



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Udine - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Università 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:	Università e Istituti di Istruzione Universitaria Pubblici
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2025

Piano triennale delle azioni positive
2024-2026

[piano_azioni_positive_uni_udi-triennio_piano-triennale-delle-azioni-positive-2024-2026-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale-delle-azioni-positive-2024-2026-anno_2025.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale-delle-azioni-positive-2024-2026-anno_2025.pdf) (5.32 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 non generale	Dirigente di ruolo	0	0	0	1	1	0	0	1	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	6	21	21	0	0	4	17	10
Personale non dirigente	Professori associati – II fascia	0	26	69	66	52	0	12	33	43	31
Personale non dirigente	Professori ordinari + Professori straordinari tempo determinato art. 1 c. 12 L. 230/2005 – I fascia	0	0	4	54	80	0	0	1	29	24
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato tipo A	0	17	6	3	0	0	10	3	1	0
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato tipo B	0	16	5	3	0	0	11	7	1	0
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato RTT	0	2	1	0	0	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	Area delle elevate professionalità	0	0	0	3	3	0	0	1	6	5
Personale non dirigente	Area dei funzionari	3	4	9	27	17	4	19	19	63	18
Personale non dirigente	Area dei collaboratori	7	15	13	43	19	39	59	42	86	27
Personale non dirigente	Area degli Operatori	0	2	3	2	2	0	0	1	2	0

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	collaboratori ed esperti linguistici	0	1	1	1	1	0	4	4	6	10
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Tecnologo a t.det. art. 24-bis Legge 240/2010 equip. D3	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale personale		10	84	117	227	196	43	116	116	255	125
Totale % sul personale complessivo		0,78	6,52	9,08	17,61	15,21	3,34	9,00	9,00	19,78	9,70

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	10	64	48	60	17	199	45,54	31,59	41	76	53	52	16	238	54,46	36,45
Tra 3 e 5 anni	0	17	31	26	10	84	44,68	13,33	2	33	28	31	10	104	55,32	15,93
Tra 5 e 10 anni	0	2	22	35	20	79	52,67	12,54	0	5	19	34	13	71	47,33	10,87
Superiore a 10 anni	0	1	16	103	148	268	52,76	42,54	0	2	15	137	86	240	47,24	36,75
Totale	10	84	117	224	195	630			43	116	115	254	125	653		
Totale %	0,78	6,55	9,12	17,46	15,20	49,10			3,35	9,04	8,96	19,80	9,74	50,90		

⁽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⁾
	Diploma di scuola superiore	53	34,64	100	65,36	153	25,80
	Dottorato di ricerca	16	37,21	27	62,79	43	7,25
	Inferiore al Diploma superiore	20	74,07	7	25,93	27	4,55
	Laurea magistrale	70	22,95	235	77,05	305	51,43

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
	Laurea	19	34,55	36	65,45	55	9,27
	Master di I livello	0	0,00	7	100,00	7	1,18
	Master di II livello	0	0,00	3	100,00	3	0,51
Totale personale		178		415		593	
Totale % sul personale complessivo		13,81		32,20		46,00	

⁽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 (divario maggiormente accentuato nell'ambito delle discipline STEM)

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	9	21	25	71	41	167	31,57	93,82	41	79	56	133	53	362	68,43	87,23
Part Time ≤50%	1	1	0	2	1	5	33,33	2,81	0	2	3	5	0	10	66,67	2,41
Part Time >50%	0	1	1	4	0	6	12,24	3,37	2	1	8	25	7	43	87,76	10,36
Totale	10	23	26	77	42	178			43	82	67	163	60	415		
Totale %	1,69	3,88	4,38	12,98	7,08	30,02			7,25	13,83	11,30	27,49	10,12	69,98		

⁽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⁾
Telelavoro	0	1	0	2	0	3	33,33	3,57	0	0	2	3	1	6	66,67	1,83
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	1	0	4	1	6	10,91	7,14	0	7	11	27	4	49	89,09	14,94
Personale che fruisce di orari flessibili	0	1	0	1	1	3	13,04	3,57	1	2	7	8	2	20	86,96	6,10
Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	4	8	3	15	33,33	17,86	1	2	5	15	7	30	66,67	9,15
Personale che fruisce del lavoro da remoto	1	6	9	33	8	57	20,36	67,86	16	51	37	92	27	223	79,64	67,99
Totale	1	9	13	48	13	84			18	62	62	145	41	328		
Totale %	0,24	2,18	3,16	11,65	3,16	20,39			4,37	15,05	15,05	35,19	9,95	79,61		

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

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

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

La flessibilità oraria, il telelavoro, il lavoro agile ed il part time sono maggiormente richiesti o comunque utilizzati dalla componente femminile, che costituisce in numeri assoluti la maggioranza del personale tecnico-amministrativo.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	72	9,85	659	90,15	731	29,68
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	2	7,69	24	92,31	26	1,06
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	247	23,68	796	76,32	1043	42,35
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	104	15,69	559	84,31	663	26,92
Totale permessi	425	17,26	2038	82,74	2463	

⁽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 giornalieri sono utilizzati anche dagli uomini (rispetto al 2024 si registra un leggero calo di tali permessi sia a carico della componente maschile che femminile). In riferimento ai permessi giornalieri per congedi parentali fruiti si segnala un raddoppio del valore complessivo (731 permessi totali nel 2025 vs 349 permessi nel 2024), derivante da un aumento dei permessi sia da parte della componente femminile che maschile.

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a Sì
redigere il Bilancio di genere?:

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

Iniziativa 1. Sono stati organizzati i seguenti corsi previsti nel Piano triennale di azioni positive e del Gender Equality Plan: - **quinta 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 2024-2025; - **quinta 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 2024-2025;

Iniziativa 2. Finanziamento 2 borse di studio del valore massimo di 450,00 cadauna per l'iscrizione alla Scuola Estiva della Società Italiana delle Storiche (SIS). La Scuola Estiva si è svolta a Firenze dal 27 al 31 agosto 2025 presso il Centro Studi CISL, dal titolo "Pensare e agire la pace. Idee, azioni e tensioni nei movimenti delle donne tra XX e XXI secolo".- prevista nel Piano triennale di azioni positive e del Gender Equality Plan - anno accademico 2024-2025;

Iniziativa 3. 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 4. Secondo ciclo di film del CineCUG intitolato "GASLIGHTING. POTERE, GENERE, VISIONI". Tre film per riflettere sull'abuso e la manipolazione psicologica - azione prevista dal Piano delle azioni positive e dal Gender Equality Plan;

Iniziativa 5. Sono stati organizzati i seguenti eventi:

- Evento "Donne che fanno la scienza" - per celebrare la Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza e la Giornata internazionale dei diritti delle donne - 28 febbraio 2025;
- Ciclo seminari online - "Cambiamento, parità e inclusione: le parole per dirlo" - 5, 12 e 19 giugno 2025 - azione prevista dal Piano delle azioni positive e dal Gender Equality Plan;
- Primo appuntamento online del Task 1.4 "Inclusion, gender, equality and diversity" - L'obiettivo dell'incontro è promuovere la cultura dell'inclusione e la valorizzazione delle diversità.

Iniziativa 6. 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 7. Completamento della prima Quiet Room di Palazzo Antonini - l'inaugurazione è avvenuta il 28 maggio 2025 - azione prevista dal Piano delle azioni positive e dal Gender Equality Plan.

Le azioni previste dal Piano delle azioni positive 2024 - 2026 e dal Gender Equality Plan 2025 - 2026 sono state avviate nei tempi stabiliti. L'attività di comunicazione è stata intensa ed efficace, sia utilizzando le pagine web del sito di Ateneo dedicate al CUG sia mediante invio diretto di email tramite Ufficio Relazione con il Pubblico alle categorie interessate (componente studentesca, docente, PTA) e mediante pubblicazione su QuiUNIUD, e-magazine di Ateneo, e il canale YouTube PlayUNIUD nella playlist dedicata.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Cat. B Formazione obbligatoria/facoltativa del personale tecnico-amministrativo	0	6	9	10	3	28	38,36	0,74	0	0	3	42	0	45	61,64	0,38
Cat. C Formazione obbligatoria/facoltativa del personale tecnico-amministrativo	87	346	407	767	244	1851	21,19	48,62	799	1434	1299	2686	667	6885	78,81	58,86
Cat. D Formazione obbligatoria/facoltativa del personale tecnico-amministrativo	50	98	90	890	464	1592	27,73	41,82	28	521	373	2751	477	4150	72,27	35,48
Cat. EP Formazione obbligatoria/facoltativa del personale tecnico-amministrativo	0	0	0	251	85	336	35,22	8,83	0	0	102	265	251	618	64,78	5,28
Totale ore	137	450	506	1918	796	3807			827	1955	1777	5744	1395	11698		
Totale ore %	0,88	2,90	3,26	12,37	5,13	24,55			5,33	12,61	11,46	37,05	9,00	75,45		

⁽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

Redazione del **Bilancio di Genere 2024** in forma pdf open access, resa disponibile e liberamente scaricabile dal sito del CUG - prevista nel Piano triennale di azioni positive e del Gender Equality Plan 2025-2026; una sintesi del bilancio è stata pubblicata anche in forma cartacea come parte integrante del Rendiconto Sociale 2024-2025 e presentata in occasione dell'inaugurazione dell'anno accademico 2025-2026.

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⁾	
Reclutamento di personale tecnico amministrativo	54	46,55	62	53,45	116	30,77	

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Commissione reclutamento personale docente	166	63,60	95	36,40	261	69,23	
Totale personale	220		157		377		
Totale % sul personale complessivo	17,07		12,18		29,25		

⁽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 %
operatori	€19294,00	€19150,40	€ -143,60	-0,75
Area dei collaboratori	€22222,20	€22034,60	€ -187,60	-0,85
funzionari	€25295,30	€25297,30	€ 2,00	0,01
Area delle elevate professionalità	€31253,50	€30285,00	€ -968,50	-3,20
dirigenti	€48050,90	€46299,00	€ -1751,90	-3,78
Lettore di madre lingua	€21993,50	€23880,90	€ 1887,40	7,90
PO - Professori Ordinari	€59996,90	€56154,40	€ -3842,50	-6,84
PA - Professori Associati	€40859,40	€41057,60	€ 198,20	0,48
RICERCATORI UNIVERSITARI	€34892,60	€35663,00	€ 770,40	2,16
Ricercatori a tempo determinato	€30807,70	€30153,90	€ -653,80	-2,17
Tecnologo a t.det. art. 24-bis Legge 240/2010 equip. D3	€24510,20	€0,00	€ -24510,20	--

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

Sì, 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 componenti:

€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/organizational-ateneo/altriorgani/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?

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- 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

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)

E' stato elaborato il bilancio di genere per l'anno 2024, una sintesi del bilancio è stata pubblicata in forma on line e anche in forma cartacea come parte integrante del Rendiconto Sociale 2024-2025 in occasione dell'inaugurazione dell'anno accademico 2025-2026; la versione completa del bilancio di genere 2024 è accessibile e liberamente scaricabile tramite le pagine del sito di Ateneo dedicate al CUG (pagine attualmente in revisione).

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Completamento delle Quiet Rooms - l'inaugurazione è avvenuta il 28 maggio 2025. Le stanze si trovano nelle sedi udinesi di Uniud, poli umanistico, giuridico, economico e scientifico (Antonini, Rizzi, Toppo-Wassermann, Tomadini, DISG, Blanchini). Quiet rooms, spazi che l'Ateneo ha ideato e riservato a studentesse, studenti, ospiti dell'Università e a chi non dispone di una sua stanza e necessita di un momento di riservatezza per necessità personali.

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 2025 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 previste dal Piano delle azioni positive 2024 - 2026 e dal Gender Equality Plan 2025 - 2026 sono state avviate e quasi interamente realizzate e portate a termine nei tempi preventivati, tranne alcune azioni che verranno finalizzate nel 2026.

L'attività di comunicazione è stata intensa ed efficace, sia utilizzando le pagine web del sito di Ateneo dedicate al CUG sia mediante invio diretto di email tramite Ufficio Relazione con il Pubblico alle categorie interessate (componente studentesca, docente, PTA) e mediante pubblicazione su QuiUNIUD, e-magazine di Ateneo, e il canale YouTube PlayUNIUD nella playlist dedicata.

Le attività realizzate dal CUG sono consultabili alle pagine web dedicate del sito di Ateneo: www.uniud.it/cug

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-udine-2026>