



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Siena - 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Università degli Studi di Siena

Regione:	Toscana
Provincia:	SI
Comune:	Siena
CAP:	53100
Indirizzo:	Via Banchi Di Sotto, 55
Codice Amministrazione:	UNISIENA
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Università e Istituti di Istruzione Universitaria Pubblici
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2019	2022
2019-2021	2022-2024
piano_azioni_positive_unisiena-triennio_2019-2021-anno_2019.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_unisiena-triennio_2019-2021-anno_2019.pdf) (1.36 MB)	piano_azioni_positive_unisiena-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_unisiena-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf) (423.94 KB)
2023	2024
2022-2024	2022-2024
piano_azioni_positive_unisiena-triennio_2022-2024-anno_2023.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_unisiena-triennio_2022-2024-anno_2023.pdf)	piano_azioni_positive_unisiena-triennio_2022-2024-anno_2024.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_unisiena-triennio_2022-2024-anno_2024.pdf)



no-triennale/unisiena/2022-2024/piano_azioni_positive_unisiena-triennio_2022-2024-anno_2023.pdf (302.71 KB)	no-triennale/unisiena/2022-2024/piano_azioni_positive_unisiena-triennio_2022-2024-anno_2024.pdf (190.14 KB)
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2025

2025-2027

[piano_azioni_positive_unisiena-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](#)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_unisiena-triennio_2025-2027-anno_2025_0.pdf) (313.66 KB)

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	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Categoria B	0	2	5	6	2	0	4	6	15	2
Personale non dirigente	Categoria C	0	2	65	65	23	1	3	105	140	44
Personale non dirigente	Categoria D	1	7	41	191	60	0	4	29	126	40
Personale non dirigente	CATEGORIA EP	0	1	2	5	3	0	0	4	6	6
Personale non dirigente	Professore Associato	0	14	63	75	44	0	8	41	49	20
Personale non dirigente	Professore ordinario	0	1	6	62	73	0	0	1	16	21
Personale non dirigente	Ricercatori	0	31	18	38	21	0	14	34	33	27
Personale non dirigente	collaboratori ed esperti linguistici	0	0	0	4	0	0	2	1	14	16
Personale non dirigente	ASSEGNISTI DI RICERCA	13	49	6	2	0	21	42	5	0	0
Personale non dirigente	Professore Straordinario L.230	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 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
Totale personale		14	107	207	449	228	22	77	226	399	176
Totale % sul personale complessivo		0,73	5,62	10,87	23,57	11,97	1,15	4,04	11,86	20,94	9,24

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 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	1	16	24	20	3	64	53,33	8,26	1	10	24	18	3	56	46,67	6,71
Tra 3 e 5 anni	0	24	25	7	3	59	60,82	7,61	0	11	22	4	1	38	39,18	4,56
Tra 5 e 10 anni	0	18	31	49	19	117	61,26	15,10	0	11	31	25	7	74	38,74	8,87
Superiore a 10 anni	0	3	111	256	165	535	44,55	69,03	0	6	157	351	152	666	55,45	79,86
Totale	1	61	191	332	190	775			1	38	234	398	163	834		
Totale %	0,06	3,79	11,87	20,63	11,81	48,17			0,06	2,36	14,54	24,74	10,13	51,83		

⁽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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	7	41,18	10	58,82	17	0,84
Categoria B	Diploma di scuola superiore	5	20,83	19	79,17	24	1,18
Categoria B	Laurea	6	60,00	4	40,00	10	0,49
Categoria B	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,05
CATEGORIA C	Inferiore al Diploma superiore	18	54,55	15	45,45	33	1,62
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	138	33,41	275	66,59	413	20,29
CATEGORIA C	Laurea	22	31,43	48	68,57	70	3,44
CATEGORIA C	Laurea magistrale	30	22,90	101	77,10	131	6,44

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
CATEGORIA C	Dottorato di ricerca	4	50,00	4	50,00	8	0,39
CATEGORIA C	Master di I livello	4	28,57	10	71,43	14	0,69
CATEGORIA C	Master di II livello	3	75,00	1	25,00	4	0,20
Categoria D	Inferiore al Diploma superiore	4	66,67	2	33,33	6	0,29
Categoria D	Diploma di scuola superiore	78	31,58	169	68,42	247	12,14
Categoria D	Laurea	37	35,92	66	64,08	103	5,06
Categoria D	Laurea magistrale	57	30,16	132	69,84	189	9,29
Categoria D	Master di I livello	3	23,08	10	76,92	13	0,64
Categoria D	Master di II livello	3	30,00	7	70,00	10	0,49
CATEGORIA EP	Diploma di scuola superiore	7	36,84	12	63,16	19	0,93
CATEGORIA EP	Laurea	5	62,50	3	37,50	8	0,39
CATEGORIA EP	Laurea magistrale	7	35,00	13	65,00	20	0,98
CATEGORIA EP	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	0,05
CATEGORIA EP	Master di II livello	0	0,00	2	100,00	2	0,10
CATEGORIA EP	Dottorato di ricerca	0	0,00	2	100,00	2	0,10
Dirigenti tempo determinato	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,05
Dirigente	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	0,05
Professore Associato	Laurea	9	64,29	5	35,71	14	0,69
Professore Associato	Laurea magistrale	105	61,40	66	38,60	171	8,40
professore associato	Dottorato di ricerca	46	56,79	35	43,21	81	3,98
Professore ordinario	Laurea	3	100,00	0	0,00	3	0,15
Professore ordinario	Laurea magistrale	60	77,92	17	22,08	77	3,78
Professore ordinario	Dottorato di ricerca	10	90,91	1	9,09	11	0,54
ricercatore	Laurea	7	46,67	8	53,33	15	0,74
ricercatore	Laurea magistrale	65	47,45	72	52,55	137	6,73
ricercatore	Master di II livello	1	50,00	1	50,00	2	0,10
ricercatore	Dottorato di ricerca	33	45,21	40	54,79	73	3,59
Collaboratore ed Esperto Linguistico	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,05
Collaboratore ed Esperto Linguistico	Laurea	0	0,00	4	100,00	4	0,20

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Collaboratore ed Esperto Linguistico	Laurea magistrale	4	16,67	20	83,33	24	1,18
Collaboratore ed Esperto Linguistico	Master di I livello	2	11,11	16	88,89	18	0,88
Collaboratore ed Esperto Linguistico	Master di II livello	1	25,00	3	75,00	4	0,20
ASSEGNISTI DI RICERCA	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,05
ASSEGNISTI DI RICERCA	Laurea magistrale	25	54,35	21	45,65	46	2,26
ASSEGNISTI DI RICERCA	Master di II livello	1	50,00	1	50,00	2	0,10
ASSEGNISTI DI RICERCA	Dottorato di ricerca	1	25,00	3	75,00	4	0,20
Totale personale		815		1220		2035	
Totale % sul personale complessivo		47,77		71,51		119,28	

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

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

Le informazioni sul personale dell'Ateneo relative al 2021 sono state estrapolate dai dati forniti dall'Amministrazione tramite il relativo format. La scheda qui di seguito riportata articola un breve commento su alcuni dati considerati meritevoli di approfondimento e riflessione in seno al Comitato Unico di Garanzia.

I dati relativi al personale sono ripartiti per genere ed età nei diversi livelli di inquadramento (personale non dirigente, organi di vertice, dirigente di livello).

In linea con quanto già osservato nella relazione CUG dell'anno 2020, si conferma la tendenza generalizzata sul piano nazionale della distribuzione del personale verso fasce di età "matura" (da 51 a 60 anni e oltre 60 anni) e di un ridotto turnover del personale. La percentuale di dipendenti uomini che hanno meno di 30 anni di età si attesta allo 0,73% (N= 14), così come la percentuale di dipendenti donne si attesta all'1,15% (N= 22). La percentuale di dipendenti uomini che ha più di 60 anni costituisce l'11,97% (N= 228) del totale complessivo del personale, mentre la percentuale di dipendenti donne che ha più di 60 anni costituisce il 9,24% (N= 176).

La variabile del genere è quella su cui si registrano maggiormente divari tra i diversi livelli di inquadramento: non si registrano donne in posizioni di Dirigenza di livello, generale e non generale, o in organo di vertice. Il dato richiede un'ulteriore riflessione in sede di Comitato Unico di Garanzia di Ateneo, anche in funzione delle attività a sostegno del Gender Equality Plan.

Il dato di Ateneo è inferiore a quello nazionale, che mostra come la pubblica amministrazione sia popolata in prevalenza da donne (56%) e gestita in prevalenza da uomini: le dirigenti di prima fascia sono appena il 38%, le DG il 27%.

Nei profili del Personale docente, si osservano divari di genere che richiedono una riflessione più ampia in sede di Comitato Unico di Garanzia e la predisposizione di azioni di sistema ad hoc: nelle fasce dei ricercatori, il numero dei ricercatori e quello delle ricercatrici si equivale. Nella fascia dei Professori Associati i docenti sono oltre il doppio delle docenti. Nella fascia dei Professori Ordinari, la numerosità dei docenti (N= 142) è quasi quadrupla rispetto a quella delle docenti (N=38). Questi dati sono, purtroppo, in linea con l'andamento che si osserva a livello nazionale e richiedono un intervento specificamente dedicato al tema delle segregazioni verticali nella comunità accademica e al sostegno delle carriere femminili nei profili docenti e dirigenziali. Queste azioni di sistema dovranno avere lo scopo di favorire il riequilibrio della presenza femminile nei profili di carriera più elevati e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi (ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità") e sostenere le carriere femminili nell'accesso alle posizioni negli organi di rappresentanza, nelle procedure per il reclutamento e nelle commissioni per il reclutamento.

Per quanto riguarda l'anzianità nei profili lavorativi, la fascia più ampia è sia per gli uomini che per le donne quella con anzianità superiore a 10 anni, e le fasce di età che maggiormente rientrano in questo range sono quelle con età compresa tra i 41 e i 50 anni, tra i 51 anni e i 60 anni e superiore ai 60 anni sia per le donne che per gli uomini. Sempre riguardo a questa variabile, il confronto con i dati a disposizione per l'anno 2020 ha evidenziato un andamento piuttosto costante.

Per quanto riguarda i titoli di studio per profilo di inquadramento, i dati relativi al personale tecnico amministrativo sembrano confermare il dato nazionale di un più alto livello formativo raggiunto dal personale di genere femminile, come segnalato recentemente anche dal primo Rapporto tematico AlmaLaurea "Laureate e laureati: scelte, esperienze e realizzazioni professionali" (<https://www.almalaurea.it/info/convegni/laureate-laureati-rapporto-2022>).

Si rimanda al confronto con la relazione CUG 2022 il monitoraggio dell'andamento dei dati relativi a genere, età, e profili lavorativi del personale della Comunità accademica.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 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 >50%	0	0	8	13	2	23	34,85	2,85	0	2	18	19	4	43	65,15	4,78
Part Time ≤50%	0	0	2	1	0	3	75,00	0,37	0	0	0	0	1	1	25,00	0,11
Tempo Pieno	14	103	168	309	186	780	47,68	96,77	22	75	208	380	171	856	52,32	95,11
Totale	14	103	178	323	188	806			22	77	226	399	176	900		
Totale %	0,82	6,04	10,43	18,93	11,02	47,25			1,29	4,51	13,25	23,39	10,32	52,75		

⁽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

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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⁾
Personale che fruisce del lavoro agile	2	7	50	75	16	150	31,45	50,51	1	5	89	178	54	327	68,55	47,74
Orario Flessibile	0	1	0	0	0	1	33,33	0,34	0	1	0	0	1	2	66,67	0,29
PT VERTICALE < o = 50%	0	7	21	15	1	44	50,00	14,81	0	1	17	20	6	44	50,00	6,42
PT VERTICALE > 50%	1	1	5	4	2	13	34,21	4,38	1	6	10	7	1	25	65,79	3,65

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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⁾
PT ORIZZONTALE < 0 = 50%	0	3	9	5	4	21	61,76	7,07	0	1	4	7	1	13	38,24	1,90
PT ORIZZONTALE > 50%	2	2	11	9	2	26	13,27	8,75	1	35	78	44	12	170	86,73	24,82
PT MISTO < 0 = 50%	0	0	0	1	0	1	20,00	0,34	0	0	2	2	0	4	80,00	0,58
PT MISTO > 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,15
Telelavoro	0	0	1	1	0	2	15,38	0,67	0	1	4	3	3	11	84,62	1,61
Personale che fruisce di permessi legge 104/1992	0	1	8	16	5	30	27,52	10,10	0	2	17	39	21	79	72,48	11,53
Personale che fruisce di congedo parentale	0	2	5	2	0	9	50,00	3,03	0	4	5	0	0	9	50,00	1,31
Totale	5	24	110	128	30	297			3	56	227	300	99	685		
Totale %	0,51	2,44	11,20	13,03	3,05	30,24			0,31	5,70	23,12	30,55	10,08	69,76		

⁽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

Nel corso dell'anno, in attuazione del Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021, in Ateneo si è passati dal lavoro agile "emergenziale" al lavoro agile esclusivamente a seguito di sottoscrizione di accordi individuali e di struttura che ne disciplinano lo svolgimento. Si tratta di una misura organizzativa per garantire il rientro in presenza di tutto il personale in modo che sia prevalente, per ogni dipendente, l'esecuzione della prestazione in presenza. L'accordo siglato in Ateneo prevede, infatti, la possibilità di usufruire di un massimo di 2 giornate di lavoro agile a settimana sui 5 giorni lavorativi, su base volontaria, a partire dal 15 novembre 2021. La possibilità di svolgere lavoro agile è estesa a tutte/i le/i lavoratrici/tori, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e con contratto a tempo indeterminato o determinato, ferme restando le disposizioni in materia di "fragilità" e l'esclusione del personale afferente a servizi che l'Amministrazione ha ritenuto "indifferibili" (presidi e servizi auto). L'accordo individuale avrà durata fino al 31/12/2022. Gli accordi individuali e di struttura definiscono, tra l'altro:

- durata dell'accordo;

- modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione del numero delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;

- tempi di riposo del personale e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;

- modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal personale all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i..

L'Amministrazione ha predisposto un sistema di gestione informatica delle procedure per la richiesta e concessione del lavoro agile con accesso mediante credenziali uniche di Ateneo e previsto un momento di illustrazione e informazione sulle procedure a tutto il personale.

Nel 2021 è stata anche confermata la flessibilità oraria in entrata e in uscita, adottata nell'anno precedente sempre a causa della situazione emergenziale, con possibilità di entrata dalle 7:45 fino alle 10:00 e la orario di uscita anticipabile oltre il limite dei 30 minuti di cui alle "Regole di Ateneo in materia di orario di lavoro", nell'ambito degli orari di servizio delle varie strutture e nel rispetto delle esigenze di funzionalità delle stesse.

L'analisi dei dati forniti dall'amministrazione relativamente al tipo di presenza e alla concreta fruizione delle diverse tipologie di misure di conciliazione adottate mostra come il personale di genere femminile usufruisca in misura maggiore delle varie forme previste.

Del lavoro agile, modalità prevalente nell'anno 2021 a causa della situazione emergenziale, e del telelavoro ha usufruito in misura leggermente superiore il personale di genere femminile rispetto a quello di genere maschile. In particolare, il primo mostra un maggiore ricorso al telelavoro (1,61% contro lo 0,67%) e il secondo al lavoro agile (50,51% contro il 47,74%).

Dalle domande previste sul tema nel questionario di rilevazione del Benessere organizzativo che verrà somministrato al personale nell'aprile/maggio 2022 sarà possibile ricavare la soddisfazione del personale tecnico amministrativo relativamente alla fruizione del lavoro agile nel anno 2021.

Il ricorso al part-time (la cui tabella è relativa all'insieme del personale dell'Ateneo, personale docente e personale tecnico amministrativo) appare riguardare una minoranza del personale, il 3,22% degli uomini e il 4,89% delle donne. Il personale che ne usufruisce è concentrato soprattutto nella fascia d'età da 51 anni a 60 (18,93% degli uomini e 23,39% delle donne), che è anche la fascia complessivamente più numerosa in Ateneo. Il ricorso al part-time e al telelavoro è comunque fortemente diminuito in fase emergenziale date le nuove forme di lavoro attivate o rafforzate dall'Ateneo.

Per quanto riguarda il part time relativo al solo personale tecnico amministrativo, quello verticale è preferito dagli uomini (19,12% contro il 10,07%) mentre quello orizzontale dalle donne (26,72% contro il 15,82%), in particolare se in misura superiore al 50% (24,82% contro l'8,75%). Questo dato è confermato anche a livello nazionale, nelle cui analisi si associa la forma del part-time verticale al contemporaneo esercizio di altre attività e quella orizzontale alle attività di accudimento e di ambito familiare.

Il confronto tra i dati 2020 e i dati 2021 non è stato possibile per via delle modifiche apportate alle forme di lavoro agile e flessibilità oraria dovute alle varie fasi dell'emergenza pandemica.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1039	28,11	2657	71,89	3696	82,15
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	127	20,55	491	79,45	618	13,74
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	140	75,68	45	24,32	185	4,11
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	1306	29,03	3193	70,97	4499	

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

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

I numeri relativi alla fruizione del congedo parentale sono decisamente bassi, forse anche a causa dell'elevata età media del personale, in particolare nessuno risulta aver fatto ricorso ai permessi orari nel corso del 2021.

La fruizione si limita ai permessi giornalieri e risulta riguardare in misura nettamente superiore il personale di genere femminile (79,45% contro il 20,55%). Il personale di genere maschile dell'Ateneo non sembra, quindi, aver usufruito a pieno della possibilità di ricorrere a tale forma di congedo fino a 7 mesi, rispetto ai 6 consentiti alle madri, nel caso in cui si

usufruisca del congedo parentale per almeno 3 mesi. Si tratta di una misura prevista dalla legge (D.Lgs. 80/2015) per incentivare la fruizione dell'astensione facoltativa dal lavoro da parte dei padri, contrastando un'abitudine socialmente consolidata che vede le madri maggiormente coinvolte nella cura dei figli.

La distribuzione per fasce d'età appare più omogenea tra gli uomini (31/40, 41/50 e 51/60) e limitata alle prime due fasce per le donne.

Si segnala che due recentissimi decreti legislativi (marzo 2022), dando attuazione a direttive europee volte a garantire il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, prevedono l'aumento da 10 a 11 mesi della durata complessiva del diritto al congedo parentale spettante al genitore solo, l'obbligatorietà del congedo di paternità della durata di 10 giorni lavorativi e l'estensione, da 6 a 12 anni, dell'età del bambino entro la quale i genitori (anche adottivi e affidatari) possono fruire del congedo parentale.

I permessi L. 104/1992 sono richiesti soprattutto dal personale di genere femminile, in particolare nella fascia d'età 51/60 anni (39 contro 16). I colleghi mostrano una decisa preferenza per la forma dei permessi orari (75,68% contro il 24,32%) e le colleghi per quella dei permessi giornalieri (71,89% contro il 28,11%).

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

- Smart working
- Telelavoro

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 redigere il Bilancio di genere? ☒ Sì

Nel 2021 è giunto al termine il primo Piano triennale di Azioni positive (PAP) approvato dall'Ateneo, relativo al triennio 2019/2021.

Il CUG 2021/2025, nominato nel giugno 2021, ha proposto all'Amministrazione il Piano triennale di Azioni positive (PAP) 2022/2024, che è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione, dopo aver acquisito i pareri favorevoli della Consigliera di Parità provinciale e del Senato Accademico, nel gennaio 2022.

La stesura del PAP è avvenuta in un contesto ancora emergenziale da COVID-19 ed è stata preceduta da una serie di incontri e confronti con la Consigliera regionale di parità, Dott.ssa Maria Grazia Maestrelli, la Consigliera di fiducia, Avvocata Lucia Ciacci, il Rettore, Prof. Francesco Frati, la Prorettore delegata alla disabilità, Prof.ssa Sonia Carmignani, il Direttore generale, Dott. Emanuele Fidora, il Consiglio studentesco e l'Osservatorio di genere dell'Ateneo.

Le azioni previste dal PAP 2022/2024, come in quello precedente, fanno riferimento alle tre seguenti tematiche:

- benessere organizzativo, welfare aziendale e conciliazione dei tempi di vita e lavoro;
- formazione, comunicazione e sensibilizzazione;
- pari opportunità e contrasto alle discriminazioni.

Per ognuna delle azioni proposte il CUG ha dettagliato soggetti destinatari, indicatori, punto di partenza (baseline), target e budget, facendo anche riferimento, laddove possibile, alle buone pratiche individuate presso altri Atenei.

Il Piano è stato presentato a tutta la comunità universitaria in occasione della giornata dell'8 marzo 2022 con un apposito evento nell'Aula Magna del Rettorato alla presenza della Consigliera di Parità provinciale e della Consigliera di Fiducia, ed è pubblicato sulle pagine web del CUG

(<https://www.unisi.it/ateneo/governo-e-organizzazione/organismi-di-ateneo/attivita-del-comitato-unico-di-garanzia>).

E' in via di realizzazione, in collaborazione con il Settore design e sviluppo servizi Web&Mobile della Divisione processi e architetture, una pagina web dedicata alle azioni del PAP 2022/2024.

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	50	973	1287	239	2549	29,59	83,19	8	59	1794	3356	848	6065	70,41	76,96
Competenze relazionali /manageriali	0	8	134	249	55	446	22,37	14,56	0	7	485	812	244	1548	77,63	19,64
Tematiche CUG	0	0	38	27	4	69	20,47	2,25	4	5	50	156	53	268	79,53	3,40
Totale ore	0	58	1145	1563	298	3064			12	71	2329	4324	1145	7881		
Totale ore %	0,00	0,53	10,46	14,28	2,72	27,99			0,11	0,65	21,28	39,51	10,46	72,01		

⁽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

Nel giugno 2021 l'Ateneo ha approvato il suo primo Bilancio di genere

(<https://www.unisi.it/ateneo/adempimenti/amministrazione-trasparente/bilanci/bilancio-di-genere>), in base alle "Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani" a cura del Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere - Fondazione CRUI (settembre 2019). Del gruppo di coordinamento appositamente costituito facevano, e fanno tuttora parte, due componenti del CUG. Il gruppo è ancora al lavoro per la redazione dell'edizione 2022 del Bilancio e, a supporto di questa attività, l'ufficio gestione della domanda e servizio statistico ha predisposto un utile cruscotto di dati, a disposizione anche del CUG per le proprie analisi. Il cruscotto permette di avere un quadro aggiornato in tempo reale dell'equilibrio di genere nella composizione dei principali organi.

Per quanto riguarda i dati relativi alla fruizione della formazione, appare evidente come il personale di genere femminile si sia mostrato più interessato ai temi delle competenze relazionali/manageriali (19,64% contro il 14,56) e alle tematiche CUG (3,40% contro il 2,25%) e quello di genere maschile all'aggiornamento professionale (83,19% contro il 76,96%).

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⁾	
Didattica	120	59,70	81	40,30	201	66,34	
Docenti	32	72,73	12	27,27	44	14,52	
PTA	23	39,66	35	60,34	58	19,14	

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Totale personale	175		128		303		
Totale % sul personale complessivo	10,26		7,50		17,76		

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

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

L'analisi dei dati relativi alla composizione per genere delle commissioni di concorso mostra una maggiore presenza del personale di genere maschile, particolarmente accentuata per quanto riguarda i concorsi della docenza (72,73% contro il 27,27%, quasi tre volte quella delle commissarie). Solamente nelle commissioni dei concorsi riservati al personale tecnico amministrativo prevale la presenza di componenti di genere femminile (60,34% contro il 39,66%). Questo è chiaramente connesso alla maggiore presenza di personale di genere maschile tra i ruoli del personale docente, in particolare nella prima e seconda fascia, rispetto a quelli del personale tecnico amministrativo.

I regolamenti per la chiamata dei professori di prima e seconda fascia dell'Ateneo e dei ricercatori a tempo determinato, aggiornati nel 2021, prevedono, quanto alla composizione delle commissioni, il "rispetto ove possibile della parità di genere".

Non è stato possibile analizzare i dati relativi alla presidenza delle Commissioni, di cui l'Amministrazione non è attualmente in possesso.

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 %
Categoria B	€1,76	€1,86	€ 0,11	5,74
categoria C	€2,04	€2,04	€ -0,01	-0,39
Categoria D	€2,64	€2,59	€ -0,05	-1,77
CATEGORIA EP	€3,32	€3,73	€ 0,41	11,00
dirigente a contratto	€14159,00	€0,00	€ -14159,00	--
Dirigente 2 fascia	€6249,00	€0,00	€ -6249,00	--
Professore Associato	€5048,00	€4641,00	€ -407,00	-8,77
Professore ordinario	€7595,00	€7441,00	€ -154,00	-2,07
Professore Straordinario L.230	€2803,00	€0,00	€ -2803,00	--
ricercatore	€3783,00	€3988,00	€ 205,00	5,14
collaboratori ed esperti linguistici	€2557,00	€2617,00	€ 60,00	2,29
ASSEGNIISTI DI RICERCA	€1706,00	€1649,00	€ -57,00	-3,46

L'analisi delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, riflettendo l'assenza di figure femminili nei ruoli della dirigenza, mostra un divario economico maggiore, sia in assoluto che in percentuale, sulla retribuzione relativa alla fascia delle professoresse associate.

Il divario retributivo uomo-donna è un fenomeno che, a livello nazionale, riguarda soprattutto il settore privato (-32% dati INPS 2022). Nel lavoro dipendente del settore pubblico il divario è correlato alla sottorappresentanza delle donne nei ruoli apicali. Nel settore pubblico, infatti, si applica il contratto del lavoro nazionale.

Sezione 4 - Benessere personale

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

La rilevazione del Benessere organizzativo viene promossa all'interno dell'Amministrazione tramite la somministrazione al personale tecnico-amministrativo del questionario previsto dal progetto Good Practice, a cui l'Ateneo aderisce, insieme alla maggioranza delle Università italiane, da diversi anni.

Dai risultati dell'Indagine sul Benessere organizzativo non sono fin qui emerse situazioni di particolare criticità riguardo alle discriminazioni e, prendendo in considerazione gli ultimi due anni di rilevazione (2020 e 2021), la situazione relativamente a questi aspetti appare in costante miglioramento: l'83,7% del personale tecnico amministrativo nel 2021 riteneva che la propria identità di genere non ostacolasse del tutto o ostacolasse solo in minima parte la valorizzazione sul lavoro, percentuale in notevole crescita rispetto a quella dell'anno precedente (74%).

Riguardo all'età, l'82,3% del PTA nel 2021 non la vedeva come un ostacolo sul luogo di lavoro, percentuale alta e in leggera crescita rispetto a quella del 2020 (81,1%).

Anche il personale con disabilità non percepiva, nel 74,4% dei casi nel 2021 e nel 73,1% nel 2019, la propria condizione come un limite sul luogo di lavoro.

Quasi la metà del personale rispondente all'indagine segnalava, invece, di avere percepito sia nel 2020 (43,1%) che nel 2021 (43,1%) situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del proprio lavoro quotidiano. Questo dato dovrebbe suggerire all'Ateneo l'opportunità di aggiornare le indagini sullo stress lavoro correlato. Il Servizio di prevenzione e protezione conferma che l'ultima valutazione dello stress lavoro correlato risale al 2015 e che il previsto aggiornamento è stato rinviato negli ultimi due anni a causa della situazione emergenziale. Il Servizio conta di poter procedere con i necessari aggiornamenti nel corso del 2022.

Riguardo all'attività svolta in lavoro agile emergenziale nel corso del 2020, il 78,5% del personale rispondente che ne hanno usufruito si ritiene soddisfatto e il 77,1% ritiene che questa forma di lavoro possa essere considerata una direzione di sviluppo per il futuro, come in effetti è avvenuto presso l'Ateneo tramite la sottoscrizione nel 2021 degli accordi individuali di lavoro agile post-emergenziale. Quanto alla valutazione dei rischi, sulla prevenzione in ottica di genere si concentra una delle azioni previste dal PAP 2022/2024, a cui il CUG sta lavorando con le componenti dell'Osservatorio di genere del Dipartimento di Scienze mediche, chirurgiche e Neuroscienze.

Al questionario standard previsto dal progetto Good Practice, il CUG ha potuto far aggiungere negli varie edizioni ulteriori domande volte a sondare, di volta in volta, i bisogni e le percezioni del personale. Le domande aggiuntive nel 2020 hanno riguardato i seguenti aspetti:

- conoscenza della presenza e del ruolo del CUG
- conoscenza della figura della Consigliera regionale di parità
- conoscenza della figura della Consigliera di fiducia
- preferenze su possibili azioni a sostegno del welfare
- conciliazione dei tempi di vita/lavoro

I dati rilevati mostravano:

- un buon livello di conoscenza del Comitato (80%) e delle attività da questo svolte (81%)
- un non soddisfacente livello di conoscenza delle figure della Consiglieria regionale di Parità (48%) e della Consiglieria di Fiducia (43%)

Alle richieste maggiormente avanzate dal personale per una migliore conciliazione dei tempi di vita/lavoro (smart working/lavoro agile, flessibilità oraria giornaliera maggiore di 30 minuti) l'Amministrazione ha dato risposta nel 2021 quando si è trovata a dover affrontare la situazione pandemica. Gli aspetti innovativi positivamente introdotti nella gestione del lavoro agile e nell'orario di lavoro sono attualmente mantenuti in virtù degli accordi presi tra l'Amministrazione e i dipendenti.

I risultati del sondaggio sugli strumenti di welfare, che mostrava una netta preferenza per i contributi per previdenza integrativa e spese sanitarie, sono stati alla base della proposta avanzata in materia dal CUG all'Amministrazione per l'avvio della prima iniziativa di welfare integrativo aziendale, nel 2021/2022.

Nel 2021 il CUG non ha proposto domande aggiuntive al questionario.

Per l'edizione 2022 della rilevazione il CUG si ripromette di sondare, con domande aggiuntive, la conoscenza dello strumento costituito dal Piano triennale di azioni positive, la soddisfazione sulle forme di welfare integrativo adottate dall'Ateneo, la conoscenza e le eventuali difficoltà incontrate nell'accedere al servizio di sportello di ascolto psicologico e alcuni aspetti legati al lavoro agile post-emergenziale.

I risultati delle rilevazioni sono pubblicati al seguente indirizzo

web: <https://www.unisi.it/indagini-di-ateneo/gestione-e-organizzazione> e sono oggetto di presentazione alla comunità universitaria da parte del Nucleo di Valutazione, solitamente in occasione delle Giornate della trasparenza o di eventi appositamente organizzati.

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
--------------------------	----

Lo Sportello d'ascolto attivo professionale è stato attivato, come azione prevista dal PAP 2019/2021, nel corso del 2021, e il CUG ha deciso di confermare questa iniziativa anche per il 2022, inserendola tra le azioni positive proposte per il triennio. All'individuazione della professionista a cui conferire l'incarico si è giunti tramite avviso pubblico.

Data la situazione di emergenza pandemica, i colloqui tra la psicologa e il personale si sono svolti in modalità telematica. All'iniziativa è dedicata una pagina web del sito di Ateneo (<https://www.unisi.it/ateneo/sportello-ascolto-attivo>) ed è stata appositamente attivata una casella di posta elettronica (sportelloascolto@unisi.it). Periodicamente, la presenza di questa forma di ascolto è ricordata a tutto il personale da parte del Direttore generale e del CUG.

L'attività degli sportelli di Counselling è principalmente rivolta alla comunità studentesca (<https://orientarsi.unisi.it/studio/servizi-di-supporto-agli-studenti/consulenza-agli-studenti>).

L'Ateneo si è dotato ormai da anni dei Codici etico (dal 2011), di condotta (dal 2003) e di comportamento (dal 2015) e il CUG ne ha proposto, tra le azioni positive del triennio 2022/2024, una revisione. Per tutti e tre i documenti appena citati, infatti, il

tempo trascorso dalla prima adozione potrebbe costituire oggi un limite, anche data l'accelerazione che i temi dei diritti civili hanno visto negli ultimi anni nel nostro paese e nel mondo universitario. La stessa Consigliera di Fiducia, nella sua Relazione annuale e negli interventi tenuti in Ateneo, ha segnalato l'opportunità di procedere a una verifica dell'aggiornamento e della tenuta di questi strumenti, anche alla luce delle novità legislative e delle mutazioni della società civile nel frattempo intervenute. La stessa Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) aveva fornito indicazioni alle Università per l'aggiornamento dei Codici di comportamento già negli anni passati, invitando gli Atenei ad adottare un unico codice che coniugasse le finalità del codice etico e quelle del codice di comportamento.

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

La Relazione della Consigliera di Fiducia, presentata agli Organi di governo nel gennaio 2022, ha messo in luce alcune situazioni di potenziale rischio di discriminazione.

Gli interventi messi in campo per la loro rimozione consistono nelle azioni promosse all'interno del Piano triennale di Azioni positive 2022/2024, in particolare tramite la creazione dell'Osservatorio sull'orientamento sessuale e l'identità di genere (<https://www.unisi.it/ateneo/governo-e-organizzazione/organi-di-ateneo/osservatorio-orientamento-sessuale>) e il prolungamento dell'esperienza dello Sportello di ascolto psicologico.

Nei casi segnalati direttamente al CUG da colleghe e colleghi si è proceduto con appositi momenti di ascolto organizzati in occasione delle riunioni del Comitato, a cui ha sempre fatto seguito l'ascolto delle eventuali "controparti". Questa attività, dispendiosa da un punto di vista organizzativo, ha spesso consentito di giungere ad una risoluzione del disagio e della conflittualità senza far ricorso in ulteriori sedi.

Il CUG conferma che, anche per l'anno 2021, non pendono a carico dell'Ateneo giudizi giurisdizionali di mobbing.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Il CUG ha avanzato nel corso del 2021 alcune proposte relative a modifiche da apportare al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP). In particolare, il CUG, anche in base alle informazioni raccolte tramite l'attività di ascolto della comunità universitaria, ha suggerito all'Amministrazione di rendere più chiaro e trasparente il ruolo del valutatore intermedio nel processo di valutazione dei comportamenti organizzativi, in particolare per il personale afferente ai settori ricerca dei Dipartimenti.

Il CUG ha, inoltre, proposto che all'interno della Commissione di garanzia prevista dal SMVP sia presente anche una persona individuata dal Comitato stesso.

Entrambe le proposte sono state accolte dall'Amministrazione, approvate dall'OIV/Nucleo di Valutazione e riportate nel SMVP valido per il 2022 approvato dal CdA nella seduta del 29 marzo 2022.

Per quanto riguarda gli obiettivi di pari opportunità, il CUG segnala che questi non sono mai stati inseriti all'interno dei Piani integrati della Performance adottati dall'Ateneo, dichiarandosi disponibile a un confronto sul tema in vista dell'adozione del prossimo PIAO.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Le/I rappresentanti dell'amministrazione e la/il Presidente sono selezionati dal Direttore generale sulla base di curricula presentati secondo un modello predisposto dall'Università. La restante componente è designata dalle organizzazioni sindacali

Tipologia di atto: Disposizione del Direttore generale

Data: 28/05/2021

Organo sottoscrittore: Direttore generale

Eventuale dotazione di budget annuale Sì
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Dotazione euro:

€5000,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : <https://www.unisi.it/organi-di-ateneo/comitato-unico-di-garanzia-le-pari-opportunita-la-valorizzazione-del-benessere-di>

Spazio gmeet per riunioni e ascolto

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
9

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera di fiducia



Istituzione sportello di ascolto

Attività

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

- 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
- 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

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
- Piani di formazione del personale
- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

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
- 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

Utilizzo di un linguaggio rispettoso del genere

Il progetto "Il linguaggio di genere" ha previsto l'adozione di linee guida volte a eliminare ogni discriminazione di genere nell'ambito della comunicazione istituzionale e la sensibilizzazione della Comunità accademica per un linguaggio inclusivo di tutti i generi. Inoltre, una riflessione sul linguaggio è in corso all'interno dell'Osservatorio sull'orientamento sessuale e l'identità di genere che, sulla sua pagina web, ha pubblicato un glossario riguardante le persone LGBTQI+.

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Il benessere lavorativo: corretti stili di vita e di alimentazione (maggio 2021): webinar realizzato in collaborazione con Vivo Sano, promosso da: Azienda ospedaliero-universitaria senese, dall'Università di Siena, Associazione Italiana di Dietetica e Nutrizione Clinica (ADI); Toscana Food Association APS. L'evento è rientrato nella serie di iniziative previste sul benessere lavorativo e ha mirato a fornire le prime indicazioni di una corretta alimentazione e dei principi dell'attività motoria

istituzione Servizio di supporto psicologico a distanza, nell'ambito dello Sportello d'ascolto

E' stato attivato uno **Sportello d'ascolto** che ha promosso e favorito lo sviluppo di risorse individuali utili a sostegno delle proprie decisioni, per gestire momenti difficili, migliorare le relazioni e i problemi. L'obiettivo è stato quello di fornire al personale dell'Ateneo l'opportunità di ricevere l'ascolto necessario per ripensare a sé stessi, nell'ottica di sviluppare ulteriori risorse e ottenere una maggiore soddisfazione come individui e come membri della società

Campagna contro la violenza di genere

Sono state inaugurate 2 panchine rosse-simbolo internazionale del rifiuto della violenza contro le donne - all'Università di Siena e all'Università per Stranieri di Siena, in collaborazione con Europe Direct Unisi e DSU Toscana. E' stata una grande occasione per promuovere nel territorio senese, nella comunità universitaria e tra la cittadinanza la diffusione dei valori dell'Unione europea di rifiuto della violenza di genere, di rispetto della dignità umana e di promozione delle pari opportunità

Considerazioni conclusive

L'Ateneo ha approvato, nell'estate 2021, due importanti strumenti: il Bilancio di genere (<https://www.unisi.it/ateneo/adempimenti/amministrazione-trasparente/bilanci/bilancio-di-genere>) e le "Linee Guida per un Linguaggio amministrativo e istituzionale inclusivo" (<https://www.unisi.it/ateneo/comunicazione/identita-visiva/linee-guida-un-linguaggio-amministrativo-e-istituzionale>).

L'Ateneo ha, inoltre, attivato un gruppo di lavoro per la redazione del Gender Equality Plan (GEP), a cui hanno partecipato anche 3 componenti del CUG e una componente dell'Osservatorio di genere. Il GEP dovrebbe essere sottoposto agli organi di governo per l'approvazione nel maggio 2022.

In termini complessivi, la crescente attenzione dell'Ateneo alla costruzione di un ambiente di lavoro capace di garantire pari opportunità, strumenti di lotta alle diverse forme di discriminazione e modelli organizzativi e di valutazione oggettivi e rispettosi della parità di genere, sembra far emergere un'analisi complessivamente positiva sulla situazione del personale. Nel complesso, se la costruzione progressiva di un ambiente lavorativo rispettoso e inclusivo ha trovato un forte impulso nel Piano di azioni positive 2022-2025, in taluni casi il CUG ha constatato la difficoltà di fornire un supporto concreto alle persone vittime di discriminazioni che, in talune situazioni, hanno preferito non intraprendere alcun percorso all'interno dell'istituzione. In un'ulteriore prospettiva, il tema della parità di genere è stato interpretato nell'attuale PAP in termini inclusivi e, quindi, non riguardante solo la parità tra uomini e donne, ma, più in generale, anche il rispetto dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere dei diversi componenti e delle diverse componenti la comunità accademica. In questa prospettiva, un Osservatorio sull'orientamento sessuale e l'identità di genere è stato istituito con i seguenti obiettivi: misurare il livello di benessere delle persone rispetto al loro orientamento sessuale e identità di genere attraverso la rielaborazione di dati statistici; analizzare in termini quantitativi e qualitativi i bisogni; elaborare processi capaci di prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione; promuovere un linguaggio istituzionale capace di superare stereotipi e forme di omofobia o transfobia; organizzare eventi culturali, di formazione e di informazione; favorire la costruzione di reti a livello locale, nazionale e internazionale.

Alla luce delle nuove modalità di lavoro adottate nella fase emergenziale, dei successivi accordi sul lavoro agile e del quadro delle uscite per raggiunti limiti d'età del personale tecnico amministrativo, anche e soprattutto nei ruoli di responsabili di unità organizzative (uffici, divisioni, aree), il CUG propone all'Amministrazione di procedere a una mappatura dei processi e degli spazi di lavoro nelle varie sedi dell'Ateneo.

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