



Portale CUG

Relazione CUG

Università' degli Studi del Molise - 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

ACB
RST

Amministrazione

Università degli Studi del Molise

Regione:	Molise
Provincia:	CB
Comune:	Campobasso
CAP:	86100
Indirizzo:	Via F. De Sanctis
Codice Amministrazione:	uni_moli
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Università e Istituti di Istruzione Universitaria Pubblici
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

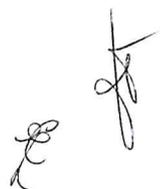
2021

2019 – 2021

[piano_azioni_positive_uni_moli-triennio_2019-2021-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_moli-triennio_2019-2021-anno_2021.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_moli-triennio_2019-2021-anno_2021.pdf) (1.52 MB)



2/22



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
Personale non dirigente	Categoria B	0	1	10	13	4	0	0	2	9	6
Personale non dirigente	Categoria C	0	2	19	22	8	0	2	15	32	10
Personale non dirigente	Categoria D	0	0	4	14	2	0	1	15	19	5
Personale non dirigente	categoria D tempo determinato	0	2	1	1	0	1	3	3	1	0
	CATEGORIA EP	0	0	0	3	0	0	0	0	3	2
Dirigente di livello generale	Dirigenti	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
	Docente ORDINARIO	0	0	4	39	26	0	0	2	11	9
	Docente ASSOCIATO	0	1	18	35	23	0	0	19	24	6
	Ricercatore	0	0	2	9	6	0	0	3	7	3
	Ricercatore T.D.	0	16	4	4	0	0	10	7	1	0
Totale personale		0	22	62	142	69	1	16	66	107	41
Totale % sul personale complessivo		0,00	4,18	11,79	27,00	13,12	0,19	3,04	12,55	20,34	7,79

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	0	17	18	23	5	63	52,94	21,65	0	11	29	11	5	56	47,06	25,11
Tra 3 e 5 anni	0	1	9	11	1	22	53,66	7,56	0	1	4	11	3	19	46,34	8,52

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⁾
Tra 5 e 10 anni	0	0	5	18	5	28	66,67	9,62	0	0	5	6	3	14	33,33	6,28
Superiore a 10 anni	0	2	29	89	58	178	57,05	61,17	0	1	24	78	31	134	42,95	60,09
Totale	0	20	61	141	69	291			0	13	62	106	42	223		
Totale %	0,00	3,89	11,87	27,43	13,42	56,61			0,00	2,53	12,06	20,62	8,17	43,39		

⁽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

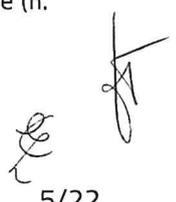
Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	23	63,89	13	36,11	36	16,14
Categoria B	Laurea	5	55,56	4	44,44	9	4,04
Categoria C	Inferiore al Diploma superiore	27	51,92	25	48,08	52	23,32
Categoria C	Laurea	23	41,82	32	58,18	55	24,66
Categoria C	Dottorato di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	1,35
Categoria D	Diploma di scuola superiore	4	44,44	5	55,56	9	4,04
Categoria D	Laurea	12	35,29	22	64,71	34	15,25
Categoria D	Dottorato di ricerca	4	23,53	13	76,47	17	7,62
CATEGORIA EP	Laurea	3	37,50	5	62,50	8	3,59
Totale personale		102		121		223	
Totale % sul personale complessivo		19,39		23,00		42,40	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nelle precedenti tabelle vengono riportati i principali dati relativi al personale (tecnico-amministrativo e docente) dell'Università degli Studi del Molise al fine di offrire una fotografia con riguardo alla composizione, ai livelli di inquadramento ed ai titoli di studio posseduti.

E' possibile notare una lieve differenza esistente tra il totale degli uomini (n. 295) pari al 55% ed il totale delle donne (n. 231) pari al 44%.



Nelle posizioni apicali del personale tecnico-amministrativo si registra la presenza di 2 dirigenti uomini e nessuna donna; nella categoria EP, invece, 2 uomini e 5 donne.

Con riguardo, invece, al corpo docente, i professori ordinari sono 69; le professoresse ordinarie 21 donne (pari al 23%). Un'analisi più dettagliata mostra che, in tale ambito, la presenza femminile resta bassa anche con riguardo alle/ai ricercatrici/ricercatori (31 donne e 41 uomini).

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	0	18	52	132	61	263	55,25	89,15	1	9	58	106	39	213	44,75	92,21
Part Time >50%	0	3	10	10	8	31	73,81	10,51	0	5	5	0	1	11	26,19	4,76
Part Time ≤50%	0	1	0	0	0	1	12,50	0,34	0	2	3	1	1	7	87,50	3,03
Totale	0	22	62	142	69	295			1	16	66	107	41	231		
Totale %	0,00	4,18	11,79	27,00	13,12	56,08			0,19	3,04	12,55	20,34	7,79	43,92		

⁽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⁾
part-time verticale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,82
LAVORO AGILE	0	3	33	54	14	104	46,22	100,00	0	3	32	63	23	121	53,78	99,18
Totale	0	3	33	54	14	104			0	3	32	63	24	122		
Totale %	0,00	1,33	14,60	23,89	6,19	46,02			0,00	1,33	14,16	27,88	10,62	53,98		

⁽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

Il numero di lavoratori a tempo pieno è pari a 263 (55,25%); il numero delle lavoratrici a tempo pieno è 213 (44,75%).



Il part-time >50% è utilizzato più dagli uomini (31 unità) che dalle donne (11 unità). Fanno ricorso al lavoro part-time <al 50% più le donne (n. 7) che gli uomini (n. 1). Il lavoro part-time verticale, inoltre, è utilizzato solo da una unità femminile.

Nel 2021 il lavoro agile è stato utilizzato più dalle donne (53,78%) che dagli uomini (46,22%).

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 L.104/1992 fruiti	11	31,43	24	68,57	35	64,81
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	3	27,27	8	72,73	11	20,37
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1	16,67	5	83,33	6	11,11
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	1	50,00	1	50,00	2	3,70
Totale permessi	16	29,63	38	70,37	54	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Indicazioni importanti sulla divisione del lavoro fra generi e sull'impatto che questo dato ha sull'impiego del personale possono essere dedotte dall'indicatore relativo al numero di giorni medi di assenza per genere e dalle motivazioni. Sono considerati il numero dei permessi giornalieri per congedi parentali pari a 1 per gli uomini (16,67%) e 5 per le donne (83,33%); il numero dei permessi orari per congedi parentali è pari a 1 sia per le donne che per gli uomini.

Con riguardo ai permessi per la L. 5 febbraio 1992, n. 104 (per assistenza a familiari con disabilità grave, per genitori con figli/e affetti/e da disabilità grave), nel corso del 2021 nell'Ateneo le donne hanno usufruito, in media, più del doppio del numero di permessi giornalieri rispetto agli uomini (11 per gli uomini, pari al 31,43%; 24 per le donne, pari al 68,57%).

Si può, pertanto presupporre che la percentuale superiore di donne che usufruisce di congedi e permessi consegua ad una ripartizione del "lavoro extra-ufficio" asimmetrico, con prevalente prerogativa femminile e con conseguente impatto sulla carriera lavorativa e sull'organizzazione della vita personale/familiare.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Flessibilità oraria

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?:

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

Azioni/ Iniziative:

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

0

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

0

Soggetti coinvolti:

Università/enti di formazione

Inserito nel Piano triennale Azioni Sì
Positive:

Valido ai fini della valutazione Sì
Performance Organizzativa:

Valido ai fini della valutazione Sì
Performance individuale:

Inserito nel Piano della Performance: Sì

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Azioni/ Iniziative:

Redazione Bilancio di Genere

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

0

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

0

Soggetti coinvolti:

Università/enti di formazione

Inserito nel Piano triennale Azioni Sì
Positive:

Valido ai fini della valutazione



Performance Organizzativa: Sì

Valido ai fini della valutazione
Performance individuale: Sì

Inserito nel Piano della Performance: Sì

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Azioni/ Iniziative:

Iniziativa volte a favorire il benessere organizzativo

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

Università/enti di formazione

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

Valido ai fini della valutazione
Performance Organizzativa: Sì

Valido ai fini della valutazione
Performance individuale: Sì

Inserito nel Piano della Performance: Sì

Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

Azioni/ Iniziative:

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Destinatari:

Tutto il personale

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Azioni/ Iniziative:

Costituzione di reti di conciliazione tra la pubblica amministrazione e i servizi presenti sul territorio

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

Università/enti di formazione

Inserito nel Piano triennale Azioni Sì

Positive:

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

Molteplici sono state le iniziative poste in atto nell'anno 2021 a conclusione del Piano Triennale delle azioni positive previsto per il 2019-2021 che si è attivato per

- I rispetto della dignità della donna e della persona disabile sui luoghi di presenza e di lavoro;
- lo studio e analisi qualitative e quantitative sulle condizioni di lavoro delle donne e delle persone disabili;
- l'adeguamento e valorizzazione delle qualifiche professionali, attraverso adeguata e pertinente formazione;
- l'incoraggiamento delle candidature, delle assunzioni e della promozione delle donne, in particolare nei posti di responsabilità;
- l'integrazione delle condizioni dell'organizzazione con il tempo di lavoro, per una migliore ripartizione delle responsabilità professionali e sociali;
- l'individuazione di misure per la partecipazione attiva delle donne agli organi decisionali anche promuovendo all'interno del Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo, una maggiore presenza femminile.

Infatti L'Università degli Studi del Molise ha attuato le proprie azioni secondo le indicazioni del Piano delle Azioni Positive ottenendo risultati tangibili nei seguenti ambiti di intervento:

1. formazione, aggiornamento e studi di genere;
2. conciliazione tra vita professionale e vita familiare;
3. salute, benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro.

All'interno degli ambiti di intervento del PIANO DI AZIONI POSITIVE 2019/2021, l'Università degli Studi del Molise ha individuato i seguenti obiettivi in tema di diffusione delle parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione.

1 a) *Iniziative esterne ed interne di informazione/formazione/sensibilizzazione per accrescere la cultura della parità e delle pari opportunità*

Destinatari: tutti gli stakeholders operanti sul territorio molisano.

Obiettivi: la promozione e lo sviluppo della cultura della differenza di genere e delle pari opportunità richiedono interventi formativi al fine di contrastare stereotipi e pregiudizi. Si rende necessario inserire la tematica delle pari opportunità nei

programmi di formazione, istruzione e ricerca.

Le metodologie e gli interventi di cui sopra sono descritti come segue:

Progetto n. 1 - *Seminari studio e corsi di formazione*. L'Università degli Studi del Molise si propone di organizzare giornate di studi, seminari e corsi di formazione al fine di promuovere una cultura delle pari opportunità che sappia anche valorizzare le differenze di genere.

Progetto n. 2 - *Commissione per bilancio sociale e bilancio di genere*. Progetto di base per la nomina di una commissione per lo studio di fattibilità della redazione del Bilancio sociale e del Bilancio di Genere.

Progetto n. 3 - *Parcheggio rosa*. Progetto volto alla realizzazione di un *parcheggio rosa* presso ogni sede dell'Ateneo per area destinata alla sosta delle auto utilizzate dalle donne in gravidanza e dalle neomamme.

1b) *Interventi volti a migliorare il benessere lavorativo e ad agevolare la conciliazione della vita professionale/studio con la vita privata e familiare*

Destinatari: personale tecnico-amministrativo e docente.

Obiettivi: il benessere organizzativo dev'essere promosso mantenendo e migliorando la qualità della vita e il grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative, attraverso azioni di motivazione al lavoro, di coinvolgimento verso progetti comuni.

Progetto n. 4 - *Valutazione ed implementazione del benessere lavorativo*. Un quarto progetto legato al benessere lavorativo ben potrebbe essere attuato mediante diverse azioni: a) azione diretta a vagliare il benessere organizzativo attraverso la predisposizione e somministrazione di un questionario rivolto ai dipendenti Unimol; b) azione rivolta a favorire una implementazione dei servizi di ascolto; c) azione rivolta al miglioramento del benessere lavorativo attraverso incontri di formazione e informazione sulla *Medicina di genere*, in collaborazione con altre Istituzioni ed enti sia a livello locale che nazionale, per la promozione di una cultura che valorizzi le differenze di genere. Partecipazione a percorsi informativi e formativi in materia di rischi socio-psico-ambientali, prevedendo l'eventuale coinvolgimento degli uffici competenti, del personale docente, del C.E.R.M.I. e del CUS.

Progetto 5 - *Proposte di family policies ovvero di armonizzazione lavoro-famiglie*. Elaborazione di *social family policies* ad hoc sulle base delle istanze e miglioramento della conciliazione della vita professionale/studio con la vita privata e familiare.

1 c) *Interventi volti a favorire la qualità dell'ambiente di lavoro e l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative*

Destinatari: personale tecnico-amministrativo, personale docente, studenti.

Obiettivi: al fine di favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative si intendono proporre due progetti.

Progetto n. 6 - *Bike to Unimol-Bike to work*. Realizzazione di un progetto di sviluppo della mobilità ciclabile attraverso diverse iniziative volte alla promozione della bicicletta quale mezzo di spostamento urbano ed in particolare per gli spostamenti "casa-lavoro": creazione di infrastrutture di ricarica/noleggio biciclette elettriche; attuazione di un gruppo di acquisto interno ad Unimol per dipendenti e studenti a prezzi vantaggiosi; creazione di un sistema di incentivi denominati *Bike to Unimol-Bike to work*. Ciò contribuirebbe a migliorare la salute ed il benessere del personale Unimol oltre a contribuire alla salubrità ambientale e alla riduzione dell'inquinamento.

Progetto n. 7 - *Mens sana in corpore (et cibo moli-) sano*. Realizzazione di un *farmer market Unimol Km 0* rivolto a sostenere non soltanto la salvaguardia dell'ambiente, del territorio, delle tradizioni, ma in specie la tutela della salute, della sicurezza alimentare, dell'accesso al cibo a un giusto prezzo, implementando l'aggregazione sociale e del lavoro.

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⁾
Aggiornamento professionale	0	4	36	43	16	99	44,59	95,19	0	4	33	63	23	123	55,41	89,78
Tematiche CUG	0	0	2	2	1	5	26,32	4,81	0	3	1	7	3	14	73,68	10,22
Totale ore	0	4	38	45	17	104			0	7	34	70	26	137		
Totale ore %	0,00	1,66	15,77	18,67	7,05	43,15			0,00	2,90	14,11	29,05	10,79	56,85		

⁽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

La realizzazione del primo **Bilancio di Genere** dell'Università degli Studi del Molise ha rappresentato un'importante tappa nel cammino verso il raggiungimento delle parità e pari opportunità. Identificata come una delle prioritarie azioni positive da attuare (tra quelle presenti nel Piano triennale redatto dal *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*) accoglie in sé l'embrione del cambiamento strutturale e culturale in atto nell'attività di rendicontazione che, di là dall'esternare una semplice misurazione delle differenze, colloca le stesse quale valore da promuovere.

L'arco temporale di riferimento è l'anno solare 2020. L'intensa attività di raccolta e sistematizzazione di informazioni e di dati, è stata svolta nel 2021 dal *Gruppo di coordinamento*, appositamente nominato, composto da personale tecnico amministrativo, dirigente e docente; le diverse componenti del CUG, pur non avendo *in toto* partecipato direttamente alla stesura, sono state costantemente interpellate e aggiornate. Nella stesura del documento sono stati presi in esame gli indicatori di contesto suggeriti dalle *Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani* formulate dal gruppo CRUI per il bilancio di genere: scelta che garantirà, nel prossimo futuro, la possibilità di confrontare la distribuzione di genere del nostro Ateneo con la situazione delle altre Università italiane. Le fonti dei dati quantitativi derivano da molteplici Banche dati consultate, sia di Ateneo che nazionali (Miur, Cineca, Almalaurea ecc.); le informazioni qualitative, invece, provengono dai documenti istituzionali (Statuto, Regolamenti, Piano di Azioni Positive, relazione attività del CUG, delibere o verbali ecc.) e dal portale *web* di Ateneo.

Il documento si presenta suddiviso in quattro Sezioni.

- Nella **prima Sezione** è illustrato il contesto evolutivo nel quale si colloca il Bilancio di genere e una sintetica indicazione del quadro normativo presente, a livello nazionale e sovranazionale, in materia. Un cenno è rivolto, in tale ambito, anche agli organi ed alle figure preposte alla promozione e alla tutela delle pari opportunità in Ateneo.

- Nella **seconda Sezione** sono esposti i dati collegati alle differenti componenti presenti all'interno dell'Ateneo. Grande rilievo è attribuito, *in primis*, alla valutazione della COMPONENTE STUDENTESCA Unimol, idealmente tracciata nelle diverse tappe del percorso formativo: dall'immatricolazione alla laurea (triennale, magistrale o a ciclo unico) fino all'ingresso nel mondo del lavoro. Di essa sono descritti i fatti salienti della carriera universitaria, ponendo attenzione alla durata del corso di studio, ai tassi di abbandono, alle percentuali di laureate/laureati e ai relativi voti conseguiti con l'acquisizione del titolo finale. L'analisi è stata rivolta alle diverse aree di studio e alla provenienza della popolazione studentesca. Non si è

tralasciato di considerare, infine, i percorsi *post-laurea*: Dottorato di ricerca e Scuole di Specializzazione. Con riguardo al PERSONALE DOCENTE, sempre prendendo in riferimento la composizione per genere, sono stati vagliati: i ruoli accademici, la distribuzione nei Dipartimenti di afferenza e nei diversi settori scientifico-disciplinari, le progressioni di carriera, la partecipazione a progetti nazionali o internazionali sottoposti a valutazione competitiva. Altra componente di estremo interesse sottoposta ad analisi è rappresentata dal PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO; la stessa è stata esaminata alla luce di peculiari parametri e caratteristiche salienti: distribuzione per categoria contrattuale, aree, progressione, formazione ecc., presentando sempre le differenze sulla base dell'appartenenza al genere. Attenzione è stata, infine, rivolta all'analisi disaggregata per genere delle risorse umane presenti negli ORGANI DI GOVERNO E DI INDIRIZZO dei quali è riportata la partecipazione maschile e femminile alla vita gestionale dell'Ateneo.

- Nella **terza Sezione** sono presentate le principali attività condotte negli ultimi anni, anche grazie all'operatività del CUG, per la promozione delle pari opportunità, illustrando, in maniera sintetica, le iniziative di maggior rilievo.

- Il Bilancio di Genere si conclude con una **quarta Sezione** dedicata a uno «sguardo al futuro», seguita da un'Appendice che accoglie: la lista delle abbreviazioni e degli acronimi utilizzati, le tabelle di corrispondenza con le classificazioni internazionali, l'elenco delle figure e delle tabelle presenti nel documento e, infine, le diverse componenti che hanno partecipato all'elaborazione del Bilancio di Genere.

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⁾	
Procedura da Ordinario	2	66,67	1	33,33	3	1,63	Uomo
Procedura da Ordinario	2	66,67	1	33,33	3	1,63	Uomo
Procedura da Ordinario	2	66,67	1	33,33	3	1,63	Uomo
Procedura da Ordinario	2	66,67	1	33,33	3	1,63	Donna
Procedura da Ordinario	2	66,67	1	33,33	3	1,63	Uomo
Procedura da Ordinario	2	66,67	1	33,33	3	1,63	Uomo
Procedura da Ordinario	2	66,67	1	33,33	3	1,63	Uomo
Procedura da Associato	2	66,67	1	33,33	3	1,63	Uomo
Procedura da Associato	2	66,67	1	33,33	3	1,63	Donna
Procedura da Associato	2	66,67	1	33,33	3	1,63	
Procedura da Associato	2	66,67	1	33,33	3	1,63	Uomo
Procedura da Associato	2	66,67	1	33,33	3	1,63	Donna
Procedura da Associato	2	66,67	1	33,33	3	1,63	Uomo
Procedura da Associato	2	66,67	1	33,33	3	1,63	Donna
Procedura da Associato	2	66,67	1	33,33	3	1,63	Uomo
Procedura da Associato	2	66,67	1	33,33	3	1,63	Uomo
Procedura da Associato	2	66,67	1	33,33	3	1,63	Donna
Procedura da Associato	2	66,67	1	33,33	3	1,63	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Concorso per PTA	2	50,00	2	50,00	4	2,17	Donna
Concorso per PTA	1	25,00	3	75,00	4	2,17	Donna
Concorso per PTA	2	50,00	2	50,00	4	2,17	Uomo
Concorso per PTA	1	25,00	3	75,00	4	2,17	Uomo
Concorso per PTA	2	50,00	2	50,00	4	2,17	Uomo
Concorso per PTA	1	25,00	3	75,00	4	2,17	Uomo
Concorso per PTA	2	50,00	2	50,00	4	2,17	Uomo
Concorso per PTA	1	25,00	3	75,00	4	2,17	Uomo
Totale personale	110		74		184		
Totale % sul personale complessivo	20,91		14,07		34,98		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Per completare l'indagine si analizza il numero delle commissioni di concorso e il genere dei membri costituite nel 2021 per il reclutamento del personale docente, ricercatore e pta.

Si nota che in tutte le commissioni prevale la presenza di uomini, anche in qualità di Presidenti.

Le commissioni per le procedure di professore di **I Fascia** sono tutte composte da 2 uomini e 1 donna; nelle 7 commissioni figura una sola Presidente donna.

Le 15 commissioni per le procedure di **II Fascia** sono composte da 2 uomini e 1 donna, fatta eccezione per 2 commissioni, composte da soli uomini. La Presidente è donna in 4 di queste.

Nelle 26 commissioni per le procedure di **Ricercatore**, sono composte da 2 uomini e 1 donna, fatta eccezione per 3 commissioni, composte da 1 uomo e 2 donne. La Presidente è donna in ben 10 di queste.

Nelle commissioni di concorso per **PTA** (tot. 10) in 5 vi è un perfetto equilibrio di genere (2 donne e 2 uomini), mentre nelle altre 5 si assiste a una prevalenza femminile (3 donne e 1 uomo). La Presidente è donna in sole 2 ipotesi tra queste.

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 %
	€0,00	€0,00	--	--

Non è stato possibile vagliare i differenziali retributivi uomo/donna.

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?: No

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

I servizi di ascolto e sportelli di counselling intendono migliorare il benessere delle persone nell'ambiente di lavoro. Si evidenzia la necessità di ampliare il servizio di consulenza psicologica disposto a favore degli studenti e dei dipendenti ([v.contattocounseling@unimol.it](mailto:contattocounseling@unimol.it) (<mailto:contattocounseling@unimol.it>)).

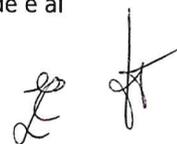
Il Codice di condotta dei dipendenti o Codice di comportamento dell'Università degli Studi del Molise discende dal Codice disciplinare CCNL 2016/2018. Esso è inserito nel documento "Piano Integrato performance, anticorruzione e trasparenza 2019-2021" ed è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2019; ha validità triennale con aggiornamento annuale.

Il Codice Etico è in allegato al D.R. n. 602 del 4 luglio del 2011; esso contribuisce a rendere l'Università una comunità effettivamente solidale, in grado di promuovere al suo interno - in conformità con i principi che delineano l'identità costituzionale dello Stato italiano - un clima di mutuo rispetto e riconoscimento del valore di tutti i suoi componenti, nel rifiuto costante di qualsiasi forma di discriminazione.

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Nel predisporre il prossimo Piano di Azioni Positive 2022-2024 si propone di:

- migliorare il benessere delle persone nell'ambiente di lavoro attraverso l'ampliamento di un servizio di consulenza psicologica; ampliare il punto di ascolto dedicato agli studenti, al personale tecnico-amministrativo, ai collaboratori linguistici e alle collaboratrici linguistiche, al personale docente e ricercatore, agli assegnisti e alle assegniste, alle dottorande e ai dottorandi, promuovendo la costituzione di un Nucleo di ascolto organizzato interno all'amministrazione.



- realizzare un "questionario sul benessere lavorativo"; un progetto legato al benessere lavorativo ben potrebbe essere attuato mediante l'azione diretta a vagliare il benessere organizzativo attraverso la predisposizione e somministrazione di un questionario sullo stress lavoro correlato, in specie a seguito della pandemia da Covid-19, rivolto ai dipendenti Unimol, da sottoporre previa un'adeguata informazione dei soggetti interessati, anche mediante la creazione di *focus group*. La ricerca sulla vita della comunità universitaria e su particolari gruppi al suo interno sarebbe estremamente utile non soltanto per comprendere situazioni di disagio eventualmente presenti, ma anche per migliorare i servizi e renderli più adeguati alla domanda effettiva.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Non sono state rilevate situazioni di discriminazione/mobbing.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

Iniziative esterne ed interne di informazione/formazione/sensibilizzazione per accrescere la cultura della parità e delle pari opportunità, per contrastare il fenomeno della violenza, per educare alla civile convivenza.

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Stick With Your Earth. Rise to the «Plastic Free Challenge»: Al fine di aderire alla campagna *plastic free* promossa dal Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare - sulla base anche del Protocollo d'intesa sottoscritto tra l'associazione Marevivo, il Consorzio Nazionale Interuniversitario per le Scienze del Mare (CoNISMa) e la Conferenza dei Rettori delle Università italiane (CRUI) volto a favorire l'eliminazione della plastica monouso negli Atenei italiani - il CUG ha proceduto alla redazione di un progetto "*Stick With Your Earth. Rise to the «Plastic Free Challenge»*", mettendo in campo una serie di iniziative dirette a garantire un ambiente lavorativo improntato al benessere e ad una migliore qualità della vita. Dopo varie iniziative e la distribuzione gratuita delle borracce in acciaio, nei riguardi di tutto il personale docente e tecnico-amministrativo e degli studenti immatricolati nell'a.a. 2019/20, quest'anno sono stati allestiti, presso le sedi universitarie, n. 7 erogatori di acqua di rete microfiltrata (per trattenere particelle superiori a 0,5 micron e migliorare il sapore dell'acqua potabile) e sicura (grazie alla tecnologia UV, sistema debatterizzante per la zona di erogazione). Tale azione positiva ha inteso perseguire la limitazione dell'utilizzo delle plastiche monouso in Ateneo, scoraggiando l'acquisto di bottigliette di plastica "usa e getta" e veicolando messaggi a favore della sostenibilità ambientale.

Bike to Unimol-Bike to work: Il CUG ha attuato l'iniziativa "*Unimol-Bike*" diretta a realizzare lo sviluppo della mobilità ciclabile, attraverso diverse azioni (creazione di infrastrutture di ricarica/noleggio biciclette elettriche; attuazione di un gruppo di acquisto interno ad Unimol per dipendenti e studenti a prezzi vantaggiosi; creazione di un sistema di incentivi denominati "*Bike to Unimol*"-"*Bike to work*"), tutte volte alla promozione dell'uso della bicicletta quale mezzo di spostamento urbano ed in particolare per gli spostamenti "casa-lavoro". Questa iniziativa ha inteso promuovere una nuova cultura della mobilità, incentivando l'utilizzo di tale mezzo di locomozione in grado di coniugare la salubrità dell'ambiente con il benessere lavorativo.

Parcheggio Rosa: presente nelle diverse sedi dell'Ateneo. Gli stalli di cortesia - indicati con opportuna segnaletica verticale e orizzontale - rappresentano un segno di educazione civica, spontanea e collettiva. Un gesto simbolico di solidarietà, ma anche un aiuto concreto per sopperire alle esigenze della vita quotidiana, così da coniugare lavoro, istruzione e famiglia con il minor sacrificio.



Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Nursery: La Nursery di Ateneo ha lo scopo di far conciliare tempi di studio, di lavoro e di maternità delle studentesse e del personale tutto dell'Ateneo. "UniVerso Mamma", invece, è uno spazio allestito per venire incontro alle esigenze delle madri (studentesse, dottorande, personale docente e amministrativo dell'Ateneo) che non vogliono rinunciare all'allattamento al seno del bambino. È un'area *comfort* dotata di fasciatoio, giochi, riviste di settore a disposizione di chi ne abbia bisogno fra neo-mamme e neo-papà. In via sperimentale, grazie a una speciale convenzione con il CUS Molise, è stato avviato anche un servizio di cura del bambino affidato ad una unità di personale specializzato. Dal 2017 è attivo un Protocollo d'intesa con l'associazione "Nati per Leggere", finalizzato alla più ampia e reciproca collaborazione nello svolgimento di attività di ricerca e di formazione, nonché all'organizzazione di incontri presso la Nursery, per incentivare la promozione dell'ascolto e della lettura.

Campus estivo CUS: Il CUS Molise ha aperto le iscrizioni al CampUS estivo prevedendo agevolazioni per i figli dei dipendenti Unimol (con facilitazioni sul tesseramento e con una percentuale di sconto maggiore in base al numero di figli). (L'iniziativa rientra nel «Progetto n. 5: Proposte di family policies ovvero di armonizzazione lavoro-famiglie» del Piano di Azioni Positive).

Smart working: Il CUG, insieme all'Amministrazione, ha varato e sostenuto il *Piano di sperimentazione del telelavoro e del lavoro agile* e della costituzione del Gruppo di lavoro interno per la gestione del telelavoro e del lavoro agile. Il Piano, attuato in via sperimentale nel triennio 2020-2022, sottolinea l'importanza dello *smart working* per migliorare la conciliazione della vita professionale/lavorativa con la vita privata/familiare, consentendo ai dipendenti di scegliere una diversa modalità di lavoro diretta a salvaguardare le pari opportunità. (La realizzazione di tale obiettivo rientra nel «Progetto n. 5: Proposte di family policies ovvero di armonizzazione lavoro-famiglie» del Piano di Azioni Positive). Va ricordato, inoltre, che sin dai primi D.P.C.M., dal D.l. 25 marzo 2020, n. 19, su *Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19*, il CUG è sempre stato attivo e vigile nel seguire i cambiamenti organizzativi adottati dall'Ateneo, inclusa l'esperienza dello *smart working* (ampiamente sostenuta dal Comitato in tempi imprevedibili), monitorando l'impatto che tale situazione emergenziale ha avuto sulle condizioni di vita e di lavoro. Il CUG ha, anche in questo difficile momento, svolto un ruolo di monitoraggio e di verifica.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.lgs. n. 165/2001 e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione

Tipologia di atto: Decreto Rettorale (n. 454/2017)

Data: 01/06/2017

Organo sottoscrittore: Rettore



18/22

Eventuale dotazione di budget annuale No
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con redazione del Bilancio di genere
specificazione degli argomenti oggetto
di formazione:

seminari e incontri di studio

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : cug@unimol.it - L'indirizzo e-mail è
utilizzabile anche per consentire la
comunicazione di situazioni problematiche
che richiedono una particolare attenzione da
parte dell'Ateneo.

Esiste Normativa/circolari che Sì
regolamentano i rapporti tra
amministrazione e CUG:

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
5

Il cug si avvale di collaborazioni Sì
esterne?:

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera di fiducia
OIV

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, del tutto

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- 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
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Collaborazioni del CUG con altre Università: 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;

adesione alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane;

convenzione operativa per il supporto di personale specializzato nello spazio Nursery con il Centro Universitario Sportivo (CUS MOLISE)

Collaborazioni con la Consigliera Parità Regione Molise, il Garante diritti della personae i referenti per le parità di altri enti, spec. Comune di Campobasso e di Isernia.

Prosecuzione del protocollo d'intesa per il contrasto alla violenza di genere tra Regione Molise, uffici territoriali del Governo, forze dell'ordine ecc.

Partecipazione al Tavolo di coordinamento Interistituzionale per il contrasto alla violenza di genere presso la Giunta Regionale; collaborazioni con la *Cooperativa Be Free*

Progetto *Stick With Your Earth. Rise to the «Plastic Free Challenge»*: confermato l'impegno dell'Ateneo a percorsi educativi in linea con gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030. Dopo la distribuzione gratuita delle borracce al personale docente e tecnico-amministrativo e agli studenti immatricolati nell'a.a. 2019/20, in occasione della Giornata Mondiale dell'Ambiente 2021, sono stati allestiti presso le sedi universitarie n. 7 erogatori di acqua di rete microfiltrata.



Il CUG ha programmato (nel «Progetto n. 6: Bike to Unimol - Bike to work» del Piano di Azioni Positive) e, in parte, attuato l'iniziativa «UNIMOL-BIKE» diretta a realizzare lo sviluppo della mobilità sostenibile attraverso diverse azioni, tutte volte alla promozione dell'uso della bicicletta quale mezzo di spostamento urbano e da casa a lavoro.

In collaborazione con il Centro Universitario Sportivo del Molise il CUG ha aperto le iscrizioni al CampUS estivo prevedendo agevolazioni per i figli dei dipendenti Unimol (con facilitazioni sul tesseramento e con una percentuale di sconto maggiore per numero di figli), nel rispetto di tutti i protocolli e delle Linee Guida ministeriali atte al contenimento del contagio da COVID-19.

Il CUG ha promosso il "Bilancio di Genere" in Ateneo. Tale lavoro, svolto dal Gruppo di Coordinamento, è stato realizzato sulla base dei contenuti e delle modalità operative indicate dalla CRUI nelle *Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani*. In esso vengono riportate le analisi di contesto e le opportune valutazioni sulle diverse componenti universitarie, nonché una sintesi delle varie azioni positive portate avanti negli anni CUG.

L'8 marzo 2021 si è svolto il seminario dal titolo *Empowerment delle donne. Una lettura interdisciplinare* al quale il CUG ha partecipato attivamente. L'iniziativa è stata dedicata a un tema centrale nella piattaforma delle Nazioni Unite che non ha mai smesso di sollevare interrogativi e istanze di protezione, affrontando ulteriori sfide nell'era della pandemia. All'interno dell'iniziativa anche la presentazione della mostra WOMAHR (Women Art Human Rights for Peace).

Si è svolta da remoto l'iniziativa: Il cammino delle donne. L'incontro, nel quale sono stati messi in luce - attraverso la poesia, la musica, il teatro - i traguardi raggiunti in ambito politico, sociale, civile dalle donne, è stato svolto dalla Regione Molise, dal Comune di Campobasso, dalla Consigliera di parità con la collaborazione del CUG e di varie associazioni presenti sul territorio.

Si è dato seguito alla richiesta pervenuta dalla CRUI di raccolta di dati sulla relazione tra carriera universitaria e genitorialità sviluppata in collaborazione con la Commissione di genere della Società Italiana di Economia. Attraverso il questionario si è inteso avviare uno studio sul rapporto tra carriera lavorativa e sfera familiare e genitoriale, in quanto elemento utile per il Bilancio di Genere e per il *Gender Equality Plan*.

Il CUG ha preso parte a un incontro sulla strutturazione del nuovo Codice etico di Ateneo; in tale occasione, è stata sottolineata l'importanza di coinvolgere maggiormente la componente studentesca ed il personale tecnico-amministrativo su percorsi formativi in materia di pari opportunità e questioni di genere. Pertanto, è stato promosso un "Corso sulle pari opportunità, prassi inclusive e condotte etiche".

Il giorno 22 novembre 2021, si è svolta la "Giornata dell'albero". L'iniziativa, realizzata sulla base della collaborazione tra Legambiente e Università degli Studi del Molise, ha visto la partecipazione del CUG e di varie associazioni studentesche, portando avanti il Progetto "Youth4Planet. Giovani volontari per salvare il pianeta".

Il CUG ha sottolineato l'importanza della stesura del *Gender Equality Plan* (GEP) di Ateneo, piano che va coordinato con il Piano di Azioni Positive e con il Piano Strategico di Ateneo 2021/2023.

Il CUG ha presentato la proposta di attivazione della "Carriera ALIAS" agli organi di Ateneo competenti.

Il 25 novembre 2021, in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne, si è svolta, presso l'Aula Magna di Ateneo, un incontro dal titolo "Mai più da sole", organizzato dall'Università in collaborazione con la Regione Molise e l'ASREM.

Il CUG ha lavorato nell'anno 2021 al rinnovo del PAP per febbraio 2022 per gli anni 2022/24 formulando delle proposte sulle tematiche da sviluppare e indicando nuove idee progettuali.

Il CUG è sempre stato attivo e vigile nel seguire i cambiamenti organizzativi adottati dall'Ateneo, inclusa l'esperienza dello smart working (ampiamente sostenuta dal Comitato in tempi imprevedibili), monitorando l'impatto che tale situazione emergenziale ha avuto sulle condizioni di vita e di lavoro. Il CUG ha, inoltre, anche in questo difficile momento svolto un ruolo di monitoraggio e di verifica.

E' stato svolto una puntuale 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. Il CUG ha monitorato l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera.

Considerazioni conclusive

Come più di recente ha messo in luce anche la Commissione europea nella comunicazione sulla *Strategia per la parità di genere 2020-2025*, la parità fatica ad essere attuata: molte sono ancora le discriminazioni presenti in Italia, a livello europeo e mondiale. I progressi sono lenti e le disuguaglianze di genere persistono nel mondo del lavoro e a livello di retribuzioni e di assistenza; nelle posizioni dirigenziali e nella partecipazione alla vita istituzionale. Senza dimenticare che l'emergenza pandemica e la crisi economica hanno amplificato enormemente il divario di genere e sociale. Nonostante tutto questo, l'Ateneo molisano intende continuare, con coraggio e forza, il suo percorso di resilienza e costruzione dei principali obiettivi da perseguire nel prossimo futuro, favorendo forme di conciliazione vita-lavoro e incentivando azioni di inclusione sul territorio. Le attività svolte si offrono, dunque, quale agevole preambolo per evitare che la differenza di genere continui ad essere fonte di potenziale discriminazione, favorendo la messa in atto di tutte le azioni utili per assicurare le pari opportunità nei luoghi di lavoro e di studio, senza tralasciare altre variabili, intrecciate con il genere, quali: l'etnia, l'età, gli orientamenti sessuali, le posizioni economiche e sociali. Tutto questo rappresenta un'importante occasione per migliorare realmente la condizione lavorativa e di studio, disponendo un cambiamento a favore delle pari opportunità e dell'inclusione all'interno della complessa comunità universitaria.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-del-molise-2022>