



Portale CUG

Relazione CUG

Università per Stranieri di Siena - 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Università per Stranieri di Siena

| | |
|--|--|
| Regione: | Toscana |
| Provincia: | SI |
| Comune: | Siena |
| CAP: | 53100 |
| Indirizzo: | Piazza Carlo Rosselli, 27/28 |
| Codice Amministrazione: | uss_si |
| Tipologia Amministrazione: | Pubbliche Amministrazioni |
| Categoria: | Università' e Istituti di Istruzione Universitaria Pubblici |
| Numero dipendenti dell'Amministrazione: | Tra i 101 e i 500 |

Piano Triennale di Azioni Positive

2024 - 2026

[piano_azioni_positive_uss_si-
triennio_2024-2026-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uss_si-triennio_2024-2026-anno_.pdf)
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia
no-
triennale/uss_si/2024-2026/piano_azioni_posi
tive_uss_si-triennio_2024-2026-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uss_si-triennio_2024-2026-anno_.pdf))
(988.46 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 |
| Organo di vertice | RETTORE | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Organo di vertice | direttrice generale | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Organo di vertice | Direttore Dipartimento | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personale non dirigente | Professori Ordinari | 0 | 0 | 0 | 4 | 2 | 0 | 0 | 0 | 4 | 5 |
| Personale non dirigente | Professori Associati | 0 | 1 | 1 | 3 | 1 | 0 | 1 | 5 | 11 | 1 |
| Personale non dirigente | RICERCATORI T.D. lett. A | 0 | 4 | 0 | 1 | 0 | 0 | 3 | 1 | 0 | 0 |
| Personale non dirigente | RICERCATORI T.D. lett. B | 0 | 4 | 4 | 2 | 0 | 0 | 5 | 3 | 1 | 0 |
| Personale non dirigente | RICERCATORI UNIVERSITARI | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| Personale non dirigente | ASSEGNISTI DI RICERCA | 0 | 5 | 0 | 1 | 0 | 2 | 9 | 0 | 1 | 0 |
| Personale non dirigente | INCARICATI ESTERNI | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Dirigente di livello generale | Dirigente a tempo determinato | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Personale non dirigente | CAT EP | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 |
| Personale non dirigente | Categoria D | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 1 | 14 | 5 |

| | | 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 |
| Personale non dirigente | CATEGORIA C | 0 | 0 | 1 | 5 | 1 | 0 | 1 | 5 | 8 | 1 |
| Personale non dirigente | Categoria B | 0 | 1 | 7 | 0 | 0 | 0 | 2 | 9 | 6 | 0 |
| Personale non dirigente | CEL TD | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 |
| Personale non dirigente | CEL | 0 | 0 | 3 | 2 | 1 | 0 | 2 | 4 | 11 | 4 |
| Personale non dirigente | DOCENTI DI LINGUA | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| Personale non dirigente | CATEGORIA C tempo det | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Organo di vertice | RETTORE | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Totale personale | | 1 | 17 | 20 | 21 | 9 | 2 | 27 | 31 | 61 | 29 |
| Totale % sul personale complessivo | | 0,46 | 7,80 | 9,17 | 9,63 | 4,13 | 0,92 | 12,39 | 14,22 | 27,98 | 13,30 |

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⁾ |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Totale | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| Totale % | -- | -- | -- | -- | -- | -- | | | -- | -- | -- | -- | -- | -- | | |

⁽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 - Area amministrativa | Laurea | 4 | 25,00 | 12 | 75,00 | 16 | 10,00 |
| Categoria B - Area amministrativa | Diploma di scuola superiore | 2 | 40,00 | 3 | 60,00 | 5 | 3,13 |
| Categoria B - Area amministrativa | Inferiore al Diploma superiore | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 2,50 |
| Categoria C - Area amministrativa | Laurea | 2 | 22,22 | 7 | 77,78 | 9 | 5,63 |
| Categoria C - Area amministrativa | Diploma di scuola superiore | 5 | 38,46 | 8 | 61,54 | 13 | 8,13 |
| Categoria D - Area amministrativa-gestionale | Laurea | 1 | 6,67 | 14 | 93,33 | 15 | 9,38 |
| Categoria D - Area amministrativa | Diploma di scuola superiore | 1 | 11,11 | 8 | 88,89 | 9 | 5,63 |
| CATEGORIA EP | Laurea | 3 | 37,50 | 5 | 62,50 | 8 | 5,00 |
| CATEGORIA EP | Diploma di scuola superiore | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 1,88 |
| CATEGORIA C tempo det | Laurea | 0 | 0,00 | 3 | 100,00 | 3 | 1,88 |
| RETTORE | Dottorato di ricerca | 1 | 100,00 | 0 | 0,00 | 1 | 0,63 |
| direttrice generale | Laurea | 0 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1 | 0,63 |
| Direttore di dipartimento | Dottorato di ricerca | 1 | 100,00 | 0 | 0,00 | 1 | 0,63 |
| Professori Ordinari | Dottorato di ricerca | 2 | 33,33 | 4 | 66,67 | 6 | 3,75 |
| Professori Ordinari | Laurea | 4 | 40,00 | 6 | 60,00 | 10 | 6,25 |
| Professori Associati | Dottorato di ricerca | 5 | 22,73 | 17 | 77,27 | 22 | 13,75 |
| Professori Associati | Laurea | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 1,88 |
| Ricercatori a tempo determinato | Dottorato di ricerca | 15 | 53,57 | 13 | 46,43 | 28 | 17,50 |
| RICERCATORI UNIVERSITARI | Dottorato di ricerca | 0 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1 | 0,63 |
| RICERCATORI UNIVERSITARI | Laurea | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 1,25 |
| Totale personale | | 51 | | 109 | | 160 | |
| Totale % sul personale complessivo | | 23,94 | | 51,17 | | 75,12 | |

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

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

Come disposto dalla Direttiva n.2/2019 PO, si analizzano di seguito i dati contenuti all'interno del Format 1.

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

In termini numerici, analizzando la tabella "Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento" è evidente come nella composizione del personale dell'Ateneo, in tutti i ruoli e livelli di inquadramento, sia maggiore la presenza del genere femminile, che complessivamente ammonta al 68,81%.

Con riferimento all'età, si registra una netta predominanza nella fascia da 51 a 60 anni (in cui sono presenti 61 donne a fronte di 21 uomini), oltre che nel personale di età superiore a 60 anni (che vede 29 donne a fronte di 9 unità di personale maschile). Nelle restanti fasce di età il divario è meno accentuato, anche se la componente femminile supera sempre quella maschile.

In relazione alla numerosità all'interno dei diversi livelli di inquadramento, si segnala una maggiore presenza di donne tra i professori Ordinari (9 professoresses e 6 professori) in evidente, positiva controtendenza rispetto ai dati nazionali, che registrano la presenza di donne tra gli ordinari in percentuali che si aggirano intorno al 20%; sono in sostanziale equilibrio i dati relativi ai Ricercatori a tempo determinato di tipo A (4 ricercatrici e 5 ricercatori), ai Ricercatori a tempo determinato di tipo B (9 ricercatrici e 10 ricercatori) e ai Ricercatori a tempo indeterminato (2 ricercatrici e 1 ricercatore).

La percentuale di donne tra i Professori Associati è tre volte quella maschile (rapporto di 18 a 6) e doppia nel caso degli Assegnisti di ricerca (rapporto di 12 a 6).

Con riferimento all'età, il gruppo più numeroso è composto dalle Professoresses Associate di età compresa tra i 51 e i 60 anni (11) e dalle Assegniste di ricerca di età compresa tra i 31 e i 40 anni (9).

All'interno del personale tecnico-amministrativo, la componente femminile è sensibilmente più numerosa di quella maschile all'interno delle categorie EP (7 dipendenti di genere femminile e 4 di genere maschile), D (22 dipendenti di genere femminile e 2 di genere maschile), C (15 dipendenti di genere femminile e 7 di genere maschile), e B (17 dipendenti di genere femminile e 8 di genere maschile).

Con riferimento all'età, il gruppo più numeroso è composto dalle dipendenti di categoria D di età compresa tra i 51 e i 60 anni (14 persone), dalle dipendenti di categoria C di età compresa tra i 51 e i 60 anni (8 persone), dalle dipendenti di categoria B di età compresa tra i 41 e i 50 anni (9 persone) e dalle Collaboratrici Esperte Linguistiche (CEL) di età compresa tra i 51 e i 60 anni (11 persone). Tra le figure apicali si segnala per la compagine femminile la presenza di una Direttrice Generale e di una Dirigente a tempo determinato, mentre quella maschile vede il Rettore e il Direttore dell'unico dipartimento attivo all'interno dell'Ateneo.

(Tabella "Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere" - VUOTA)

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Dalla tabella "Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio" si evince che tendenzialmente le donne hanno, in ciascun livello di inquadramento, un titolo di studio superiore rispetto agli uomini.

All'interno della categoria B - Area amministrativa (per la quale è richiesto quale livello di accesso il titolo di studio di scuola dell'obbligo), risultano 12 dipendenti donne in possesso di Laurea, a fronte di 4 uomini (i restanti dipendenti hanno un titolo di studio inferiore).

All'interno della categoria C - Area amministrativa a tempo indeterminato e determinato (per la quale è richiesto quale livello di accesso il diploma di scuola secondaria di secondo grado), risultano 10 dipendenti donne in possesso di Laurea, a fronte di 2 uomini (i restanti dipendenti hanno un titolo di studio inferiore).

All'interno della categoria D - Area amministrativa-gestionale (per la quale attualmente è richiesto quale livello di accesso il

possessione della Laurea), sono presenti 14 laureate a fronte di 1 laureato (i restanti dipendenti hanno un titolo di studio inferiore).

All'interno della categoria EP (per la quale attualmente è richiesto quale livello di accesso il possesso della Laurea), sono presenti 5 laureate a fronte di 3 laureati (i restanti dipendenti hanno un titolo di studio inferiore).

Nell'ambito della categoria del corpo docente, si segnala che tra i Professori Ordinari sono 4 le Professoressse ad avere un Dottorato di ricerca, a fronte di 2 colleghi di genere maschile (i restanti docenti sono in possesso di Laurea).

Tra i Professori Associati, 17 Professoressse hanno un Dottorato a fronte di 5 Professori (i restanti docenti sono in possesso di Laurea).

L'unica inversione di tendenza si segnala tra i Ricercatori a tempo determinato, unico caso in cui gli uomini in possesso di Dottorato di ricerca (15) sono in numero pressoché analogo alle colleghe Ricercatrici (13).

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⁾ |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Totale | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| Totale % | -- | -- | -- | -- | -- | -- | | | -- | -- | -- | -- | -- | -- | | |

⁽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⁾ |
| Lavoro Agile Covid | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Totale | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| Totale % | -- | -- | -- | -- | -- | -- | | | -- | -- | -- | -- | -- | -- | | |

⁽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

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⁾ |
| | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | -- |
| Totale permessi | 0 | -- | 0 | -- | 0 | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

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? **No**

Il piano triennale di azioni positive (PAP) 2021-2023 dell'Università per Stranieri di Siena, attualmente in vigore e emanato con D.R. n. 37.21 del 29.01.21 (<https://www.unistrasi.it/public/articoli/561/Files/PAP%202021-2023%20unito.pdf>) rappresenta lo strumento per attuare le politiche di genere e di tutela dei lavoratori e perseguire l'obiettivo di efficacia e di efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane e del benessere organizzativo nel luogo di lavoro e di studio.

Gli ambiti sui quali intende agire sono i seguenti:

1. Situazione del personale in servizio presso l'Ateneo;
2. Interventi a favore del benessere lavorativo e organizzativo: a. Monitoraggio del benessere organizzativo; b. Formazione per il benessere organizzativo;
3. Erogazione di sussidi e benefit economici al personale;
4. Telelavoro e lavoro agile;
5. Iniziative di ricerca e di formazione per la popolazione studentesca;
6. Interventi per disabilità e DSA

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⁾ |
| Altra formazione obbligatoria: privacy, anticorruzione e trasparenza, ecc. | 0 | 4 | 10 | 7 | 3 | 24 | 27,27 | 85,71 | 0 | 8 | 15 | 28 | 13 | 64 | 72,73 | 78,05 |
| Aggiornamento professionale Categoria D | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 16,67 | 3,57 | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 | 5 | 83,33 | 6,10 |
| Aggiornamento professionale Categoria C | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 22,22 | 7,14 | 0 | 0 | 1 | 5 | 1 | 7 | 77,78 | 8,54 |
| Aggiornamento professionale Categoria B | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 14,29 | 3,57 | 0 | 2 | 2 | 2 | 0 | 6 | 85,71 | 7,32 |
| Totale ore | 0 | 4 | 12 | 8 | 4 | 28 | | | 0 | 10 | 19 | 37 | 16 | 82 | | |
| Totale ore % | 0,00 | 3,64 | 10,91 | 7,27 | 3,64 | 25,45 | | | 0,00 | 9,09 | 17,27 | 33,64 | 14,55 | 74,55 | | |

⁽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?:

No

La predisposizione del Bilancio di genere è stata avviata da un'apposita Commissione, l'Ateneo conta di poter definire e approvare il documento entro il 2022.

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⁾ | |
| SELEZIONE PROFESSORI PRIMA FASCIA SETTORE CONCORSUALE 10/F1 L-FIL-LET/10 | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 2,24 | Donna |
| SELEZIONE PROFESSORE ORDINARIO SETTORE CONCORSUALE 10/11 L-LIN/07 | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 2,24 | Donna |
| SELEZIONE PROFESSORE ORDINARIO SETTORE CONCORSUALE 10/D4 L10/D4 | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 1,49 | Donna |
| SELEZIONE PROFESSORE ORDINARIO SETTORE CONCORSUALE 10/G1 L-LIN/02 | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 2,24 | Donna |

| | Uomini | | Donne | | Totale | | |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| Commissione | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | Presidente |
| PASSAGGI DA RTDB A PA SC 10/F2 L-FIL-LET/11 | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 2,24 | Donna |
| PASSAGGI DA RTDB A PA SC 10/F2 SS L-FIL-LET/11 | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 2,24 | Donna |
| PASSAGGIO DA RTDB A PA SC 10/M2 SSD L-LIN/21 | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 2,24 | Uomo |
| PASSAGGIO DA RTDB A PA SC 10/BA SSD L-ART/03 | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 2,24 | Uomo |
| CONCORSO RTDA | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 2,24 | Donna |
| CONCORSO RTDA SC 11/03 SSD M-STO/04 | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 2,24 | Uomo |
| CONCORSO RTDA PRIN | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 2,24 | Donna |
| CONCORSO RTDA SC 11/B1 SSD M-GGR/01 | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 2,24 | Donna |
| CONCORSO RTDA SC 10/F3 SSD L-FIL-LET/12 | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 2,24 | Donna |
| CONCORSO RTDB SC 10/11 SSD L-LIN/07 | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 2,24 | Donna |
| CONCORSO RTDB SC 10/H1 SSD L-LIN/02 | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 2,24 | Donna |
| CONCORSO RTDB SC 10/G1 SSD L-LIN 02 | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 2,24 | Donna |
| CONCORSO RTDB SC 10/G1 SSD L-LIN 02 | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 2,24 | Donna |
| CONCORSO RTDB SC 12/E4 SSC IUS/14 | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 2,24 | Uomo |
| CONCORSO RTDB SC 10/A1 SSD L-ANT/06 | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 2,99 | Uomo |
| CONCORSO RTDB SC 10/B1 SSD L-ART/01 | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 2,24 | Uomo |
| CONCORSO RTDB SC 10/E1 SSD L-FIL-LET/09 | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 2,24 | Uomo |
| CONCORSO RTDB SC 10/GA SSD L-LIN/01 | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 2,24 | Uomo |
| CONCORSO RTDB SC 10/11 SSD L-LIN/07 | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 2,24 | Uomo |
| CONCORSO RTDB SC 10/N3 SSD L-OR/22 | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 2,24 | Donna |
| CONCORSO RTDB SC 10/N3 SSD L-OR/22 | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 2,24 | Donna |

| | Uomini | | Donne | | Totale | | |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| Commissione | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | Presidente |
| CONCORSO RTDB SC 11/A5 SSD M-DEA/01 | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 2,24 | Uomo |
| CONCORSO CEL LINGUA INGLESE | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 2,24 | Donna |
| CONCORSO CEL LINGUA RUSSA | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 2,24 | Donna |
| CONCORSO CEL LINGUA SPAGNOLA | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 2,24 | Donna |
| CONCORSO CEL LINGUA CINESE COREANO E GIAPPONESE | 0 | 0,00 | 3 | 100,00 | 3 | 2,24 | Donna |
| CONCORSO CEL LINGUA FRANCESE | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 2,24 | Donna |
| CONCORSO ASSEGNO DI RICERCA MIGRANTI | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 2,24 | Donna |
| CONCORSO ASSEGNO DI RICERCA ATLANTE DELLA LINGUA | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 2,24 | Donna |
| CONCORSO ASSEGNO DI RICERCA RENOVO | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 2,24 | Uomo |
| CONCORSO D1 Biblioteca di Ateneo | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 2,24 | Uomo |
| CONCORSO D MANAGEMENT DIDATTICO | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 2,99 | Donna |
| CONCORSO D DITALS | 0 | 0,00 | 3 | 100,00 | 3 | 2,24 | Donna |
| CONCORSO D CILS | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 2,24 | Donna |
| CONCORSO D STRUTTURE DI RICERCA | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 2,99 | Donna |
| CONCORSO C DADR | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 2,24 | Uomo |
| CONCORSO AREA ACQUISTI CENTRALIZZATI | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 2,24 | Donna |
| CONCORSO D AREA ASSICULAZIONE QUALITA | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 2,24 | Uomo |
| CONCORSO C AREA RISORSE FINANZIARIE | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 2,24 | Uomo |
| | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 2,24 | Donna |
| Totale personale | 62 | | 72 | | 134 | | |
| Totale % sul personale complessivo | 29,11 | | 33,80 | | 62,91 | | |

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

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

Come disposto dalla Direttiva n.2/2019 PO, si analizzano di seguito i dati contenuti all'interno del Format 1.

L'analisi complessiva dei dati relativi al personale all'interno delle commissioni di concorso evidenzia una soddisfacente parità di genere, con una lieve maggioranza rilevata nella presenza del genere femminile. Per quanto riguarda invece la

presidenza delle commissioni concorsuali, la presenza delle donne è fortemente superiore rispetto a quella maschile: le Commissioni di 29 concorsi sono state presiedute da donne, 9 sono state presiedute da uomini.

Entrando nel dettaglio, si rileva che per le selezioni di professori ordinari le commissioni sono composte pariteticamente da uomini e donne, vale lo stesso anche per i concorsi dei ricercatori. Emerge invece una disparità di genere nelle commissioni per i passaggi da ricercatore a professore associato, nelle quali la presenza maschile è esattamente il doppio di quella femminile.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive 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 | -- | -- |

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'Ateneo monitora dal 2014-2015 il benessere organizzativo del personale tecnico-amministrativo e dal 2016-2017 quello del personale docente attraverso un unico questionario somministrato annualmente in modalità informatica (per dati, statistiche e confronti si rinvia a https://www.unistrasi.it/1/419/2242/Benessere_organizzativo.htm). Anche nel 2021 il CUG ha collaborato con l'Amministrazione alla definizione e promozione del Questionario annuale per il monitoraggio del Benessere Organizzativo del personale.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

L'Università per Stranieri di Siena è un Ateneo pubblico a statuto speciale specializzato nei processi di internazionalizzazione che investono la lingua, la cultura, la società e l'economia italiana; ha un Dipartimento di Studi Umanistici, una Scuola di Dottorato e una Scuola di Specializzazione in Didattica dell'Italiano come lingua straniera. Inoltre, ha un Centro di Eccellenza della Ricerca, diversi Centri di Ricerca e di Ricerca / Servizi.

L'attività di counseling è stata affidata dall'Amministrazione a personale specializzato reclutato tramite bando esterno. Le attività di primo ascolto e orientamento invece sono prese in carico da un apposito sportello del Management didattico che ha la sola funzione di raccogliere le richieste e di promuovere l'intervento dello psicologo addetto al counseling. L'Ateneo ha anche istituito una figura di supporto all'area di management didattico e URP con attività rivolte agli studenti con difficoltà del linguaggio, della comunicazione e dell'apprendimento.

L'ateneo è dotato di un codice etico e un codice di disciplina che regolano i comportamenti ammissibili al proprio interno, tesi a favorire la trasparenza di ogni processo e a contrastare sul nascere forme di mobbing, molestie e prevaricazioni legate al genere, all'orientamento sessuale, politico e all'appartenenza religiosa. Eventuali casi di violazione di queste norme sono demandati al collegio di disciplina che da statuto è chiamato ad intervenire. L'Ateneo ha anche una delegata alla Parità di genere (prof.ssa Lucinda Spera), una delegata alla Diversità e alla inclusività (prof.ssa Tiziana de Rogatis), un delegato alla Democrazia accademica e alla Sostenibilità (prof. Massimiliano Tabusi), che sono chiamati a sorvegliare e ad attivarsi con azioni di contrasto a comportamenti di discriminazione/mobbing su docenti, personale tecnico amministrativo e studenti qualora vengano riscontrate criticità o ne venga trasmessa notizia.

Durante il biennio di crisi pandemica (2020-2021) le attività non si sono interrotte ma si sono svolte da remoto tramite dispositivi per l'interazione a distanza.

Il CUG compie attività di monitoraggio delle attività di counseling e sportello di ascolto attraverso la componente di rappresentanza studentesca presente al proprio interno, che ha la possibilità di riferire di eventuali disservizi o criticità. In questo caso il CUG si attiva presso gli organi di governo dell'Ateneo competenti (Rettore e DG) per la risoluzione del problema.

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

Il CUG si è attivato in questi anni per la realizzazione di sportelli di counseling psicologico e di ascolto e orientamento aperti a tutte e tutti le studentesse e gli studenti del nostro Ateneo. Si auspica l'attivazione del medesimo servizio di counseling anche per il personale docente e tecnico amministrativo.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

obietti 1 PAP CUG 2019-2021 promozione uguaglianza e pari opportunità in Ateneo e sul territorio

Situazione del personale in servizio presso l'Ateneo.

Nel PAP 2021-2023 non sono state rilevate criticità in merito a questo aspetto. Si ritiene dunque opportuno continuare ad adottare le politiche del triennio precedente

Obiettivo:

obietti 1 PAP CUG 2019-2021 promozione uguaglianza e pari opportunità in Ateneo e sul territorio

Interventi a favore del benessere lavorativo e organizzativo.

1. L'Ateneo monitora dal 2014-2015 il benessere organizzativo del personale tecnico-amministrativo e dal 2016-2017 quello del personale docente attraverso un unico questionario somministrato annualmente in modalità informatica (per dati, statistiche e confronti si rinvia a https://www.unistrasi.it/1/419/2242/Benessere_organizzativo.htm). Anche nel 2021 il CUG ha collaborato con l'Amministrazione alla definizione e promozione del Questionario annuale per il monitoraggio del Benessere Organizzativo del personale.
2. Con l'obiettivo di contrastare il fenomeno del mobbing, il 22/1/2020 il CUG ha organizzato un incontro con la prof.ssa Lara Lazzeroni, docente di Diritto del Lavoro nella Pubblica Amministrazione dell'Università di Siena: la conferenza, sul tema del mobbing, ha visto la partecipazione del personale TA e di componenti del personale docente. Simile attività organizzata dal CUG è parte di un obiettivo perseguito anche nel 2021.
3. Sono stati intrapresi percorsi di formazione mirati alla conciliazione dei conflitti e alla gestione delle risorse umane attraverso interventi previsti nel Piano di Formazione adottato dall'Amministrazione, secondo quanto previsto anche dal Piano Strategico dell'Ateneo 2019-2021, il cui Obiettivo 2 è focalizzato sulla "Riorganizzazione e riqualificazione del personale tecnico-amministrativo" per valorizzarne le professionalità e le competenze. Gli interventi effettuati nel corso del 2021 hanno riguardato soprattutto la proposta di corsi di formazione su tematiche di interesse generale e connesse all'attuale situazione di emergenza legata al COVID, in termini di salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro.
4. Nel 2021 il CUG ha continuato a collaborare con l'Ateneo alla definizione del *Piano di Formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo*, rendendosi disponibile a una consulenza specifica sui temi di interesse (mobbing, conciliazione lavoro-famiglia, parità di genere nelle carriere, etc.) che rispondano in particolare alle criticità rilevate nella fase di monitoraggio del benessere organizzativo e a proporre e organizzare conferenze e incontri rivolti anche al personale docente e agli studenti. Nel marzo 2021 si è tenuta una conferenza della Prof.ssa Caterina Toschi sul tema Le donne galleriste nel Novecento, con l'obiettivo di incentivare l'azione di sensibilizzazione del personale docente e degli studenti.

Obiettivo:

obietto 1 PAP CUG 2019-2021 promozione uguaglianza e pari opportunità in Ateneo e sul territorio

Erogazione di sussidi e benefit economici al personale.

Il CUG ha collaborato con l'Amministrazione nelle forme ritenute più efficaci per la definizione e programmazione delle misure di sostegno ai dipendenti, al fine di mantenere alta l'attenzione e la risposta a eventuali condizioni di disagio economico e per attuare una doverosa valorizzazione del lavoro e dell'impegno professionale del personale tutto nel corso di anni che hanno registrato una significativa crescita dell'Ateneo.

Obiettivo:

obietto 1 PAP CUG 2019-2021 promozione uguaglianza e pari opportunità in Ateneo e sul territorio

Telelavoro e lavoro agile.

Il CUG ha dato il proprio parere positivo al [Regolamento in materia di lavoro agile dell'Università per Stranieri di Siena](https://www.unistrasi.it/public/articoli/161/Files/DR%20148.22%20Regolamento%20lavoro%20agile.pdf) (<https://www.unistrasi.it/public/articoli/161/Files/DR%20148.22%20Regolamento%20lavoro%20agile.pdf>)

Obiettivo:

obietto 1 PAP CUG 2019-2021 promozione uguaglianza e pari opportunità in Ateneo e sul territorio



Iniziative di ricerca e formazione per la popolazione studentesca.

La situazione in merito alle azioni previste nel PAP 2021-2023 è la seguente:

- Sono stati organizzati incontri rivolti prioritariamente agli studenti, ma aperti anche alla partecipazione della cittadinanza, aventi ad oggetto il ruolo della cultura di genere nella formazione delle diverse figure professionali.
- È stata incentivata l'assegnazione di tesi di laurea e di dottorato aventi attinenza con la cultura di genere e la rimozione di stereotipi sessisti, in linea con quanto già realizzato nel corso del triennio precedente (si rinvia al Premio finanziato dalla Regione Toscana "Analisi e contrasto degli stereotipi di genere).
- Non è stato ancora realizzato il Catalogo bibliografico di genere di Ateneo, che si collocherebbe nel piano di ampliamento e riorganizzazione della Biblioteca di Ateneo, ed è in via di definizione la collaborazione con la nuova collana on-line e in open-access dell'Ateneo - Edizioni Università per Stranieri di Siena per la pubblicazione e promozione di indagini sugli studi di genere e sulle pari opportunità.

Obiettivo:

obietti 1 PAP CUG 2019-2021 promozione uguaglianza e pari opportunità in Ateneo e sul territorio

Interventi a sostegno di disabilità e DSA.

Nel corso del 2021, l'Ateneo ha continuato a promuovere l'adozione di politiche organizzative e di servizi di accoglienza e orientamento per gli studenti con disabilità, secondo la linea già proficuamente adottata nel triennio precedente, nell'ottica di una risposta ancor più mirata ed efficace alle specifiche esigenze individuate all'interno della popolazione studentesca.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

| | |
|-----------------------------|---|
| Modalità di nomina del CUG: | 3 componenti di nomina sindacale tra il personale. Delegato/Consigliere del rettore alla materia. 3 componenti eletti tra le categorie di personale docente cui non appartiene il Delegato/Consigliere. 1 rappresentante degli studenti |
|-----------------------------|---|

| | |
|--------------------|---|
| Tipologia di atto: | Decreto Rettorale (DR 233.18 e DR 132.21 per rappresentanti degli studenti) |
|--------------------|---|

| | |
|-------|------------|
| Data: | 03/07/2018 |
|-------|------------|

| | |
|------------------------|---------|
| Organo sottoscrittore: | Rettore |
|------------------------|---------|

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

Dotazione euro:

€3000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€1200,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con
specificazione degli argomenti oggetto
di formazione:Giornata Internazionale della donna: 10
marzo 2021 videoconferenza della prof.ssa
Caterina Toschi "La gallerista: il mercato
dell'arte al femminile".Giornata Internazionale per l'eliminazione
della violenza contro le donne: 30 novembre
2021 incontro "La toponomastica femminile:
vie e piazze per nuovi immaginari urbani.
Una riflessione sulle discriminazioni di
genere nei panorami urbani".

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale :Università per Stranieri di Siena, Rettorato e
Direzione GeneraleIl CUG dell'Ateneo ha una pagina del sito
istituzionale dedicata:
[https://www.unistrasi.it/1/87/561/Comitato_U
nico_di_Garanzia_-_CUG.htm](https://www.unistrasi.it/1/87/561/Comitato_Unico_di_Garanzia_-_CUG.htm) e si riunisce
anche tramite incontri virtuali su piattaforma
meet.

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

4

Il cug si avvale di collaborazioni
esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

OIV

RSU

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 Consiglieria di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

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

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

Considerazioni conclusive

I dati presentati e commentati nella Relazione permettono di pervenire ad alcune sintetiche, significative conclusioni. L'impegno dell'Amministrazione ha continuato a produrre anche per il 2021 risultati apprezzabili, nella composizione del personale dell'Ateneo, in relazione alla presenza delle donne, che costituiscono una maggioranza anche nei ruoli apicali del personale tecnico-amministrativo; allo stesso modo, è superiore a quella degli uomini la percentuale di donne nei livelli C e D.

Non sono stati forniti dati relativi alla retribuzione del personale.

Un ulteriore dato apprezzabile e in controtendenza rispetto ai dati medi relativi agli atenei italiani forniti dal Ministero è la maggioritaria presenza di donne tra il personale docente, anche e soprattutto nei ruoli apicali, ma in generale a tutti i livelli (PO; PA; unica eccezione i ricercatori, al cui interno è registrata una sostanziale parità numerica fra donne e uomini). Di

rilevato anche l'attenzione a una equilibrata composizione delle Commissioni di concorso per il personale docente.

Si sottolineano inoltre i risultati di particolare rilievo conseguiti a seguito dell'impegno profuso nella programmazione di iniziative di aggiornamento del personale (Piano della Formazione 2021-2022-2023) che sono state definite a partire da una attenta analisi dei bisogni formativi del personale.

Sul piano delle linee di indirizzo, dopo l'adozione nel 2020 delle *Linee guida all'uso del genere nel linguaggio amministrativo*, a partire dalle quali è stato avviato un aggiornamento e un adeguamento tanto della modulistica interna quanto di quella rivolta a utenti esterni e, più in generale, una maggiore attenzione all'uso del genere nel linguaggio della comunicazione, nel 2021 hanno preso avvio i lavori di specifiche commissioni per la redazione del Bilancio di genere e del Piano di uguaglianza di genere (o GEP. Gender Equality Plan). Ancora, all'inizio del 2021 è giunto a compimento l'iter, avviato nel 2020, relativo all'adozione del *Regolamento per l'attivazione e la gestione di un'identità ALIAS per persone in transizione di genere*, col quale l'Università per Stranieri di Siena adotta politiche di rispetto e sensibilità delle differenze che collocano l'Ateneo in posizione di eccellenza nel contesto italiano.

Un ulteriore elemento positivo è rappresentato dall'elevato e proficuo livello di condivisione delle strategie tra i diversi organi dell'Ateneo, che non hanno mancato di coinvolgere il CUG sui temi di sua pertinenza.

E' stata condotta una attenta opera di sensibilizzazione del personale per la compilazione del Questionario sul Benessere organizzativo (con un'adesione che passa dal 54% del 2019 al 61,5% del 2020, mentre sono in fase di elaborazione i dati relativi al 2021 derivanti dal Questionario diffuso nell'aprile 2022).

Nelle conclusioni della Relazione 2020 si faceva riferimento al contesto complessivo di questi ultimi due anni, caratterizzati da una gravissima emergenza sanitaria e ai conseguenti Decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri, che hanno imposto l'adozione di modalità di lavoro agile e a distanza (tanto del personale TA quanto del personale docente) che in precedenza si sperava potessero rientrare in una diversificazione rispondente a specifiche esigenze di singoli lavoratori e dell'Amministrazione. Il difficile contesto è stato però un banco di prova utile a riscontrare criticità e aspetti positivi, permettendo la promulgazione tra il 2021 e il 2022 di forme organizzative del lavoro come risposta a specifiche esigenze, nell'ottica di un costante miglioramento del benessere lavorativo.

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