



Relazione CUG

**Universita' per Stranieri di Perugia - 2021**

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

---

Amministrazione

## Universita' per Stranieri di Perugia

Regione: Umbria

Provincia: PG

Comune: Perugia

CAP: 06123

Indirizzo: Piazza Fortebraccio, 4

Codice Amministrazione: uni\_stpg

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Universita' e Istituti di Istruzione  
Universitaria Pubblici

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Tra i 101 e i 500

### Piano Triennale di Azioni Positive

2020

2018-2020

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_stpg-triennio\\_2018-2020-anno\\_2020.pdf\) \(297.73 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_stpg-triennio_2018-2020-anno_2020.pdf)

2021

2021-2023

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_stpg-triennio\\_2021-2023-anno\\_2021.pdf\) \(947.54 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_stpg-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)



## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	Direttore Generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	CEL	0	0	2	2	3	0	0	6	14	6
Personale non dirigente	Cat. EP	0	1	0	3	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Cat. D	0	2	2	2	5	0	0	2	13	8
Personale non dirigente	Cat C	0	5	2	11	5	0	5	20	15	4
Personale non dirigente	Cat B	1	1	2	8	1	0	2	7	7	1
Personale non dirigente	DOCENTI I FASCIA	0	0	3	2	0	0	0	0	3	4
Personale non dirigente	DOCENTI II FASCIA	0	0	6	5	4	0	0	3	6	1
Personale non dirigente	ricercatore	0	0	0	4	1	0	0	0	4	0
Personale non dirigente	ricercatore td	0	3	4	0	0	0	0	2	0	0
Personale non dirigente	Professore Straordinario	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Totale personale		1	12	21	38	20	0	7	40	63	24
Totale % sul personale complessivo		0,44	5,31	9,29	16,81	8,85	0,00	3,10	17,70	27,88	10,62

## 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	0	5	8	3	1	17	70,83	18,68	0	1	4	2	0	7	29,17	5,19
Tra 3 e 5 anni	0	1	5	2	1	9	69,23	9,89	0	0	1	3	0	4	30,77	2,96
Tra 5 e 10 anni	1	1	3	3	1	9	33,33	9,89	0	1	6	8	3	18	66,67	13,33
Superiore a 10 anni	0	3	6	27	20	56	34,57	61,54	0	6	28	50	22	106	65,43	78,52
Totale	1	10	22	35	23	91			0	8	39	63	25	135		
Totale %	0,44	4,42	9,73	15,49	10,18	40,27			0,00	3,54	17,26	27,88	11,06	59,73		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
CEL	Laurea magistrale	5	20,00	20	80,00	25	14,79
CEL	Dottorato di ricerca	2	25,00	6	75,00	8	4,73
CAT EP	Laurea magistrale	4	80,00	1	20,00	5	2,96
CAT D	Laurea	2	40,00	3	60,00	5	2,96
CAT D	Laurea magistrale	7	33,33	14	66,67	21	12,43
CAT D	Diploma di scuola superiore	2	25,00	6	75,00	8	4,73
Cat C	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	2	100,00	2	1,18
Cat C	Diploma di scuola superiore	12	38,71	19	61,29	31	18,34
Cat C	Laurea	4	50,00	4	50,00	8	4,73
Cat C	Laurea magistrale	7	26,92	19	73,08	26	15,38
Cat B	Inferiore al Diploma superiore	5	71,43	2	28,57	7	4,14
Cat B	Diploma di scuola superiore	3	30,00	7	70,00	10	5,92
Cat B	Laurea	2	66,67	1	33,33	3	1,78
Cat B	Laurea magistrale	3	30,00	7	70,00	10	5,92
Totale personale		58		111		169	

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Totale % sul personale complessivo		25,66		49,12		74,78	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Si rileva come la maggioranza del personale di Ateneo appartenga al genere femminile, nella misura del 59,3 % a fronte del 40,7% ricoperto da uomini, per entrambe le categorie la distribuzione fra le diverse fasce di età è omogenea, anche se le donne sono di età media superiore rispetto a quella maschile. L'unico Dirigente appartiene al genere maschile di età compresa fra 51 e 60 anni. Significativo il dato relativo alla categoria EP in cui la percentuale di unità è nettamente a favore del genere maschile, compreso fra 51 e 60 anni, a fronte di una sola unità di genere femminile. Nel livello di inquadramento D si inverte la situazione. La percentuale più alta di personale appartiene al genere femminile, prevalentemente dai 51 anni in su, mentre le 11 unità di personale maschile sono distribuite fra tutte le fasce di età. Analogamente nella categoria C la percentuale più alta appartiene al personale femminile prevalentemente di età compresa fra i 41 e i 50 anni rispetto al maschile di età compresa fra 51 e 60 anni. Una distribuzione più equilibrata si riscontra nell'inquadramento B in cui sia il personale femminile, di poco prevalente, che quello maschile coprono le diverse fasce di età. La categoria dei CEL vede una netta maggioranza di personale femminile di età compresa fra 51 e 60 a fronte di quello maschile, sensibilmente in inferiorità numerica distribuito nelle fasce di età che vanno dai 41 anni in su. Passando ai docenti di I e di II fascia si mantiene una equità numerica fra personale maschile e femminile, tuttavia la maggioranza delle donne appartiene ad una fascia di età più alta rispetto ai colleghi uomini. Per quanto concerne la categoria dei ricercatori si rileva una lieve prevalenza di personale maschile rispetto alle colleghes, entrambi i generi di età compresa fra 51 e 60 anni. La situazione è di poco diversa per i ricercatori TD in cui a prevalere è sempre il personale maschile, ma distribuito fra 31 e 50 anni rispetto a quello femminile fra 41 e 50 anni. Infine, la categoria dei professori straordinari vede una sola unità, uomo, di età superiore a 60 anni. Il dato che accomuna le due principali categorie, femminile e maschile, è la prevalenza numerica di personale che permane nel medesimo livello per un periodo superiore a 10 anni, in questa fascia si conta la presenza di 106 donne a fronte di 56 uomini. Scende sensibilmente il dato, per entrambe le categorie, analizzando la durata di permanenza fra i 5 e i 10 anni, tuttavia, il numero relativo al personale femminile risulta il doppio rispetto a quello maschile, in entrambe le categorie di genere la fascia di età va dai 41 anni in su. Analizzando il periodo di permanenza fra 3 e 5 anni nello stesso profilo, si mantiene invariato, rispetto al precedente, il dato numerico per il personale maschile, qui in netta maggioranza rispetto al femminile. Infine, il personale che permane per meno di tre anni nel medesimo livello vede 17 uomini a fronte di 7 donne distribuito in maniera omogenea fra le diverse fasce di età. Il 60,95% di tutto il personale non dirigenziale è in possesso del titolo di Laurea o di Laurea Magistrale. L'ulteriore titolo "dottorato di ricerca" è censito solo per il personale appartenente alla categoria CEL e il dato rileva una percentuale nettamente a favore del genere femminile. Le categorie apicali (EP) sono tutte in possesso della Laurea Magistrale e una analoga tendenza si conferma nella categoria immediatamente inferiore (categoria D) dove, a fronte di una parte marginale in possesso di Diploma di scuola superiore, una percentuale rilevante di personale risulta in possesso di Laurea/Laurea Magistrale. È rimarcata nuovamente l'inclinazione a favore del genere femminile per ciò che concerne il conseguimento del titolo di studio più elevato. Nella categoria C emerge il dato percentuale più alto di possessori del titolo Laurea/Laurea Magistrale, dato che tuttavia risulta sufficientemente bilanciato con i possessori di Diploma. Nella categoria C il valore assoluto delle donne in possesso di Laurea Magistrale è perfettamente equivalente a quello delle colleghes in possesso del Diploma di scuola superiore. Dato degno di nota emerge dall'analisi delle posizioni di inquadramento ancora inferiori (categoria B) laddove si osserva che il dato percentuale di coloro che sono in possesso di Laurea/Laurea Magistrale prevale su quello dei possessori del Diploma superiore che su quello di coloro che hanno conseguito un titolo inferiore. Spicca una qualificazione elevata rispetto al profilo di inquadramento suggerendo un potenzialmente sottomansionamento le cui origini sono da indagare tra le tipologie di Laurea, una carente efficacia del reclutamento della PA e le inclinazioni del singolo.

## 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	1	8	8	24	14	55	34,38	94,83	0	7	32	48	18	105	65,63	94,59
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	2	1	5	100,00	4,50
Part Time ≤50%	0	1	0	2	0	3	75,00	5,17	0	0	1	0	0	1	25,00	0,90
Totale	1	9	8	26	14	58			0	7	35	50	19	111		
Totale %	0,59	5,33	4,73	15,38	8,28	34,32			0,00	4,14	20,71	29,59	11,24	65,68		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	1,82
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 91%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,91
PT VERTICALE SETTIMANALE 50%	0	1	0	2	0	3	60,00	7,50	0	0	1	0	1	2	40,00	1,82
PT VERTICALE MENSILE 66,66%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	0	0	2	100,00	1,82
Personale che fruisce del lavoro agile	1	8	4	16	7	36	26,28	90,00	0	7	30	51	13	101	73,72	91,82
Personale che fruiva di orari flessibili	0	1	0	0	0	1	33,33	2,50	0	1	0	1	0	2	66,67	1,82
Totale	1	10	4	18	7	40			0	8	33	54	15	110		
Totale %	0,67	6,67	2,67	12,00	4,67	26,67			0,00	5,33	22,00	36,00	10,00	73,33		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Dall'esame della tabella si rileva che la percentuale di genere a tempo pieno è pressoché uguale: specificatamente ci sono 94,83% uomini e 94,59% donne con una prevalenza relativa alla fascia di età compresa tra 41 e 50 anni di genere femminile pari a 32 unità rispetto al genere maschile di soli 8 uomini. Il part-time maggiore del 50% viene svolto in minima parte solo da 5 donne con una percentuale del 4,50%. Il part-time inferiore/uguale al 50% è svolto dal genere maschile da 3 unità con una percentuale del 5,17% e dal genere femminile da una sola unità con una percentuale dello 0,90%. Relativamente alla tabella riguardante la fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età, si evince che la percentuale totale di genere femminile è superiore a quella di genere maschile:

110 unità di genere femminile pari al 73,33% di cui 101 fruiscono di lavoro agile, part-time e orario flessibile; 40 unità di genere maschile pari al 26,67 % usufruiscono di lavoro agile, part-time e orario flessibile.

Nello specifico per fascia di età:

> di 60 anni = 7 uomini 4,67% e 15 donne 10%

tra 51 e 60 anni = 18 uomini 12% e 54 donne 36%

tra 41 e 50 anni = 4 uomini 2,67% e 33 donne 22%

tra 31 e 40 anni = 10 uomini 6,67% e 8 donne 5,33%

< 30 anni = 1 uomo 0,67%

Da questi dati emerge che, secondo uno stereotipo ormai radicato, le donne sono coloro che "devono" stare a casa o svolgere una attività lavorativa ridotta per essere in grado di assistere figli, genitori, o altri familiari che ne hanno bisogno. Il part-time è diffuso soprattutto tra le lavoratrici; infatti, alla donna, che è anche mamma, spesso si offre un part-time non richiesto e, quindi, il suo apporto in famiglia sarà economicamente inferiore.

Per quanto riguarda il lavoro agile è una prassi consolidata e anche "naturale" che le donne - e non solo quelle con figli - debbano occuparsi della vita familiare. Se capita che sia un uomo a provvedere, è una eccezione che va addirittura premiata.

## 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruitti	446	28,55	1116	71,45	1562	46,92
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruitti	103	6,38	1511	93,62	1614	48,48
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruitti	0	0,00	110	100,00	110	3,30
Numero permessi orari per congedi parentali fruitti	0	0,00	43	100,00	43	1,29

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Totale permessi	549	16,49	2780	83,51	3329	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Con riferimento alla tabella si denota che i permessi relativi alla L. 104/1992 e i congedi parentali fruiti sono stati richiesti molto di più dal genere femminile rispetto a quello maschile. Nello specifico, i vari permessi accordati sono n. 2780 relativi al genere femminile pari all' 83,51% e n. 549 riguardanti il genere maschile pari al 16,49%. Si evidenzia come i congedi parentali riguardino esclusivamente il genere femminile; si ha infatti, una percentuale del 4,59% di donne di fronte allo 0,00% di uomini.

Il laborioso adattamento delle donne alle loro attività lavorative e al loro mondo familiare, che include la cura dei figli, degli anziani e a volte dei malati, è sempre stata una caratteristica femminile tradizionale e spesso implica un conflitto di ruolo difficile da controllare quando anche una madre lavora.

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

- Congedi parentali

## 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      No  
redigere il Bilancio di genere?:

Con riferimento al Piano Azioni Positive del CUG dell'Università per Stranieri di Perugia per il triennio 2018-2020, è possibile rilevare come il medesimo, strutturato secondo quattro capitoli (Introduzione e normativa di riferimento; Composizione di genere del personale; Programma triennale di azioni positive; Conclusioni), nel rappresentare una dettagliata disamina dello *status quo* delle competenze variamente attribuite alle varie categorie di personale di entrambi i generi, tiene a evidenziare l'importanza del costante coordinamento del CUG di Ateneo con le varie organizzazioni, sia locali che nazionali, protese al conseguimento di obiettivi comuni. Nel concreto, poi, le azioni positive del CUG dell'Università per Stranieri di Perugia si rinvengono, da anni, sia nella costante attività di organizzazione di convegni e seminari sui temi delle pari opportunità e della fondamentale battaglia contro le discriminazioni in genere, sia nell'apprestamento di documenti programmatici e, non ultimo, il costante coordinamento con le varie Strutture e i vari Organi di Ateneo.

### 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Sicurezza sui luoghi di lavoro	8	104	60	237	72	481	37,09	42,72	0	64	236	398	118	816	62,91	31,47
Aggiornamento professionale	2	92	108	221	10	433	28,17	38,45	0	147	424	468	65	1104	71,83	42,58
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	3	11	0	14	100,00	0,54
Tematiche CUG	0	0	0	20	0	20	66,67	1,78	0	0	0	0	10	10	33,33	0,39
Altro	4	20	0	96	72	192	22,83	17,05	0	40	132	305	172	649	77,17	25,03
Totale ore	14	216	168	574	154	1126			0	251	795	1182	365	2593		
Totale ore %	0,38	5,81	4,52	15,43	4,14	30,28			0,00	6,75	21,38	31,78	9,81	69,72		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### 3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

Sì

Il primo Bilancio di Genere dell'Università per Stranieri di Perugia, relativo all'anno 2019, dimostra una realtà nella quale il problema della discriminazione di genere non risulta essere presente in maniera molto evidente, tale da condizionare le scelte, la presenza e il lavoro di tutte le persone che afferiscono all'Ateneo. Dall'analisi dei dati è emerso, in particolare, che il genere femminile è quantitativamente ben rappresentato: nel 2019, le donne sono state la maggioranza della popolazione universitaria complessiva. Tuttavia, i dati relativi alle diverse componenti, studentesca, personale docente e personale tecnico amministrativo, indicano una distribuzione per genere non uniforme. Infatti, il genere femminile è maggiore di quello maschile nella componente studentesca e nell'ambito del personale tecnico amministrativo; mentre la proporzione si allinea quando si prende in considerazione il personale docente. Quest'ultimo è composto di 56 unità, con oscillazioni che non mettono in evidenza differenze tali da ipotizzare una penalizzazione del ruolo delle donne. Si rileva che, in controtendenza con i dati nazionali, a mano a mano che si sale verso il ruolo apicale, il genere femminile è fortemente rappresentato, in modo tale da evidenziare come il fenomeno della "segregazione verticale" non sia presente nell'Ateneo. La distribuzione per qualifica conferma, però, alcuni stereotipi radicati all'interno degli Atenei e, quindi, riscontrabili a livello nazionale; infatti, nella Prima fascia vi è la maggioranza di genere femminile (70% donne e 30% uomini), spiegabile con il carattere umanistico dell'Ateneo, il quale, notoriamente, trova particolare riferimento in capo alle docenti. Nella Seconda fascia, invece, si assiste ad una preponderanza del genere maschile (64% uomini e 36% donne), dovuta alle aree tecniche, giuridiche e politiche, le quali, di solito, sono una prerogativa degli interessi dei docenti di genere maschile. Per quanto riguarda i Ricercatori, è presente l'uguaglianza di genere tra quelli a tempo indeterminato, dove si registra il 50% di donne e il 50% di uomini. I dati relativi ai Ricercatori a tempo determinato registrano una significativa diminuzione delle donne (75% di uomini e 25% di donne), che potrebbe avere inevitabili ripercussioni nell'equilibrio futuro delle componenti di genere del corpo docente e ricercatore. Sembra così trovare conferma l'ipotesi secondo la quale situazioni di impiego e di carriera precarie penalizzino le donne più degli uomini. La questione relativa al genere sembra avere un impatto rilevante anche sull'assetto del personale tecnico amministrativo; come già evidenziato, in quest'area le donne sono più numerose; esse vantano, in media, titoli di studio più alti, hanno un'età media simile a quella degli uomini e scelgono modalità di lavoro (part-time e orari flessibili in genere) sostanzialmente uniformi a quelle dei loro colleghi. La componente maschile resta più alta ai livelli apicali della carriera, ove anche le progressioni di carriera appaiono più facili per gli uomini. Tuttavia, quando si scende ai livelli inferiori di responsabilità, come responsabili di servizio, il genere femminile è più presente (57,14% di donne e 42,68% di uomini), e scendendo ancora, unità specialistiche e operative, si ha l'88,89% di donne e l'11,11% di uomini. Si registrano pochissime domande di congedo parentale da parte degli uomini: nonostante il livello di istruzione elevato, e nonostante gli interventi attuati anche a livello legislativo, la funzione di cura della famiglia è ancora prevalentemente affidata alle donne, riscontrandosi il 93,59% di domande da parte di donne e il 6,41% di domande da parte di uomini. Nonostante le criticità rilevate, il calcolo dell'indice di glass ceiling consente di svolgere un'ultima considerazione positiva. Nel periodo temporale

considerato, infatti, l'indice si allinea su un livello del tutto comparabile a quello nazionale. Quanto alla componente studentesca, si conferma la tendenza delle donne a studiare di più e più a lungo degli uomini: le iscritte ai dottorati sono più numerose degli iscritti, così come le iscritte a corsi di laurea magistrale e con migliori risultati; anche per quanto riguarda gli assegnisti e le assegniste di ricerca, i numeri sottolineano risultati di profitto maggiori nel caso del genere femminile. Quanto infine alla governance, è possibile constatare che, per il 2019, la presenza delle donne negli organi di Ateneo è ben equilibrata, pari quasi al 50%.

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

#### Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
commissione concorso pta	2	50,00	2	50,00	4	10,00	Donna
1 Sel. II fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	7,50	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c.6	2	66,67	1	33,33	3	7,50	Uomo
ricercatore tipo a	0	0,00	3	100,00	3	7,50	Donna
1 Sel. I fascia art.18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	7,50	Uomo
1 Sel. I fascia art.18 c.1	1	33,33	2	66,67	3	7,50	Uomo
1 Sel. I fascia art.18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	7,50	Uomo
1 Sel. I fascia art.18 c.1	1	33,33	2	66,67	3	7,50	Donna
selezione didattica integrativa	2	66,67	1	33,33	3	7,50	Uomo
selezione didattica integrativa	0	0,00	3	100,00	3	7,50	Donna
selezione didattica integrativa	1	33,33	2	66,67	3	7,50	Donna
selezione didattica integrativa	2	66,67	1	33,33	3	7,50	Uomo
selezione didattica integrativa	0	0,00	3	100,00	3	7,50	Donna
Totale personale	17		23		40		
Totale % sul personale complessivo	7,52		10,18		17,70		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Con riferimento al profilo inherente "La composizione per genere delle commissioni di concorso", è possibile rinvenire come per quanto riguarda le selezioni di alcune tipologie di concorso (tra cui: concorsi per il personale tecnico amministrativo, e concorsi per chiamata di docenti e ricercatori ex artt. 18 e 24 della legge 240/2010), via sia una costante alternanza nella preponderanza dell'uno e dell'altro genere; al contrario, vi è da rilevare una insolita assenza di equilibrio nella composizione delle commissioni per selezione di personale di categoria di ricercatore di tipo a) e per la selezione di unità di personale addetto a didattica integrativa, con totale assenza di personale di categoria di genere maschile.

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese 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 %
Cat B	€22459,10	€23696,70	€ 1237,60	5,22
Cat. C	€25046,80	€24608,70	€ -438,10	-1,78
Cat. D	€30718,70	€30578,10	€ -140,60	-0,46
Cat. EP	€40962,10	€38060,90	€ -2901,20	-7,62
DOCENTI I FASCIA	€70331,00	€54495,10	€ -15835,90	-29,06
DOCENTI II FASCIA	€46861,50	€48628,30	€ 1766,80	3,63
Ricercatori a tempo indeterminato	€44976,10	€35166,80	€ -9809,30	-27,89
Ricercatori L.240/2010 a tempo determinato	€38253,00	€19732,80	€ -18520,20	-93,85

Con riferimento al profilo inerente il "Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento", è possibile rinvenire come per quanto riguarda la categoria del personale tecnico amministrativo e il personale docente di II fascia, il divario tra le varie categorie non sia particolarmente rilevante; uno specifico rilievo assume, al contrario, la disparità nella fascia retributiva nell'ambito della categoria sia dei docenti di I fascia che dei ricercatori, con netta preponderanza del genere maschile.

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: **Sì**

L'indagine sul benessere organizzativo è stata indirizzata al solo personale tecnico amministrativo dell'Ateneo. Alla data di scadenza per l'invio dei questionari online, risultavano aver compilato il questionario 73 su un totale di 155 dipendenti dell'Ateneo, pari al 47% del totale. Dalla rilevazione è emerso che i questionari sono stati compilati da 49 donne e 24 uomini, confermando una preponderanza di presenze femminili all'interno dell'Amministrazione. L'aggregazione dei dati per i diversi ambiti di rilevazione e per i singoli item con la distinzione uomini-donne e il calcolo dello scarto tra le due componenti ha, inoltre, consentito di effettuare un'analisi trasversale "di genere" dei risultati dell'indagine. In linea generale non emergono grandi differenze nei giudizi espressi tra donne e uomini; gli scarti nelle risposte vanno, infatti, da un minimo 0,02 ad un massimo di 0,95, inferiore dunque all'unità. Un gap significativo è rilevabile nella sezione "Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato" dell'ambito "Benessere organizzativo", con particolare riferimento all'item "Avverto

situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)". Gli uomini hanno, infatti, espresso un giudizio mediamente più sfavorevole delle donne (gap pari a 0,76), che ne evidenzia una più negativa percezione del benessere psico-fisico. E', peraltro, interessante notare che le donne hanno manifestato pareri mediamente più positivi degli uomini ad eccezione delle affermazioni "La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro" (donne: 3, 88 e uomini: 4,16) e "Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale" (donne: 5,06 e uomini: 5,13).

#### 4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

L'Università per Stranieri di Perugia è una Università Internazionale che favorisce l'inclusione e il dialogo fra popoli e culture, che promuove la dimensione dell'internazionalizzazione, anche del territorio, che crea sinergie e collaborazioni a livello locale e internazionale, che punta all'innovazione e all'utilizzo della tecnologia per promuovere la lingua e la cultura italiana e la formazione di giovani capaci di diffonderla, capaci di interagire e comunicare in contesti internazionali per lo sviluppo della pace, del dialogo, del confronto fra popoli e culture. E' un Ateneo di piccole dimensioni con una fitta rete di relazioni internazionali capace di attirare studenti e studentesse provenienti da tutto il mondo e di sostenere tutti i suoi iscritti nel loro percorso di perfezionamento all'estero con oltre 150 possibili destinazioni di mobilità per studio e tirocinio. L'Ateneo è capace di attrarre ogni anno un'elevata proporzione di studenti stranieri che studiano nei corsi di laurea, di laurea magistrale e di dottorato a fianco degli iscritti italiani, consentendo un'osmosi culturale creativa e fertile, garantendo corsi di studio internazionali di qualità. L'Università per Stranieri di Perugia da sempre si caratterizza per la trasversalità della ricerca, e che fa della multidisciplinarietà il presupposto metodologico da cui indagare scientificamente il patrimonio linguistico e culturale italiano. A tale scopo, si avvale anche della fitta rete di collaborazioni stabilita dagli accordi internazionali, nel rispetto della propria specificità culturale e delle proprie dimensioni. L'Università gode di una visibilità e fama internazionale che deriva dalla sua tradizione di diffusione e promozione della cultura italiana in tutte le sue più importanti manifestazioni: lingua, arte, musica, letteratura, storia, pensiero filosofico, teatro, cinema, modo di vivere. L'Ateneo si impegna a valorizzare sempre più e sempre meglio il proprio sistema di formazione post-laurea, ampliando l'offerta di corsi di alta formazione e di master di I e II livello, ponendo particolare attenzione al dottorato di ricerca. La Missione dell'Università per Stranieri di Perugia è enunciata nell'art. 1, comma 1 dello Statuto dell'Ateneo che stabilisce che *"essa promuove e organizza lo svolgimento di attività di formazione e ricerca scientifica finalizzate alla conoscenza e alla diffusione della lingua, della cultura e della civiltà italiane, al dialogo interculturale, alla comunicazione e alla cooperazione internazionale, in raccordo con il territorio e le istituzioni di esso rappresentative e con le istituzioni nazionali e internazionali che persegono scopi affini"*.

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

Il CUG potrebbe interagire maggiormente con il Nucleo di Valutazione di Ateneo e con le attività delle sigle sindacali. Un'altra proposta riguarda l'organizzazione di seminari relativi al mobbing, alle pari opportunità e all'uso del linguaggio di genere.

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

Non sono state riscontrate situazioni di discriminazione/mobbing all'interno dell'Ateneo.

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: Sei membri designati dal Rettore e sei dalle singole sindacali

Tipologia di atto: Decreto Rettoriale

Data: 02/03/2018

Organo sottoscrittore: Rettore

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 specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Corso di formazione "Il rispetto del linguaggio di genere. E' un falso problema?", svoltosi il 06/06/2017, durata 2 ore.

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: No

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

5

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

## Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Presentazione di un libro per evidenziare la condizione della donna

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? No, per nulla

:

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

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

Il CUG ha redatto, per la prima volta, il Bilancio di Genere, compilato nel 2020 e pubblicato nel sito di Ateneo nel 2021. L'obiettivo del Bilancio di Genere è prorio quello di valutare l'impatto sulle donne e sugli uomini delle politiche attuate, per garantire una maggiore equità, efficienza e trasparenza dell'azione pubblica rispetto alle pari opportunità. Il Bilancio di Genere è, perciò, indicato quale strumento di monitoraggio di tutte le politiche e le azioni dell'ateneo.

## Considerazioni conclusive

In base all'analisi dei dati relativi al personale dell'Ateneo, si può affermare che vi è una preponderanza del genere femminile nei vari aspetti: nelle posizioni lavorative nelle diverse categorie e in quelle di responsabilità, nella richiesta del part time e della Legge 104, nelle commissioni, nei corsi di formazione. Bisogna sottolineare, però, che ciò si riferisce al personale tecnico amministrativo, perché per quanto riguarda il personale docente, la maggioranza risulta essere quella maschile, e ciò a conferma del trend che si riscontra anche in altri Atenei, dove la docenza, in special modo, nelle fasce più alte, è una prerogativa maschile. Bisogna, però, precisare che presso questo Ateneo, la maggioranza dei professori ordinari è femminile. Il CUG dell'Università per Stranieri di Perugia, con il supporto dei suoi componenti, ha cercato nel corso degli anni di portare avanti le tematiche che sono state originate da alcuni concetti essenziali; in primo luogo, ha puntato sulla responsabilizzazione e, quindi, sulla divisione del lavoro fra i componenti del CUG; in secondo luogo, ha pianificato il lavoro tramite la discussione per condividere degli obiettivi da raggiungere. Una delle criticità è stata la poca visibilità del Comitato all'interno dell'Ateneo, per questo, il CUG ha ritenuto opportuno di far conoscere e rendere visibile tale organo nell'Ateneo tramite la pagina web dedicata contenente la descrizione delle attività, delle riunioni e dei documenti pubblicati. Tuttavia, negli ultimi due anni, vi è stata un'apertura maggiore da parte dell'Amministrazione; infatti, vari Uffici hanno collaborato attivamente con il CUG per la compilazione dei documenti che dovevano essere redatti. L'intento del Comitato Unico di Garanzia di Ateneo è quello di lavorare in sinergia con la propria Amministrazione per realizzare l'obiettivo della parità di genere nei diversi ambiti, accademico, studentesco e amministrativo.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-stranieri-di-perugia-2021>