



Sintesi delle attività svolte dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere lavorativo e contro le discriminazioni CUG UNIRC

Periodo Maggio 2020-Maggio 2024

II CUG UNIRC

COMPOSIZIONE 2020-2024

Presidente: Daniela D. Porcino

-Componenti effettivi

Amministr.: Anna Maria Belvedere, Lucio Bonaccorsi,
Concettina Marino, **O.O.S.S.:** Amelia Canale, Anna De
Angelis, Maria Tortorella,

-Componenti supplenti

Amministr.: Rossella Marzullo, Melchiorre Monaca
O.O.S.S. : Antonella Molinaro

PRESIDENTE



COMPONENTI EFFETTIVI



COMPONENTI SUPPLENTI



Il CUG



COMPITI

- **PROPOSITIVI** → **Avanza proposte** (es. PAP)
- **CONSULTIVI** → **pareri** sui:
 - ✓ progetti di riorganizzazione dell'amministrazione;
 - ✓ piani di formazione del personale;
 - ✓ forme di flessibilità lavorativa;
 - ✓ interventi di conciliazione;
 - ✓ criteri di valutazione del personale.
- **VERIFICA E MONITORAGGIO**
 - ✓ stato di attuazione del Piano di azioni positive;
 - ✓ sensori delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione.

Formazione specifica rivolta ai componenti del CUG

- Webinar su: **“La certificazione della parità di genere in Italia”** 17 luglio 2023, organizzato da UNIMORE, Noi Rete Donne
- Webinar su **“CUG e potere di verifica: impostare l'indagine di Clima”**, 24 Febbraio 2021, organizzato da Formel s.r.l.
- Webinar su **“Il Comitato Unico di Garanzia e la relazione sulla situazione del personale: nuovi strumenti di lavoro dal Portale CUG”**, 24 marzo 2021, organizzato da Synergia s.r.l.
- - Webinar su **“Azioni positive e bilancio di genere per un CUG efficace”**, 26 maggio 2020, organizzato da Synergia s.r.l.

Proposta e predisposizione del primo Piano di azioni positive 2021-23 UNIRC

Rif. Normativo → Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (art. 48-
"Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni")

Rivolto a tutta la comunità dell'Ateneo (personale docente e ricercatore, tecnico-amministrativo e bibliotecario, componente studentesca)

FINALITÀ DELLE AZIONI POSITIVE

Misure dirette e specifiche atte a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione delle pari opportunità, promuovendo il benessere organizzativo, la cultura di genere ed il rispetto del principio di non discriminazione

Linee di intervento del Piano di azioni positive 2021-23

1. Rafforzamento e coordinamento dei servizi di ateneo in tema di pari opportunità, inclusione benessere lavorativo

3. Piano per la parità di genere (GEP)

2. Migliorare il benessere lavorativo ed organizzativo del personale complessivo, favorendo al meglio la conciliazione tra vita lavorativa e vita personale e familiare

4. Rafforzamento del ruolo del CUG e della collaborazione con altri organismi

La relazione sulla situazione del personale

❑ **Scadenza:** 30 Marzo di ogni anno

❑ **Finalità:**

1. fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione
2. Verifica dello stato di attuazione del Piano di azioni positive

La relazione è trasmessa anche al Nucleo di valutazione

Analisi di contesto: dati sul personale,
componente studentesca e governance

Dati sul personale tecnico-amministrativo e bibliotecario

- ❑ **La distribuzione** del personale tecnico-amministrativo mostra un **equilibrio di genere** (86 unità di donne vs. 80 degli uomini)
- ❑ **La classe di età numericamente più significativa è quella da 51-60** anni sia per gli uomini che per le donne, a segnalare un fenomeno di invecchiamento della popolazione complessiva dei dipendenti;
- ❑ **la permanenza nel profilo e ruolo è per il 78% del personale superiore a 10 anni**, a significare che le progressioni di carriera negli ultimi 10 anni sono state molto limitate e si sono concentrate nell'ultimo anno, considerazione che la percentuale riferita all'anno precedente (2022) era 90%.

Dati al 31/12/2023

Dati sul personale docente e ricercatore focus sulle carriere



Ordinari

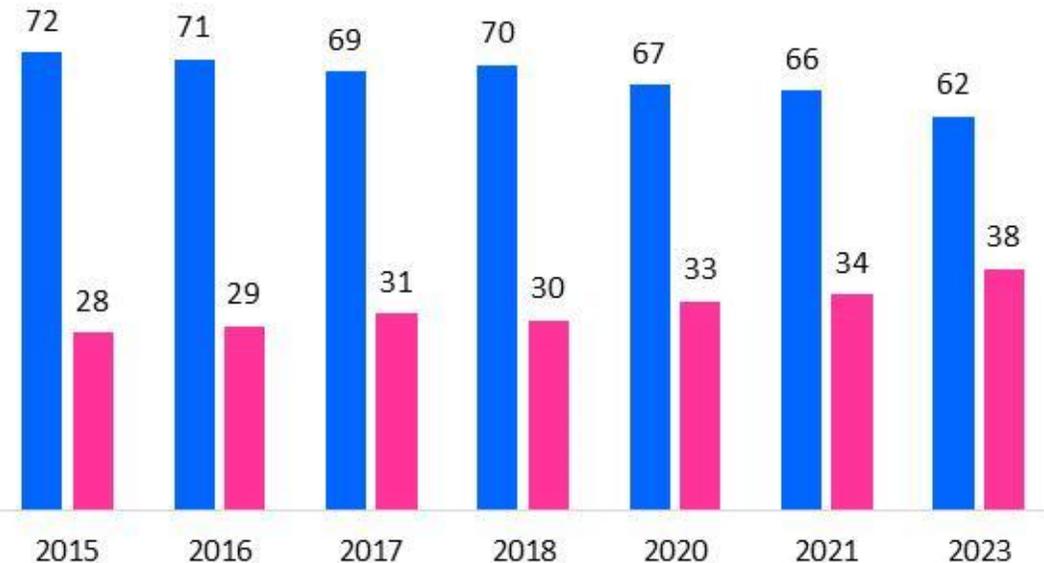
Dati al 31/12/2023

■ % uomini ■ % donne



Associati

■ % uomini ■ % donne

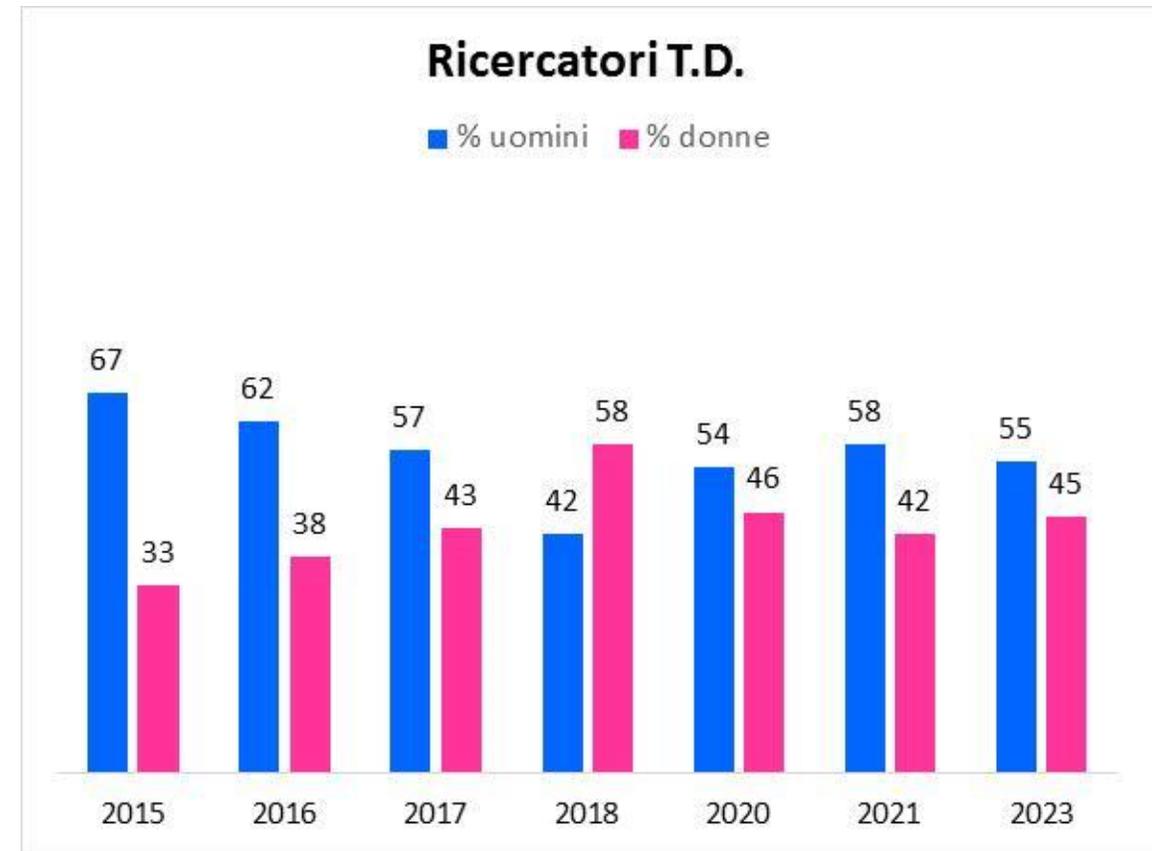
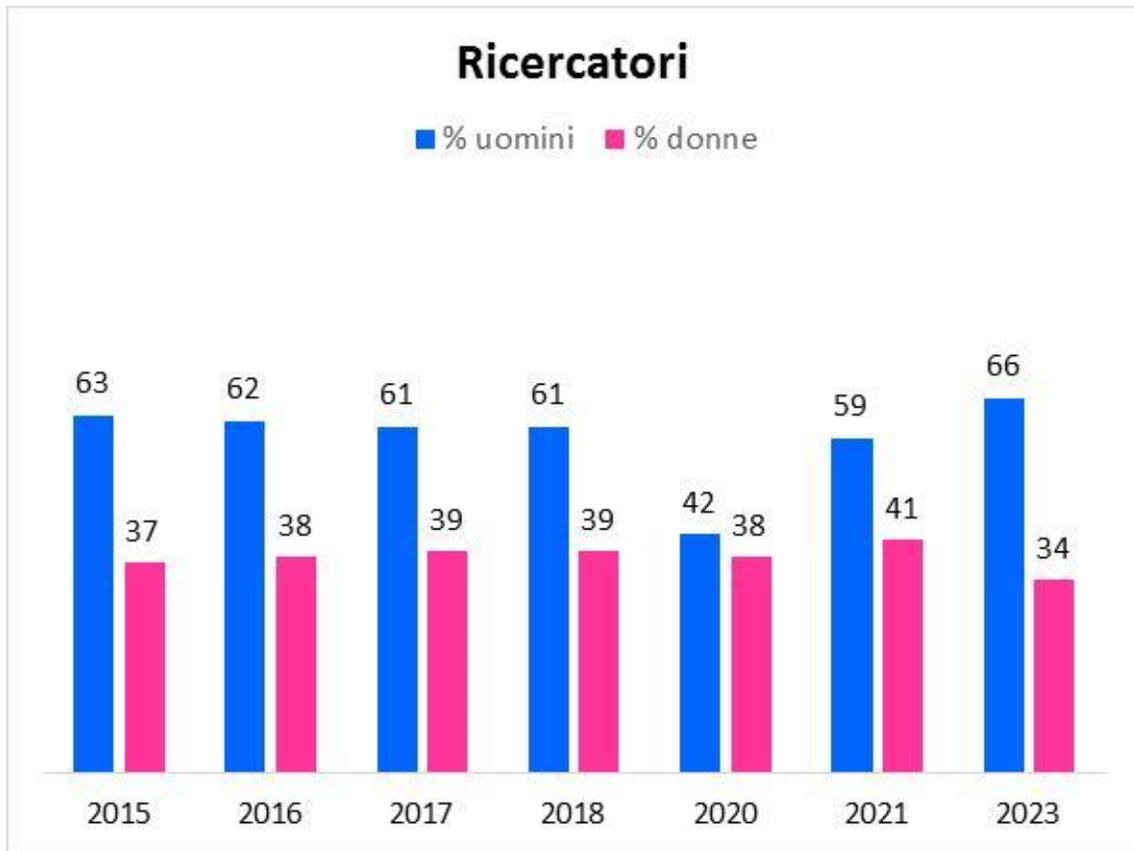


Sotto-rappresentanza delle donne nei ruoli accademici più elevati → % inferiore alla media nazionale

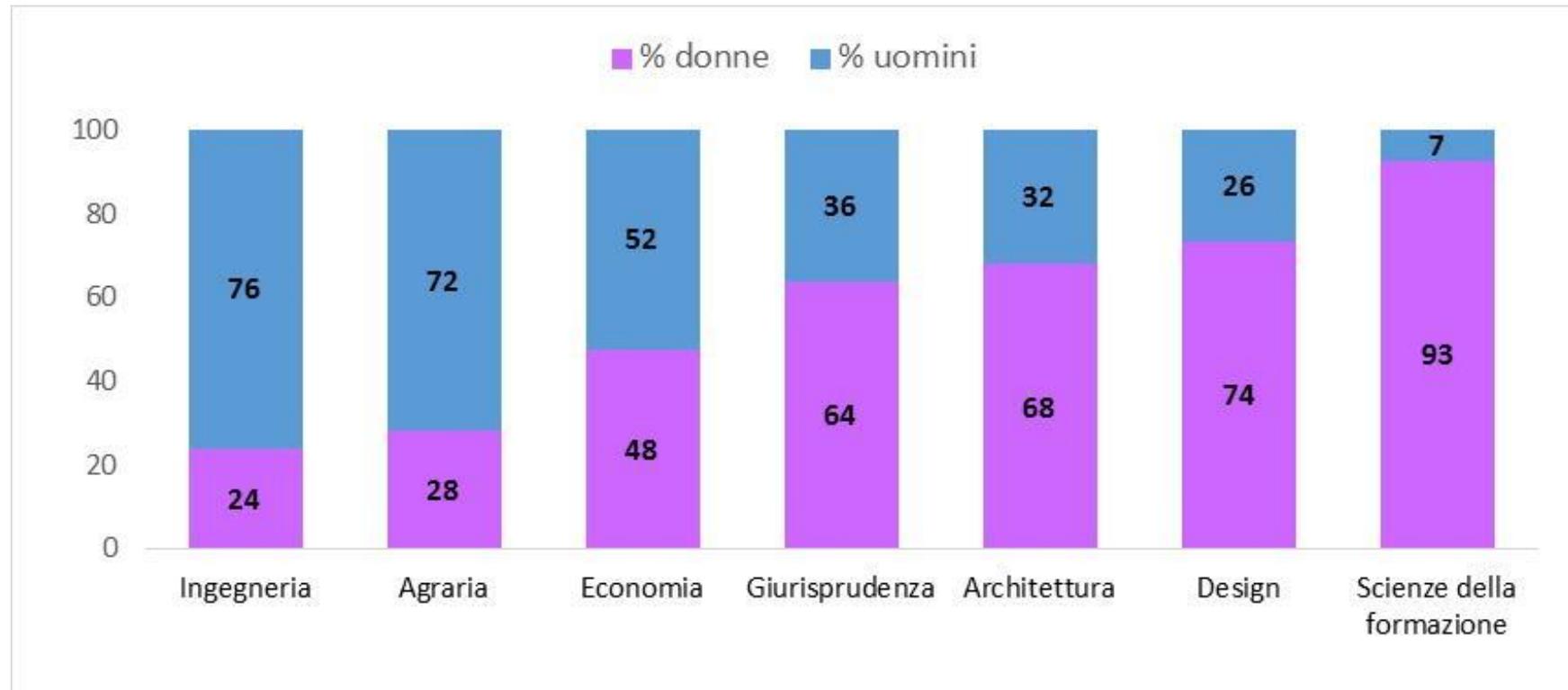
Dati sul personale docente e ricercatore focus sulle carriere



Dati al 31/12/2023



Partecipazione ai corsi di studio



Composizione percentuale della componente studentesca iscritta ai corsi attivi in Ateneo al 31/12/2023

Rappresentatività di genere nei ruoli decisionali e di responsab.



	Uomini(%)	Donne (%)
Direzione Dipartimentale	100	0
Senato Accademico	75	25
Consiglio di Amm.	70	30
Prorettori/ttrici	67	33

Il genere femminile è il meno rappresentato in tutti i ruoli/incarichi di responsabilità e decisionali

Benessere lavorativo
ed organizzativo



Indagine sul benessere lavorativo del personale tecnico- amministrativo

L'indagine è stata condotta nel periodo *Febbraio-Marzo 2022*.

- ✓ **Proposta, formulazione e presentazione dei risultati: CUG**
- ✓ **Implementazione ed elaborazione dei risultati: Area Sistemi Informativi e Statistica di Ateneo**

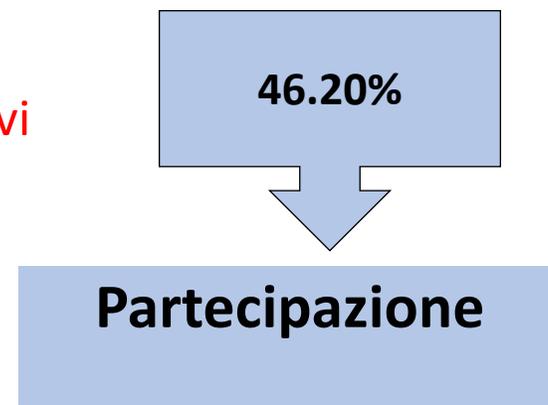
Il questionario è strutturato in:

Parte 1 - Benessere organizzativo

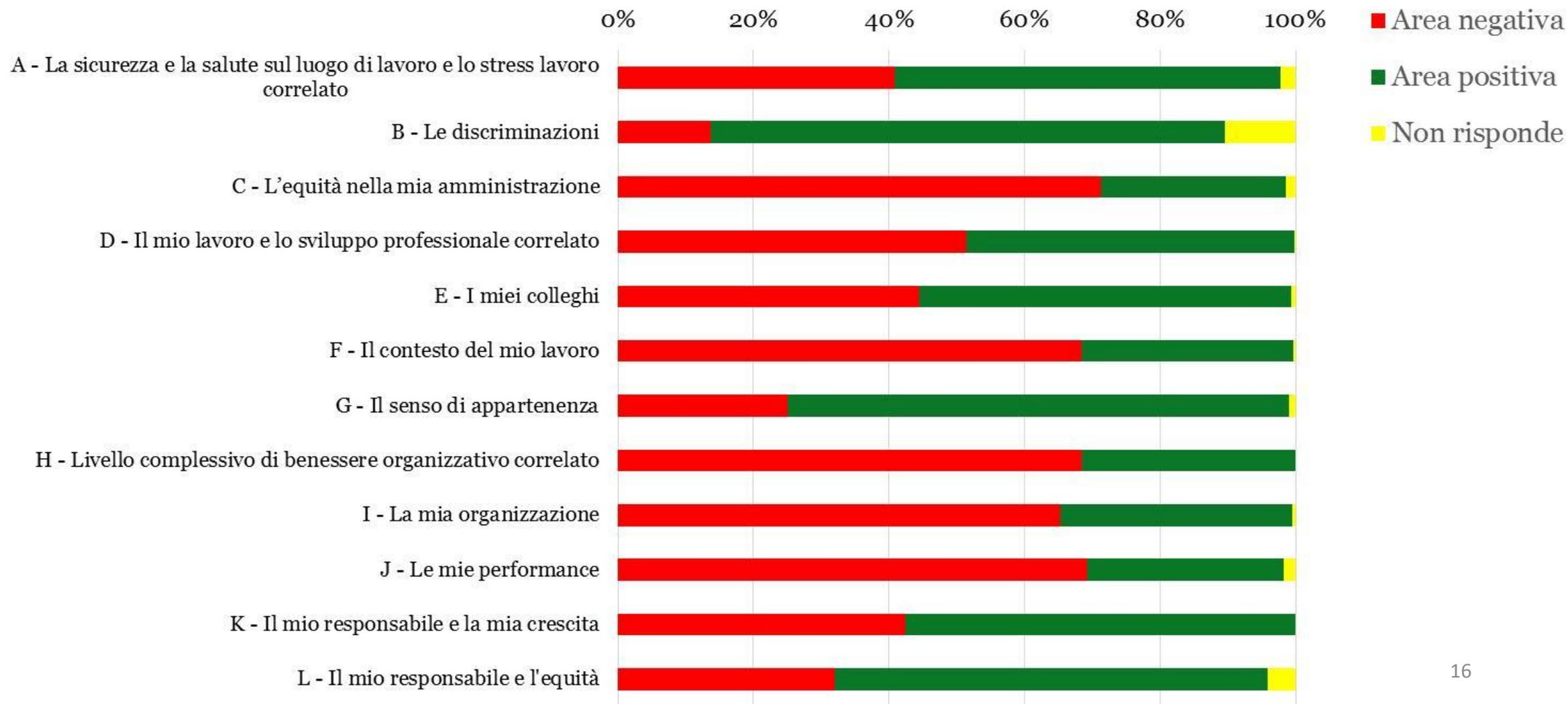
- **Grado di valutazione del sistema di condivisione**
- **Valutazione del superiore gerarchico**

**Parte 2 - Valutazione dello Smart-working sperimentato
in Ateneo**

Parte 3 - Dati anagrafici



Esiti-Riepilogo aree



Ambiti in cui si osserva un'area positiva >50%: 6/11

- *La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro*
- *Le discriminazioni*
- *I miei colleghi*
- *Il senso di appartenenza*
- *Il mio responsabile e la mia crescita*
- *Il mio responsabile e l'equità*

Ambiti in cui si osserva un'area negativa >50%: 5/11

- *L'equità nella mia amministrazione*
- *Il mio lavoro e lo sviluppo professionale*
- *Il contesto del mio lavoro*
- *La mia organizzazione*
- *Le mie performance*

BENESSERE LAVORATIVO

- **Corsi sul tema del benessere lavorativo** rivolti al personale tutto dell' Ateneo, e **monitoraggio** periodico mediante indagini di clima.
- **Attivazione di uno "Sportello/Spazio di ascolto"**, aperto a tutto il personale e agli studenti/esse, per potenziare i canali comunicativi e di ascolto in merito alle possibili situazioni di malessere nell'ambiente di studio e di lavoro, disagio nel contesto organizzativo, stress-lavoro correlato, prevedendo una o piu' figure specificatamente preposte al servizio, anche in chiave associata con altri enti (PREVISTO NEL PAP UNIRC).



Proposta di corsi formativi sul benessere lavorativo

- ❑ *Corso di formazione (in presenza) rivolto al PTAB dell'Ateneo dal titolo: **"Comunicazione empatica per il benessere lavorativo"**, Formatrice Anna Maria Carbone,, Proposto dal **CUG** ed organizzato in sinergia con l'Amministrazione dell'Ateneo*
- ✓ I modulo, 26 Maggio 2023 (108 partecipanti)
- ✓ II modulo, 30 Aprile 2024 (120 partecipanti)

Proposta di corsi formativi sul benessere lavorativo



Corso formativo, 30/04/2024

Conciliazione vita - lavoro



Valutazione dello Smart- working sperimentato in ateneo dal PTAB

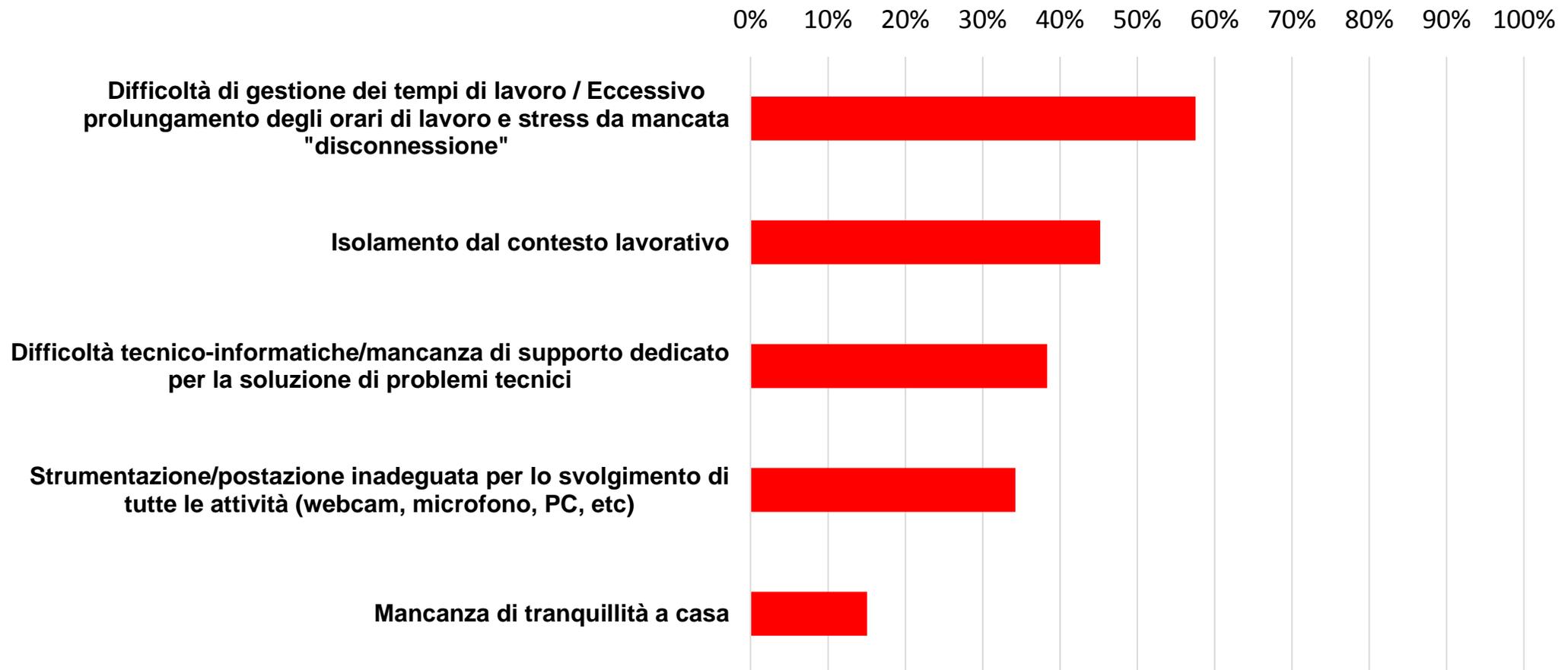
→ Risultati del questionario 2022

- **VANTAGGI**
- **LIMITAZIONI/CRITICITA'**
- **LIVELLO COMPLESSIVO DI SODDISFAZIONE**

- VANTAGGI**

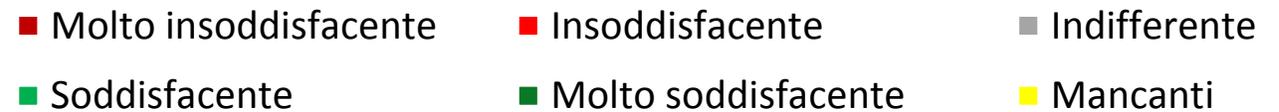
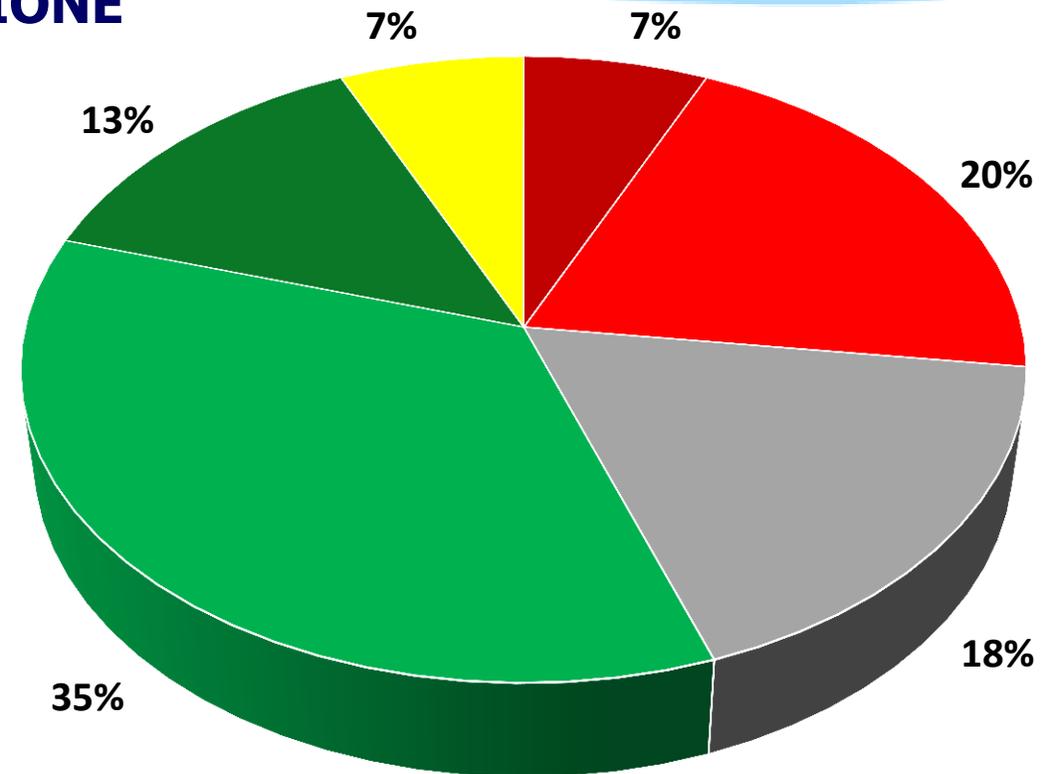


- LIMITAZIONI/CRITICITA'**



- LIVELLO COMPLESSIVO DI SODDISFAZIONE**

Come valuta l'esperienza del lavoro agile?



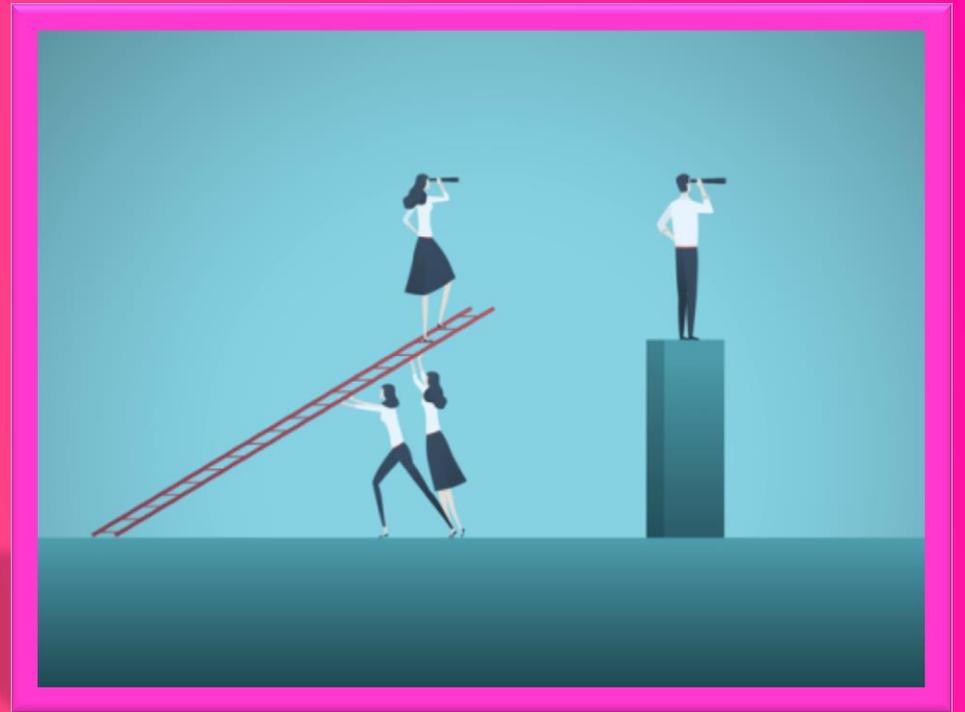
REGOLAMENTO PER L'ESECUZIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN MODALITÀ LAVORO AGILE DEL PTAB (DR n.260 del 06.09.2023)

- Periodo di sperimentazione → Ottobre 2023-Gennaio 2024
- Osservazioni e proposte avanzate dal **CUG** e recepite dall'Amministrazione
- L'attività di monitoraggio circa l'andamento del lavoro agile ed il suo impatto sull'organizzazione di vita dei dipendenti sarà svolta dal Comitato Unico di Garanzia (*Osservatorio del Lavoro agile*).

PARERI ESPRESSI DAL CUG

- Bozza del *Piano Organizzativo del Lavoro Agile* (POLA) (21/01/2021)

Pari opportunità/parità di genere



Strumenti proposti ed adottati

Strumenti di programmazione verifica in tema di pari opportunità

❑ Piano per l'uguaglianza di genere (GEP) 2021-23

Nel corso del 2022, il piano è stato aggiornato, al fine di soddisfare tutte le indicazioni e i requisiti contenuti nel “*Vademecum per la redazione del Gender Equality Plan negli Atenei italiani*” del gruppo di lavoro del GEP della CRUI (Luglio 2021)

❑ Bilancio di genere 2022

Decreto Rettorale del 14/09/2022



Attività di formazione in tema di pari opportunità

□ *Ciclo di seminari (a distanza) rivolti al PTAB di Ateneo dal titolo: **“Il ruolo degli Organismi di parità negli Atenei italiani: strumenti e prassi”***

-**N. 7 seminari** inclusi nel catalogo formativo del PTAB, dal 26/04 al 6/12 2022.

-promosso dal **CUG** e organizzato dalla Conferenza nazionale degli organismi di parità delle Università italiane

-Partecipazione complessiva 87 dipendenti

1. *Soggetti di Equità e Diversità. Il ruolo del CUG nella programmazione strategica e interazione con gli altri organi di Ateneo*

2. *Gli Strumenti: Piano di Eguaglianza di Genere e Piano Azioni Positive*

3. *Consigliere/Consigliera di fiducia. Le funzioni, il ruolo e interazione con CUG e gli altri organi dell'ateneo*

4. *Salute e sicurezza in un'ottica di genere*

5. *Comunicare Gender Equality*

6. *Strumenti di monitoraggio e gender budgeting*

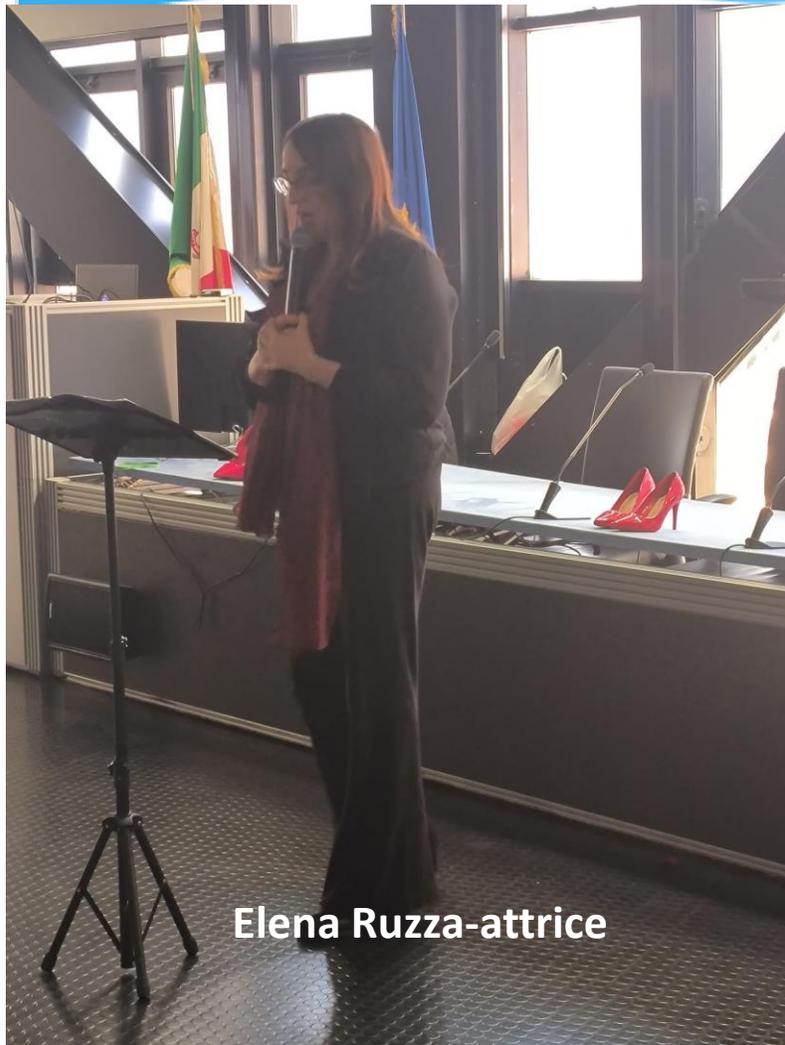
7. *Carriere Alias. Le linee guida 2022 e le esperienze di implementazione*

Attività di formazione in tema di pari opportunità

- ❑ *Corso di formazione (in presenza) rivolto al personale tutto dell'Ateneo dal titolo: "**Comunicazione e linguaggio di genere**" , Relatore V. Langè, 10 Novembre 2021*
Promosso e organizzato dal **CUG**



Contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere



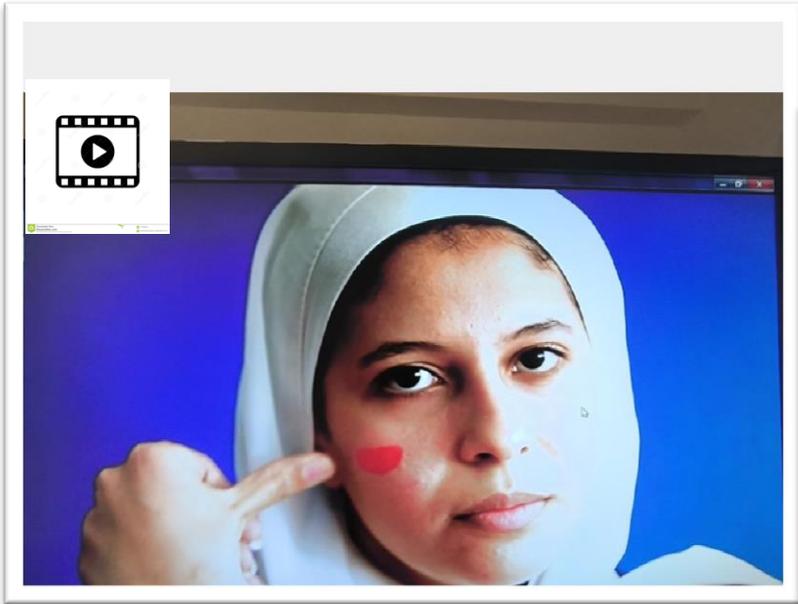
Elena Ruzza-attrice



Coro polifonico della Mediterranea

***“Teatro e Musica: insieme contro la violenza sulle donne”
Giornata internazionale contro la violenza sulle donne 2023***

Contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere



“BASTA ALLA VIOLENZA”- Video realizzato con il coinvolgimento della componente studentesca *dell’Ateneo*



“Installazione di scarpette rosse” nelle diverse strutture dell’Ateneo

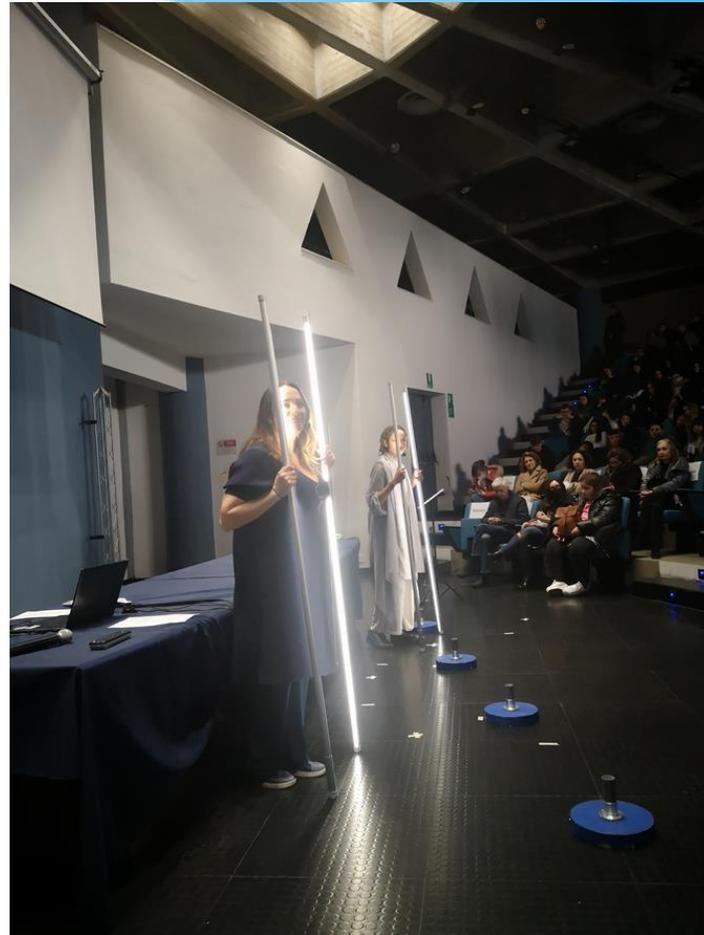


“ Una panchina rossa in Ateneo”
Giornata internazionale contro la violenza sulle donne 2021

Iniziativa in occasione della giornata internazionale contro la violenza sulle donne 2022

Iniziative per sensibilizzare le ragazze alle carriere S.T.E.M.

Per la prima volta al
SUD



Spettacolo teatrale “La Forza Nascosta. Scienziate nella fisica e nella storia.”

21 Febbraio 2023, Università Mediterranea

Organizzato dal CUG in collaborazione con il settore Orientamento di Ateneo

- **Iniziative promosse dal Servizio Job Placement in sinergia con il CUG**
 - *"Diversità culturale e inclusione sociale: pensare oltre i confini"* , Webinar, 23 maggio 2023
 - *"Women4motorchallenge"* , Maggio-Giugno 2023- Concorso per le appassionati dei motori
 - *"Digital Diversity Week"* , 17-23 aprile 2023 - evento innovativo nato per abbattere le barriere tra mondo del lavoro e disabilità e far incontrare aziende, laureati e laureandi disabili e appartenenti alle categorie protette.
 - *"Ingenio al femminile: un premio di tesi per le laureate in Ingegneria"*, 10 Marzo 2023
 - *"Inclusion Job Day"* , 15 febbraio 2023- inclusione lavorativa delle persone con disabilità
 - *Corso di formazione "Leadership e genere: una sfida sostenibile"*, 18 gennaio 2023
 - *"YEP-Young Women Empowerment Program"*, 12 Settembre 2022- il mentoring per il futuro delle studentesse universitarie del Sud Italia
 - *"nclusion Job Day"*, 30 giugno e 27 Ottobre 2022, organizzati totalmente in digitale per mettere in contatto le persone con disabilità e/o appartenenti alle categorie protette con le aziende che offrono opportunità di lavoro facilitando colloqui diretti e inserimenti lavorativi

- **Iniziative promosse dal Servizio Job Placement in sinergia con il CUG**
 - *"Women@Bain_Crack the Case Session"*, 30 giugno 2022, rivolto a studentesse universitarie al penultimo o ultimo anno di laurea magistrale interessate al mondo della consulenza strategica
 - *"Women @ Bain_Power, Future, Change"*, 3 Marzo 2022
 - *"Virtual Job Meeting STEM GIRLS"*, 31 Marzo 2022, Una giornata di assunzioni dedicata al talento femminile
 - *"Coffee break con le donne ingegnere"*, in occasione della Giornata Internazionale delle Donne Ingegnere, 23 giugno 2021
 - *"Digital Talent Fair"*, 15 aprile 2021 , dedicato alle competenze digitali e le lauree STEM in chiave femminile
 - *"Digital Recruiting Week STEM"*, 22-28 febbraio 2021
 - *"Virtual Job Meeting Engineering"* , 18 febbraio 2021- Una giornata di assunzioni
 - *"Virtual Job Meeting STEM Girls"* , 25 febbraio 2021

- Scheda di rilevazione (MUR) delle attività svolte in Ateneo in tema di **“Fenomeni di Intolleranza, Razzismo, Antisemitismo e Istigazione all'Odio e alla Violenza”**, con il supporto della delegata PO del Dipartimento DIGIES- 31 gennaio 2022.
- Ricognizione degli **insegnamenti, lezioni e moduli dedicati a tematiche di genere** nell'ambito dell' offerta formativa della Mediterranea con il supporto della delegata PO del Dipartimento DIGIES-aprile 2022
- Indagine su **“Governance negli Atenei italiani”** predisposto dalla Commissione CRUI sulle tematiche di genere. La compilazione del questionario è stata curata dalla Presidente del CUG UNIRC- giugno 2022
- Progetto UNIRE-Università italiane in rete contro la violenza di genere. Scheda per la rilevazione delle attività svolte o promosse in Ateneo sulla **prevenzione e il contrasto alla violenza sessuale e domestica**-Novembre 2020



Sintesi delle attività svolte dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere lavorativo e contro le discriminazioni CUG UNIRC

Periodo Maggio 2020-Maggio 2024