Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Udine - 2025

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_udi
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Universita' e Istituti di Istruzione Universitaria Pubblici
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2024

Piano Triennale 2024_2026_sezione 2.3.4

piano_azioni_positive_uni_udi-triennio_piano-triennale-2024_2026_sezione-234-anno_2024.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/uni_udi/piano-triennale-2024_2026_sezione-234/piano_azioni_positive_uni_udi-triennio_piano-triennale-2024_2026_sezione-234-anno_2024.pdf) (352.78 KB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 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	0	1	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo determinato	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	RICERCATORI UNIVERSITARI	0	0	8	28	20	0	0	8	17	11
Personale non dirigente	Professori associati – II fascia	0	18	69	64	52	0	8	32	43	30
Personale non dirigente	Professori ordinari + Professori straordinari tempo determinato art. 1 c. 12 L. 230/2005 – I fascia	0	0	10	50	74	0	0	3	26	21
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato tipo A	1	17	8	3	0	0	17	4	1	0
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato tipo B	0	20	15	1	0	0	11	5	2	0
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato tipo RTT	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	AREA DELLE ELEVATE PROFESSIONALITA'	0	0	1	1	1	0	0	4	8	1
Personale non dirigente	Area dei funzionari	1	4	6	26	13	2	14	13	47	13

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 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	AREA DEI COLLABORATORI	6	10	18	53	16	35	57	48	105	21
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPERATORI	0	2	4	4	4	0	0	1	4	0
Personale non dirigente	COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI	0	1	1	1	1	0	3	3	8	12
Totale personale		8	74	141	234	183	37	110	121	262	109
Totale % sul personale complessivo		0,63	5,79	11,02	18,30	14,31	2,89	8,60	9,46	20,48	8,52

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	**< 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	61	69	40	9	187	44,00	29,45	36	92	59	38	13	238	56,00	37,30
Tra 3 e 5 anni	0	11	17	14	5	47	50,00	7,40	0	10	13	17	7	47	50,00	7,37
Tra 5 e 10 anni	0	1	31	47	18	97	50,79	15,28	1	7	25	43	18	94	49,21	14,73
Superiore a 10 anni	0	1	24	130	149	304	54,00	47,87	0	1	24	163	71	259	46,00	40,60
Totale	8	74	141	231	181	635			37	110	121	261	109	638		
Totale %	0,63	5,81	11,08	18,15	14,22	49,88			2,91	8,64	9,51	20,50	8,56	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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
	Dottorato di ricerca	14	35,90	25	64,10	39	6,81
	Master di II livello	0	0,00	3	100,00	3	0,52
	Master di I livello	0	0,00	7	100,00	7	1,22
	Laurea magistrale	64	22,07	226	77,93	290	50,61

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
	Laurea	17	36,17	30	63,83	47	8,20
	Diploma di scuola superiore	55	35,26	101	64,74	156	27,23
	Inferiore al Diploma superiore	24	77,42	7	22,58	31	5,41
Totale personale		174		399		573	
Totale % sul personale complessivo		13,60		31,20		44,80	

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Si segnala quanto segue:

- con riferimento al personale tecnico-amministrativo emerge una maggior presenza femminile relativamente alle aree dei collaboratori, dei funzionari e delle Elevate Professionalità; mentre per quanto riguarda l'area degli operatori vi è una prevalenza maschile in quanto ricomprende il settore tecnico;
- 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

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	**< 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	6	15	28	78	35	162	32,34	93,10	37	68	57	139	38	339	67,66	84,96
Part Time >50%	0	1	2	4	0	7	11,86	4,02	0	5	11	28	8	52	88,14	13,03
Part Time ≤50%	1	1	0	3	0	5	38,46	2,87	0	1	1	5	1	8	61,54	2,01
Totale	7	17	30	85	35	174			37	74	69	172	47	399		
Totale %	1,22	2,97	5,24	14,83	6,11	30,37			6,46	12,91	12,04	30,02	8,20	69,63		

(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

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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)
Telelavoro	0	1	0	2	0	3	30,00	3,49	0	1	3	3	0	7	70,00	2,07
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	2	0	7	0	9	13,85	10,47	0	6	11	33	6	56	86,15	16,57
Personale che fruisce del lavoro da remoto	2	5	11	35	5	58	20,28	67,44	19	53	39	97	20	228	79,72	67,46
Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	3	8	4	15	36,59	17,44	1	2	5	15	3	26	63,41	7,69
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	0	1	0	1	4,55	1,16	0	4	10	6	1	21	95,45	6,21
Totale	2	8	14	53	9	86			20	66	68	154	30	338		
Totale %	0,47	1,89	3,30	12,50	2,12	20,28			4,72	15,57	16,04	36,32	7,08	79,72		

(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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	302	26,44	840	73,56	1142	44,38
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	12	1,17	1017	98,83	1029	39,99
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	34	9,74	315	90,26	349	13,56
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	7	13,21	46	86,79	53	2,06
Totale permessi	355	13,80	2218	86,20	2573	

(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 i permessi ex lege 104/1992 ad ore e giornalieri sono utilizzati anche dagli uomini. Relativamente ai congedi parentali orari, si segnala per il 2024 la novità di richieste di fruizione da parte della componente maschile, anche se in misura limitata.

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

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

Iniziativa 1. Pubblicazione del **Bilancio di Genere 2022 e 2023** 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 2024-2025**, il documento programmatico per il raggiungimento dell'equilibrio di genere nella Comunità accademica. Disponibile in pdf open access e liberamente scaricabile 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: - **quarta 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 2023-2024; - **terza 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 2023-2024;

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 dal 28 agosto al 1° settembre 2024 dal titolo "Storie d'amore. Legami dentro e oltre il patriarcato" - 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 2019/2020 al 2022/23 o che sono titolari di borsa di ricerca o assegniste/i di ricerca. - Costo: 900,00 € - prevista nel Piano triennale di azioni positive e del Gender Equality Plan – anno accademico 2023-2024;

Iniziativa 5. Bando per assegnazione borsa di studio con riguardo alle tematiche di genere. Azione prevista nel Piano triennale di azioni positive e del Gender Equality Plan;

Iniziativa 6. Primo ciclo di film del CineCUG intitolato: Per immagini, Genere, inclusività, rappresentazioni. Questo primo ciclo ha avuto come tema: Generi di età. Età e gender nel cinema europeo contemporaneo – azione prevista dal Piano delle azioni positive e dal Gender Equality Plan;

Iniziativa 7. Sono stati organizzati i seguenti eventi:

Incontro di apertura del 23 gennaio 2024 del progetto International Platform on Obstetric Violence - An innovative tool for a respectful maternity and childbirth care. (European Union's Horizon– Marie Sklodowska Curie Action– 2022– Staff Exchange under the Grant Agreement no. 10113014); Seminario di studi del 29 gennaio 2024 dedicato a Genere e archivi: governare le scritture, costruire la memoria; Evento di promozione del progetto NERD? (Non è Roba per Donne?) del 27 febbraio 2024; X Edizione del progetto Coding Girl;

Iniziativa 8. L'illuminazione di rosso di Palazzo Florio in occasione della **Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne** (25 novembre) – 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 previste dal Piano delle azioni positive 2023 - 2025 e dal Gender Equality Plan 2024 - 2025 sono state avviate nei tempi stabiliti.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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	38	24	15	77	18,92	3,07	0	0	74	221	35	330	81,08	3,77
Cat. D Formazione obbligatoria/facoltativa del personale tecnico-amministrativo	6	37	209	515	138	905	31,45	36,10	5	306	195	1212	255	1973	68,55	22,56
Cat. C Formazione obbligatoria/facoltativa del personale tecnico-amministrativo	90	330	507	492	103	1522	19,12	60,71	861	2101	1252	1925	299	6438	80,88	73,62
Cat. B Formazione obbligatoria/facoltativa del personale tecnico-amministrativo	0	0	0	3	0	3	42,86	0,12	0	0	0	4	0	4	57,14	0,05
Totale ore	96	367	754	1034	256	2507			866	2407	1521	3362	589	8745		
Totale ore %	0,85	3,26	6,70	9,19	2,28	22,28			7,70	21,39	13,52	29,88	5,23	77,72		

(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 2022 e 2023 in forma cartacea e pdf open access è disponibile e liberamente scaricabile dal sito del CUG; la relativa azione è prevista nel Piano triennale di azioni positive e nel Gender Equality Plan;

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**	**Presidente**
commissioni reclutamento personale docente	189	60,58	123	39,42	312	73,76	
Reclutamento di personale tecnico amministrativo	44	39,64	67	60,36	111	26,24	
Totale personale	233		190		423		
Totale % sul personale complessivo	18,22		14,86		33,07		

(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	€50223,00	€50928,90	€ 705,90	1,39
PROFESSORI ORDINARI	€58352,80	€55807,20	€ -2545,60	-4,56
PROFESSORI ASSOCIATI	€41570,40	€40645,10	€ -925,30	-2,28
RICERCATORI UNIVERSITARI	€35134,00	€35730,80	€ 596,80	1,67
Ricercatori a tempo determinato	€30637,70	€29506,10	€ -1131,60	-3,84
AREA DELLE ELEVATE PROFESSIONALITA'	€30181,90	€29530,80	€ -651,10	-2,20
Area dei funzionari	€25320,50	€25161,90	€ -158,60	-0,63
AREA DEI COLLABORATORI	€21961,70	€21915,60	€ -46,10	-0,21
AREA DEGLI OPERATORI	€20160,50	€21979,80	€ 1819,30	8,28
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI	€21702,20	€23904,20	€ 2202,00	9,21

Come per gli anni passati, si segnala che il calcolo del differenziale retributivo sulla base dei valori netti porta a delle considerazioni non corrette. Il valore netto, infatti, dipende dalle aliquote fiscali e dalle detrazioni applicabili al singolo e quindi è un dato compromesso.
A nostro parere, sarebbe più corretto verificare i differenziali retributivi sulla base della retribuzione lorda annua.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:	Sì

Si, sono stati effettuate ma solo per il personale tecnico-amministrativo e non per la componente dei docenti e ricercatori

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo:	No
Sportelli d'ascolto:	No
Sportelli di counselling:	No
Codici etici:	Sì
Codici di condotta:	Sì
Codici di comportamento:	Sì

Il Codice Etico e di comportamento è reperibile alla seguente pagina:
https://www.uniud.it/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, del Rettore e delle rappresentanze sindacali
Tipologia di atto:	Nomina tramite Decreto Rettorale
Data:	27/10/2023
Organo sottoscrittore:	Rettore
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	Sì

Dotazione euro:
€10000,00
Risorse destinate alla formazione dei/delle component:
€0,00

Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	corso interdisciplinare e interdipartimentale su Pari Opportunità e Inclusione, corso interdisciplinare per studenti dei corsi di L, LM a ciclo unico dell'Area Medica e di Biotecnologie, lezioni a dottorandi su studi di genere e medicina personalizzata
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	sito web e contatto e mail: https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud-organizzazione/organi-ateneo/altri-organi/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?: No

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- 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
- 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
- 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

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, ma solo in piccola 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' stato elaborato ed è in corso di pubblicazione il bilancio di genere per gli anni 2022 e 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 oppure di allattamento (Quiet Spaces). Individuati gli spazi adatti, è stato avviato l'allestimento dei medesimi.

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Il CUG ha realizzato una rassegna cinematografica libera e gratuita, rivolta alla comunità accademica e a cittadini e

cittadine, che ha offerto un punto di vista originale su come l'età sia rappresentata nel cinema contemporaneo in Europa in relazione al genere.
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 2024 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.
Le azioni e i progetti previsti nel Piano triennale delle azioni positive 2023/2025 e nel Gender Equality Plan del 2024/2025 sono stati quasi interamente realizzati e portati a termine nei tempi preventivati, tranne alcune azioni che verranno finalizzate nel 2025.
L'attività di comunicazione è stata intensa ed efficace, sia utilizzando il sito web del CUG (costantemente aggiornato e attualmente in fase di miglioramento) www.uniud.it/cug sia lo strumento dell'invio diretto di email tramite URP alle categorie interessate (componente studentesca, docente, PTA).
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-2025*