0 | 9 | 100,00 | 1,27 |
| Ferie Solidali | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 100,00 | 0,41 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Totale | 19 | 40 | 72 | 81 | 32 | 244 | | | 43 | 135 | 154 | 280 | 94 | 706 | | |
| Totale % | 2,00 | 4,21 | 7,58 | 8,53 | 3,37 | 25,68 | | | 4,53 | 14,21 | 16,21 | 29,47 | 9,89 | 74,32 | | |

⁽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

Circa il 20% del PTA femminile fruisce del part-time contro meno del 6% per quanto riguarda gli uomini. Questo dato comporta una diretta penalizzazione per le donne dal punto di vista retributivo e in prospettiva per il futuro trattamento pensionistico. Tale penalizzazione si estende anche alle prospettive di progressione di carriera (Tabella ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza). Il dato relativo al part-time pari al 50% è in contro-tendenza, sia pure su numeri complessivamente molto ridotti, perché vede una percentuale di uomini dell'1,64% sul totale di genere contro lo 0,99% delle donne. Un solo uomo usufruisce del part-time verticale all'88,46%. Si rileva una percentuale di circa il 35% per entrambi i generi di personale che ha sottoscritto i contratti individuali di smart working (Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile (Smart Working), emanato con Decreto Rettoriale n. 1281 del 24 dicembre 2024, in vigore dal 1 febbraio 2025). Per quanto riguarda il dato sulla banca ore, il 57,38% degli uomini utilizza il proprio lavoro straordinario in modo compensativo, contro il 49,72% delle donne. Pur non avendo a disposizione il dato relativo al lavoro straordinario, questo dato evidenzia la maggiore possibilità per gli uomini di effettuare più delle ore settimanali lavorative previste dal contratto. Sono 19 i lavoratori che hanno usufruito dei permessi-studio 150 ore, con una leggera prevalenza in percentuale di uomini rispetto alle donne. In generale, il dato riferito ai riposi per allattamento e ai congedi parentali e per assistenza a persone disabili è piuttosto contenuto con una certa prevalenza delle donne relativamente all'accudimento dei figli (Tabella di fruizione delle misure di conciliazione).

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

| Tipo permesso | Uomini | | Donne | | Totale | |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti | 17 | 22,97 | 57 | 77,03 | 74 | 48,37 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | 5 | 13,89 | 31 | 86,11 | 36 | 23,53 |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | 0 | 0,00 | 11 | 100,00 | 11 | 7,19 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 6 | 18,75 | 26 | 81,25 | 32 | 20,92 |
| Totale permessi | 28 | 18,30 | 125 | 81,70 | 153 | |

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

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

Dalla tabella emerge che la percentuale di donne che usufruisce dei permessi, sia orari che giornalieri (L. 04/1992 e congedi parentali), è nettamente prevalente, con percentuali che superano sempre il 77%, raggiungendo il 100% nei permessi orari per congedi parentali. Ad integrazione dei dati in tabella da cui emerge il numero di persone che ha usufruito del beneficio di legge, si riporta che gli uomini hanno fruito di permessi giornalieri L.104/1992 per un totale di 292 giorni e di 783 giorni per le donne. Gli uomini hanno inoltre fruito di 49 giorni di permessi per congedo parentale e le donne di 657 giorni. Per quanto riguarda i permessi orari L.104/1992 e congedi parentali, gli uomini hanno fruito di permessi per 96 ore e le donne per 787 ore. Le donne hanno fruito di 663 ore di permesso per assistenza a familiari mentre gli uomini non hanno richiesto questo tipo di permesso. E' dunque evidente che la gestione familiare è ancora iniquamente distribuita, risultando a carico prevalentemente delle donne.

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

- Smart working

- Telelavoro
- Politiche di sensibilizzazione sulla partizione della gestione del carico familiare

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 redigere il Bilancio di genere? Sì

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Si veda dettaglio all'indirizzo web del CUG UNIBS

<https://www.unibs.it/ateneo/organizzazione/organi-ausiliari-di-ateneo/comitato-unico-di-garanzia-cug>

Il piano triennale per le azioni positive (PAP) del Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Università degli Studi di Brescia è lo strumento che traccia le linee strategiche delle azioni del triennio 2024-2026, identificando gli strumenti e le risorse necessarie, in continuità con quanto svolto negli anni precedenti e in coerenza con la mission e la vision di Ateneo. L'articolazione del presente PAP è strettamente riferita al Piano Strategico di Ateneo del sessennio 2023-2028: le linee strategiche delineate nel Piano Strategico hanno rappresentato una guida per l'identificazione delle azioni del PAP, che pertanto risulta pienamente integrato nella pianificazione dell'attuale governance di Ateneo.

Il PAP è un documento di lavoro flessibile all'evoluzione del contesto e alle azioni degli Organi di Governo; in particolare deve essere in grado di adeguarsi ai cambiamenti o alle nuove opportunità che scaturiscono dal continuo dialogo che il CUG stabilisce con i vari interlocutori Istituzionali, territoriali e della società civile. Nell'ottica del miglioramento continuo, il raggiungimento degli obiettivi prefissati verrà monitorato con cadenza annuale e le azioni potranno essere modificate ed integrate sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che emergeranno in fase di attuazione. L'esito del monitoraggio costituirà elemento per la relazione annuale del CUG, adottata entro il 31 marzo di ogni anno.

Il presente PAP si pone in continuità con i precedenti; è stato redatto anche a seguito di un'analisi delle attività svolte e del raggiungimento degli obiettivi precedentemente prefissati.

Infine, il presente PAP ha considerato il Gender Equality Plan 2022-2024, proponendo azioni in continuità e a supporto di quanto riportato in questo documento riguardo all'equilibrio, parità ed integrazione della dimensione di genere nell'Ateneo e al contrasto della violenza di genere.

Il PAP condivide i valori strategici dell'Ateneo di valorizzazione del capitale umano della Comunità Universitaria, di solidarietà, inclusività, innovazione, responsabilità sociale, formazione, competenza, benessere, sviluppo sostenibile, legalità, osservanza delle regole di convivenza, salvaguardia del Bene Comune. Il PAP intende contribuire al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), definiti dall'Organizzazione delle Nazioni Unite come strategia per ottenere un futuro migliore.

Nel presente PAP, le azioni programmate del CUG sono state raggruppate in 5 macroaree per attinenza con le linee strategiche di Ateneo: didattica, ricerca, impegno sociale e per il territorio, internazionalizzazione, persone e luoghi. Per

ciascun gruppo di azioni, sono stati individuati indicatori, destinatari, responsabilità e risorse economiche, oltre che un cronoprogramma e gli obiettivi di sviluppo sostenibile a cui si ispirano. Per facilitarne la lettura, il presente PAP è stato schematizzato in tabelle.

In sintesi, le azioni del CUG sono rivolte a 3 aree tematiche:

1. promozione della cultura di genere e contro le discriminazioni,
2. promozione del benessere organizzativo,
3. promozione di politiche di conciliazione dei tempi di lavoro/tempi di vita.

All'interno di ogni tematica le azioni del CUG si articolano prevalentemente come iniziative di:

- comunicazione, sensibilizzazione, formazione per accrescere conoscenze e competenze, sviluppare e potenziare le abilità;
- indagine, mappatura e monitoraggio dei dati, per accrescere le conoscenze da parte dell'Ateneo sui fenomeni che impattano sul benessere delle persone e contribuire alla documentazione di Ateneo (Bilancio di Genere, linee guida, regolamenti etc.);
- collaborazione e supporto (misure specifiche) delle attività degli altri Organi di Parità dell'Ateneo, per prevenire e contrastare discriminazioni e violenze, per promuovere il benessere ed incentivare il welfare.

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⁾ |
| Obbligatoria | 52 | 116 | 185 | 324 | 162 | 839 | 28,69 | 13,65 | 155 | 336 | 440 | 754 | 400 | 2085 | 71,31 | 12,91 |
| Aggiornamento professionale | 209 | 600 | 2452 | 1019 | 324 | 4604 | 27,64 | 74,92 | 645 | 3328 | 2063 | 4900 | 1115 | 12051 | 72,36 | 74,63 |
| Competenze manageriali/relazionali x personale TA | 167 | 93 | 211 | 169 | 41 | 681 | 25,83 | 11,08 | 150 | 412 | 385 | 855 | 153 | 1955 | 74,17 | 12,11 |
| Competenze manageriali/relazionali x Dirigenti | 0 | 0 | 0 | 0 | 21 | 21 | 27,27 | 0,34 | 0 | 0 | 0 | 35 | 21 | 56 | 72,73 | 0,35 |
| Totale ore | 428 | 809 | 2848 | 1512 | 548 | 6145 | | | 950 | 4076 | 2888 | 6544 | 1689 | 16147 | | |
| Totale ore % | 1,92 | 3,63 | 12,78 | 6,78 | 2,46 | 27,57 | | | 4,26 | 18,28 | 12,96 | 29,36 | 7,58 | 72,43 | | |

⁽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

L'Ateneo si impegna per la formazione del proprio personale organizzando corsi interni con personale proprio o formatori/trici esterni/e e consentendo la partecipazione del personale a corsi esterni. La tabella 3.b riporta la fruizione della formazione, in termini di ore, offerta dal nostro Ateneo al personale tecnico amministrativo, suddivisa per genere ed età. La maggior parte dei e delle partecipanti ai corsi di formazione ha un'età compresa fra i 50 e i 60 anni, in linea col fatto che la

maggior parte dei e delle dipendenti dell'Ateneo ha un'età compresa fra i 40 e i 60 anni (si vedano le tabelle della sez. 1). Considerando il totale dei e delle partecipanti alle diverse iniziative formative, per i corsi di aggiornamento professionale, si vede una maggior partecipazione delle donne (72,36%) rispetto agli uomini (27,64%).

Nel 2024 le ore nel complesso fruite nell'ambito dei corsi obbligatori sono risultate per il 71,31% da parte delle donne e per il 28,69% da parte degli uomini, riflettendo la composizione di genere del personale tecnico/amministrativo. Nell'anno, in media, ciascun lavoratore/trice ha potuto usufruire di circa 40 ore di formazione, obbligatoria e facoltativa. Si reputa inoltre equilibrata la fruizione degli argomenti di formazione proposti dall'Ateneo rispetto al genere.

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⁾ | |
| C1 | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 0,44 | Donna |
| D1 | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 0,44 | Uomo |
| D1 | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 0,44 | Uomo |
| tecnologo | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 0,44 | Uomo |
| tecnologo | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 0,44 | Uomo |
| D1 | 0 | 0,00 | 3 | 100,00 | 3 | 0,44 | Donna |
| C1 | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 0,44 | Uomo |
| tecnologo | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 0,44 | Donna |
| C1 | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 0,44 | Uomo |
| D1 | 0 | 0,00 | 3 | 100,00 | 3 | 0,44 | Donna |
| dirigente | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 0,44 | Uomo |
| dirigente | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 0,44 | Donna |
| DMMT | 50 | 37,31 | 84 | 62,69 | 134 | 19,73 | Donna |
| DII | 79 | 75,24 | 26 | 24,76 | 105 | 15,46 | Uomo |
| DIGI | 20 | 55,56 | 16 | 44,44 | 36 | 5,30 | Donna |
| DEM | 36 | 50,00 | 36 | 50,00 | 72 | 10,60 | Uomo |
| DIMI | 40 | 58,82 | 28 | 41,18 | 68 | 10,01 | Uomo |
| DSCS | 83 | 73,45 | 30 | 26,55 | 113 | 16,64 | Uomo |
| DSMC | 23 | 74,19 | 8 | 25,81 | 31 | 4,57 | Uomo |
| DICATAM | 46 | 54,76 | 38 | 45,24 | 84 | 12,37 | Uomo |
| Totale personale | 392 | | 287 | | 679 | | |

| Commissione | Uomini | | Donne | | Totale | | Presidente |
|------------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | |
| Totale % sul personale complessivo | 33,05 | | 24,20 | | 57,25 | | |

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

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

La Tabella "Composizione di genere delle commissioni di concorso" relativa al 2024 è relativa alle commissioni per la selezione di personale tecnico-amministrativo e assegnisti di ricerca, è stato acquisito successivamente all'inserimento dei dati in tabella il numero e la composizione delle commissioni per la selezione di personale della ricerca.

Nel complesso sono state 12 le commissioni di selezione per PTA, 15 i commissari di sesso maschile, 21 di sesso femminile; 5 presidenti di commissione erano donne (42% del totale). Sono state espletate 27 procedure di valutazione comparativa per RTT/RTD, nelle quali 57 erano i commissari maschi, 21 le commissarie donne (27% dei commissari/ie), 7 (26%) le donne presidente di commissione. Nel 2024 sono state espletate 48 procedure di valutazione comparativa per docenti di prima e seconda fascia, nelle quali 95 erano i commissari maschi, 45 le commissarie donne (32% dei commissari/e), 14 (29%) le donne presidente di commissione. Per le commissioni per assegni di ricerca il dato cumulativo non consente di effettuare un'analisi di questo tipo.

Nel complesso le norme regolamentarie sulla equità di genere nella composizione delle commissioni è stata pertanto rispettata.

Dai dati della Tabella si evidenzia che, affinché in ogni commissione ci sia almeno una donna su tre commissari/ie, occorre che la percentuale delle donne nelle varie procedure selettive sia circa del 33%. Nelle procedure selettive per il reclutamento del PTA questa percentuale è stata raggiunta. Per il personale docente e ricercatore tale percentuale non è stata raggiunta. D'altro canto sarebbe necessario valutare l'equilibrio di genere nella composizione della rosa dei commissari entro la quale vengono estratti gli/le effettivi componenti.

Anche nel 2024, come negli anni precedenti, rimane invariato il dato relativo al numero di donne che ricopre il ruolo di Presidente di commissione, che è nettamente inferiore rispetto a quello in cui il Presidente è uomo. Inoltre, la ridotta presenza di donne nel SSD può generare disparità di genere nella composizione delle commissioni. Per questo motivo deve essere prestata la massima attenzione alla composizione della commissione nei settori in cui si è evidenziata una disparità di genere. Si auspica che l'assenza di uno o dell'altro genere nelle commissioni si possa verificare solo ove si ravvisi l'assoluta impossibilità (ad es. perché nessuna donna o uomo dà la disponibilità) di formare una commissione rispettosa delle indicazioni 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 % |
|-------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| Docente di prima fascia | €129347,00 | €92048,90 | € -37298,10 | -40,52 |
| Docente di seconda fascia | €65832,80 | €59511,60 | € -6321,20 | -10,62 |
| Il liv Primo Ricercatore T.I. | €67321,50 | €59054,40 | € -8267,10 | -14,00 |

| Inquadramento | Retribuzione netta media Uomini | Retribuzione netta media Donne | Divario economico | Divario economico % |
|---|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| Il liv Primo Ricercatore T.D. | €42485,20 | €41225,60 | € -1259,60 | -3,06 |
| 157-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO | €107096,00 | €67774,80 | € -39321,20 | -58,02 |
| ALTA PROFESSIONALITA' | €42583,50 | €43407,40 | € 823,90 | 1,90 |
| 0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE | €33846,10 | €34126,20 | € 280,10 | 0,82 |
| AREA COLLABORATORI | €26589,30 | €25800,60 | € -788,70 | -3,06 |
| 01503 AREA OPERATORI | €25085,60 | €26039,30 | € 953,70 | 3,66 |

Dalla tabella sopra riportata si evidenzia un divario economico nella retribuzione netta media tra uomini e donne relativamente a quasi tutti gli inquadramenti. Tale divario raggiunge percentuali significative nei ruoli apicali: è del 40,52% tra i Docenti di prima di fascia e del 58,02% per gli amministrativi di Ruolo dirigenziale. Si tratta di un dato strutturale che ha inciso in un modo particolarmente marcato in passato e i cui effetti persistono tutt'ora come eredità di quelle dinamiche. Tuttavia, seppur in modo meno marcato, il divario nell'età di accesso ai ruoli persiste, come già evidenziato nella Tabella "Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento". Questo elemento contribuirà a mantenere una distanza contributiva anche in futuro. Occorre, d'altro canto, tenere conto del fatto che nel totale medio netto percepito sono inclusi i compensi accessori quali ad esempio incarichi didattici retribuiti, docenze in master, conto terzi e brevetti: questi potrebbero contribuire, almeno in parte, al divario economico tra i generi. Occorre infine segnalare che il divario economico risulta leggermente invertito a favore delle donne rispetto agli uomini nel personale tecnico/amministrativo nelle categorie di Elevate professionalità, nell'area dei Funzionari e degli Operatori. Si tratta di aree in cui la presenza di donne è in percentuale pari a quasi il 70%.

I

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

L'organizzazione dell'Ateneo in tema di benessere organizzativo si articola attraverso una serie di strutture e figure dedicate, con particolare attenzione alla promozione dell'equità, dell'inclusione e della tutela della persona. È attivo un Comitato Unico di Garanzia (CUG), che svolge funzioni di monitoraggio e proposta su temi legati alle pari opportunità, al benessere lavorativo e alla prevenzione delle discriminazioni. A supporto delle politiche di genere è inoltre operativa una Commissione di Ateneo dedicata, che promuove iniziative, raccoglie dati e avanza raccomandazioni in materia di Ateneo dedicata, che promuove iniziative, raccoglie dati e avanza raccomandazioni in materia di Ateneo dedicata, che promuove iniziative, raccoglie dati e avanza raccomandazioni in materia. Tra di loro, il/la Presidente ha funzioni di referente per le politiche di genere con il compito di coordinare dal punto di vista strategico e operativo le azioni individuate dall'Ateneo e di fornire gli elementi per valutare lo stato di attuazione delle azioni pianificate dal Gender Equality Plan in merito alla parità di genere nelle varie aree e componenti della comunità universitaria.

Per quanto riguarda il sostegno agli studenti con disabilità, l'Ateneo offre un servizio di Counselling specifico che garantisce accompagnamento, supporto psicologico e orientamento personalizzato..

All'interno della struttura è inoltre presente una Consigliera di fiducia, figura di riferimento per la prevenzione e gestione di situazioni conflittuali legate a molestie, discriminazioni e mobbing. In Ateneo è anche presente la figura del Garante del corpo studentesco per fornire consulenza e assistenza gratuite agli studenti nell'esercizio dei loro diritti e per meglio garantire loro l'imparzialità, la correttezza e la tempestività dell'azione amministrativa.

La Disability Manager di Ateneo, infine, rappresenta un ulteriore presidio volto a favorire l'inclusione e la piena partecipazione delle persone con disabilità all'interno della comunità universitaria, sia sul piano didattico che organizzativo.

L'Ateneo è dotato dei seguenti codici:

[Codice di comportamento, ai sensi dell'Art. 54, c.5, del D.Lgs. n. 165/2001](https://www.unibs.it/it/node/1581)

(<https://www.unibs.it/it/node/1581>), emanato con D.R. n. 160 del 22 febbraio 2024

[Codice di condotta per la dignità della persona](https://www.unibs.it/it/node/1582) (<https://www.unibs.it/it/node/1582>), emanato con Decreto Rettorale

Repertorio n. 272/2016 Protocollo n. 14962 del 27 maggio 2016

[Codice disciplinare per il personale dirigente](https://www.unibs.it/it/node/1583) (<https://www.unibs.it/it/node/1583>), Emanato con Decreto Rettorale n.

5/2017, prot. n. 1401 del 09.01.2017

[Codice disciplinare per il pta](https://www.unibs.it/it/node/1584) (<https://www.unibs.it/it/node/1584>), estratto dal CCNL 19/04/2018

[Codice etico](https://www.unibs.it/it/node/1580) (<https://www.unibs.it/it/node/1580>), emanato con Decreto Rettorale n. 94 del 10 febbraio 2020

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Non è attualmente attivo un servizio di counselling/coaching/sportello d'ascolto rivolto al personale docente e tecnico-amministrativo, un servizio che potrebbe rivelarsi significativo per il benessere dell'intera comunità universitaria.

Nel 2025 verrà effettuata una nuova valutazione del benessere organizzativo che potrebbe manifestare ulteriori evidenze che verranno valutate.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Nel corso dell'anno 2024 si sono rivolti alla Consigliera di fiducia un totale di diciannove persone, incontrate in presenza o da remoto. Per alcune segnalazioni si è reso necessario più di un incontro al fine di fornire il supporto adeguato e aggiornare i segnalanti in merito alle azioni fatte per risolvere la situazione o per analizzare i documenti presentati.

Rispetto all'anno precedente si registra un aumento del 11%, erano state 17 nel 2023, confermando il trend di crescita nell'affluenza per quanto nel 2017 la presentazione del servizio avvenne nel novembre e pertanto non è possibile considerarlo come anno intero e nel 2021 per tre mesi il servizio è stato sospeso.

Sotto il profilo della composizione di genere nel 2024 si registra una inversione di tendenza con un incremento dell'incidenza degli uomini tra i segnalanti. Le donne infatti scendono al 57% contro una media del periodo pari al 71% di donne e 29% di uomini. Considerando che nella popolazione complessiva (pta e docenti) vi è un numero analogo di donne e uomini, il dato registrato in termini di affluenza allo sportello per il 2024 sembra essere rappresentativo dell'intera popolazione, per quanto resti una maggior propensione delle donne a rivolgersi alla Consigliera quando percepiscono delle criticità nell'ambito lavorativo rispetto ai colleghi uomini e/o le donne si trovano più frequentemente degli uomini in situazioni di disagio.

Sotto il profilo della qualifica nel 2024 si assiste ad un aumento della componente rappresentata dai dottorandi/e e assegnisti. E' cresciuta, infatti, l'incidenza del personale di ricerca non strutturato (dottorandi, assegnisti e borsisti) rispetto al periodo complessivo, che raggiunge il 42% rispetto ad un afflusso medio del periodo del 16%. Questo dato è, però, condizionato dal fatto che più persone (circa 6) si sono rivolte alla consigliera per segnalare un atto di carattere discriminatorio messo in essere da un professore ordinario che aveva una valenza collettiva e pertanto il numero di segnalanti è più elevato, rispetto alla media del periodo, ma non il numero di casi. Ad ogni modo, si è comunque registrata in questa fascia di persone una maggior conoscenza dell'esistenza della consigliera. E' cresciuta anche la componente docente che tra professori, ricercatori e docenti a contratto raggiunge il 31% dei segnalanti, mentre la categoria del PTA scende al 21% degli accessi (nei sette anni osservati il rapporto è 51% PTA e 24% componente docente) come quella degli studenti che rappresenta il 5% dei segnalanti a fronte di un dato medio del 8%.

Sotto il profilo contrattuale iniziano a rivolgersi alla consigliera anche le figure che non hanno un contratto a tempo indeterminato, ovvero quelle meno propense ad esporsi. La quota di soggetti maggiormente tutelati sotto il profilo della stabilità contrattuale, infatti, scende ulteriormente rispetto al 2023 e arriva a costituire il 40% dei segnalanti, mentre aumenta la componente di studenti e dottorandi che rappresenta il 60%. Sotto il profilo dell'anzianità aziendale continua ad esservi una grande varietà, si va da personale assunto da pochi anni a personale con anzianità importanti.

Frequentemente le segnalazioni mettono in luce più di un problema, si è scelto pertanto di indicare i fattori di disagio principali per ciascuna segnalazione. Nel classificare le segnalazioni si fa riferimento alla causa di disagio che risulta al termine del processo di ascolto e confronto con il segnalante stesso.

Con riferimento alle macro aree di intervento della Consigliera di fiducia quali discriminazione, molestie morali e mobbing, molestie sessuali, nel 2024 non sono pervenute alla consigliera segnalazioni relative a molestie sessuali, mentre sono state gestiti due casi di discriminazione. Il primo ha coinvolto cinque segnalanti, il secondo una sola persona. E' costante l'incidenza delle segnalazioni relative a comportamenti vessatori/molestie morali messe in atto dal responsabile o da un collega (31%), mentre scende l'area di disagio che ha origine da fattori organizzativi (52% - media del periodo 64%), secondo un trend che appare consolidato,.

Le segnalazioni ascritte a comportamenti vessatori o molestie morali vedono come comportamenti principi nell'attuare la molestia le aggressioni verbali presenti nel 80 % di questo tipo di segnalazione e il denigrare dinnanzi ad altre persone nel 60% dei casi. Vi sono atteggiamenti molesti messi in atto a causa del clima particolarmente competitivo che caratterizza l'accademia, presenti nel 40% delle segnalazioni. Sono presenti in maniera diffusa azioni ostili messe in atto escludendo la persona dalle riunioni, nel percorso di valutazione ed infine attraverso il sovraccarico di lavoro. Rispetto all'intero periodo gli atteggiamenti molesti messi in atto con più frequenza rispettano quanto avvenuto nel 2024, per quanto cambi leggermente la frequenza.

Per quanto riguarda i fattori organizzativi la dimensione del conflitto, declinato in varie modalità (22% conflitto con il collega - 33% conflitto con il responsabile, 11% conflitto tra responsabili), è presente in molte segnalazioni e al conflitto si affiancano spesso situazioni in cui il gruppo di lavoro/ufficio è disaggregato (22%). Quest'anno il tema più ricorrente è quello della comunicazione interna presente nel 55% delle segnalazioni e il disagio che può derivare dalla "scarsa chiarezza nella definizione dei ruoli" (44%), entrambi elementi che facilmente possono generare un terreno fertile per l'emergere di situazioni conflittuali.

Le segnalazioni che hanno come fonte di disagio i fattori organizzativi sono quelle che possono essere risolte con maggior facilità sia attraverso il colloquio con il segnalante che con altri soggetti.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

Organizzazione di seminari ed incontri; collaborazione con la Commissione di Genere di Ateneo; collaborazione/supporto alla Consigliera di Fiducia e alla Garante degli Studenti; progetto stereotipi in campus; partecipazione al Centro di Ricerca Spazio Studenti

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

Partecipazione alle attività della rete nazionale dei CUG, con particolare riferimento ai lavori dei sottogruppi benessere organizzativo e lavoro agile

Partecipazione al Convegno annuale 2024 della **Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane**, dal titolo «*La Promozione del Benessere Organizzativo nel Contesto Universitario: il Ruolo degli Organismi di Parità*», presso l'**Università degli Studi di Cagliari, il 5 e 6 dicembre 2024**

Obiettivo:

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

Stesura commenti alla bozza del Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile (Smart Working)

Partecipazione al sottogruppo "benessere organizzativo", rete nazionale CUG

Ciclo di corsi per il personale docente, ricercatore e dottorandi

L'Università di Brescia, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, realizza azioni positive a favore del personale strutturato e non strutturato. Contributo a favore del personale strutturato e del personale non strutturato a sostegno delle spese sostenute per la fruizione del servizio di asilo nido. Per agevolare l'organizzazione familiare e lavorativa nei mesi estivi e garantire ai figli e alle figlie del personale un momento di socializzazione inserito in un contesto educativo e culturale. Contributo a favore del personale strutturato per le spese sostenute per le cure e assistenza familiari

Obiettivo:

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

Collaborazione alle attività della Commissione di Genere di Ateneo

Partecipazione al [Gruppo di Lavoro di Ateneo sulla Medicina Genere-Specifica](https://www.unibs.it/it/ateneo/organizzazione/altri-organismi-di-ateneo/gruppo-di-lavoro-sulla-medicina-genere-specifica) (<https://www.unibs.it/it/ateneo/organizzazione/altri-organismi-di-ateneo/gruppo-di-lavoro-sulla-medicina-genere-specifica>), costituito presso l'Università degli Studi di Brescia con Decreto Rettorale n. 357/2024.

Organizzazione di Corsi di formazione sulla Medicina di Genere

Formazione di gruppo di lavoro per la redazione del Bilancio di Genere di Ateneo

Obiettivo:

Migliorare la mobilità dei/delle dipendenti

Il responsabile della mobilità sostenibile è il Mobility Manager di Ateneo, prof. Giulio Maternini.

Il Mobility Manager, istituito a seguito del Decreto del Ministero dell'Ambiente del 27 marzo 1998, promuove l'utilizzo di mezzi ecosostenibili negli spostamenti casa-lavoro e casa-studio.

Il Mobility Manager promuove inoltre accordi con le aziende di trasporto pubblico locale per l'attuazione del "ticket trasporti", intese per il trasporto sostenibile (mobilità non motorizzata ed uso del trasporto collettivo) e diffonde informazioni sul traffico e sui trasporti.

Presso l'Università degli Studi di Brescia è istituito inoltre il Tavolo per la Mobilità, con il compito di esaminare le problematiche relative alla mobilità e all'accessibilità delle strutture universitarie ed avanzare proposte di soluzione.

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

La Commissione Genere si impegna a promuovere progetti e iniziative in favore del personale e della comunità studentesca, volte a promuovere la cultura del rispetto, a incrementare il più possibile l'inclusività di genere e a contrastare ogni forma di discriminazione o di violenza di genere, in linea con le azioni previste da ogni area di intervento del Gender Equality Plan 2022-2024.

Eventi GEP

[21/04/24 - STEM in Genere | Visite guidate a Brescia](https://www.unibs.it/it/ateneo/comunicazione/tutti-gli-eventi/stem-genere-visite-guidate-brescia)

(<https://www.unibs.it/it/ateneo/comunicazione/tutti-gli-eventi/stem-genere-visite-guidate-brescia>)

["Dialogo con Paola di Nicola Travaglini e monologo di Cinzia Spanò"](https://www.unibs.it/it/ateneo/comunicazione/tutti-gli-eventi/incontro-dagli-stereotipi-alla-violenza-di-genere)

(<https://www.unibs.it/it/ateneo/comunicazione/tutti-gli-eventi/incontro-dagli-stereotipi-alla-violenza-di-genere>)

[Installazione "RI-GUARDIAMO" di Patrizia Fratus](https://www.unibs.it/it/ateneo/comunicazione/tutti-gli-eventi/installazione-ri-guardiamo-di-patrizia-fratus)

(<https://www.unibs.it/it/ateneo/comunicazione/tutti-gli-eventi/installazione-ri-guardiamo-di-patrizia-fratus>)

["Benvegnuda Piccinelli, la strega di Nave. Storie di donne sapienti"](https://www.unibs.it/it/ateneo/comunicazione/tutti-gli-eventi/presentazione-benvegnuda-piccinelli-la-strega-di-nave-storie-di-donne-sapienti)

(<https://www.unibs.it/it/ateneo/comunicazione/tutti-gli-eventi/presentazione-benvegnuda-piccinelli-la-strega-di-nave-storie-di-donne-sapienti>)

["Attrici, Registe, Drammaturghe - Rompere il Sipario di Cristallo nei Teatri Italiani"](https://www.unibs.it/it/ateneo/comunicazione/tutti-gli-eventi/seminario-attrici-registe-drammaturghe-rompere-il-sipario-di-cristallo-nei-teatri-italiani)

(<https://www.unibs.it/it/ateneo/comunicazione/tutti-gli-eventi/seminario-attrici-registe-drammaturghe-rompere-il-sipario-di-cristallo-nei-teatri-italiani>)

[Rassegna di eventi e iniziative Contro la violenza sulle donne 2024](https://www.unibs.it/it/ateneo/comunicazione/tutti-gli-eventi/rassegna-di-eventi-e-iniziative-contro-la-violenza-sulle-donne-2024)

(<https://www.unibs.it/it/ateneo/comunicazione/tutti-gli-eventi/rassegna-di-eventi-e-iniziative-contro-la-violenza-sulle-donne-2024>)

[Una valutazione sull'implementazione dei GEP nelle Università e nei Centri di Ricerca italiani](https://www.unibs.it/it/ateneo/comunicazione/tutti-gli-eventi/una-valutazione-sullimplementazione-dei-gep-nelle-universita-e-nei-centri-di-ricerca-italiani)

(<https://www.unibs.it/it/ateneo/comunicazione/tutti-gli-eventi/una-valutazione-sullimplementazione-dei-gep-nelle-universita-e-nei-centri-di-ricerca-italiani>)



[11 febbraio 2025 - "ALATE: donne in volo nella scienza"](https://www.unibs.it/it/ateneo/comunicazione/tutti-gli-eventi/giornata-internazionale-delle-donne-e-delle-ragazze-nella-scienza-alate-donne-volo-nella-scienza)

(<https://www.unibs.it/it/ateneo/comunicazione/tutti-gli-eventi/giornata-internazionale-delle-donne-e-delle-ragazze-nella-scienza-alate-donne-volo-nella-scienza>)

Comunicati stampa

[Settimana nazionale delle discipline STEM a Unibs](https://www.unibs.it/sites/default/files/comunicati_stampa/COMUNICATO%20STAMPA%20Settimana%20nazionale%20delle%20discipline%20STEM%20a%20Unibs.pdf)

(https://www.unibs.it/sites/default/files/comunicati_stampa/COMUNICATO%20STAMPA%20Settimana%20nazionale%20delle%20discipline%20STEM%20a%20Unibs.pdf)

[Unibs inaugura la panchina rossa nella sede di Ingegneria](https://www.unibs.it/sites/default/files/comunicati_stampa/Comunicato%20Stampa%20-%20Unibs%20inaugura%20la%20panchina%20rossa.pdf)

(https://www.unibs.it/sites/default/files/comunicati_stampa/Comunicato%20Stampa%20-%20Unibs%20inaugura%20la%20panchina%20rossa.pdf)

[Le discriminazioni di genere nel settore dello spettacolo: la mappatura di Amleta](https://www.unibs.it/sites/default/files/comunicati_stampa/Amleta%20comunicato.pdf)

(https://www.unibs.it/sites/default/files/comunicati_stampa/Amleta%20comunicato.pdf)

["RI-GUARDIAMO", Unibs ospita l'installazione dell'artista Patrizia Fratus](https://www.unibs.it/sites/default/files/comunicati_stampa/Comunicato%20RI-GUARDIAMO.pdf)

(https://www.unibs.it/sites/default/files/comunicati_stampa/Comunicato%20RI-GUARDIAMO.pdf)

PROPOSTE E ATTIVITÀ

[Percorsi formativi - 2024](https://www.unibs.it/it/ateneo/comunicazione/tutti-gli-eventi/percorsi-formativi-promossi-dalla-commissione-generi)

(<https://www.unibs.it/it/ateneo/comunicazione/tutti-gli-eventi/percorsi-formativi-promossi-dalla-commissione-generi>)

[Workshop fotografico #FINISCEQUI](https://www.unibs.it/it/ateneo/lavora-con-noi/bandi-e-gare/bando-la-partecipazione-al-workshop-fotografico-finiscequi)

(<https://www.unibs.it/it/ateneo/lavora-con-noi/bandi-e-gare/bando-la-partecipazione-al-workshop-fotografico-finiscequi>)

[Fotonotizia 25 novembre - esito workshop fotografico #finiscequi](https://www.unibs.it/it/ateneo/comunicazione/tutte-le-news/25-novembre-giornata-internazionale-leliminazione-della-violenza-contro-le-donne-0)

(<https://www.unibs.it/it/ateneo/comunicazione/tutte-le-news/25-novembre-giornata-internazionale-leliminazione-della-violenza-contro-le-donne-0>)

WEBINAR

[Unconventional strategies and low-key actions to overcome resistance to organisational change in GEPS](https://www.youtube.com/watch?v=Nwt69Nf_H5s)

(https://www.youtube.com/watch?v=Nwt69Nf_H5s)

Mini corsi

- **"Stereotipi, Emozioni, Linguaggi"** – ciclo di lezioni tematiche, rivolte agli studenti delle classi terze, quarte e quinte, da svolgersi in presenza presso gli istituti scolastici. Le lezioni includono tematiche chiave come:
 - Diritti costituzionali, sistemi affettivi di base e discriminazione di genere,
 - Linguaggio di Genere;
 - Parità di genere nelle STEM,
 - Inclusione sociale e linguaggi tecnici

Il programma prevede il contributo di docenti afferenti a Dipartimenti differenti e integrerà interventi accademici con approcci interattivi basati anche sulla tecnica del debating, sviluppando competenze critiche, comunicative e di problem solving.

Finalità:

- Promuovere la conoscenza dei diritti costituzionali in relazione all'inclusione e alla parità di genere.
- Sensibilizzare gli studenti sull'importanza dell'uguaglianza e della diversità in ambito sociale e professionale.
- Potenziare le capacità di analisi critica e dialogo costruttivo degli studenti

L'Università degli Studi di Brescia, parte attiva nel contrasto ai femminicidi, alle violenze di genere e a tutte le forme di discriminazione fuori e dentro l'Ateneo, mercoledì 20 marzo ha inaugurato la panchina rossa presso la sede di Ingegneria in via Branze, 38.

L'Università degli Studi di Brescia aderisce al Manifesto dell'Università Inclusiva predisposto da UNHCR - Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati. L'obiettivo è quello di favorire l'accesso dei rifugiati all'istruzione universitaria e alla ricerca, promuovendo allo stesso tempo l'integrazione sociale e la partecipazione attiva alla vita accademica e supportando il riconoscimento di titoli e qualifiche.

Iniziative del Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico nella prospettiva di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per il personale. Contribuisce inoltre al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni, anche proponendo iniziative di formazione per il personale docente.

CORSO DSA

Il corso di formazione rivolto a tutti i docenti dell'Università degli Studi di Brescia ha come obiettivo quello di fornire una panoramica generale su che cosa siano i Disturbi Specifici dell'Apprendimento, facendo anche un approfondimento sull'uso degli strumenti compensativi e misure dispensative che questi studenti e studentesse possono richiedere in sede d'esame.

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Partecipazione al gruppo di lavoro "benessere organizzativo" della rete nazionale dei CUG

Modalità degli incontri: online

Modalità di relazione con la Rete dei CUG: proposta del piano delle attività della Commissione all'Assemblea della Rete (attività annuale);

Incontri della Commissione BO:

Sottogruppi attivi:

1. Benessere organizzativo
2. Diversità e inclusione
3. Forme lavorative di conciliazione: lavoro agile e da remoto

Azione comune: Proposte di aggiornamento del format di relazione annuale del CUG, al fine di rendere più esplicite alcune informazioni inerenti i temi d'interesse della Commissione

Programma delle attività

Proposte del gruppo di lavoro che si occupa del Benessere organizzativo

Le principali proposte della Commissione che si occupa di Benessere organizzativo sono le seguenti:

1. Confronto sugli esiti delle indagini sul benessere: punti di forza e di criticità, modalità di monitoraggio delle azioni individuate per superare criticità, presenza dei risultati dell'indagine tra i criteri di valutazione della prestazione del dirigente;
2. Condivisione di pratiche esperienziali applicate nelle PP.AA. per promuovere il benessere individuale e organizzativo;
3. Condivisione delle prassi esistenti sul Nucleo di ascolto organizzato-Sportello di ascolto: modalità organizzative e funzionamento, risorse dedicate, risultati, relazioni con la Consigliera di Fiducia;
4. Collaborazione in eventi formativi e informativi sugli argomenti "pillole di benessere" con esperti del settore con cadenza mensile/bimestrale/trimestrale a seconda delle risorse disponibili - attività allargata ai CUG aderenti alla Rete.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: nomina rettorale

Tipologia di atto: DECRETO RETTORALE

Data: 01/04/2023

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

Dotazione euro:

€105000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€1500,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con fruizione della formazione organizzata dalla
specificazione degli argomenti oggetto rete nazionale dei CUG e dal COUNIPAR
di formazione:

Seminario "Garanzia dei diritti, tutela della
parità e contrasto alle discriminazioni:
dialoghi in ateneo"

Incontro della comunità universitaria con le
pacifiste dell'organizzazione Parents'

Circle/Families Forum

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : <https://www.unibs.it/it/ateneo/organizzazione/organ-di-ateneo/organ-ausiliari-di-ateneo/comitato-unico-di-garanzia-cug>

Spazio condiviso sulla piattaforma MS TEAMS

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
12

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera di fiducia
Figure professionali esperte

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
- 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 Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

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

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

Azioni di informazione e sensibilizzazione sui compiti e gli obiettivi del CUG

- seminario UNIVERSITÀ, CULTURA, CITTADINANZA, 15 novembre 2024, Sala Consiliare, Facoltà di MEDICINA

- Incontro della comunità universitaria con le pacifiste dell'organizzazione Parents' Circle/Families Forum, 2 ottobre 2024, Aula 4, Dipartimento di Giurisprudenza - Via Battaglie 58, Brescia

- Garanzia dei diritti, tutela della parità e contrasto alle discriminazioni: dialoghi in ateneo, 9 settembre 2024, Aula Magna Facoltà di Medicina - viale Europa 11, Brescia

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Ciclo di corsi per il personale docente, ricercatore e dottorandi

COMUNICAZIONE STRATEGICA

PUBLIC SPEAKING

PROBLEM SOLVING

GESTIONE RIUNIONI

LEADERSHIP

TIME MANAGEMENT

STRESS MANAGEMENT

DECISION MAKING

TEAM WORK

GESTIONE PROCESSI

Piani di formazione del personale

corsi di formazione "**Salute in ottica di genere**", proposti dal [Gruppo di Lavoro di Ateneo sulla Medicina Genere-Specifica](https://www.unibs.it/it/ateneo/organizzazione/altri-organismi-di-ateneo/gruppo-di-lavoro-sulla-medicina-genere-specifica) (<https://www.unibs.it/it/ateneo/organizzazione/altri-organismi-di-ateneo/gruppo-di-lavoro-sulla-medicina-genere-specifica>), costituito presso l'Università degli Studi di Brescia con Decreto Rettorale n. 357/2024

Corso 1 [La medicina genere-specifica](https://www.unibs.it/it/corso1-medicina-genere-specifica) (<https://www.unibs.it/it/corso1-medicina-genere-specifica>)

Corso 2 [Sicurezza e benessere sul lavoro: la prospettiva di genere](https://www.unibs.it/it/corso2-sicurezza-sul-lavoro) (<https://www.unibs.it/it/corso2-sicurezza-sul-lavoro>)

Corso 3 [Promozione della salute e del benessere di genere nella gestione e organizzazione dell'impresa](https://www.unibs.it/it/corso3-promozione-salute-di-genere) (<https://www.unibs.it/it/corso3-promozione-salute-di-genere>)

diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione e attivazione indagine sul benessere organizzativo

9 - 20 OTTOBRE 2024 CASA DI CURA DOMUS SALUTIS BRESCIA

CORSO DI FORMAZIONE ALLA MEDIAZIONE UMANISTICA DEI CONFLITTI SECONDO JACQUELINE MORINEAU

So-stare nel conflitto: La Mediazione Umanistica un altro sguardo sul futuro

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-brescia-2025>