



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 2016**

*Il presente documento fornisce un resoconto concernente le azioni svolte dal Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi del Molise nell'anno 2016, 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.

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

Al 31 dicembre 2016 i componenti del CUG sono:

Presidente: *Elisa NOVI CHAVARRIA*

Componenti effettivi rappresentanti dell'Amministrazione: *Anna Carla DIGLIO, Maria Assunta LIBERTUCCI, Giuseppe REALE, Loredana TULLIO*

Componenti supplenti rappresentanti dell'Amministrazione: *Mariarosaria BIBBÒ, Francesca FANELLI, Maria Grazia CICCHELLI, Alberto CARLI, Rosa Maria FANELLI*

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

Componente supplente rappresentante CONFSAL FEDERAZIONE SNALS: *Natalina IALONARDI*

Componente effettiva rappresentante C.S.A. di CISAL UNIVERSITÀ: *Carmela IANNONE (Responsabile Amministrativo).*

Componente supplente rappresentante C.S.A. di CISAL UNIVERSITÀ: *Cinzia DARDONE*

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: *Maria Maddalena SALVIA*

Componente supplente rappresentante UIL RUA: *Maria Rosaria PILLARELLA*

Nell'anno 2016 il CUG si è riunito per tre sedute ordinarie nelle seguenti date: 27 gennaio 2016, 22 giugno 2016 e 05 dicembre 2016.

## **Il CUG nell'Amministrazione**

Nell'ambito della Direttiva nazionale che cita *“Il CUG opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'ente di appartenenza ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge che l'amministrazione metterà a tal fine a disposizione, anche sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi vigenti”*, il Rettore prof. Gianmaria PALMIERI e il Direttore Generale dott. Valerio BARBIERI, hanno voluto dimostrare nei confronti del CUG di Ateneo riconoscimento del lavoro e delle competenze istituendo un Settore di Supporto al CUG.

Visto che la Direttiva nazionale sottolinea che *“Il CUG opera in collaborazione con gli Organismi Indipendenti di Valutazione, previsti dall'art. 14 del D.Lgs. 150/2009, per rafforzare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, la valutazione delle performance”* si è realizzato con il Nucleo di Valutazione di Ateneo e d'intesa con la Direzione Generale e in linea con le direttive ministeriali la somministrazione del questionario sul benessere organizzativo al personale dell'Ateneo secondo lo schema proposto dall'ANAC . Si auspica che il CUG possa essere coinvolto successivamente nell'analisi dei dati, proprio perché i risultati riguardano tematiche d'interesse del CUG stesso.

Si è inoltre stipulata una Convenzione operativa con il CUS Molise per il servizio di supporto specializzato nello spazio nursery dell'Università.

## **Le reti del CUG**

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

- stipula 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.
- 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.

### **Piano triennale di azioni positive 2016-2018**

Il CUG nella seduta del 27 gennaio 2016 ha approvato il piano triennale di azioni positive per il triennio 2016/2018 elaborato con il proposito di promuovere le pari opportunità per tutte le componenti dell'Ateneo nonché azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

A tale scopo vengono delineate una serie di azioni propositive e di monitoraggio quali interventi destinati a favorire la conciliazione dei tempi tra carichi lavorativi e cura familiare, il monitoraggio sulla valutazione interna dell'organizzazione del lavoro, la formazione per il benessere lavorativo e organizzativo, la diffusione della cultura di genere attraverso iniziative di ricerca e formazione.

Il documento approvato dal Senato Accademico il 15 marzo 2016 e dal Consiglio di Amministrazione il 18 marzo 2016 è in allegato (Allegato n 1).

## **Attività promosse e messe in atto dal CUG**

### ***Corso di formazione***

Tra aprile e giugno del 2016 è stato attivato presso l'Università degli Studi del Molise la I edizione del Corso di formazione per “**Formatori per la prevenzione della violenza di genere**”, a cura del Centro di documentazione, ricerca e iniziative sulle culture di genere, istituito presso il medesimo Ateneo e in convenzione con l'Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Molise.

Destinato a formare esperti nella prevenzione della violenza sulle donne e sugli altri soggetti a rischio (minori, anziani, etc.), il Corso ha inteso fornire gli strumenti teorici e le tecniche professionali per aiutare le vittime di violenza ed è stato rivolto, in particolare, a 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.

**E' stato organizzato in 100 ore di attività didattiche, di cui 60 ore di formazione in aula, tenute dai docenti dell'Università del Molise che in questo specifico settore vanta, invero, numerose competenze di studio e di ricerca, e 40 ore di tirocinio con esperti dei relativi settori professionali attivi sul territorio (esponenti delle forze dell'ordine, magistrati, avvocati, psicologi), strutturate secondo una didattica modulare declinata sui seguenti obiettivi:**

- 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 diseguaglianza;
- 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.

Si sono iscritti al Corso 73 persone, di cui in 65, tra cui 5 componenti del Cug di Ateneo, hanno seguito regolarmente le attività e superato il test finale con esito positivo, prevalentemente donne tra i 30 e i 39 anni, con formazione universitaria e dal profilo professionale attinente le tematiche del Corso (avvocati, operatori/trici del settore sociale, psicologhe).

Dai test sul rilevamento del grado di soddisfazione somministrati ai corsisti e l'andamento complessivo di tutto il ciclo delle attività didattiche, si è avuto modo di rilevare l'alto gradimento e il successo unanime che esso ha avuto, tanto da indurci a valutare in tempi brevi la programmazione di una II edizione del Corso medesimo.

### Profilo dei Corsisti (totale 73)

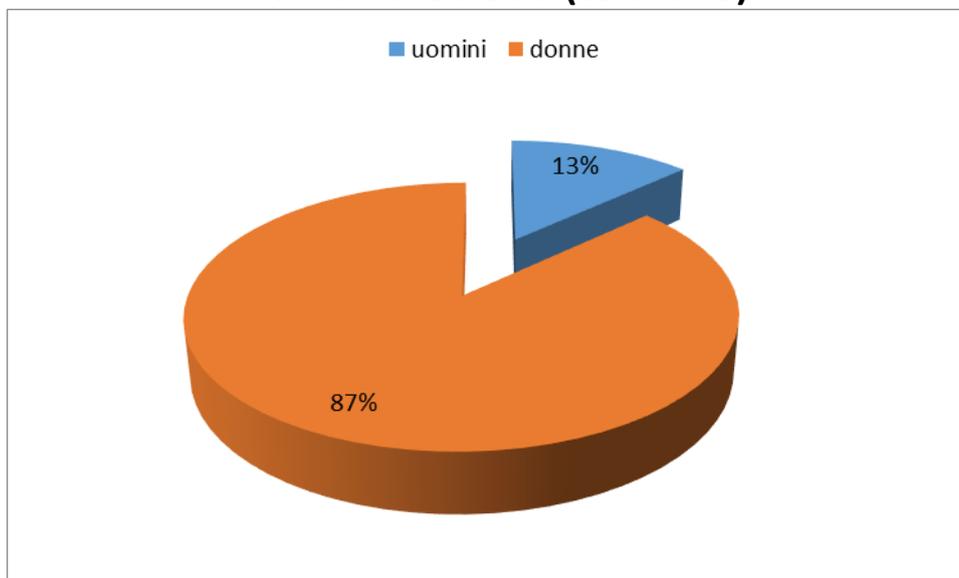


Figura 1 - Distinzione per sesso

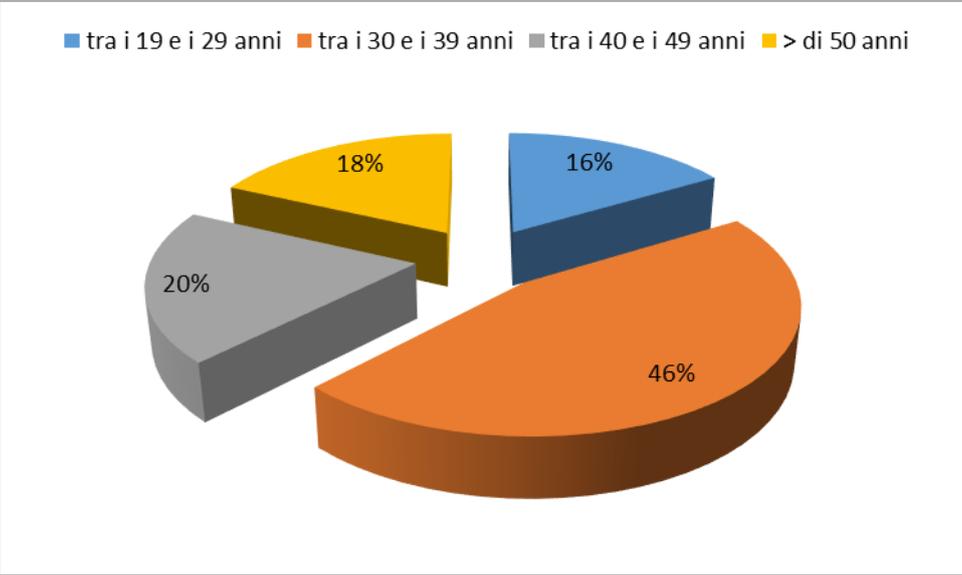


Figura 2 - Distinzione per età

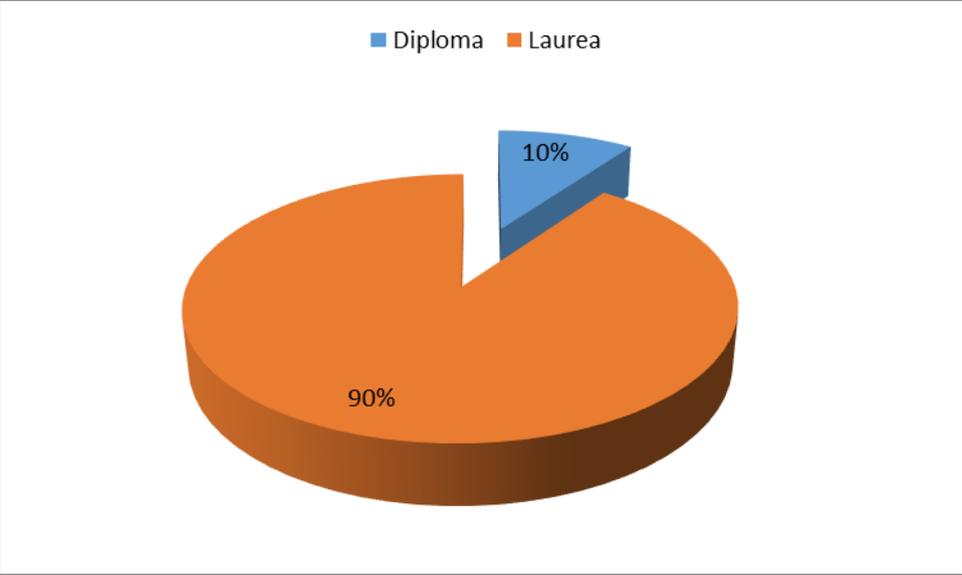


Figura 3 - Distinzione per grado di istruzione

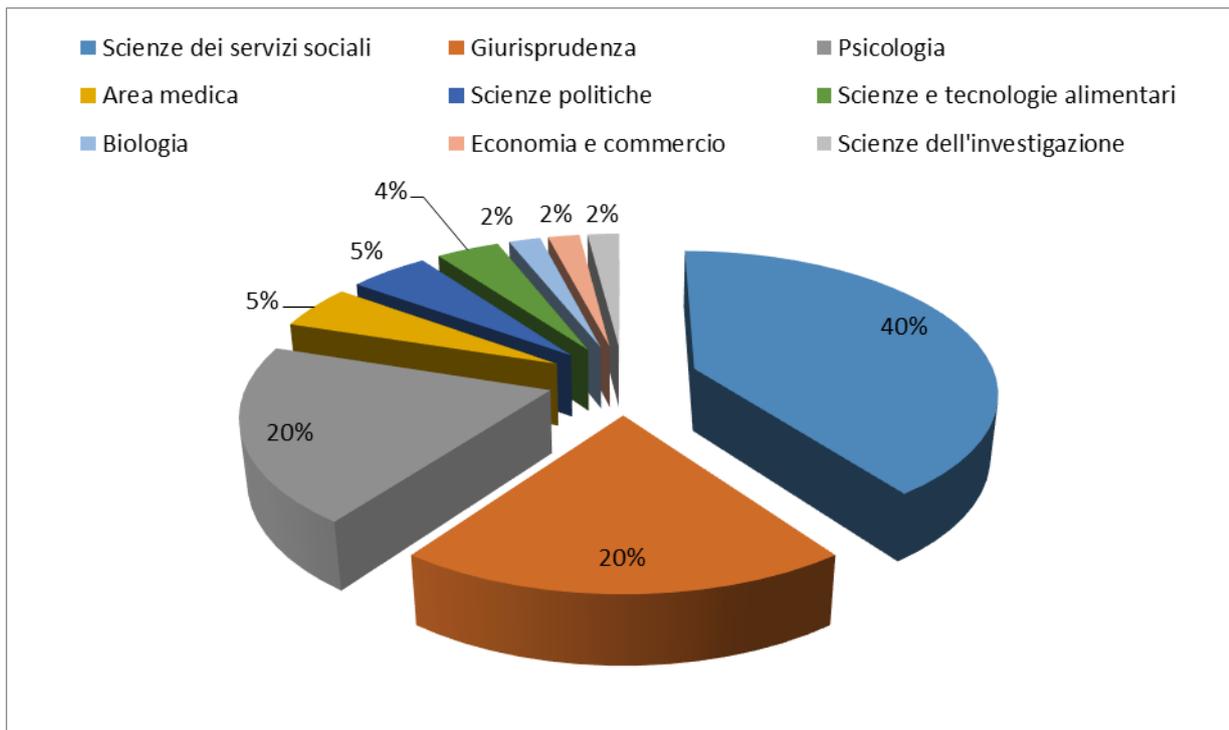


Figura 4 - Aree disciplinari del titolo di studio universitario

(calendario e locandina allegato n.2)

### ***Convegni e seminari***

- Iniziativa interessante e appropriata è stata quella del nove marzo svoltasi presso il Dipartimento di Bioscienze e Territorio del nostro Ateneo, “*L’informatica si tinge di Rosa*” 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* (locandina e relazione allegato n.3)
- Ha avuto grande riscontro il seminario formativo sulla medicina di genere rivolto a tutti i dipendenti e agli interessati dal titolo “Prevenire la violenza sessuale e di genere”, che ha assunto particolare rilievo nella Giornata Internazionale contro la Violenza sulle Donne. Ad intervenire come relatori il prof. Carlo Pietro CAMPOBASSO, che ha trattato l’argomento “Violenza sessuale: aspetti medico-legali” e la prof.ssa Graziamaria CORBI, che ha approfondito un altro attuale e drammatico tema quale “Elder Abuse”, gli abusi sugli anziani. L’Iniziativa rientra nell’ambito delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità, in linea con gli obiettivi del Piano triennale delle azioni positive 2016/2018 ed in risposta al piano formativo per i lavoratori e le lavoratrici

dal Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo d'intesa con la Direzione Generale (locandina in allegato n. 4).

- Si è organizzato la presentazione del libro inchiesta "Perché le donne valgono, anche se guadagnano meno degli uomini " che ha visto la partecipazione dell'autrice Sabrina Scampini, giornalista conduttrice e autrice televisiva. L'iniziativa ha visto gli interventi della prof.ssa Flavia MONCERI, della Consigliera di Parità della Regione Molise dott.ssa Giuditta LEMBO e del coordinamento della Presidente del CUG di Ateneo Elisa NOVI CHAVARRIA (locandina in allegato n. 5).
- Si è svolto il 22 novembre 2016, presso la Sala della Lupa del Palazzo di Montecitorio, con la partecipazione della Presidente della Camera, Laura Boldrini, e della Ministra per le Riforme e i Rapporti con il Parlamento, Maria Elena Boschi, l'incontro Safe from fear, safe from violence – "Al sicuro dalla paura, al sicuro dalla violenza", a cui la Presidente del CUG Elisa NOVI CHAVARRIA è intervenuta in rappresentanza dell'Università del Molise quale Consigliera del Rettore per le Pari Opportunità. La giornata, organizzata dalla Camera e dal Senato, si è tenuta a tre anni dalla ratifica da parte dell'Italia della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica (Convenzione di Istanbul) e in occasione delle iniziative per la Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne. Nel corso dell'incontro sono state anche presentate le risoluzioni che nel campo della formazione e della prevenzione della violenza contro le donne sono state attivate nelle Università italiane e a cui anche il nostro Ateneo ha dedicato specifiche e importanti iniziative. Prima delle conclusioni dei lavori, affidate a Michele Nicoletti, Presidente della delegazione italiana presso l'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa, è stato presentato il bando di concorso del Premio per la migliore tesi di laurea magistrale e di dottorato sul tema del contrasto alla violenza contro le donne, a cura di Maeci, Crui e Dipartimento per le Pari opportunità che l'Ateneo e il Comitato hanno condiviso pubblicandolo sul sito d'Ateneo (locandina in allegato n. 6).
- Si è organizzato il seminario sulla comunicazione, promosso, nell'ambito della cattedra di Diritti dell'uomo e globalizzazione, all'interno del Dipartimento di Scienze Umanistiche, Sociali e della Formazione, e dai corsi di laurea in scienze della comunicazione, in Lettere e Beni Culturali e in Scienze della Formazione primaria, in collaborazione con il Dottorato di ricerca in Innovazione e gestione delle risorse pubbliche – curriculum di scienze sociali, politiche e della comunicazione e col CUG – Comitato Unico di Garanzia. L'approfondimento tematico dell'incontro si è focalizzato su La comunicazione storico-giuridica, con la partecipazione di Alessia Liroi, 'Sapienza' Università di Roma, autrice di *Libere di sapere. Il diritto delle donne all'istruzione dal Cinquecento al mondo contemporaneo* (Edizioni di Storia e Letteratura, Roma 2015). L'introduzione a cura di Elisa NOVI CHAVARRIA, Consigliera del Rettore per le pari opportunità e le questioni di genere; a moderare l'incontro Lorenzo SCILLITANI. Si è approfondito la storia del diritto delle donne all'istruzione e il secolare pregiudizio riguardante le capacità razionali del

cosiddetto ‘sesso debole’. Partendo dalla questione della educazione delle donne e del loro accesso alla istruzione nella storia dell’Europa e soprattutto in quella italiana tra XVI e XX secolo, la prospettiva si allarga a tutto il contesto mondiale, prendendo in esame le principali conferenze e i documenti internazionali e regionali sul tema, dalla Dichiarazione universale dei diritti umani del 1948 alla Piattaforma di Pechino del 1995 (locandina in allegato n.7)

- Si è presentato il libro “L’asterisco” con la partecipazione dell’autrice Cons. Fernanda FRAIOLI, Vice Procuratore Generale della Corte dei Conti per l’Umbria. Il libro prende spunto dalla attività di giornalista della scrittrice sul problema della violenza sulle donne e la ripercussione sui minori (locandina in allegato n. 8).

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

- Tra le attività di aggiornamento e formazione il CUG di Ateneo ha partecipato al corso di formazione in “Formatori per la prevenzione della violenza di genere” svoltosi all’Università degli Studi del Molise da aprile a giugno 2016 di 100 ore di lezioni nelle persone delle seguenti componenti: Maria Maddalena SALVIA, Carmela IANNONE, Anna Carla DIGLIO, Assunta DI CAMILLO e Jula PAPA.
- Il seminario formativo sulla medicina di genere “Prevenire la violenza sessuale e di genere” 47 unità di personale tecnico amministrativo hanno conseguito l’attestato fra cui otto componenti del CUG di ateneo.
- Il CUG di Ateneo ha preso parte con la componente nonché responsabile amministrativo Carmela IANNONE alla Conferenza Nazionale degli organismi di parità delle università italiane presso l’Università degli Studi di Padova dal 20 al 21 ottobre 2016. “Il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle università italiane: strumenti e criticità della recente normativa” il titolo del corso che ha trattato in prospettiva multidisciplinare, i temi della riforma introdotta dalla legge 4 novembre 2010, n. 183.

### **Monitoraggio al 31 dicembre 2016.**

E’ 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.

### **Personale Tecnico-amministrativo**

Un monitoraggio effettuato al 31 dicembre 2016 sulla composizione del personale tecnico amministrativo all'interno dell'Università degli Studi del Molise non ha rilevato sostanziali cambiamenti rispetto all'anno 2015.

A)

Personale in ruolo T.A.

Alla data del 31.12.2016 il personale di ruolo dell'Università degli Studi del Molise è pari a totale unità 247

di cui 124. donne

di cui 123 uomini

B)

Distribuzione unità di personale in ruolo T.A.

totale unità, n. 246.. unità (...99,60 %) risultano essere full time e n.1 unità (...0,40.%) in part-time

di cui 1 donna

di cui 0 uomini.

<Le donne, che rappresentano il .....50,20.% del personale in ruolo, costituiscono altresì il .....100.% del personale che usufruisce di contratti part-time>.

N.UNITA'	SESSO	CATEGORIA	TIPOLOGIA	ORE SETTIMANA	% PART TIME
01	F	D	Verticale	24	66

C)

Genere per categoria

	CATEGORIA B	CATEGORIA C	CATEGORIA D	CATEGORIA EP	DIRIGENTI
UOMINI	34	58	25	4	2
DONNE	20	60	39	5	0
<b>TOTALI</b>	<b>54</b>	<b>118</b>	<b>64</b>	<b>9</b>	<b>2</b>

TOTALE Genere per categoria

unità Cat. B 54

unità Cat. C 118

unità Cat. D 64

unità Cat. EP 9

unità Dirigenti 2

Non vi sono donne nella categoria dei Dirigenti e nel ruolo di Direttore Generale. La composizione è totalmente maschile.

TOTALI DONNE / UOMINI  
Genere per area dirigenziale

AREA	F	M	totale
AREA ACQUISTI E CONTRATTI	12	4	<b>16</b>
AREA ATTIVITA' CULTURALI E MUSEALI	3	2	<b>5</b>
AREA DI STAFF	14	17	<b>31</b>
AREA FINANZA E CONTROLLO	6	2	<b>8</b>
AREA MEDICA E ASSISTENZIALE	7	5	<b>12</b>
AREA RISORSE UMANE E VALUTAZIONE	17	20	<b>37</b>
AREA SERVIZI BIBLIOTECOMICI E DOCUMENTARI	11	9	<b>20</b>
AREA SERVIZI DIPARTIMENTALI	31	26	<b>57</b>
AREA INNOVAZIONE E SVILUPPO	11	5	<b>16</b>
AREA SERVIZI STUDENTI	11	10	<b>21</b>
AREA SERVIZI TECNICI	0	11	<b>11</b>
AREA SERVIZI INFORMATICI	1	12	<b>13</b>

D)  
 Composizione Rappresentanze Sindacali Unitarie – R.S.U.  
 uomini 3  
 donne 3

E)  
 Funzionari con incarico di Alta professionalità/Posizione organizzativa  
 uomini 4  
 donne 5

F)  
 Attribuzione indennità di specifica responsabilità  
 uomini 27  
 donne 40

**TOTALI UNITA' e FASCIA di RESPONSABILITA'**

	<b>Fascia 1^</b>	<b>Fascia 2^</b>	<b>Fascia 3^</b>	<b>Totali</b>
uomini	1	5	21	27
donne	5	5	30	40
<b>TOTALI</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>51</b>	<b>67</b>

G)  
 Età media del personale non dirigente  
 uomini 49,67  
 donne 50,67

H)  
 Età media del personale Alta professionalità e Posizione Organizzativa  
 uomini 51,75  
 donne 51,60

I)  
 Età media del personale dirigente  
 uomini 52,50  
 donne /

L)  
 Personale in possesso di laurea  
 uomini 54  
 donne 73

### **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 31-12-2016 di cui per malattia 1351. Rispetto a quello del 2015 si evince una diminuzione del tasso di assenze anche di quelle dovute alla malattia soprattutto da parte delle donne.

uomini	6.074
donne	6.393
Totali	12.467

La valutazione 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 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:

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. (fruiti anche in modalità on line)	43	1191	28	730,5	4,71

### **PARTECIPANTI DISTINTI PER SESSO E CATEGORIA**

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

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.

### ***Organi di Governo.***

Relativamente agli Organi di Governo si osserva una maggiore presenza delle donne al Senato e al Consiglio di Amministrazione obiettivo individuato dal piano triennale e raggiunto in pieno dai vertici Amministrativi con l'ausilio del CUG:

I ruoli di Rettore e di Prorettore sono ricoperti da uomini.

	Uomini	Donne	Totale
Senato Accademico	14	3	<b>17</b>
Consiglio di Amministrazione	7	3	<b>10</b>
Collegio dei Revisori dei Conti	2	1	<b>3</b>
Nucleo di Valutazione	5	0	<b>5</b>
Presidio della Qualità	4	1	<b>5</b>
Consiglio degli Studenti	11	4	<b>15</b>
Consiglio del personale tecnico-amministrativo	6	1	<b>7</b>
Garante di Ateneo	1		<b>1</b>
Comitato Unico di Garanzia	1	9	<b>10</b>
Comitato Bioetico	7	1	<b>8</b>

### ***Personale docente.***

Il monitoraggio del personale docente dell'Università degli Studi del Molise stato effettuato per genere e per ruolo e per gli anni 2015 e 2016.

Il personale docente dell'Università degli Studi del Molise è stato ripartito, per genere e per ruolo; nelle tre categorie dei professori di I fascia e di II fascia e dei ricercatori a tempo indeterminato.

(tabella 1)

Tabella- Ripartizione del personale docente dell'Unimol per genere e per ruolo (dati al 1.12.2015)

Ruolo	Uomini	Donne	Totale
Docenti ordinari	62	10	72
Docenti associati	82	45	127
Ricercatori	27	27	54
Totale	171	82	253

Fonte: dati Settore Gestione Personale Docente e Previdenza

Dalla stessa tabella 1 si evince che alla data del 1 dicembre 2015 il personale docente dell'Università degli Studi del Molise è pari a 253 unità, di cui il quasi 67,6% è formato da uomini (171 unità) e il restante 32,4% da donne (82 unità). Se i dati vanno letti in chiave di genere e di ruolo la prima differenza è del 35,2% (89 unità) a favore degli uomini, la seconda fa emergere una discrepanza tra i docenti di prima e seconda fascia rispettivamente del 72,2% (52 unità) e del 29,2% (37 unità) sempre a favore degli uomini. Per converso la posizione di genere nel ruolo di ricercatore a tempo indeterminato è uguale (27 uomini versus 27 donne).

A questo punto è utile operare un'analisi comparativi tra il 2015 e il 2016 al fine di mettere in luce se la situazione, a distanza di 13 mesi, è rimasta invariata o se per converso si registrano degli scostamenti. Dai dati, relativi al 31 dicembre 2016, riportati nella tabella 2 si può notare che il personale docente è passato da 252 a 253 unità (+1 unità).

Una lettura più dettagliata dei dati evidenzia che vi è stata una lieve crescita del numero di donne ordinarie (+ 2 unità, da 10 a 12) e un aumento del numero di associati uomini (+3 unità, da 82 a 85). Nel 2016, a differenza del 2015, anche i dati relativi al ruolo di ricercatore sempre a tempo indeterminato cambia. Infatti nel 2016 rispetto al 2015 oltre a registrare una riduzione del numero di ricercatore del 11,1% (54 contro 48), si evidenzia anche una differenza di genere nel ruolo di 2 unità (25 uomini contro 23 donne).

Tabella 2- Ripartizione del personale docente dell'Unimol per genere e per ruolo, (dati al 31.12.2016)

Ruolo	Uomini	Donne	Totale
Docenti ordinari	62	12	74
Docenti associati	85	45	130
Ricercatori	25	23	48
Totale	172	80	252

Fonte: dati Settore Gestione Personale Docente e Previdenza

Infine dalla tabella 3 si evince che il numero di ricercatori a tempo determinato nel 2015 era pari a 11 unità, nel 2016 passa, invece, a 24 unità con una crescita del quasi 54,2% (+13 unità). Se nel 2015 la differenza di genere era di 1 (6 uomini versus 5 donne), nel 2016 arriva a 3 (14 uomini contro 10 donne).

In definitiva

Tabella 3- Ricercatori a tempo determinato per genere (al 31 dicembre 2015 e al 31 dicembre 2016)

	Uomini	Donne	Totale
Ricercatori a tempo determinato 2015	6	5	11
Ricercatori a tempo determinato 2016	14	10	24
Variazione assoluta 2016-2015	8	5	13
Variazione % 2016-2015	57,1%	50%	54,2%

Fonte: elaborazione su dati

## **Obiettivi.**

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

- al punto 1°a ***Iniziativa 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 il corso di formazione per **“Formatori per la prevenzione della violenza di genere”** (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. Nella Nursery si è realizzato dal mese di marzo al mese di giugno 2016 il Laboratorio Ben-Essere Bambini di cui il progetto in allegato (allegato n. 9).
- 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 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.

Si è avuta un maggiore presenza delle donne negli Organi di Governo e nei ranghi superiori della docenza. Si constata una inversione di tendenza rispetto al gap, negli anni passati più fortemente sbilanciato a sfavore della presenza delle donne, nel bilanciamento della presenza di genere nei ruoli apicali dell'università.

Si è già raggiunto un miglioramento dell'accessibilità delle donne dipendenti alla formazione interna. Si richiede una maggiore attenzione al benessere lavorativo.

*Università degli Studi del Molise  
Comitato Unico di Garanzia delle pari opportunità,  
contro le discriminazioni e il benessere dei lavoratori  
Relazione al 31.12.2016 - verbale n. 1/2017 del 28 febbraio 2017.*