



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DEL MOLISE

**COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITÀ,
PER IL BENESSERE DI CHI LAVORA
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

Relazione al 31 dicembre 2017

Il presente documento fornisce un resoconto concernente le azioni svolte dal Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi del Molise nell'anno 2017, sulla base delle linee guida indicate dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG (art. 21, comma 4, L 4/11/2010, n. 183).

Il CUG dell'Università degli Studi del Molise

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro (CUG) dell'Università degli Studi del Molise è stato istituito con Decreto Rettorale n. 302 in data 17 aprile 2013.

Esso si è rinnovato per il quadriennio 2017/2021 con Decreto Rettorale n. 454 del 01 giugno 2017.

Il CUG dell'Ateneo è composto da 10 persone, in egual numero da membri designati dall'Amministrazione e dalle organizzazioni sindacali e con egual numero di membri supplenti, che opera in autonomia funzionale.

Al 31 dicembre 2017 i componenti del CUG sono:

Presidente: *Loredana TULLIO*

Componenti effettivi rappresentanti dell'Amministrazione: *Daniela GRIGNOLI, Rosa Maria FANELLI, Maria Maddalena SALVIA, Maria Rita DI RUBBO*

Componenti supplenti rappresentanti dell'Amministrazione: *Giuseppe REALE, Maria Assunta LIBERTUCCI, Monica PIZZELLA, Anna Carla DIGLIO, Silvio D'AMICO*

Componente effettiva rappresentante CONFSAL FEDERAZIONE SNALS: *Assunta DI CAMILLO*

Componente supplente rappresentante CONFSAL FEDERAZIONE SNALS: *Felicino CARPENITO*

Componente effettiva rappresentante C.S.A. Dipartimento Universitario F.G.U: *Carmela IANNONE (Responsabile Amministrativo)*

Componente supplente rappresentante C.S.A. Dipartimento Universitario F.G.U: *Emilia CIACCIA*

Componente effettiva rappresentante Federazione CISL Università: *Pasqualina GIZZARONE*

Componente supplente rappresentante Federazione CISL Università: *Iolanda PALAZZO*

Componente effettiva rappresentante FLC CGIL: *Jula PAPA*

Componente supplente rappresentante FLC CGIL: *Ida ORIUNNO*

Componente effettiva rappresentante UIL RUA: *Giuseppe LANZA*

Componente supplente rappresentante UIL RUA: *Antonello DE BELLIS.*

Nell'anno 2017 il CUG si è riunito per quattro sedute ordinarie nelle seguenti date: 28 febbraio 2017, 21 luglio 2017, 13 ottobre 2017 e 12 dicembre 2017.

Le reti del CUG

Nell'ambito dei rapporti del CUG con l'esterno l'impegno è stato profuso per le seguenti azioni:

- prosecuzione della Convenzione Quadro sull'intreccio tra Genere, Religioni e Religiosità tra università degli studi di Milano-Bicocca, Università degli studi del Molise e altre università;
- rapporti e collaborazioni con la Consigliera di Parità Regione Molise e di Consigliere di parità di altri enti in particolare con il Comune di Campobasso viste le varie iniziative svolte insieme e con l'autorità regionale per i diritti e le pari opportunità e Consigliera di Parità della Provincia.
- prosecuzione nel protocollo d'intesa per il contrasto alla violenza di genere tra la Regione Molise, gli uffici territoriali del Governo, le forze dell'ordine ecc.
- prosecuzione nella Convenzione con la Consigliera di Parità Regione Molise.
- a livello nazionale, il CUG di Ateneo ha aderito alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane.

Attività promosse e messe in atto dal CUG

Corso di formazione

Nell'anno 2017 si è svolta presso l'Università degli Studi del Molise la II edizione del Corso di Alta Formazione (allegato n.1):

Contrasto alla violenza di genere e strategie di intervento (s.o.s. codice rosa)

Anno accademico: 2016/2017

Lingua: italiano

Durata: 100 ore tra didattica frontale, esercitazioni e seminari

Prova di ammissione: valutazione titoli

La violenza di genere è una delle manifestazioni più estreme della disegualianza.

L'ampiezza del fenomeno ha, dunque, spinto a interrogarsi sulle sue origini e sui suoi presupposti culturali al fine di realizzare delle politiche e altre azioni volte alla prevenzione e protezione dei soggetti 'deboli' presenti nella società (donne, minori, gruppi marginalizzati, persone LGBTQI, disabili ecc.).

Scopo principale di tali interventi è stato, in particolare, quello di sensibilizzare alla tematica, offrendo degli ausili utili per assicurare alle vittime di violenza di genere il rispetto dei diritti fondamentali – fra i quali il diritto alla vita, all'integrità psico-fisica, alla salute, alla dignità e alla libertà – costituenti valori inviolabili della persona sui quali si fonda ogni sistema ordinamentale democratico.

Obiettivi del corso:

Il corso di Alta Formazione ha risposto all'esigenza di informare e formare esperti nella violenza di genere esercitata su tutti gli individui e gruppi in precedenza menzionati, con particolare riguardo alla violenza sulle donne e alla violenza domestica. Esso ha fornito gli strumenti teorici e le tecniche professionali per aiutare le vittime di violenza ed è stato svolto al fine di soddisfare la crescente richiesta, da parte di enti e strutture specifiche (in specie a seguito alla ratifica ed esecuzione della Convenzione di Istanbul: artt. 14 e 15, L. n. 77/2013), di operatori esperti in tale ambito.

Il corso ha offerto una approfondita conoscenza sulle principali questioni inerenti la violenza di genere dal punto di vista teorico, politico, pedagogico, socio-assistenziale, psicologico e giuridico.

Il Corso si è proposto di:

- fornire una conoscenza di base sul concetto di violenza di genere, sui macro-concetti correlati (sesso, genere, sessualità) e sui suoi presupposti culturali, che tenga conto dei suoi molteplici significati e delle sue molteplici manifestazioni;
- incrementare la conoscenza delle dinamiche, degli sviluppi socio-culturali, dei linguaggi e delle rappresentazioni correnti del genere e della violenza di genere;
- approfondire la riflessione sulle basi di una possibile prevenzione primaria e secondaria;
- favorire l'accesso all'informazione e all'approfondimento tematico del fenomeno, anche attraverso l'ausilio e l'esperienza delle forze di pubblica sicurezza;
- promuovere un pensiero critico individuale e collettivo capace nel tempo di implementare l'efficacia delle politiche di genere e la tutela dei diritti di tutti i soggetti considerati;
- rafforzare le capacità di riconoscimento dell'insorgenza del fenomeno;
- sensibilizzare alla lotta contro le violenze di genere mediante la comprensione e l'interpretazione della normativa diretta all'eliminazione di ogni forma di discriminazione e disuguaglianza;
- sviluppare un atteggiamento informato e critico sul fenomeno che sappia essere custode e promotore dell'applicazione della Carta costituzionale, preoccupata di realizzare nella maniera migliore il servizio sociale del diritto;
- agevolare l'analisi della disciplina legislativa penale volta alla tutela di tali soggetti 'deboli': vittime di maltrattamenti, molestie, abusi, percosse, stalking, femminicidio, violenze domestiche, crimini d'odio, etc.
- valorizzare lo studio del "diritto vivente" nella ricerca di soluzioni in grado di tutelare nel miglior modo possibile la dignità umana, alla luce delle numerose pronunce giurisprudenziali, nazionali e sovranazionali, dirette ad assicurare il rispetto delle differenze e la valorizzazione delle diversità;
- facilitare la capacità di progettare azioni di sensibilizzazione (anche attraverso il networking);
- coadiuvare le istituzioni pubbliche e private nell'elaborazione di piani di intervento diretti ad agevolare la predisposizione e lo svolgimento di attività di sostegno a favore delle vittime di discriminazioni;
- potenziare le possibili collaborazioni tra istituzioni sociali e agenzie formative diverse per un proficuo scambio di conoscenze e competenze;
- individuare strategie di intervento a favore di persone adulte e minori vittime di violenze e/o abusi.

Sbocchi occupazionali:

Il Corso è stato rivolto a formare coloro che entrano a più stretto contatto con le vittime o con gli autori delle violenze.

A tal riguardo, le competenze sviluppate potranno essere utilmente impiegate da psicologi, assistenti sociali, sociologi, educatori, operatori di primo soccorso, forze dell'ordine, consulenti legali, mediatori familiari, criminologi, operatori dei centri di ascolto e di accoglienza, insegnanti, volontari, operatori della comunicazione, ecc., sia nel settore pubblico sia in quello privato.

Il Corso è stato aperto a tutti i possessori, alla data di pubblicazione del bando di selezione, di uno dei seguenti titoli di studio universitario:

- Lauree specialistiche (ex D.M. 509/99), Lauree magistrali (ex D.M. 240/04) o Laurea conseguita secondo gli ordinamenti previgenti al D.M. 509/99 in: Economia, Lettere, Giurisprudenza, Scienze politiche, Sociologia, Psicologia, Scienze della formazione, Scienze della Comunicazione, Filosofia;
- Diploma di istruzione secondaria di secondo grado congiuntamente a esperienze professionali maturate nel campo psico-socio-educativo ritenute congrue agli scopi del corso.

Convegni e seminari

- Iniziativa interessante e appropriata è stata quella del nove marzo svoltasi presso il Dipartimento di Bioscienze e Territorio del nostro Ateneo, “*Donne e Social Media: Rischi e Opportunità*” per promuovere le donne sul posto di lavoro e diffondere la cultura sul contributo delle donne al mondo dell'informatica. Con questa iniziativa si è voluto, da parte dell'Università degli Studi del Molise, celebrare anche la *Giornata internazionale della Donna* (allegato n. 2).

Attività di aggiornamento e di formazione dei componenti del CUG di Ateneo

- In accordo con l'Amministrazione, è stata data l'opportunità ai componenti del CUG di partecipare – a titolo di formazione e, quindi, con missione – alle Giornate di studio “*Ferisce più la lingua della spada? L'impegno delle Università per la diffusione di nuovi modi di comunicare*” organizzate dall'Università degli Studi della Basilicata unitamente alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, presso la sede di Potenza il 19 e il 20 ottobre 2017.
Le componenti: Assunta Di Camillo, Maria Maddalena Salvia, Iolanda Palazzo e Jula Papa hanno partecipato relazionando sulla iniziativa (Allegato n.3).

- La Presidente del CUG ha partecipato, in data 20 novembre 2017, in rappresentanza del CUG Molise, all'incontro inerente la presentazione del "Bilancio di Genere 2016" presso l'Università degli Studi di Ferrara. L'evento – introdotto da un messaggio istituzionale della Ministra dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, Valeria Fedeli – ha avuto lo scopo di far conoscere al pubblico le modalità e finalità di tale importante strumento di analisi degli impegni economici-finanziari dell'Amministrazione. Si osserva che l'Università di Ferrara è stato il primo Ateneo in Italia (dal 2011) ad attuare questa 'buona' pratica diretta all'analisi dell'impatto sul genere delle principali misure di politica tributaria, nonché alla produzione di indicatori rilevanti per osservare la dimensione di genere nelle politiche del personale delle amministrazioni. In tale incontro è stata ricordata la pubblicazione della circolare 5 luglio 2017, n. 25, del Ministero dell'Economia e delle Finanze, che ha dato l'avvio, in via sperimentale, con l'ausilio delle *Linee guida per la riclassificazione contabile delle spese secondo una prospettiva di genere*, al "Rendiconto generale dello Stato 2016".

Il CUG ha inoltre:

- partecipato con proposta progettuale al Bando Ministeriale – Dipartimento per le Pari Opportunità – per il finanziamento di iniziative volte «alla prevenzione e contrasto alla violenza alle donne anche in attuazione agli obblighi nascenti dalla Convenzione di Istanbul» (Linea di intervento F; scadenza bando 30 settembre 2017).
Tale progetto, dal titolo "*Contro il "muro delle bambole": libertà e dignità per combattere le diseguaglianze di genere*", vuole promuovere la conoscenza e prevenire la realizzazione di diverse e complesse forme di violenza contro le donne. Pertanto, intende, *in primis*, realizzare una cooperazione concreta attraverso la costituzione di una Associazione Temporanea di Scopo (ATS) tra diverse figure e organizzazioni interessate allo studio del fenomeno (istituzioni universitarie e scolastiche, associazioni culturali e sportive, Ordini professionali); in séguito, mettere in luce le connotazioni strutturali e culturali attraverso differenti attività finalizzate alla realizzazione di nuovi modelli di comunicazione e informazione sulla donna che non "riproducano stereotipi di genere o di immagini che associno il rapporto sessuale alla violenza", ma siano capaci di trasmettere in modo innovativo nella comunità territoriale l'educazione al rispetto come forma di prevenzione della violenza di genere e di tutte le discriminazioni, attraverso l'attuazione di una strategia articolata su diversi piani di intervento ed azione;
- aderito su proposta della Consigliera di Parità provinciale di Campobasso, Giuditta Lembo, e in accordo con la prof.ssa Elisa Novi Chavarria, Consigliera per le pari opportunità e le questioni di genere dell'Ateneo, alla proposta di partenariato internazionale per progetti volti a prevenire e combattere la violenza di genere e sui minori;

- concesso il patrocinio all'AUSER Molise (Associazione di volontariato e di promozione sociale, impegnata nel favorire l'invecchiamento attivo degli anziani e valorizzare il loro ruolo nella società) a sostegno della partecipazione al Bando Europeo per la prevenzione e lotta alla violenza di genere.
- contribuito alla risoluzione di una difficoltà presentata da parte di una unità di personale tecnico-amministrativo, mediando positivamente per la risoluzione della questione riuscendo in tal modo a bilanciare il diritto alla salute ed al benessere lavorativo del dipendente con le esigenze funzionali dell'Amministrazione universitaria;
- ha rinnovato la "Convenzione operativa per il servizio di supporto specializzato nello spazio Nursery dell'Ateneo" con il Centro Universitario Sportivo (CUS), ottimizzando il servizio offerto in favore dei bambini da 0 a 2 anni, garantendo i necessari supporti organizzativi compresa la disponibilità di unità di personale specializzato nei giorni dal lunedì al venerdì negli orari definiti nel Regolamento di funzionamento della Nursery;
- ha attivato – in collaborazione con il Referente regionale dell'Associazione Culturale Pediatri, dott. Sergio Zarrilli – un "Protocollo d'intesa" con l'associazione Nati per leggere, finalizzato in tal modo la più ampia e reciproca collaborazione nel settore della letteratura per l'infanzia. Il Programma Nati per leggere, attivato a partire dal 1999 tra l'Associazione Italiana Biblioteche in collaborazione con l'Associazione Culturale Pediatri e il Centro Salute del Bambino di Trieste, ha quale fine preminente il sostenere concretamente lo sviluppo dell'abitudine alla lettura nei bambini fin dall'età prescolare. Con la stipula del Protocollo d'intesa tra "Nati per leggere" (NpL) e l'Università del Molise, le Parti si propongono di collaborare per:
 - svolgere attività di ricerca e di formazione: nello specifico, per quanto riguarda le attività di ricerca, consentire la partecipazione discreta di studenti e studiosi durante gli incontri previsti;
 - promuovere ed organizzare incontri per incentivare la promozione dell'ascolto e della lettura;
 - ospitare gli incontri con i bambini di età compresa tra 0-3 anni presso il locale *Nursery* di Ateneo;
 - ospitare gli incontri con i bambini di età compresa tra 0-6 anni presso gli spazi museali dell'Ateneo.

Monitoraggio al 31 dicembre 2017

È importante verificare periodicamente lo stato di avanzamento del Piano triennale delle azioni positive sia per ridefinire le attività progettuali mirandole allo scopo voluto sia per valutare la loro qualità.

A) Personale Tecnico-Amministrativo

Monitoraggio effettuato al 31 dicembre 2017 sulla composizione del personale tecnico amministrativo all'interno dell'Università degli Studi del Molise.

| | | Tempo Pieno UOMINI | Tempo Pieno DONNE | Part-time UOMINI | Part-time DONNE | TOTALE |
|-------------|--|--------------------------|-------------------------|---------------------|--------------------|--------|
| 2013 | DIRIGENTI | 2 | | | | 2 |
| | COLLABORATORE ED ESPERTO LINGUISTICO (CEL) | 1 | 1 | | | 2 |
| | PERSONALE NON DOCENTE | 127 | 129 | 1 | 1 | 258 |
| 2014 | DIRIGENTI | 2 | | | | 2 |
| | COLLABORATORE ED ESPERTO LINGUISTICO (CEL) | 1 | 1 | | | 2 |
| | PERSONALE NON DOCENTE | 124 | 127 | | 1 | 252 |
| 2015 | DIRIGENTI | 2 | | | | 2 |
| | COLLABORATORE ED ESPERTO LINGUISTICO (CEL) | 1 | 1 | | | 2 |
| | PERSONALE NON DOCENTE | 123 | 123 | | 1 | 247 |
| 2016 | DIRIGENTI | 2 | | | | 2 |
| | COLLABORATORE ED ESPERTO LINGUISTICO (CEL) | 1 | 1 | | | 2 |
| | PERSONALE NON DOCENTE | 119 | 121 | | 1 | 241 |
| 2017 | DIRIGENTI | 2 | | | | 2 |
| | COLLABORATORE ED ESPERTO LINGUISTICO (CEL) | 1 | 1 | | | 2 |
| | PERSONALE NON DOCENTE | 115 | 123 | 2 | 2 | 242 |

Sulla base di tali dati sono realizzati i seguenti grafici (nn. 1-5):

Grafico n. 1

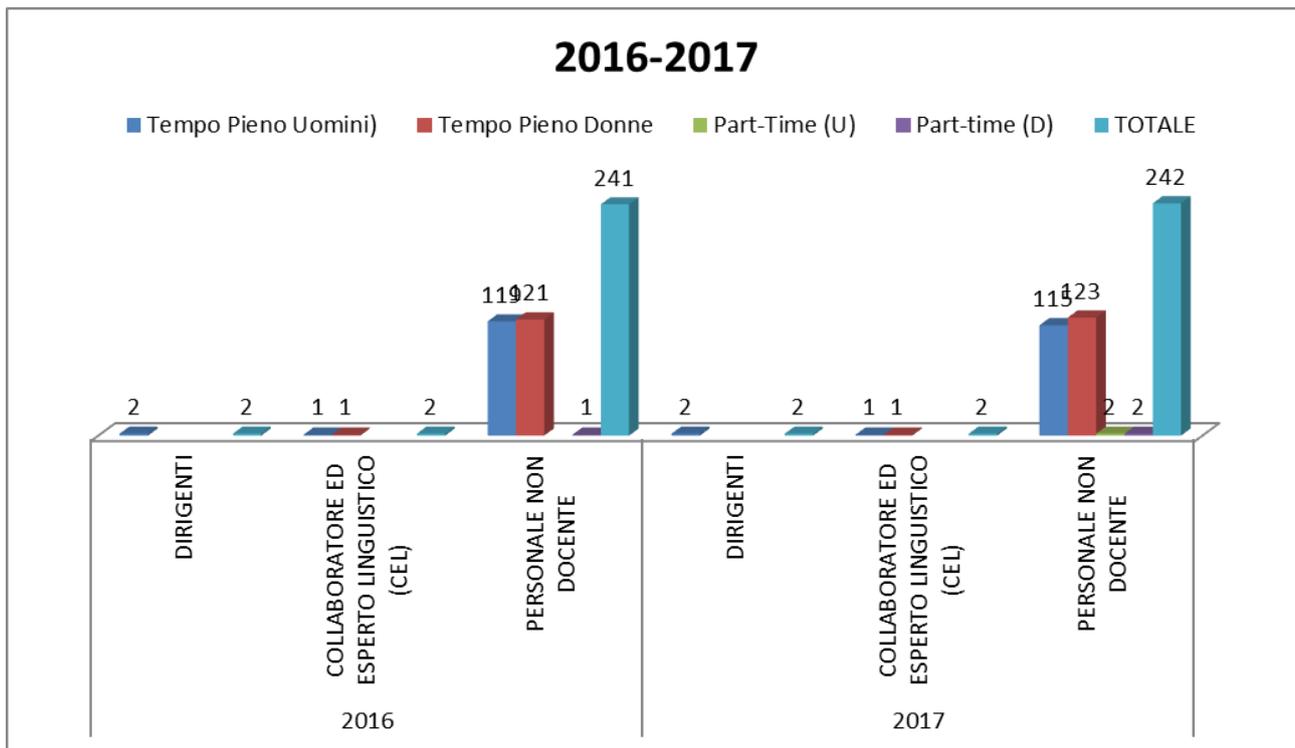


Grafico n. 2

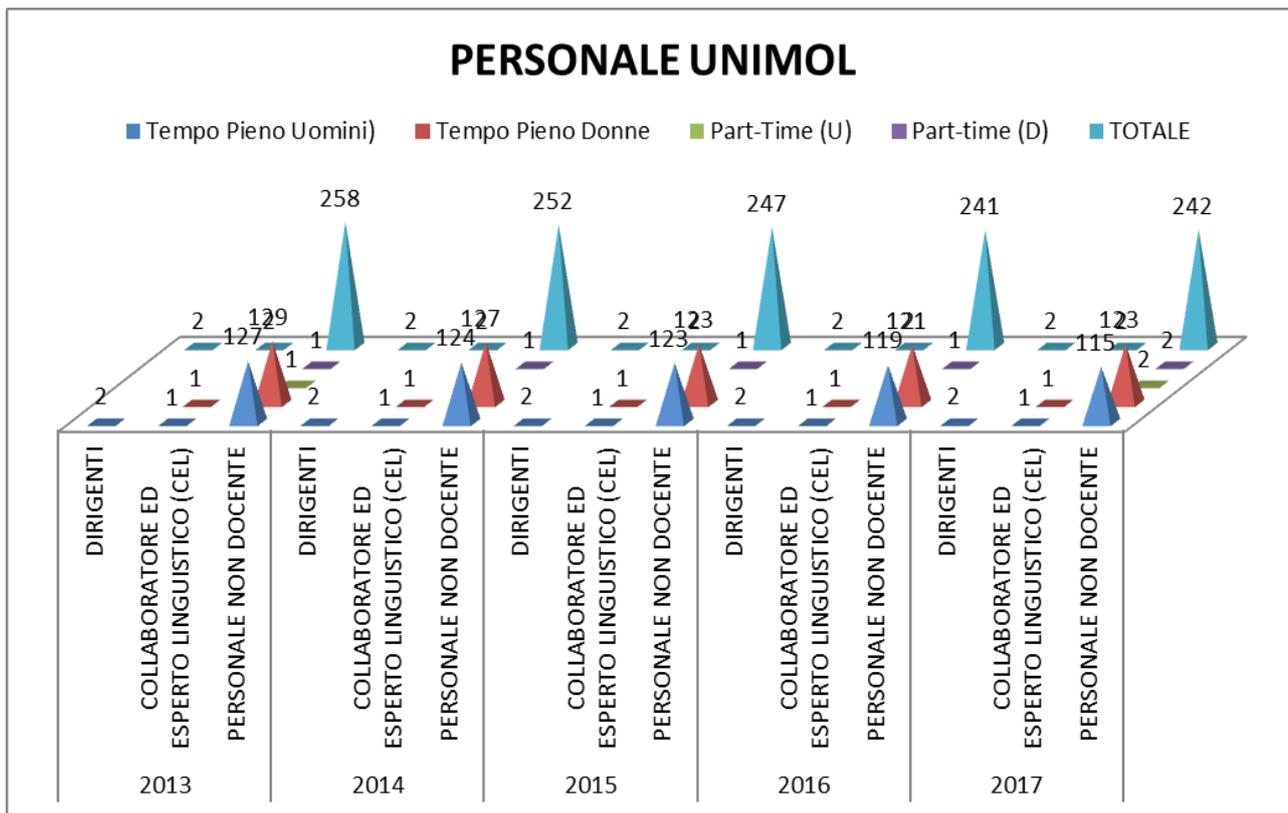


Grafico n. 3

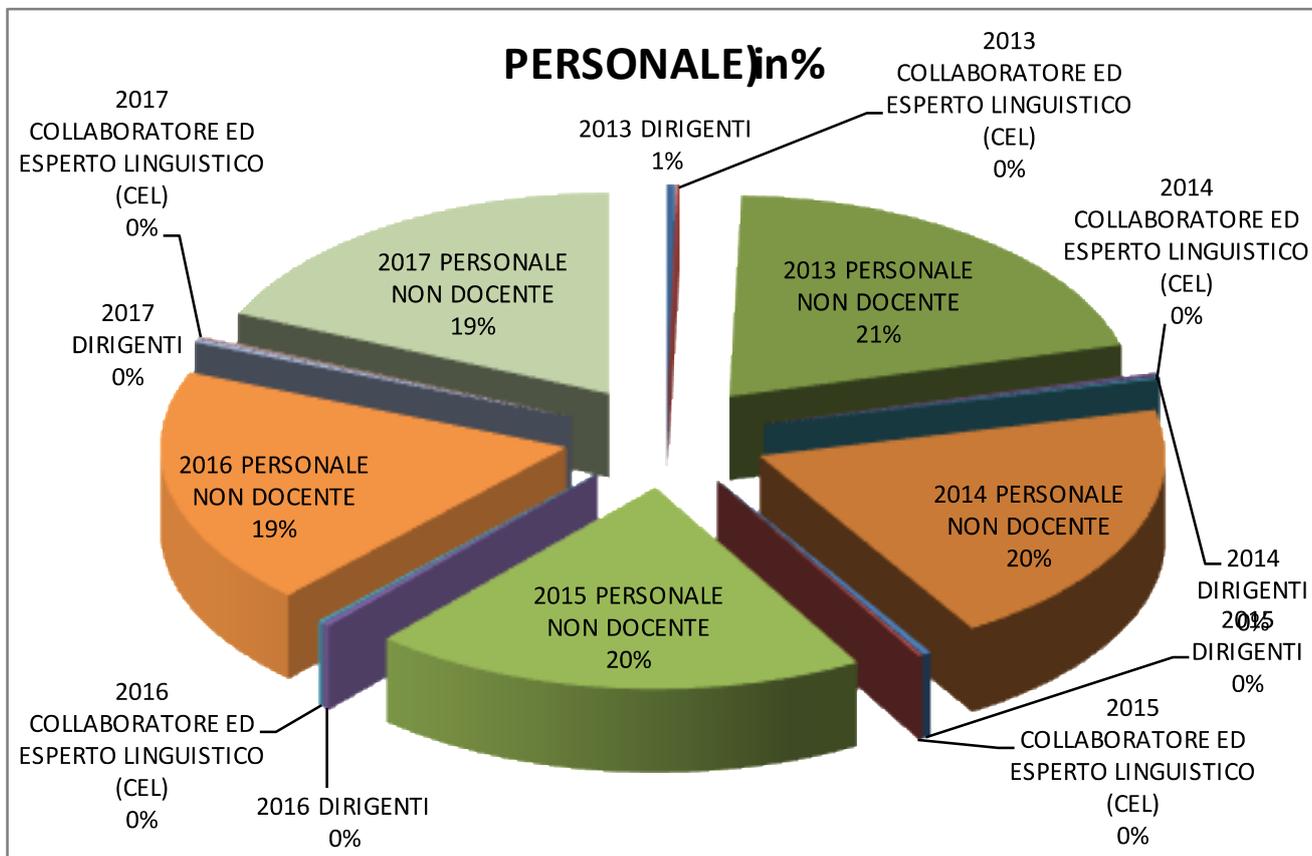


Grafico n. 4

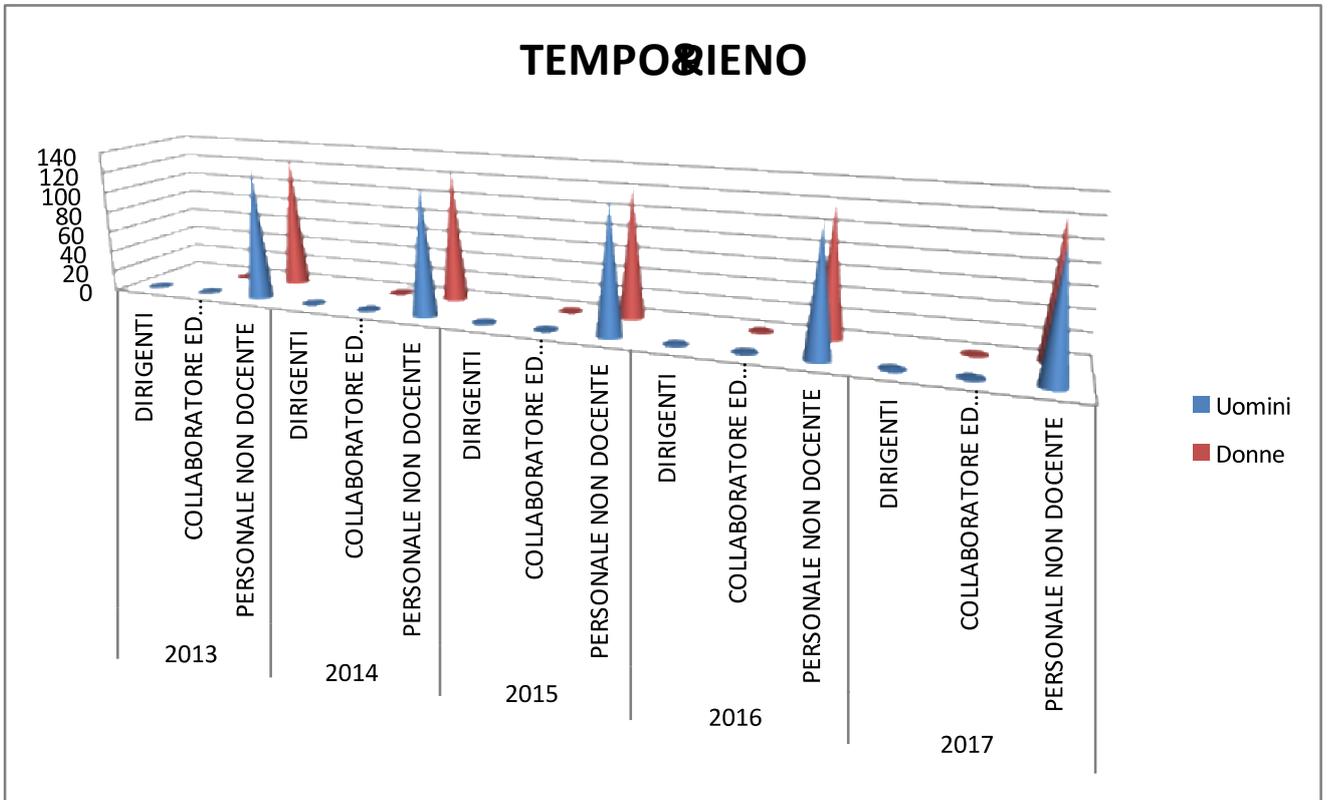
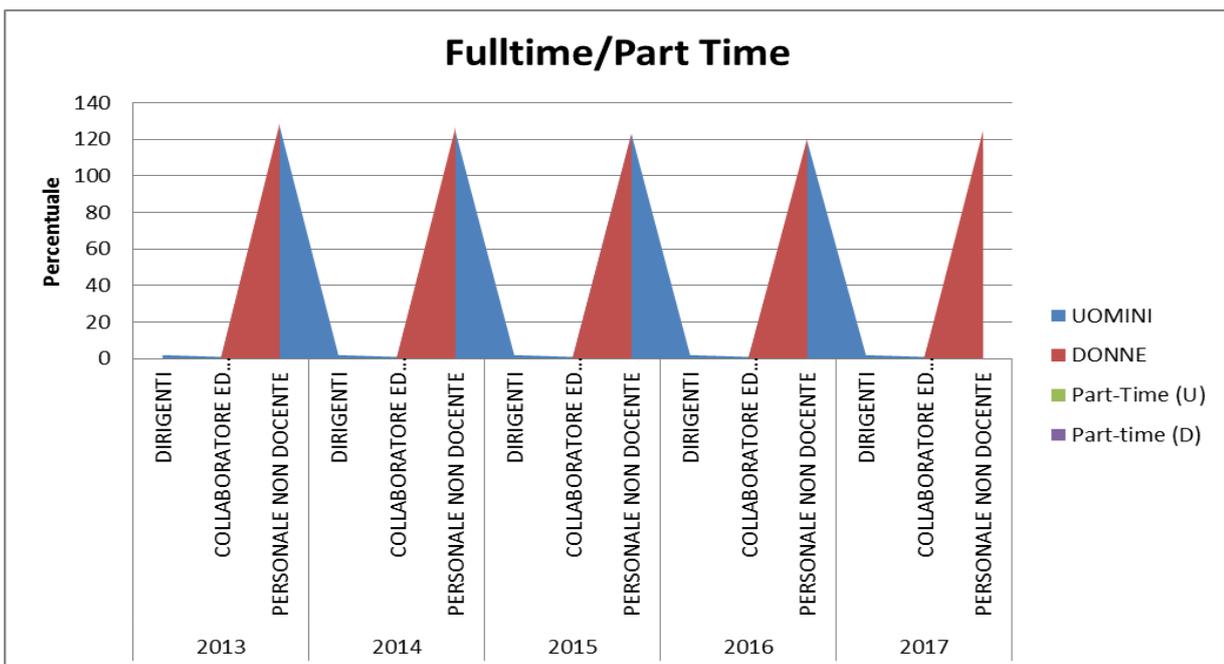


Grafico n. 5



I grafici presentati sono stati elaborati partendo dal confronto dell'ultimo biennio.

Il **grafico n. 1** riporta i seguenti dati:

- al 2016 risultano in totale 241 unità lavorative:
 - 119 unità di sesso maschile
 - 121 unità di sesso femminile
 - 2 dirigenti di sesso maschile
 - 2 collaboratori ed esperto linguistico, 1 di sesso maschile e 1 di sesso femminile.

Tutto il personale risulta a Tempo Pieno ad esclusione di 1 unità di sesso femminile in Part-Time.

- al 2017 risultano in totale 242 unità lavorative:
 - 115 unità di sesso maschile
 - 123 unità di sesso femminile
 - 2 dirigenti di sesso maschile
 - 2 collaboratori ed esperto linguistico, 1 di sesso maschile e 1 di sesso femminile.

Tutto il personale risulta a Tempo Pieno ad esclusione di 4 unità in Part-Time, 2 di sesso maschile e 2 di sesso femminile.

È stato effettuato un confronto degli ultimi 5 anni, dal 2013 al 2017.

Con il **grafico n. 2** è evidenziata la diminuzione del personale, anche se in piccolissima percentuale. Dal 2013 il totale del personale tecnico amministrativo totalizzava 258 unità; al 2017, invece, tale componente è scesa ad un totale di 242 unità.

Il calo è avvenuto nel corso degli ultimi 5 anni. Le cause sono state legate ai seguenti motivi: pensionamenti, trasferimenti e decessi.

Nel **grafico n. 3** è rappresentato in percentuale il totale delle unità lavorative dal 2013 al 2017.

I grafici danno un risultato piuttosto positivo e risultano equilibrati in percentuale uomini/donne, e in lavoratori tutti a tempo pieno.

Il **grafico n. 4** rappresenta l'invariabilità negli ultimi 5 anni del Tempo Pieno tra il personale di sesso maschile e il personale di sesso femminile.

Nel **grafico n. 5** invece risulta una leggerissima variazione del Part Time negli anni:

nel 2013 solo 2 unità: 1 di sesso femminile e 1 di sesso maschile.

Negli anni 2014, 2015 e 2016: 1 sola unità di sesso femminile.

Nel 2017, 4 unità, 2 di sesso femminile e 2 di sesso maschile.

Risulta tutta maschile la Dirigenza; si specifica che non sono stati confrontati i dati tra le categorie in rapporto uomini/donne.

In sintesi, è possibile osservare un calo delle unità lavorative e una maggiore presenza di unità di sesso femminile. Nonostante l'equilibrio e l'armonia dei dati, l'aspetto negativo è rappresentato dalla mancata crescita del PTA.

Analisi del benessere fisico

Tasso di assenze (intendendo ogni giorno “di mancata presenza lavorativa, a qualsiasi titolo verificatasi” (malattia, ferie, permessi, aspettativa, congedo obbligatorio, ecc.): 12.467 al 31 dicembre 2016, di cui per malattia 1351. Rispetto al dato del 2015 si evince una diminuzione del tasso di assenze, anche di quelle dovute alla malattia, soprattutto da parte delle donne.

| Assenze | Anno 2016 | Anno 2017 |
|----------------|------------------|------------------|
| Uomini | 6.074 | 5.909 |
| Donne | 6393 | 6088 |
| | | |

| Malattia | Anno 2017 |
|-----------------|------------------|
| Uomini | 705 |
| Donne | 896 |

Dalla valutazione del rischio stress lavoro-correlato, tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.; D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106), effettuata attraverso la lista di controllo dell'INAIL, si evince un livello di rischio medio.

L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro correlato; e vanno adottate delle adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite in modo specifico agli indicatori di contenuto e/o contesto che presentano i valori di rischio più elevato.

Formazione

Per la formazione si lasciano indicati i dati del 2015 per poi confrontarli con quelli del 2016 e del 2017:

Anno 2015:

Formazione/aggiornamento del P.T.A.

Ore di formazione 365

Media ore 11,77

| |
|-----------|
| Uomini 44 |
| Donne 38 |
| Totali 82 |

| Anno 2016: | N. | TOTALE ORE | MEDIA ORE | TOTALE ORE PARTECIPANTI | MEDIA ORE PER PARTECIPANTE |
|---|----|------------|-----------|-------------------------|----------------------------|
| CORSI DI FORMAZIONE, SEMINARI, CONVEGNI, ECC. (fruits anche in modalità <i>on line</i>) | 43 | 1191 | 28 | 730,5 | 4,71 |

PARTECIPANTI DISTINTI PER SESSO E CATEGORIA

| CATEGORIA | F | M | TOTALE |
|-----------|----|----|--------|
| B | 10 | 22 | 32 |
| C | 43 | 31 | 74 |
| D | 27 | 12 | 39 |
| EP | 5 | 3 | 8 |
| DIRIGENTE | | 2 | 2 |
| TOTALE | 85 | 70 | 155 |

Il Confronto dei dati per la formazione è immediato e positivo. Nel 2016 si è avuto sia un aumento delle ore di formazione sia un aumento delle persone coinvolte. Si è addirittura ribaltato il dato sulla presenza femminile alla formazione visto che hanno partecipato 85 persone di sesso femminile su un totale di 155 partecipanti.

| ATTIVITÀ FORMATIVE ANNO 2017 | N. | TOTALE ORE | MEDIA ORE | TOTALE ORE PARTECIPANTI | MEDIA ORE PER PARTECIPANTE |
|---|----|------------|-----------|-------------------------|----------------------------|
| CORSI DI FORMAZIONE, SEMINARI, CONVEGNI, ECC. (fruits anche in modalità <i>on line</i>) | 40 | 451 | 11,28 | 164 | 2,75 |

PARTECIPANTI DISTINTI PER SESSO E CATEGORIA

| CATEGORIA | F | M | TOTALE |
|--------------------|----|----|--------|
| B | 17 | 21 | 38 |
| C | 43 | 31 | 74 |
| D | 29 | 12 | 41 |
| EP | 5 | 3 | 8 |
| DIRIGENTE | | 3 | 3 |
| Totale complessivo | 94 | 70 | 164 |

Organi di Governo

Relativamente agli Organi di Governo

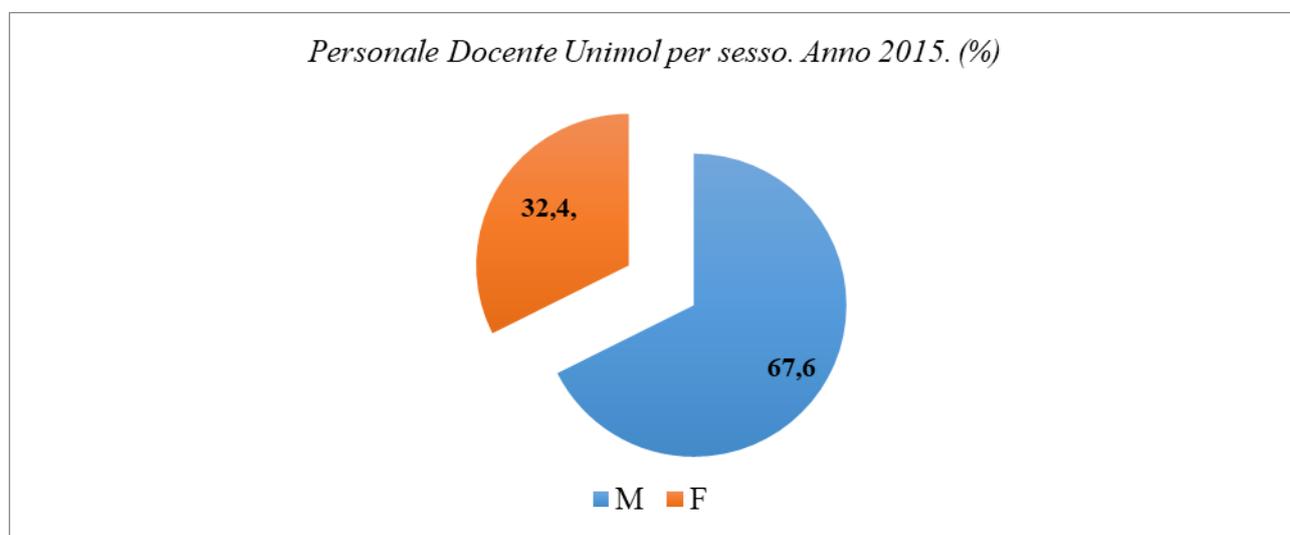
I ruoli di Rettore e di Prorettore sono ricoperti da uomini

| | UOMINI | DONNE | TOTALE |
|--|--------|-------|-----------|
| Senato Accademico | 14 | 3 | 17 |
| Consiglio di Amministrazione | 8 | 3 | 11 |
| Collegio dei Revisori dei Conti | 2 | 1 | 3 |
| Nucleo di Valutazione | 5 | 0 | 5 |
| Presidio della Qualità | 5 | 0 | 5 |
| Consiglio degli Studenti | 16 | 5 | 21 |
| Consiglio del personale tecnico-amministrativo | 5 | 2 | 7 |
| Garante di Ateneo | 1 | / | 1 |
| Comitato Unico di Garanzia | 1 | 9 | 10 |
| Comitato Bioetico | 7 | 2 | 9 |

B) Personale docente

L'analisi condotta sui dati relativi al personale docente Unimol, negli anni 2015, 2016, 2017; è stata svolta disaggregando il dato in accordo a due variabili principali, ossia il sesso e il ruolo ricoperto (professori ordinari, professori associati e ricercatori a tempo indeterminato).

Nella fattispecie, si rileva che, alla data del 1 dicembre 2015, il personale docente dell'Università degli Studi del Molise risulta essere composto da 253 unità, di cui 171 maschi (67,6%) e 82 femmine (32,4 %).



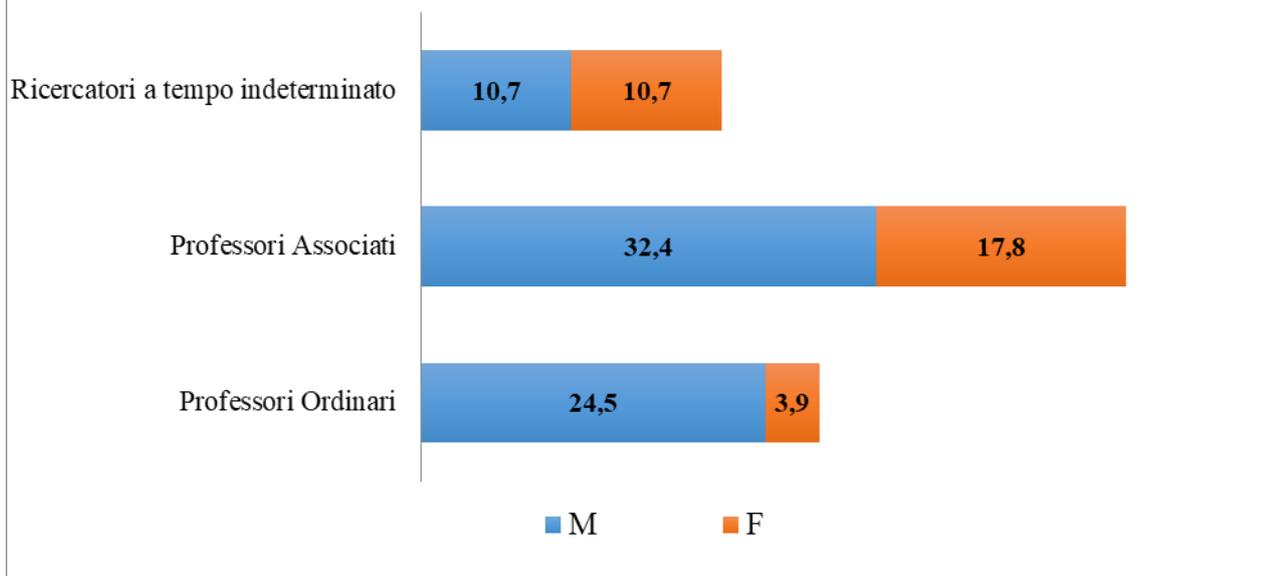
Fonte: Nostre elaborazioni su dati del Settore Gestione Personale Docente e Previdenza Unimol.

I dati elaborati, dunque, rilevano che solo il 32,4% del personale docente è donna e appena il 3,5% del “personale docente donna” consegue le posizioni apicali della carriera accademica, ricoprendo il ruolo di professore ordinario.

Un bilanciamento tra i sessi si rileva nelle posizioni più basse (Ricercatore a tempo indeterminato) dell'organigramma accademico.

Il quadro quantitativo delineato conferma, così, un modello per l'avanzamento della carriera accademica delle donne basato sulla così detta segregazione verticale.

Personale docente Unimol per sesso e ruolo. Anno 2015. (%)



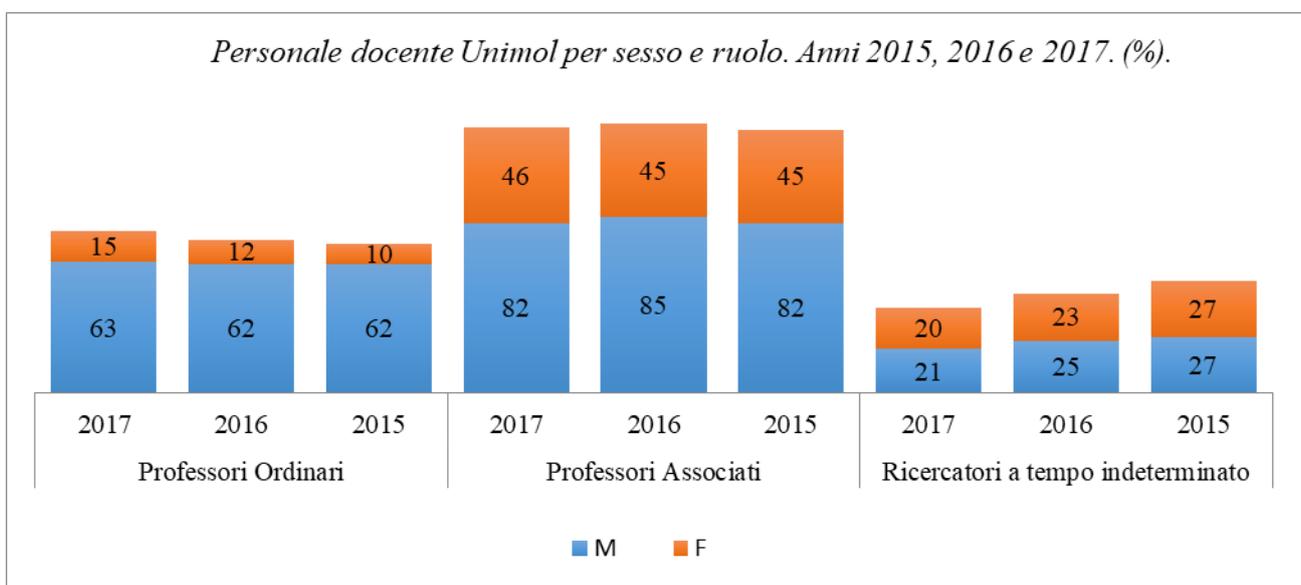
Fonte: Nostre elaborazioni su dati del Settore Gestione Personale Docente e Previdenza Unimol.

Questa tendenza è confermata anche dai dati degli anni successivi al 2015, ossia i dati dell'anno 2016 e quelli dell'anno 2017, nonostante in questi dati sia anche possibile evidenziare un segnale fortemente positivo, ossia il tasso di crescita dei “professori ordinari donne” aumenta ad un ritmo più sostenuto rispetto a quello dei colleghi maschi.

Infatti, i “professori ordinari donne”, che nell'anno 2015 risultavano essere pari a 10 unità e nel 2016 pari a 12, nell'anno 2017 riescono a raggiungere 15 unità, mentre ciò non accade per gli uomini.

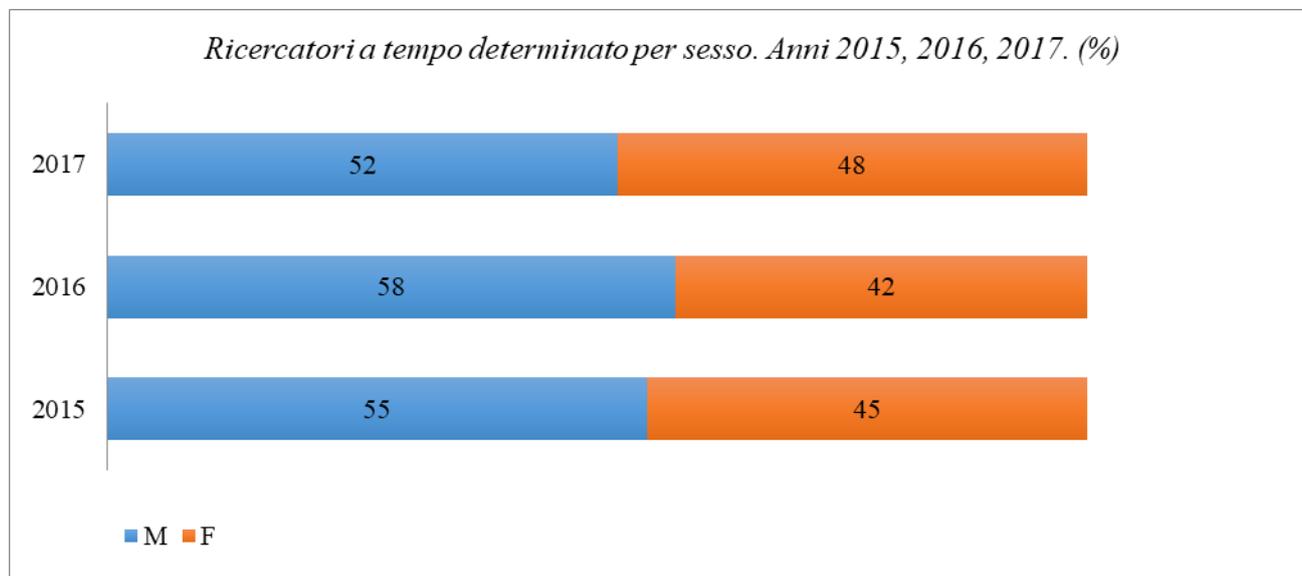
Il valore del dato relativo al professore ordinario maschio, infatti, cresce di una sola unità nell'anno 2017 (63), rispetto agli anni 2015 e 2016.

Personale docente Unimol per sesso e ruolo. Anni 2015, 2016 e 2017. (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati del Settore Gestione Personale Docente e Previdenza Unimol.

Infine, negli anni, i dati relativi al numero di ricercatori a tempo determinato non rilevano distribuzioni asimmetriche tra maschi e femmine.



Fonte: Nostre elaborazioni su dati del Settore Gestione Personale Docente e Previdenza Unimol.

Obiettivi

Nell'ambito degli obiettivi individuati dal piano triennale di azioni positive dell'Università degli Studi del Molise:

- al punto 1a ***Iniziative esterne ed interne di informazione/formazione sensibilizzazione per accrescere la cultura della parità e delle pari opportunità***, l'Ateneo ha risposto in pieno alla esigenza di promuovere ed inserire le tematiche delle pari opportunità nei programmi di formazione, istruzione e ricerca ponendo in essere la seconda edizione del corso di formazione per **“Contrasto alla violenza di genere e strategie di intervento”** (iniziativa specificata precedentemente), e attuando seminari e iniziative varie (elencati precedentemente) per la promozione di una cultura che valorizzi le differenze di genere al fine di formare il personale di Ateneo e di sensibilizzare gli utenti dell'Ateneo e la società molisana.
- al punto 1b ***Interventi volti ad agevolare la conciliazione della vita professionale/studio con la vita privata e di famiglia***, l'Ateneo ha realizzato il progetto di stabilizzazione e ampliamento dei servizi e degli spazi della nursery di Ateneo “UniVerso Mamma” per la realizzazione di iniziative pilota a fronte di acclamate esigenze personali e/o familiari, e a realizzare servizi idonei favorenti la conciliazione dei tempi di vita privata con i tempi di lavoro coniugando l'agire organizzativo dell'Ateneo con le esigenze personali e/o familiari dei dipendenti.

- al punto 1c *Interventi volti a migliorare il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti*, si è proceduto alla somministrazione di un questionario atto a promuovere un'indagine conoscitiva utilizzando adeguati indicatori che consentano al personale di esprimere la propria valutazione rispetto al contesto lavorativo per consentire all'Amministrazione, sulla base dei risultati che emergeranno dall'indagine effettuata di garantire un ambiente di lavoro sicuro e una gestione dei rapporti di lavoro e interpersonali improntati al rispetto della persona.
- al punto 1e *Costituzione di una Banca Dati di Talenti Femminili*, si è proceduti al momento alla organizzazione di corsi di orientamento universitario destinati agli studenti del 4° e 5° anno delle scuole superiori di secondo grado e di tirocinio per studenti universitari.

Conclusioni

Punto di forza dell'Università è il portare avanti iniziative esterne ed interne di informazione, formazione e sensibilizzazione per accrescere la cultura della parità e delle pari opportunità anche grazie al lavoro promosso dal CUG di Ateneo.

Nell'ottica "*family friendly*" si è proceduto al rafforzamento dei servizi offerti dalla Nursery di Ateneo finalizzata a migliorare la conciliazione vita-lavoro. Le varie Convenzioni/protocolli d'intesa sottoscritti offrono un valido supporto per il conseguimento di tali obiettivi.

Si constata una inversione di tendenza rispetto al gap, negli anni passati più fortemente bilanciato a favore della presenza delle donne; difetta, inoltre, un bilanciamento della presenza di genere nei ruoli apicali dell'Università.

Si è assistito ad un miglioramento dell'accessibilità delle donne dipendenti alla formazione interna.

Richiesta è, infine, una maggiore attenzione al benessere lavorativo.

F.to La Responsabile del Settore

dott.ssa Carmela IANNONE

F.to La Presidente del CUG

Prof.ssa Loredana TULLIO