



Relazione CUG

Universita' per Stranieri di Perugia - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Universita' per Stranieri di Perugia

Regione: Umbria

Provincia: PG

Comune: Perugia

CAP: 06123

Indirizzo: Piazza Fortebraccio, 4

Codice Amministrazione: uni_stpg

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Universita' e Istituti di Istruzione
Universitaria Pubblici

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

Piano Triennale di Azioni Positive

2020

2018-2020

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_stpg-triennio_2018-2020-anno_2020.pdf\) \(297.73 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_stpg-triennio_2018-2020-anno_2020.pdf)

2021

2021-2023

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_stpg-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf\) \(947.54 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_stpg-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	Dir.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	13	7
Personale non dirigente	CAT EP	0	0	0	3	0	0	1	0	2	0
Personale non dirigente	Cat. D	0	1	3	2	4	0	0	7	10	5
Personale non dirigente	CAT. C	0	2	3	8	7	0	1	16	16	5
Personale non dirigente	Cat. B	0	2	1	9	1	0	0	7	9	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	8	7	3	0	0	4	7	2
Personale non dirigente	PROF. STRAORDINARI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	RICERCATORE	0	0	0	2	2	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	RICERCATORE T. D.	0	3	7	0	0	0	4	4	1	0
Personale non dirigente	DOCENTI DI LINGUA	0	0	0	0	2	0	0	0	0	6
Totale personale		0	9	26	36	24	0	6	43	61	30

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		0,00	3,83	11,06	15,32	10,21	0,00	2,55	18,30	25,96	12,77

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	0	5	12	3	1	21	48,84	22,34		0	5	8	9	0	22	51,16	15,83
Tra 3 e 5 anni	0	1	6	2	0	9	75,00	9,57		0	0	1	1	1	3	25,00	2,16
Tra 5 e 10 anni	0	2	3	5	1	11	50,00	11,70		0	0	7	3	1	11	50,00	7,91
Superiore a 10 anni	0	1	5	25	22	53	33,97	56,38		0	1	27	45	30	103	66,03	74,10
Totale	0	9	26	35	24	94				0	6	43	58	32	139		
Totale %	0,00	3,86	11,16	15,02	10,30	40,34				0,00	2,58	18,45	24,89	13,73	59,66		

⁽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	13,95
CEL	Dottorato di ricerca	2	25,00	6	75,00	8	4,65
CAT EP	Laurea magistrale	3	50,00	3	50,00	6	3,49
Cat. D	Diploma di scuola superiore	1	20,00	4	80,00	5	2,91
Cat. D	Laurea	2	40,00	3	60,00	5	2,91
CAT.D	Laurea magistrale	7	31,82	15	68,18	22	12,79
CAT.C	Inferiore al Diploma superiore	2	50,00	2	50,00	4	2,33
CAT. C	Diploma di scuola superiore	11	37,93	18	62,07	29	16,86
Cat. C	Laurea	3	50,00	3	50,00	6	3,49
CAT. C	Laurea magistrale	6	28,57	15	71,43	21	12,21

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Cat. B	Inferiore al Diploma superiore	4	66,67	2	33,33	6	3,49
Cat. B	Diploma di scuola superiore	4	36,36	7	63,64	11	6,40
Cat. B	Laurea	2	66,67	1	33,33	3	1,74
Cat. B	Laurea magistrale	3	30,00	7	70,00	10	5,81
DOCENTI I FASCIA	Laurea	2	50,00	2	50,00	4	2,33
DOCENTI I FASCIA	Dottorato di ricerca	4	50,00	4	50,00	8	4,65
Totale personale		60		112		172	
Totale % sul personale complessivo		25,53		47,66		73,19	

⁽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 59,6 % a fronte del 40,4% ricoperto da uomini. Per entrambe le categorie la distribuzione fra le diverse fasce di età è abbastanza 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. Nel livello di inquadramento D la percentuale più alta di personale, più del doppio, appartiene al genere femminile, prevalentemente più anziana rispetto alle 10 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 38 quasi il doppio rispetto a quelle di genere maschile (20 unità). Anche nell'inquadramento di tipo B il personale femminile, anche se di poco prevale. Registriamo infatti 17 donne e 13 uomini. Anche in questa categoria il personale di entrambi i generi ricopre 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 una prevalenza femminile. 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 fascia si mantiene una quasi 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 riguarda, invece, i docenti di II fascia questi sono in prevalenza uomini (18), concentrati principalmente tra i 41 e i 60 anni, contro le 13 donne, la cui prevalenza ha un'età compresa tra i 51 e i 60 anni. In riferimento alla categoria dei ricercatori si rileva, invece, una prevalenza di personale maschile, in numero di 4 e distribuito fra le due fasce di età dai 51 anni in su, rispetto alla sola collega donna. 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 53 uomini, tutti prevalentemente concentrati e distribuiti nelle fasce di età dai 31 anni in su e raggruppati, per la maggior parte, fra i 51 e 60 anni. Si contano invece 139 donne, la cui maggioranza ha un'età superiore a 60 anni. Uguale il numero, 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, troviamo 9 uomini di cui 6 con età compresa tra i 41 e i 50 anni e 3 donne.

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, la percentuale di unità che ha conseguito la laurea magistrale è pressoché la medesima in entrambi i generi, 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 33 donne e 3 uomini.

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, 15 donne su 36 hanno conseguito la laurea magistrale mentre per il genere maschile ad averla conseguita sono 6 unità su 20. 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 30 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. Sia per gli uomini che per le donne lo hanno conseguito 4 unità su 6.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	0	5	8	23	14	50	33,56	96,15	0	2	32	47	18	99	66,44	93,40
Part Time >50%	0	0	0	1	1	2	100,00	3,85	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	4	2	1	7	100,00	6,60
Totale	0	5	8	24	15	52			0	2	36	49	19	106		
Totale %	0,00	3,16	5,06	15,19	9,49	32,91			0,00	1,27	22,78	31,01	12,03	67,09		

⁽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	1	2	0	3	100,00	5,77

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 91,67% orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	1,92
personale che fruisce di part time a richiesta 50% verticale	0	0	0	1	1	2	66,67	12,50	0	0	1	0	0	1	33,33	1,92
personale che fruisce di part time a richiesta 66,66% verticale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	0	0	2	100,00	3,85
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Personale che fruisce del lavoro agile	0	3	3	6	2	14	24,56	87,50	0	1	21	14	7	43	75,44	82,69
Personale che fruiva di orari flessibili	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	0	0	2	100,00	3,85
Totale	0	3	3	7	3	16			0	1	27	16	8	52		
Totale %	0,00	4,41	4,41	10,29	4,41	23,53			0,00	1,47	39,71	23,53	11,76	76,47		

⁽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 ≤50% (6,60% 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 > del 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 3,85% del personale, peraltro esclusivamente di genere femminile, l'istituto del lavoro agile è utilizzato in misura rilevante, dall'87,50% degli uomini presenti e dall'82,69% delle donne presenti.

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 fruitti	262	27,84	679	72,16	941	76,38
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruitti	0	0,00	130	100,00	130	10,55
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruitti	10	13,16	66	86,84	76	6,17
Numero permessi orari per congedi parentali fruitti	0	0,00	85	100,00	85	6,90
Totale permessi	272	22,08	960	77,92	1232	

⁽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 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. 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

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a **No**
redigere il Bilancio di genere?:

Con riferimento al Piano 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 nell'organizzazione di convegni e seminari sui temi delle pari opportunità, sia nell'apprestamento di documenti programmatici ma anche, non ultimo, nell'attenzione che l'Organo in parola intende profondere, 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 ragion d'essere in possibili casi di iniqua gestione delle professionalità del personale. Con riferimento al profilo inherente "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. Permane, ad ogni modo, il coordinamento del CUG con importanti referenti esterni all'Ateneo quali CRUI (Conferenza dei Rettori delle Università italiane), Consigliera 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 (sicurezza)	0	12	0	60	27	99	46,92	11,34	0	4	40	56	12	112	53,08	2,91
Aggiornamento professionale	0	80	56	216	65	417	13,10	47,77	0	2	605	768	1390	2765	86,90	71,93
Competenze manageriali/Relazionali	0	52	120	85	28	285	29,41	32,65	0	0	281	377	26	684	70,59	17,79
Tematiche CUG	0	0	0	38	0	38	18,27	4,35	0	10	84	76	0	170	81,73	4,42
Violenza di genere	0	0	0	1	1	2	50,00	0,23	0	0	2	0	0	2	50,00	0,05
SYLLABUS-COMPETENZE DIGITALI	0	1	5	4	22	32	22,38	3,67	0	0	39	64	8	111	77,62	2,89
Totale ore	0	145	181	404	143	873			0	16	1051	1341	1436	3844		
Totale ore %	0,00	3,07	3,84	8,56	3,03	18,51			0,00	0,34	22,28	28,43	30,44	81,49		

⁽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 **No**
dell'Amministrazione?:

Il primo Bilancio di Genere dell'Università per Stranieri di Perugia, relativo all'anno 2019. 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%.

Il prossimo bilancio di genere verrà redatto nel corso del 2023

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	1	25,00	3	75,00	4	4,35	Donna
RECLTAMENTO PERSONALE TA	1	25,00	3	75,00	4	4,35	Donna
Reclutamento Personale TA	1	25,00	3	75,00	4	4,35	Donna
Reclutamento Personale TA	1	25,00	3	75,00	4	4,35	Donna
Reclutamento Personale TA	3	75,00	1	25,00	4	4,35	Uomo
Reclutamento Personale TA	3	75,00	1	25,00	4	4,35	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Reclutamento Personale TA	1	33,33	2	66,67	3	3,26	Donna
RECLUTAMENTO PERSONALE CEL	1	25,00	3	75,00	4	4,35	Donna
RECLUTAMENTO PERSONALE CEL	2	50,00	2	50,00	4	4,35	Uomo
commissioni reclutamento personale docente	2	66,67	1	33,33	3	3,26	Uomo
Commissioni di reclutamento del personale docente	1	33,33	2	66,67	3	3,26	Donna
Commissioni di reclutamento del personale docente	2	66,67	1	33,33	3	3,26	Uomo
Commissioni di reclutamento del personale docente	2	66,67	1	33,33	3	3,26	Uomo
Commissioni di reclutamento del personale docente	2	66,67	1	33,33	3	3,26	Uomo
Commissioni di reclutamento del personale docente	2	66,67	1	33,33	3	3,26	Uomo
Commissioni di reclutamento del personale docente	2	66,67	1	33,33	3	3,26	Uomo
Commissioni di reclutamento del personale docente	2	66,67	1	33,33	3	3,26	Uomo
Commissioni di reclutamento del personale docente	2	66,67	1	33,33	3	3,26	Uomo
Commissioni di reclutamento del personale docente	1	33,33	2	66,67	3	3,26	Uomo
Commissioni di reclutamento del personale docente	2	66,67	1	33,33	3	3,26	Uomo
Commissioni di reclutamento del personale docente	0	0,00	3	100,00	3	3,26	Donna
Commissioni di reclutamento del personale docente	1	33,33	2	66,67	3	3,26	Donna
Commissioni di reclutamento del personale docente	2	66,67	1	33,33	3	3,26	Uomo
Selezioni varie	0	0,00	3	100,00	3	3,26	Donna
Selezioni varie	2	66,67	1	33,33	3	3,26	Uomo
Selezioni varie	2	66,67	1	33,33	3	3,26	Uomo
Selezioni varie	1	33,33	2	66,67	3	3,26	Donna
Totale personale	43		49		92		
Totale % sul personale complessivo	18,30		20,85		39,15		

⁽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 una generale parità nella presenza maschile e femminile. Il ruolo di presidente è ricoperto da donne nel 42,8% dei casi.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
CEL	€31,64	€30,81	€ -0,83	-2,70
CAT.EP	€51,04	€38,11	€ -12,92	-33,91
CAT.D	€32,24	€31,04	€ -1,20	-3,87
CAT. C	€26,68	€26,24	€ -0,44	-1,68
Cat. B	€20,68	€23,21	€ 2,53	10,90
DOCENTI I FASCIA	€81,90	€64,52	€ -17,37	-26,93
DOCENTI II FASCIA	€45,58	€58,74	€ 13,16	22,41
RICERCATORE	€45,53	€42,66	€ -2,87	-6,73
Ricercatore T.D.	€20,04	€19,99	€ -0,04	-0,21
DOCENTI DI LINGUA	€34,72	€31,73	€ -2,99	-9,42

Con riferimento al profilo inerente il "Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento", è possibile riscontrare come in tutte le categorie, tranne B per il personale TA e la II fascia per i docenti, gli uomini guadagnano più delle donne.

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?:

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **Non so**

Sportelli d'ascolto: **Sì**

Sportelli di counselling: **Sì**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Non so**

Il CUG in collaborazione con la Commissione Differenze e Inclusione si è fatto promotore dell'apertura di uno *Sportello contro la violenza di genere e le discriminazioni determinate dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere* la cui gestione è stata affidata a due associazioni operative sul territorio con spiccate competenze sui temi indicati. Inoltre, l'Ateneo ha messo a disposizione per tutte le componenti la comunità accademica uno *Sportello psicologico* (presenziato da medici specialisti) come supporto a situazioni di disagio e difficoltà. Sono inoltre state approvate dagli Organi di Ateneo le *Linee guida per l'equilibrio di genere negli eventi scientifici*.

Il *Regolamento interno del CUG* è stato perfezionato comprendendo la componente degli uditori che fino alla sua modifica non era prevista, e redigendo più chiaramente alcuni passaggi.

Non è invece stata ripetuta l'indagine realizzata negli anni scorsi e relativa alla rilevazione del Benessere lavorativo tra i dipendenti TA.

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: **In base alla normativa**

Tipologia di atto: **Decreto Rettoriale**

Data: **04/07/2022**

Eventuale dotazione di budget annuale **Sì**

ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Dotazione euro:

€22000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti:

€6000,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : <https://www.unistrapg.it/it/conoscere-l-ateneo/chi-siamo/amministrazione-trasparente/organizzazione/titolari-di-incarichi-politici-di-amministrazione-di-direzione-o-di-governo-e-i-titolari-di-incarichi-dirigenziali/comitato>

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

5

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Figure professionali esperte

Studenti

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

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

- Bandi di selezione

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?

- 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

Il CUG 2022_2026 è stato nominato mediante DR 258 del 04 07 2022. A seguito delle dimissioni di componenti effettive e supplenti, è stata inviata missiva da parte della Presidente del CUG alle componenti sindacali perché provvedano ad un reintegro delle componenti mancanti, senza risultato. Di conseguenza, tale sollecitazione è stata inviata anche da parte del DG. Si attende replica.

Nel 2023 il CUG, per la prima volta, è stato dotato di un budget annuale.

Nel corso del 2022 alcune componenti hanno partecipato ad eventi scientifici e di formazione su tematiche quali il GEP e il Cruscotto Crui-Cineca per il bilancio di genere.

Il CUG ha organizzato alcuni eventi di cui si è detto. In tali occasioni sono state prodotti materiali per la comunicazione e diffusione esterna e interna in cui compariva il logo del CUG. Inoltre, nel sito di Ateneo esiste una pagina dedicata alle attività del CUG nella quale sono rinvenibili tutte le informazioni relative alla normativa, alle varie attività e anche documenti di interesse più generale posti in consultazione.

Il Regolamento interno del CUG è stato perfezionato comprendendo la componente degli uditori che fino alla sua modifica non era prevista, e redigendo più chiaramente alcuni passaggi.

Le riunioni del CUG si tengono in corrispondenza delle necessità gestionali e di programmazione (non meno di 4 riunioni l'anno). Si tengono consultazioni anche mediante email al fine di rendere più snelle le procedure.

Il CUG ha contatti con le consigliere di parità predisposte presso gli enti elettivi territoriali e con il Centro pari opportunità della Regione Umbria, oltre che con varie realtà del territorio che si occupano di tematiche inerenti (CUG Unipg, associazioni).

Il CUG, in collaborazione con la Commissione Differenze e Inclusione, si è fatto promotore dell'apertura di uno Sportello contro la violenza di genere e le discriminazioni determinate dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere la cui gestione è stata affidata a due associazioni operative sul territorio con spiccate competenze sui temi indicati. Inoltre, l'Ateneo ha messo a disposizione per tutte le componenti la comunità accademica uno Sportello psicologico (presentato da medici specialisti) come supporto a situazioni di disagio e difficoltà. Sono inoltre state approvate dagli Organi di Ateneo le Linee guida per la parità di genere negli eventi scientifici.

In occasione dell'8 marzo 2022 il CUG, con la CDI e gli studenti, ha promosso l'installazione di due panchine rosse e la decorazione delle fontane adiacenti con temi che richiamano la femminilità. In occasione dell'8 marzo 2023 è stato indetto un concorso fotografico sul tema che ha coinvolto gli studenti/esse. La foto vincitrice è stata pubblicata sul Messaggero Umbria per l'intera giornata e impiegata per la comunicazione di Ateneo.

In base all'analisi dei dati relativi al personale dell'Ateneo, si può affermare che vi è una preponderanza del genere femminile tra il personale dell'Ateneo. Nello specifico il quadro ricostruito è così delineato: predominano le donne rispetto agli uomini nel livello di inquadramento D, nella categoria C, nella categoria B, tra i collaboratori esperti linguistici e tra i docenti di lingua. Predomina il genere maschile invece tra le cariche dirigenziali, in quanto l'unico Dirigente presente

nell'Ateneo è uomo, tra i docenti di II fascia e tra i ricercatori. Per quanto riguarda i docenti di I fascia si mantiene una quasi equità numerica fra personale maschile e femminile.

L'analisi ha evidenziato inoltre la prevalenza delle donne rispetto agli uomini nell'utilizzo dell'istituto del part-time nella formula del ≤50%, così come la fruizione dei congedi parentali e dei permessi L.104/1992 da parte della componente femminile sia di misura più significativa.

Il CUG dell'Università per Stranieri di Perugia intende operare per garantire occasioni di sensibilizzazione e formazione relativamente alle tematiche inerenti la differenza di genere, considerando che la riflessione rispetto al confronto tra maschile e femminile risulta datata.

Le attività previste per il 2023 riguardano l'organizzazione di *seminari* relativi al concetto di differenza da analizzare da diverse prospettive a fini formativi e di sensibilizzazione sul tema. Si intende inoltre mettere a regime il procedimento amministrativo per il riconoscimento dell'*identità alias* unitamente ai documenti regolamentari necessari. Il CUG sta inoltre collaborando con la Commissione Differenze e Inclusione e i rappresentanti del corpo studentesco per realizzare un *Bagno no gender* corredata di un pannello nel quale includere i termini chiave con le relative descrizioni (così da attuare una misura di divulgazione e sensibilizzazione) e per organizzare la presenza di *distributori di assorbenti igienici nei bagni femminili*. A quest'ultima iniziativa faranno da corollario eventi dedicati alla sensibilizzazione sul tema e alla raccolta di donazioni di assorbenti e tamponi. E' inoltre in programma l'*acquisto di un centinaio di libri* da collocare nella Biblioteca di Ateneo su temi inerenti femminismo e differenze di genere. Infine, l'Ateneo sta procedendo all'acquisto del Cruscotto CRUI-CINECA per la redazione del Bilancio di genere.

APPENDICE

Per quel che riguarda le nuove assunzioni di PTA, si tratta di 3 donne su 4 (di un EP). Per quel che riguarda i passaggi di carriera del PTA si tratta di 3 donne su 4. Le nuove assunzioni tra i docenti sono 16 di cui solo 6 sono donne e 15 su 16 sono ricercatori (A o B). Le progressioni di carriera vedono 4 avanzamenti a PA di cui una sola donna.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-stranieri-di-perugia-2023>