



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' per Stranieri di Perugia - 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Università 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: Università e Istituti di Istruzione
Universitaria PubbliciNumero dipendenti
dell'Amministrazione: Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2020

2021

2018-2020

2021-2023

[piano_azioni_positive_uni_stpg-triennio_2018-2020-anno_2020.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_stpg-triennio_2018-2020-anno_2020.pdf)[piano_azioni_positive_uni_stpg-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_stpg-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)

(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_2021-2023-anno_2021.pdf) (947.54 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	Dir. di II fascia (Direttore Generale)	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	CEL	0	0	1	2	3	0	0	5	15	6
Personale non dirigente	Cat. EP	0	1	0	3	0	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	Cat. D	0	2	2	2	5	0	0	3	12	5
Personale non dirigente	Cat. C	0	3	3	8	7	0	4	18	15	5
Personale non dirigente	Cat. B	1	1	0	10	1	0	1	7	8	1
Personale non dirigente	DOCENTI I FASCIA	0	0	3	2	2	0	0	0	2	4
Personale non dirigente	DOCENTI II FASCIA	0	1	7	4	4	0	0	4	8	1
Personale non dirigente	ricercatore	0	0	6	3	1	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	ricercatore td	0	1	2	1	0	0	1	2	0	0
Personale non dirigente	Professore Straordinario	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	DOCENTI DI LINGUA	0	0	0	0	2	0	0	0	0	6
Totale personale		1	9	24	36	26	0	6	39	64	28

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
Totale % sul personale complessivo		0,43	3,86	10,30	15,45	11,16	0,00	2,58	16,74	27,47	12,02

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	0	4	8	4	3	19	61,29	21,35	0	1	6	5	0	12	38,71	8,76
Tra 3 e 5 anni	0	2	3	1	0	6	50,00	6,74	0	0	2	3	1	6	50,00	4,38
Tra 5 e 10 anni	1	1	3	4	2	11	50,00	12,36	0	1	5	5	0	11	50,00	8,03
Superiore a 10 anni	0	2	4	26	21	53	32,92	59,55	0	4	26	51	27	108	67,08	78,83
Totale	1	9	18	35	26	89			0	6	39	64	28	137		
Totale %	0,44	3,98	7,96	15,49	11,50	39,38			0,00	2,65	17,26	28,32	12,39	60,62		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
CEL	Laurea magistrale	4	16,67	20	83,33	24	10,62
CEL	Dottorato di ricerca	2	25,00	6	75,00	8	3,54
CAT EP	Laurea magistrale	4	66,67	2	33,33	6	2,65
Cat. D	Diploma di scuola superiore	2	33,33	4	66,67	6	2,65
Cat. D	Laurea	2	40,00	3	60,00	5	2,21
Cat. D	Laurea magistrale	7	35,00	13	65,00	20	8,85
Cat. C	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,88
Cat. C	Diploma di scuola superiore	11	36,67	19	63,33	30	13,27
Cat. C	Laurea	3	50,00	3	50,00	6	2,65
Cat. C	Laurea magistrale	7	28,00	18	72,00	25	11,06

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Cat. B	Inferiore al Diploma superiore	5	71,43	2	28,57	7	3,10
Cat. B	Diploma di scuola superiore	3	30,00	7	70,00	10	4,42
Cat. B	Laurea	2	66,67	1	33,33	3	1,33
Cat. B	Laurea magistrale	3	30,00	7	70,00	10	4,42
DOCENTI I FASCIA	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	0,88
DOCENTI I FASCIA	Dottorato di ricerca	7	63,64	4	36,36	11	4,87
DOCENTI II FASCIA	Laurea magistrale	3	100,00	0	0,00	3	1,33
DOCENTI II FASCIA	Dottorato di ricerca	13	50,00	13	50,00	26	11,50
Ricercatore	Dottorato di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	1,33
Ricercatore	Laurea magistrale	2	66,67	1	33,33	3	1,33
ricercatore td	Dottorato di ricerca	4	57,14	3	42,86	7	3,10
DOCENTI DI LINGUA	Laurea	2	25,00	6	75,00	8	3,54
Professore Straordinario	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,44
Totale personale		89		137		226	
Totale % sul personale complessivo		39,21		60,35		99,56	

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

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

Analizzando le tabelle precedenti, si rileva in primo luogo, come la maggioranza del personale di Ateneo appartenga al genere femminile, nella misura del 58,8 % a fronte del 41,2% ricoperto da uomini. Per entrambe le categorie la distribuzione fra le diverse fasce di età è omogenea anche se le donne, in linea con i dati dell'annualità precedente, rimangono di età media superiore rispetto a quella maschile. L'unico Dirigente presente nell'Ateneo appartiene al genere maschile di età compresa fra 51 e 60 anni. A ricoprire l'inquadramento EP troviamo tre unità di genere maschile, compresi fra 51 e 60 anni, ed uno di fascia più giovane a fronte di due unità di genere femminile di età compresa fra 51 e 60. Nel livello di inquadramento D la percentuale più alta di personale, quasi il doppio, appartiene al genere femminile, prevalentemente più anziana rispetto alle 11 unità di genere maschile distribuite fra tutte le fasce di età. Procedendo con la categoria C assistiamo ad una situazione in cui le unità appartenenti al genere femminile sono esattamente il doppio rispetto a quelle di genere maschile. Una distribuzione più equilibrata permane nell'inquadramento B in cui sia il personale femminile, di poco prevalente, che quello maschile coprono le diverse fasce di età, ma prevale anche in questo caso la fascia compresa fra 51 e 60 anni. Nella categoria dei CEL (collaboratori esperti linguistici) si assiste ad un netto squilibrio di genere. Il personale femminile supera di più di quattro volte quello maschile benché la distribuzione per fascia di età sia divisa in maniera omogenea dai 41 anni in su. Per quanto riguarda i 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, anche se di poco, più alta rispetto ai colleghi uomini. Per quanto concerne la categoria dei ricercatori si rileva una decisa prevalenza di personale maschile, in numero di 10 e distribuito fra le diverse fasce di età dai 41 anni in su, rispetto alle colleghe di sole 2 unità entrambe della fascia di età dai 51 in su. La situazione è diversa per i ricercatori TD in cui il personale maschile di 4 unità si

confronta con quello femminile di 3, ma similmente distribuito tra fasce di età. La categoria dei professori straordinari vede una sola unità, uomo, di età superiore a 60 anni, mentre i docenti di lingua appartenenti al genere maschile sono 2 a fronte di 6 rappresentanti del genere femminile tutti di età superiore a 60 anni. Il dato che accomuna entrambi i generi, 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 108 donne, dato che sale di due unità rispetto alla scorsa annualità, a fronte di 53 uomini, numero che scende di 3 unità rispetto alla scorsa annualità, tutti prevalentemente concentrati e distribuiti nelle fasce di età dai 41 anni in su e raggruppati, per la maggior parte, fra i 51 e 60 anni. Scende sensibilmente il dato, per entrambe le categorie analizzando la durata di permanenza fra i 5 e i 10 anni, in cui il numero relativo al personale femminile risulta identico a quello maschile. In entrambe le categorie di genere la classe di età è distribuita fra le diverse fasce di età con prevalenza di età medio-alta. Esaminando il periodo di permanenza fra 3 e 5 anni nello stesso profilo, si mantiene un perfetto equilibrio numerico fra genere maschile e femminile con una tendenza di quello maschile alla più giovane fascia di età. Passando, infine, al periodo di permanenza inferiore a 3 anni, si inverte il dato rispetto alla fascia analizzata in prima battuta. Infatti, si assiste alla prevalenza di personale maschile, rispetto al femminile, tuttavia si rileva che per entrambi i generi, la fascia di età in cui si concentra il numero di unità maggiore è fra i 41 e i 60 anni. Indagando sui titoli di studio per profilo di inquadramento nei diversi generi, si può notare come nella categoria dei CEL, in cui prevale una netta maggioranza di donne, sia tra i maschi che tra le femmine, la percentuale di unità che ha conseguito la laurea magistrale è pressoché la medesima, ma 2 CEL di genere maschile su 4 hanno, inoltre, svolto un dottorato di ricerca, mentre per il genere femminile si passa a 6 unità su 20. Gli appartenenti alla categoria EP possiedono tutti la laurea magistrale mentre passando alla categoria D, hanno conseguito la laurea magistrale 13 donne su 20 unità e 7 uomini su 11 unità. Per quanto riguarda la categoria C, inizia ad invertirsi la situazione. Sono per la maggior parte le donne ad avere conseguito un titolo di studio più alto, infatti, 18 donne su 42 hanno conseguito la laurea magistrale mentre per il genere maschile ad averla conseguita sono 7 unità su 21. Passando alla categoria B, anche in questo caso la percentuale di personale con titolo di studio più alto è di genere femminile, 7 donne su 17 hanno la laurea magistrale, mentre ad averla sono 3 uomini su 13. La situazione fra il personale docente è differente poiché in questo caso la laurea rappresenta titolo di studio di base. Si nota come la maggior parte dei docenti di I fascia abbia conseguito anche il dottorato di ricerca. Ma mentre degli uomini lo hanno conseguito 7 unità su 7, fra le donne lo hanno conseguito 4 unità su 6. Fra i docenti di II fascia vi è una parità numerica fra donne e uomini che possiedono un dottorato di ricerca, ma con una controtendenza rispetto ai professori di I fascia. Infatti, in questo caso, lo hanno conseguito 13 uomini su 16 a fronte di 13 donne su 13. Fra ricercatori una donna su due uomini ha una laurea magistrale e una donna su due uomini ha un dottorato di ricerca. Passando ai ricercatori td, entrambi i generi hanno conseguito un dottorato di ricerca. Infine, i professori di lingua e i professori straordinari possiedono tutti, sia uomini che donne, una laurea.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	1	8	18	34	25	86	39,81	95,56	0	6	36	62	26	130	60,19	94,89
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	2	2	6	100,00	4,38
Part Time ≤50%	0	1	0	2	1	4	80,00	4,44	0	0	1	0	0	1	20,00	0,73

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Totale	1	9	18	36	26	90			0	6	39	64	28	137		
Totale %	0,44	3,96	7,93	15,86	11,45	39,65			0,00	2,64	17,18	28,19	12,33	60,35		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
personale che fruisce di part time a richiesta 83,33% orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	3	0	3	100,00	4,05
personale che fruisce di part time a richiesta 91,67% orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	1,35
personale che fruisce di part time a richiesta 50% verticale	0	1	0	2	0	3	50,00	10,34	0	0	2	0	1	3	50,00	4,05
personale che fruisce di part time a richiesta 66,66% verticale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	1,35
Personale che fruisce del lavoro agile	1	7	4	8	5	25	27,47	86,21	0	5	25	27	9	66	72,53	89,19
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	1	0	0	1	100,00	3,45	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	1	8	5	10	5	29			0	5	28	30	11	74		
Totale %	0,97	7,77	4,85	9,71	4,85	28,16			0,00	4,85	27,18	29,13	10,68	71,84		

⁽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

L'analisi evidenzia la prevalenza delle donne rispetto agli uomini nell'utilizzo dell'istituto del part-time nella formula del part time superiore al 50% (4,38% donne a fronte di 0% uomini). Le ragioni potrebbero identificarsi nella necessità di conciliare le esigenze lavorative con i carichi familiari per la cura e l'accudimento di figli o anziani. La distribuzione nelle fasce d'età lascia pensare ad un impegno familiare rivolto alle categorie più deboli che per le donne lavoratrici si traduce nel rinunciare

ad un miglioramento retributivo, alle probabilità di carriera e nel sottostare a retaggi culturali stratificati che le relegano a ruoli subalterni. Questo quadro restituisce una realtà che conferma come la disparità di genere sia evidente nella condivisione dei carichi familiari. La totalità degli uomini che fruiscono dell'istituto del part time lo fanno nella misura uguale o minore al 50%, concentrandosi nella fascia d'età da 51 a 60 anni. Ciò potrebbe essere riconducibile alla presenza di una ulteriore attività lavorativa al di fuori dell'Università.

Per ciò che concerne la fruizione delle misure di conciliazione non può non tenersi conto del periodo di emergenza sanitaria che ha influenzato la prestazione lavorativa come diretta conseguenza del condizionamento subito dalla vita personale. L'Ateneo ha disciplinato la prestazione lavorativa attraverso il lavoro agile attuato nel periodo emergenziale prevedendo modalità, tempi specifici e reperibilità, riconoscendo, inoltre, priorità a particolari categorie di personale (alle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità, ai/alle dipendenti con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3 della Legge n. 104/1992, ai/alle dipendenti con handicap in situazione di gravità ai sensi della Legge n.104/1992, art. 3, comma 3, o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3 della Legge n.104/1992, ai/alle dipendenti affetti da patologie che li rendono maggiormente esposti al contagio, ovvero soggetti con situazioni fisiologiche particolari o definite a rischio, ai/alle dipendenti conviventi con familiari affetti da patologie che li rendono maggiormente esposti al contagio). L'Amministrazione ha recepito in maniera efficace e attenta le prescrizioni normative dettate dai vari DD.P.C.M. susseguitisi nel corso degli anni 2020/2021, adeguando conseguentemente le percentuali di lavoro agile all'interno dell'Ateneo con le normative nazionali e regionali.

Mentre l'istituto dell'orario flessibile è fruito solo dal 3,45% del personale, peraltro esclusivamente di genere maschile, l'istituto del lavoro agile è utilizzato in misura rilevante, dall'86,21% degli uomini presenti e dall'89,19% delle donne presenti, mettendo in luce come la dedizione alla famiglia sia un compito, nel periodo emergenziale sanitario, non esclusivamente appannaggio del genere femminile. Il lavoro agile ha un ruolo chiave quale strumento di riduzione del divario di genere in quanto non ha creato una "questione femminile". Si potrebbe essere portati a pensare che lo *smart working* diffuso e generalizzato abbia, nella realtà, generato un contesto più bilanciato livellando le differenze di genere, distribuendo più equamente le mansioni di cura e domestiche, tra uomini e donne.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	330	29,10	804	70,90	1134	42,91
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	207	15,23	1152	84,77	1359	51,42
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	3	3,33	87	96,67	90	3,41
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	60	100,00	60	2,27
Totale permessi	540	20,43	2103	79,57	2643	

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

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

La tabella evidenzia che la fruizione dei congedi parentali e dei permessi L.104/1992 da parte della componente femminile sia di misura più significativa. Nell'analisi del dettaglio si rilevano infatti percentuali considerevoli di fruizione dei vari istituti

giuridici da parte delle donne, che in misura assoluta non scende mai sotto il 70%. Giova evidenziare che sono stati riportati solo i dati per genere, senza specifiche di età, anzianità di servizio e inquadramento. Un dato dettagliato, ai fini statistici e analitici, sarebbe stato funzionale ad osservare criticamente l'accesso a tali misure. Da evidenziare che, in conseguenza dei vari DD.P.C.M. susseguitisi nel corso degli anni 2020/2021, e finalizzati al contrasto della pandemia da Covid-19, le possibilità per i dipendenti di usufruire di nuove forme e istituti atti a giustificare l'assenza dal lavoro, sono state notevolmente ampliate.

Con l'introduzione da parte del Governo di misure legate alle molteplici necessità direttamente connesse all'emergenza sanitaria, sono stati incrementati, ad esempio, i permessi legati alla L. 104/1992.

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

- Flessibilità oraria
- Smart working

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

Con riferimento al Piano di Azioni Positive del CUG dell'Università per Stranieri di Perugia per il triennio 2021-2023, è possibile rilevare come il medesimo, strutturato secondo la già collaudata partizione in quattro capitoli (Normativa di riferimento; Composizione di genere del personale docente, del personale t.a. e della componente studentesca; Programma triennale di azioni positive; Conclusioni), nel continuare a rappresentare un'aggiornata nonché sempre dettagliata disamina delle competenze attribuite alle varie categorie di personale (con la naturale attenzione sempre prestata, tra l'altro, alla equa ripartizione delle competenze tra generi), persevera nel garantire il costante coordinamento del CUG non solo con gli organi ed organismi presenti in seno all'Ateneo, ma anche con le varie organizzazioni, sia locali che nazionali, protese al conseguimento di obiettivi comuni. Rimane fondamentale, quindi, l'affiliazione del CUG con la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane. Infine, non può non darsi conto di come le azioni positive del CUG dell'Università per Stranieri di Perugia siano rinvenibili 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 ma anche, non ultimo, nell'attenzione che l'Organo in parola intende approfondire, con l'ausilio di Strutture e Organi di Ateneo, nel contrasto a possibili fenomeni discriminatori i quali, pur prescindendo dalla "semplice" tematica di genere, nutrono ragioni d'essere in possibili casi di iniqua gestione delle professionalità del personale.

Con riferimento al profilo inerente "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", è possibile ricordare come il CUG abbia inteso agire in maniera proattiva a mezzo di una costante attività di monitoraggio e rilevazione in ordine al benessere lavorativo, ma anche studentesco, all'interno dell'Ateneo, e ciò anche attraverso prodromi ad una futura possibile creazione di "carriere alias" a livello degli studenti, ma anche attraverso la garanzia, in capo al personale tutto, di un'attività di recepimento di situazioni di disagio (attività di riferimento presso i locali del CUG siti al Piano Quinto di Palazzo Gallenga, dove ha sede l'Ateneo). Permane, ad ogni modo, il coordinamento del CUG con importanti referenti esterni all'Ateneo quali CRUI (Conferenza dei Rettori delle Università italiane), Consiglieria di Parità regionale, e Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane.

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⁾
Obbligatoria	0	14	6	43	30	93	42,47	12,52	0	16	46	52	12	126	57,53	7,94
Aggiornamento professionale	8	105	114	213	62	502	30,15	67,56	0	91	306	695	71	1163	69,85	73,28
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	0	4	0	4	20,00	0,54	0	0	4	8	4	16	80,00	1,01
Tematiche CUG	0	0	0	3	3	6	23,08	0,81	0	0	0	3	17	20	76,92	1,26
Violenza di genere	0	0	3	3	0	6	54,55	0,81	0	0	0	5	0	5	45,45	0,32
Altro	0	27	15	59	31	132	33,93	17,77	0	11	65	136	45	257	66,07	16,19
Totale ore	8	146	138	325	126	743			0	118	421	899	149	1587		
Totale ore %	0,34	6,27	5,92	13,95	5,41	31,89			0,00	5,06	18,07	38,58	6,39	68,11		

⁽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

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 I 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 II 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 TD 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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Reclutamento Personale TA	0	0,00	4	100,00	4	4,65	Donna
Reclutamento Personale TA	2	50,00	2	50,00	4	4,65	Uomo
Reclutamento Personale TA	1	25,00	3	75,00	4	4,65	Donna
Reclutamento Personale docente	2	66,67	1	33,33	3	3,49	Uomo
Reclutamento Personale docente	2	66,67	1	33,33	3	3,49	Uomo
Selezioni varie (didattica integrativa)	0	0,00	3	100,00	3	3,49	Donna
Selezioni varie (didattica integrativa)	1	20,00	4	80,00	5	5,81	Uomo
Valutazione personale docente per scatti	2	66,67	1	33,33	3	3,49	Uomo
Reclutamento Personale docente	2	66,67	1	33,33	3	3,49	Uomo
Reclutamento Personale docente	2	66,67	1	33,33	3	3,49	Uomo
Reclutamento Personale docente	2	66,67	1	33,33	3	3,49	Uomo
Reclutamento Personale docente	2	66,67	1	33,33	3	3,49	Uomo
Reclutamento Personale docente	1	33,33	2	66,67	3	3,49	Donna
Selezioni varie (didattica integrativa)	2	66,67	1	33,33	3	3,49	Uomo
Selezione studenti	1	25,00	3	75,00	4	4,65	Donna
Selezione studenti	1	20,00	4	80,00	5	5,81	Donna
Selezioni varie	1	33,33	2	66,67	3	3,49	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Selezioni varie	0	0,00	3	100,00	3	3,49	Donna
Selezione per dottorati	2	66,67	1	33,33	3	3,49	Uomo
Selezione per borse di ricerca	3	100,00	0	0,00	3	3,49	Uomo
Selezione per dottorati	1	33,33	2	66,67	3	3,49	Donna
Selezione per borse di ricerca	3	100,00	0	0,00	3	3,49	Uomo
Selezione per borse di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	3,49	Donna
Selezione per assegni di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	3,49	Donna
Selezione per assegni di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	3,49	Donna
Sorteggi commissari per procedure personale docente	1	33,33	2	66,67	3	3,49	Uomo
Totale personale	37		49		86		
Totale % sul personale complessivo	16,30		21,59		37,89		

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

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

Riguardo al profilo inerente “La composizione per genere delle commissioni di concorso”, è possibile rinvenire come per quanto riguarda le selezioni di alcune tipologie di concorso (tra cui: alcuni concorsi relativi al personale t.a. e concorsi per chiamata di docenti e ricercatori), permanga costante l’alternanza nella preponderanza dell’uno e dell’altro genere; al contrario, si rileva un’insolita assenza di equilibrio nella composizione di alcune commissioni per la selezione di personale t.a. e in ambito di selezioni finalizzate alla stipula di contratti di didattica integrativa.

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 %
CEL	€30923,30	€30987,80	€ 64,50	0,21
CAT EP	€46355,60	€39503,10	€ -6852,50	-17,35
Cat. D	€32456,10	€32855,40	€ 399,30	1,22
Cat. C	€26143,90	€25914,60	€ -229,30	-0,88
Cat. B	€23577,80	€24305,50	€ 727,70	2,99
DOCENTI I FASCIA	€67308,20	€59574,40	€ -7733,80	-12,98
DOCENTI II FASCIA	€54215,40	€55251,30	€ 1035,90	1,87
ricercatore	€46565,40	€43495,50	€ -3069,90	-7,06

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
ricercatore td	€39394,80	€36762,50	€ -2632,30	-7,16
DOCENTI DI LINGUA	€31461,10	€31087,80	€ -373,30	-1,20

Con riferimento al profilo inerente il "Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento", è possibile riscontrare come per quanto riguarda la categoria del personale t.a. tutto, tranne quello di categoria EP, e il personale docente tutto, tranne quello di I fascia e ricercatore - dove c'è una netta preponderanza della retribuzione maschile su quella femminile -, permane rispetto ad anni passati un divario, tra le varie categorie non particolarmente rilevante.

Sezione 4 - Benessere personale

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

L'Ateneo come per gli anni precedenti ha curato, in collaborazione con il Politecnico di Milano (anno di svolgimento 2020), la realizzazione di un'indagine indirizzata al personale tecnico amministrativo volta a rilevare, il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione, compresa quella del proprio superiore gerarchico da parte del personale.

Il questionario erogato, originariamente strutturato secondo il modello di rilevazione a suo tempo predisposto dall'ANAC e successivamente rivisto in accordo con gli Atenei partecipanti, è stato formulato in questo modo: la partecipazione alla rilevazione è avvenuta su base volontaria con garanzia di anonimato dei rispondenti e si è svolta dal 21/05/2020 al 16/06/2020. I destinatari della rilevazione sono stati n. 144 unità di personale tecnico amministrativo; i questionari hanno riguardato: l'ambiente di lavoro, le discriminazioni, l'equità nella mia Organizzazione, carriera e sviluppo professionale, il mio lavoro, i miei colleghi, il contesto del mio lavoro, il senso di appartenenza, la performance organizzativa, le mie performance, il funzionamento del sistema, il mio Responsabile e la mia crescita, il mio Responsabile e l'equità, il mio Responsabile e il sistema di valutazione. Dall'analisi dei dati è emerso che sono positivi i giudizi espressi sul contesto lavorativo, il lavoro svolto e i colleghi. Si riscontrano, inoltre, opinioni positive in merito al senso di appartenenza relative a tutti i quesiti posti; positiva anche la percezione riguardante l'assenza di discriminazioni legate al genere, all'età e alla disabilità. Si rileva che è migliorata la percezione concernente le prospettive di carriera e la meritocrazia; quest'ultimo aspetto si conferma, tuttavia, inteso in maniera piuttosto negativa, perciò, è auspicabile un miglioramento della percezione del personale tecnico amministrativo rispetto alle opportunità di carriera e sviluppo professionale che potrebbe essere favorito attraverso opportunità dedicate alla crescita delle competenze mediante la formazione. Si evidenzia un miglioramento dei giudizi, rispetto alla rilevazione precedente, sul grado di condivisione del sistema, sulla conoscenza e condivisione delle strategie e dei risultati dell'Amministrazione; proprio al fine di migliorare tali aspetti, successivamente all'approvazione del Piano Strategico 2019-2021 la Rettrice e i delegati avevano illustrato i contenuti dello stesso alla comunità universitaria in una

conferenza di Ateneo nel mese di maggio 2019. Inoltre, il Direttore Generale aveva effettuato degli incontri con le strutture amministrative per garantire in modo ulteriore l'allineamento dell'attività amministrativa con le nuove strategie di governance.

Nella valutazione del superiore gerarchico, si nota un'ampia positività con valori tutti in crescita; se a tali risultati si associano anche quelli molto positivi della sezione "I miei colleghi", si denota un miglioramento dei rapporti sia a livello collaborativo che di misure adottate a favore del lavoro di gruppo; relativamente al funzionamento del sistema si rileva una forte risalita dei valori rispetto alla rilevazione del 2018, con una media totale in miglioramento nel 2019.

Sebbene la rilevazione degli ambiti considerati presenti valori complessivi in aumento, risulta comunque fondamentale un'attenta riflessione su alcuni aspetti ancora non soddisfacenti, quali l'ambiente di lavoro, l'equità nella mia organizzazione, carriera e sviluppo professionale, in modo tale da programmare azioni e/o interventi mirati.

Tuttavia, tali valori sono in linea con i risultati comparativi degli altri Atenei; l'Università per Stranieri di Perugia, Università di piccole dimensioni, però, registra un valore di 3,53, superiore a 3,50 e migliore rispetto a quello della "Media Atenei" pari a 3,37.

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 perseguono 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, a tale proposito il CUG intende predisporre le "Linee guida per il Linguaggio di genere" che dovranno essere seguite all'interno dell'Ateneo. Un'altra proposta riguarda la cosiddetta "Carriera Alias" che il CUG spera di far adottare; si tratta di uno strumento per le persone transgender che consente di condurre la vita universitaria con il nome di elezione, omettendo l'uso del nome secondo il genere assegnato alla nascita.

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

Non sono state rilevate situazioni di discriminazione/mobbing 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 sigle sindacali

Tipologia di atto: Decreto Rettorale

Data: 02/03/2018

Organo sottoscrittore: Rettore

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

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?", svolto 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:
4

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)

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Criteri di valutazione del personale
- Parere sul testo del "Bando Erasmus 2022-2023 a fini di studio"

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 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

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 proprio 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. 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 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-2022>