



Relazione CUG

Università per Stranieri di Siena - 2023

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: Universita' 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
\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-
azioni-positive_uss_si/2024-2026/piano_azioni_posi-
tive_uss_si-triennio_2024-2026-anno_.pdf\)](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
Dirigente di livello generale	dirigente a contratto	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Organo di vertice	Rettore	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Organo di vertice	Direttore di dipartimento	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Personale non dirigenziale - Elevate Professionalità	0	0	1	2	1	0	0	0	0	5
Personale non dirigente	CATEGORIA D	0	1	1	1	0	0	4	3	12	6
Personale non dirigente	CATEGORIA C	0	3	2	5	0	0	3	13	6	2
Personale non dirigente	categoria C tempo determinato	0	0	1	0	0	2	2	0	2	0
Personale non dirigente	Categoria B	1	1	7	0	0	0	1	5	7	0
Personale non dirigente	Professori Ordinari	0	0	0	5	3	0	0	1	4	6
Personale non dirigente	Professori Associati	0	1	1	3	1	0	1	6	10	1
Personale non dirigente	RICERCATORI UNIVERSITARI	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	Ricercatori Tempo Determinato	0	10	6	2	0	0	9	4	1	0



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
Personale non dirigente	Collaboratori esperti linguistici	0	0	1	3	2	0	2	5	10	5
Personale non dirigente	Collaboratori Esperti Linguistici tempo determinato	1	2	0	0	0	0	3	1	2	0
Personale non dirigente	Docenti di Lingua Italiana			0	0	1	0				3
Organo di vertice	Componente Senato Accademico	0	0	1	0	0	0	0	0	6	0
Organo di vertice	componente cda	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0
Totale personale		2	18	21	23	8	2	25	39	66	29
Totale % sul personale complessivo		0,86	7,73	9,01	9,87	3,43	0,86	10,73	16,74	28,33	12,45

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	1	4	3	0	0	8	21,05	11,59	2	9	13	6	0	30	78,95	20,83
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,69
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	0	0	1	20,00	1,45	0	1	1	2	0	4	80,00	2,78
Superiore a 10 anni	0	0	9	8	1	18	34,62	26,09	0	0	5	17	12	34	65,38	23,61
Inferiore a 3 anni	1	13	1	4	0	19	36,54	27,54	0	13	12	8	0	33	63,46	22,92
Tra 3 e 5 anni	0	1	3	2	0	6	35,29	8,70	0	1	3	7	0	11	64,71	7,64
Tra 5 e 10 anni	0	0	2	4	1	7	33,33	10,14	0	1	2	7	4	14	66,67	9,72
Superiore a 10 anni	0	0	0	4	6	10	37,04	14,49	0	0	1	6	10	17	62,96	11,81
Totale	2	18	19	22	8	69			2	25	38	53	26	144		
Totale %	0,94	8,45	8,92	10,33	3,76	32,39			0,94	11,74	17,84	24,88	12,21	67,61		

⁽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⁾
Categoria B	Laurea	3	27,27	8	72,73	11	5,21
Categoria B	Diploma di scuola superiore	5	50,00	5	50,00	10	4,74
CATEGORIA C	Laurea	6	28,57	15	71,43	21	9,95
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	4	30,77	9	69,23	13	6,16
CATEGOGARIA D	Laurea	3	13,64	19	86,36	22	10,43
Categoria D	Diploma di scuola superiore	0	0,00	7	100,00	7	3,32
CATEGORIA EP	Laurea	2	40,00	3	60,00	5	2,37
CATEGORIA EP	Diploma di scuola superiore	2	66,67	1	33,33	3	1,42
Categoria PO	Dottorato di ricerca	4	36,36	7	63,64	11	5,21
Categoria PO	Laurea	4	50,00	4	50,00	8	3,79
Categoria PA	Dottorato di ricerca	5	22,73	17	77,27	22	10,43
Categoria PA	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,95
CATEGORIA RD	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,47
CATEGORIA RD	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,95
CATEGORIA RU	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
CATEGORIA RU	Dottorato di ricerca	18	56,25	14	43,75	32	15,17
CATEGORIA EL	Laurea	5	20,00	20	80,00	25	11,85
CATEGORIA EL	Dottorato di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	1,42
CATEGORIA LC	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
CATEGORIA LC	Dottorato di ricerca	3	33,33	6	66,67	9	4,27
CATEGORIA LI	Laurea	1	25,00	3	75,00	4	1,90
CATEGORIA LI	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		68		143		211	
Totale % sul personale complessivo		31,19		65,60		96,79	

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

La sezione 1 è dedicata all'analisi dei dati raccolti sulla composizione del personale dell'Università per Stranieri di Siena. I dati sono stati caricati all'interno del Format 1 dall'Area Risorse Umane dell'Ateneo e sono stati divisi per categoria in base a

specifici parametri e in un'ottica di Bilancio di genere.

Nell'anno 2022, le assunzioni reigitaro una netta prevalenza femminile: su 36 neoassunti infatti 25 sono donne. Non si registrano assunzioni PNRR nell'anno 2022.

In base alla tabella "Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento" risulta che nella composizione del personale dell'Ateneo, in tutti i ruoli e livelli di inquadramento, la presenza del genere femminile è maggiore. Tale presenza ammonta al 68,35%. Con riferimento all'età, si registra una netta predominanza femminile nella fascia dai 51 ai 60 anni (in cui sono complessivamente presenti 66 donne contro 23 uomini) e in quella compresa tra i 41 e 50 anni (che vede 39 unità di personale femminile contro 21 di personale maschile). Anche nel personale di età superiore ai 60 anni si registra un forte divario (con 29 unità di personale femminile e 8 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 un sostanziale equilibrio all'interno delle categorie dei Ricercatori Universitari (2 Ricercatrici e 1 Ricercatore) e del personale tecnico-amministrativo di categoria EP (5 dipendenti di genere femminile e 4 di genere maschile). La componente femminile supera invece significativamente quella maschile nelle categorie dei Professori Associati (18 Professoresse e 6 Professori), dei Professori Ordinari (11 Professoresse e 8 Professori) e dei Ricercatori a tempo determinato (14 Ricercatrici e 18 Ricercatori), oltre che in quella dei Collaboratori esperti linguistici (rapporto di 22 a 6). Con riferimento all'età, i gruppi più numerosi sono quelli composti dalle dipendenti tecnico-amministrative di categoria C dai 41 ai 50 anni (13 persone) e di categoria D dai 50 ai 60 anni (12 persone), dalle Professoresse Associate dai 51 ai 60 anni (10 persone) e dalle Collaboratrici esperte linguistiche tra i 51 ai 60 anni (10 persone). Nella componente maschile, il gruppo più numeroso è quello dei Ricercatori Universitari di età compresa tra 31 e 40 anni (10 persone, in sostanziale parità con la compagine femminile che ammonta a 9). All'interno del personale tecnico-amministrativo, la componente femminile è sensibilmente superiore a quella maschile all'interno delle categorie D (35 dipendenti di genere femminile e 3 di genere maschile), C (24 dipendenti di genere femminile e 10 di genere maschile) e B (13 dipendenti di genere femminile a fronte di 9 di genere maschile). Tra le figure apicali, si segnalano 2 donne nei ruoli di Diretrice Generale e di Dirigente a tempo determinato, mentre la compagine maschile vede il Rettore e il Direttore dell'unico Dipartimento attivato all'interno dell'Ateneo. Negli Organi di vertice si registra una maggiore rappresentatività femminile all'interno del Senato Accademico, in cui sono presenti 6 donne e 1 uomo. Il Consiglio di Amministrazione vede invece 2 donne e 1 uomo.

Per quanto riguarda la tabella "Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere", si rileva quanto segue. All'interno dei profili e livelli non dirigenziali ripartiti per anzianità di servizio, il personale tecnico-amministrativo femminile si concentra prevalentemente tra coloro che hanno un'anzianità di servizio inferiore a 3 anni (30 persone) e superiore a 10 anni (34 persone). All'interno del personale docente femminile, il gruppo più numeroso è quello con un'anzianità inferiore a 3 anni (33 persone). Tra gli uomini, il personale tecnico-amministrativo si concentra tra coloro che hanno un'anzianità di servizio superiore a 10 anni (18 persone), e nel personale docente maschile il gruppo più numeroso è quello con un'anzianità inferiore a 3 anni (19 persone).

Dalla tabella "Personale non dirigenziale, suddiviso per profilo di inquadramento 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 del personale tecnico-amministrativo di categoria B, risultano 8 dipendenti di genere femminile in possesso di Laurea a fronte di 3 uomini. All'interno del personale tecnico-amministrativo di categoria C (per la quale è richiesto come livello di accesso il diploma di scuola secondaria di secondo grado), risultano 15 dipendenti di genere femminile in possesso di Laurea a fronte di 6 uomini (i/le restanti dipendenti hanno un titolo di studio inferiore). All'interno del personale tecnico-amministrativo di categoria D (per la quale è attualmente richiesto come livello di accesso il possesso della Laurea), sono presenti 19 dipendenti laureate contro 3 laureati. All'interno del personale tecnico-amministrativo di categoria EP (per la quale è attualmente richiesto come livello di accesso il possesso della Laurea), sono presenti 3 dipendenti laureate contro 2 laureati. Nell'ambito del corpo docente, si segnala che tra i Professori Ordinari sono 7 le Professoresse ad avere un Dottorato di ricerca, contro 4 colleghi di genere maschile. Tra i Professori Associati, 17 Professoresse hanno un Dottorato a fronte di 5 Professori (i/le restanti docenti sono in possesso di Laurea). L'unica inversione di tendenza si segnala tra i Ricercatori Universitari, unico caso in cui gli uomini in possesso di Dottorato di ricerca (18) sono in numero superiore rispetto alle colleghi Ricercatrici (14).

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⁾
Part Time >50%	1	4	3	1	0	9	30,00	13,04	2	6	10	3	0	21	70,00	14,09
Part Time ≤50%	0	0	0	1	0	1	20,00	1,45	0	2	1	1	0	4	80,00	2,68
Tempo Pieno	1	15	15	20	8	59	32,24	85,51	0	17	28	51	28	124	67,76	83,22
Totale	2	19	18	22	8	69			2	25	39	55	28	149		
Totale %	0,92	8,72	8,26	10,09	3,67	31,65			0,92	11,47	17,89	25,23	12,84	68,35		

⁽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⁾
PT VERTICALE SETTIMANALE 75%	0	4	3	0	0	7	25,93	29,17	2	6	10	2	0	20	74,07	25,97
PT VERTICALE SETTIMANALE 83,33	1	1	0	0	0	2	50,00	8,33	0	1	0	1	0	2	50,00	2,60
PT VERTICALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	1	0	1	25,00	4,17	0	1	1	1	0	3	75,00	3,90
PT VERTICALE SETTIMANALE 60%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,30
PT VERTICALE SETTIMANALE 30%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	1,30
Smart working	0	1	6	6	1	14	21,88	58,33	0	6	10	20	14	50	78,13	64,94
Totale	1	6	9	7	1	24			2	15	21	25	14	77		
Totale %	0,99	5,94	8,91	6,93	0,99	23,76			1,98	14,85	20,79	24,75	13,86	76,24		

⁽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

Non è possibile fare un confronto con i dati della relazione del 2022 in quanto la relazione 2022 non li registrava. Per quanto riguarda i dati del personale del part-time, soprattutto nella formula superiore al 50%, si nota una percentuale leggermente maggiore per la componente femminile. Nella tabella “Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età”, si sottolinea il dato relativo alla fruizione dello smart-working di cui si avvale più della metà del personale, ma con una percentuale maggiore per la componente femminile.

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 per congedi parentali fruiti	10	35,71	18	64,29	28	70,00
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	2	33,33	4	66,67	6	15,00
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2	33,33	4	66,67	6	15,00
Totale permessi	14	35,00	26	65,00	40	

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

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

Analizzando i dati forniti si evidenzia che il personale di genere femminile usufruisce dei congedi parentali e permessi L. 104/1992 in una percentuale doppia rispetto a quella del personale di genere maschile.

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

- Congedi parentali
- Smart working
- incentivazione delle missioni del personale femminile, per esempio proponendo un giorno di recupero oltre quelli della missione

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 **Sì**
redigere il Bilancio di genere?:

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

Per quanto riguarda la tabella 3b "Fruizione della formazione, suddivisa per genere, livello ed età", si rileva che a differenza dei dati forniti nella relazione 2022, dove veniva dedicata una riga alla formazione obbligatoria e trasversale a tutto il personale, la tabella 2023 suddivide esclusivamente per categoria (B, C, D, EP, Dirigente a tempo determinato e indeterminato) la fruizione della formazione. La formazione nel personale di categoria B non riporta sostanziali differenze di percentuali in base al genere. Per il personale di categoria C si evidenzia invece una percentuale maggiore per il genere femminile. La tendenza è ulteriormente confermata per il personale di categoria D, mentre per la categoria EP la percentuale è leggermente maggiore a favore del genere maschile.

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⁾
DIRIGENTI A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO	0	0	0			0	0,00	--	0	0	0	1	1	2	100,00	5,41
Cat. B Formazione obbligatoria/facoltativa del personale tecnico-amministrativo	1	1	0	0	0	2	28,57	14,29	0	1	0	3	1	5	71,43	13,51
Cat. C Formazione obbligatoria/facoltativa del personale tecnico-amministrativo	1	1	3	1	0	6	37,50	42,86	1	1	3	4	1	10	62,50	27,03
Cat. D Formazione obbligatoria/facoltativa del personale tecnico-amministrativo	0	1	1	0	0	2	11,11	14,29	0	1	2	8	5	16	88,89	43,24
Cat. EP Formazione obbligatoria/facoltativa del personale tecnico-amministrativo	0	0	1	2	1	4	50,00	28,57	0	0	0	0	4	4	50,00	10,81
Totale ore	2	3	5	3	1	14			1	3	5	16	12	37		
Totale ore %	3,92	5,88	9,80	5,88	1,96	27,45			1,96	5,88	9,80	31,37	23,53	72,55		

⁽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?:

Sì

Il Bilancio di Genere 2022 interagisce in modo significativo con il Piano Integrato di Attività e di organizzazione (PIAO) 2023-2025, di cui si allega qui di seguito il link. Attraverso questo documento triennale, l'Ateneo descrive la propria architettura insistendo in particolare su quelli che sono i propri assi portanti: sezione 1) Scheda anagrafica dell'Amministrazione; sezione 2) Valore pubblico, performance e anticorruzione; sezione 3) Organizzazione e Capitale umano; sezione 4) Monitoraggio e soddisfazione degli utenti.

- [Piano Integrato di Attività e Organizzazione \(PIAO\) triennio 2023-2025](https://www.unistrasi.it/public/articoli/2238/PIAO_2023_25_leg.pdf)
(https://www.unistrasi.it/public/articoli/2238/PIAO_2023_25_leg.pdf)

Il Bilancio di Genere 2022 interagisce inoltre con alcuni Organi e figure preposte, di cui si allega qui di seguito il link: Il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, il benessere di chi lavora e studia contro le discriminazioni (CUG), la Delegata del rettore alla Diversità e all'inclusività (prof. ssa Tiziana de Rogatis), la Delegata del Rettore per la Parità di Genere (Prof.ssa Lucinda Spera).

Il Cug e le due Delegate del rettore hanno tra l'altro la funzione di intercettare, mediare e farsi interpreti dei bisogni e delle istanze dell'intera comunità accademica.

- [Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, il benessere di chi lavora e studia e contro le discriminazioni \(CUG\)](https://www.unistrasi.it/1/87/561/Comitato_Unico_di_Garanzia_-_CUG.htm)
(https://www.unistrasi.it/1/87/561/Comitato_Unico_di_Garanzia_-_CUG.htm)

- [Delegata del rettore alla Diversità e alla inclusività - prof.ssa Tiziana de Rogatis](https://www.unistrasi.it/public/articoli/5131/D.R.%20n.%20694%20Diversit%C3%A0%20e%20Inclusività%C3%A0%20-%20de%20Rogatis.pdf)
(<https://www.unistrasi.it/public/articoli/5131/D.R.%20n.%20694%20Diversit%C3%A0%20e%20Inclusività%C3%A0%20-%20de%20Rogatis.pdf>)

- [Delegata del rettore Parità di genere - prof.ssa Lucinda Spera](https://www.unistrasi.it/public/articoli/5131/D.R.%20n.%20695%20Parità%C3%A0%20di%20genere%20-%20Spera.pdf)
(<https://www.unistrasi.it/public/articoli/5131/D.R.%20n.%20695%20Parità%C3%A0%20di%20genere%20-%20Spera.pdf>)

Un'altra interazione decisiva per il Bilancio di Genere 2022 è con il Servizio di Counseling psicologico per gli studenti e le studentesse dell'Ateneo. Presso l'Università per Stranieri di Siena è attivo infatti un servizio di counseling psicologico per gli studenti dell'Ateneo. Questo servizio ha l'obiettivo di costruire uno spazio di accoglienza e di prima valutazione dell'eventuale disagio psicologico che può presentarsi nel corso degli studi. Il servizio, grazie alla collaborazione di specialisti, cerca di rispondere a difficoltà manifestate dagli studenti in relazione al metodo di studio, alla gestione di stati d'ansia e stress e all'autostima.

Il Bilancio di Genere potrà avvalersi da qui in poi anche della presenza e degli orientamenti dati dal Consigliere/a di Fiducia, per cui è stato emesso un Bando di selezione pubblicato nell'albo ufficiale di Ateneo il 2 marzo 2023 (si allega qui di seguito il link). Il ruolo del Consigliere/a di Fiducia consisterà nel prestare assistenza e consulenza a sostegno di studenti e studentesse, docenti e personale tecnico-amministrativo in materia di molestie sessuali o morali, mobbing o altre forme di discriminazione in attuazione delle previsioni del Codice Etico e Codice di Comportamento dell'Università per Stranieri di Siena

<https://online.unistrasi.it/albo/files/000632017-UPSSCLE-618e219a-b901-43eb-acda-3638475a533e-000.pdf>

Il Bilancio di Genere 2022 è stato pensato come un resoconto corale di ciò che nel nostro Ateneo genera uguaglianza: non un processo astratto, ma una cognizione concreta della distribuzione e dunque delle dinamiche di genere nei diversi settori. Proprio per avere una visione il più possibile olistica, la Direttrice Generale Silvia Tonveronachi ha voluto creare un gruppo di lavoro all'interno del quale le diverse anime dell'Ateneo potessero dialogare. Il punto di vista delle persone impiegate nel settore tecnico amministrativo si è così incontrato con il punto di vista delle persone impiegate nella docenza. Il gruppo di lavoro si è ispirato anche all'idea che in una comunità - e tale è l'Università per Stranieri di Siena - si deve

essere reciprocamente al servizio le une delle altre, gli uni degli altri. Dal punto di vista del personale amministrativo, abbiamo molte volte valorizzato e praticato nella costruzione e discussione del Bilancio l'idea che la gestione di un Ateneo non sia riducibile a burocrazia ma sia, al contrario, buon governo. Dal punto di vista delle e dei docenti, abbiamo invece più volte espresso e cercato di praticare una competenza sulle questioni di genere che sia il più possibile in relazione ai bisogni reali, ai problemi urgenti e necessari: a ciò che le categorie del pensiero devono trovare il coraggio di dire e non di smorzare o - peggio ancora - nascondere. Per questa ragione, nella parte finale del Bilancio sono state segnalate nove azioni, al tempo stesso pragmatiche e simboliche, messe in atto dall'Ateneo per difendere ed incrementare il più possibile l'inclusione.

In particolare, la sezione del Bilancio di genere dedicata a studentesse e studenti si sofferma in modo molto analitico sui voti di laurea. In questo modo, è stato possibile verificare il primato percentuale e tendenziale dei voti di laurea conseguiti dalle studentesse. È un primato che deve poi fare i conti, invece, con una progressiva diminuzione delle donne dalle carriere universitarie italiane, fino ad arrivare ad una percentuale complessiva di ordinarie in Italia del solo 24,8%

(http://ustat.miur.it/media/1197/focus_carrierefemminili_universit%C3%A0_2021.pdf

(http://ustat.miur.it/media/1197/focus_carrierefemminili_universit%C3%A0_2021.pdf). Subito dopo la laurea, infatti, cominciano a pesare gli intrecci dei due aspetti di disuguaglianza qui sopra argomentati. E tuttavia, come mostrano i dati di composizione del personale docente e del personale tecnico amministrativo, il nostro Ateneo rappresenta una virtuosa eccezione rispetto a questo panorama italiano, dal momento che in ogni categoria - incluso quella dei docenti di prima fascia - la presenza femminile è in maggioranza più o meno netta.

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⁾	
Concorso pubblico per esami	2	66,67	1	33,33	3	2,73	Uomo
Concorso per esami per la copertura di n. 1 posto di categoria C per le esigenze della Segreteria Generale di Ateneo	1	33,33	2	66,67	3	2,73	Donna
Concorso di n. 1 unità di personale categoria B1 area amministrativa appartenente alle categorie dei disabili di cui all'art. 1 legge 68/99	1	33,33	2	66,67	3	2,73	Uomo
Procedura di valutazione comparativa per la copertura di n. 1 posto di professore di ruolo di seconda fascia S.S.D. L-LIN/12 Lingua e Traduzione – Lingua Inglese	1	33,33	2	66,67	3	2,73	Uomo
valutazione comparativa per la copertura di n. 1 posto di Ricercatore a tempo determinato di tipologia a) Settore Concorsuale 10/N3 Culture dell'Asia Centrale e Orientale	2	66,67	1	33,33	3	2,73	Uomo
Valutazione comparativa per la copertura di n. 1 posto di Ricercatore a tempo determinato di tipologia a) "Geografia e Storia delle Grammatiche dell'Italiano	1	33,33	2	66,67	3	2,73	Donna
Valutazione comparativa per la copertura di n. 1 posti di Ricercatore a tempo determinato di tipologia b) 11/D1 Pedagogia e storia della pedagogia	3	60,00	2	40,00	5	4,55	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Valutazione comparativa per la copertura di n. 1 posti di Ricercatore a tempo determinato di tipologia b) 11/A2 Storia Moderna	2	66,67	1	33,33	3	2,73	Uomo
Valutazione comparativa per la copertura di n. 1 posto di Ricercatore a tempo determinato di tipologia b) Lingua e Traduzione – Lingua Inglese	1	33,33	2	66,67	3	2,73	Donna
Valutazione per la chiamata nel ruolo dei/delle professori/esse di seconda fascia L-ART/02 Storia dell'arte moderna	2	66,67	1	33,33	3	2,73	Uomo
Valutazione per la chiamata nel ruolo dei/delle professori/esse di seconda fascia L-LIN/02 Didattica delle Lingue Moderne	1	33,33	2	66,67	3	2,73	Donna
Valutazione per la chiamata nel ruolo dei/delle professori/esse di seconda fascia L-ART/06 Storia del Cinema	1	33,33	2	66,67	3	2,73	Donna
Valutazione per la chiamata nel ruolo dei/delle professori/esse di seconda fascia L-LIN/01 Glottologia e Linguistica	1	33,33	2	66,67	3	2,73	Donna
Valutazione per la chiamata nel ruolo dei/delle professori/esse di seconda fascia L-FIL-LET/12 Linguistica Italiana	2	66,67	1	33,33	3	2,73	Uomo
Commissione n. 1 assegno di ricerca di tipo b) nell'ambito del PRIN 2020 (2020F37EXS_002) sul progetto "Testi metalinguistici come fonte di dati privilegiata per la conoscenza delle lingue antiche"	0	0,00	3	100,00	3	2,73	Donna
Commissione giudicatrice n. 1 assegno di ricerca di tipo b) nell'ambito del progetto PRIN 2017 "Lingue antiche e sistemi scrittori in contatto: pietra di paragone del mutamento linguistico" (Prot. 2017JBFP9H)	1	33,33	2	66,67	3	2,73	Donna
Commissione giudicatrice di n. 1 assegno di ricerca di tipo b) sul progetto "Italiano L2 ed esiti dell'insegnamento e apprendimento CLID"	2	66,67	1	33,33	3	2,73	Donna
Commissione giudicatrice n. 1 assegno di ricerca di tipo b) sul progetto "Didattica plurilingue: italiano L2	2	66,67	1	33,33	3	2,73	Donna
Commissione giudicatrice n. 1 assegno di ricerca di tipo b) sul progetto TEAM "Teacher Education About Multilingualism"	2	66,67	1	33,33	3	2,73	Donna
Commissione di n. 1 assegno di ricerca di tipo a "Studio della grammatica cinese e dei lavori lessicografici relativi al cinese contenuti nel fondo Agostino Biagi donato all'Accademia della Crusca nel 2021"	1	33,33	2	66,67	3	2,73	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Commissione giudicatrice n. 1 assegno di ricerca di tipo a) ai sensi del "Regolamento per il conferimento degli assegni di ricerca "Indagine sull'italiano L2 nei Seminari Diocesani	2	66,67	1	33,33	3	2,73	Uomo
Commissione giudicatrice n. 1 assegno di ricerca di tipo a) ai sensi del "Regolamento per il conferimento degli assegni di ricerca "Indagine sull'italiano L2 nei Seminari Diocesani	2	66,67	1	33,33	3	2,73	Uomo
Commissione giudicatrice n. 1 assegno di ricerca di tipo a) "Linguistica cognitiva e contrastiva nell'apprendimento dell'inglese da parte di non-vedenti e ipovedenti italofoni"	1	33,33	2	66,67	3	2,73	Donna
Commissione giudicatrice n. 1 assegno di ricerca di tipo a) sul progetto "L'influenza della tradizione della narrativa pre-modernista russa sul modernismo italiano"	1	33,33	2	66,67	3	2,73	Uomo
Commissione giudicatrice n. 1 assegno di ricerca di tipo a) sul progetto "Dal Giardino storico al paesaggio: il Renaissance Revival e la comunità angloamericana tra Firenze capitale e la seconda Guerra mondiale"	1	33,33	2	66,67	3	2,73	Donna
Commissione giudicatrice n. 1 assegno di ricerca di tipo a) sul progetto "Reti intellettuali nella Toscana del Seicento: le Accademie senesi"	1	33,33	2	66,67	3	2,73	Donna
Commissione giudicatrice n. 1 assegno di ricerca di tipo b) ai sensi dell'art. 22 della L. 240/1010 - titolo del programma di ricerca "Per un vocabolario della lingua di Boccaccio: il Decamerone"	0	0,00	3	100,00	3	2,73	Donna
Commissione giudicatrice n. 1 assegno di ricerca di tipo b) del progetto PRIN 2017 "Atlante della lingua e dei testi della cultura gastronomica italiana dall'età medievale all'Unità"	1	33,33	2	66,67	3	2,73	Donna
Commissione giudicatrice i n. 1 assegno di ricerca di tipo b) "Atlante della lingua e dei testi della cultura gastronomica italiana dall'età medievale all'Unità (AtLiTeg)" responsabile scientifico il prof. Massimiliano Tabusi	2	66,67	1	33,33	3	2,73	Uomo
Commissione giudicatrice n. 1 assegno di ricerca di tipo b) "Lettura e inclusione. Il plurilinguismo nella società"	1	33,33	2	66,67	3	2,73	Donna



Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Commissione giudicatrice n. 1 assegno di ricerca di tipo b) nell'ambito del progetto dal titolo "Vocabolario Dantesco: la Commedia"	1	33,33	2	66,67	3	2,73	Uomo
Commissione giudicatrice n. 1 assegno di ricerca di tipo b) sul progetto "Il termalismo antico dagli Etruschi ai Romani: il caso di Mezzomiglio a Chianciano Terme (SI) tra archeologia ed economia della cultura"	2	66,67	1	33,33	3	2,73	Uomo
Commissione giudicatrice di n. 1 assegno di ricerca di tipo b) "Toreutica e Acque Sacre a San Casciano dei Bagni (SI) – Sacred Bronzes for Sacred Waters at San Casciano dei Bagni (SI)"	1	33,33	2	66,67	3	2,73	Uomo
Commissione giudicatrice n. 1 assegno di ricerca di tipo b) nell'ambito del PRIN 2020 (2020F37EXS_002) sul progetto "Testi metalinguistici come fonte di dati privilegiata per la conoscenza delle lingue antiche"	1	33,33	2	66,67	3	2,73	Donna
Commissione per la selezione operatori volontari da impiegare in progetti di Servizio civile universale (progetti "BIBLIOUNISTRASI" e "EDUCAUNISTRASI")	0	0,00	3	100,00	3	2,73	Donna
Commissione giudicatrice della procedura selettiva per titoli e colloquio per l'affidamento di uno o più incarichi di collaborazione per offrire un servizio di Counseling psicologico agli studenti e alle studentesse dell'Ateneo	0	0,00	3	100,00	3	2,73	Donna
Totale personale	46		64		110		
Totale % sul personale complessivo	21,10		29,36		50,46		

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

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

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 superiore rispetto a quella maschile: le commissioni di 21 concorsi sono state presiedute da donne, 15 sono state presiedute da uomini. Entrando nel dettaglio, si rileva che per le selezioni di professori di seconda fascia le commissioni sono composte quasi pariteticamente da uomini e donne, vale lo stesso anche per i concorsi dei ricercatori. Le commissioni per gli assegni di ricerca riportano una percentuale maggiore di componente di genere femminile.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
CATEGORIA EP	€30028,70	€34700,10	€ 4671,40	13,46
Categoria D	€17057,20	€23451,80	€ 6394,60	27,27
CATEGORIA C	€17526,40	€19582,00	€ 2055,60	10,50
CATEGORIA C DET	€0,00	€20240,20	€ 20240,20	100,00
categoria b	€19235,50	€20734,40	€ 1498,90	7,23
PO - Professori Ordinari	€54198,80	€50834,10	€ -3364,70	-6,62
PA - Professori Associati	€36624,60	€36124,30	€ -500,30	-1,38
CATEGORIA RU	€34558,60	€28400,60	€ -6158,00	-21,68
CATEGORIA RD	€27098,80	€26896,10	€ -202,70	-0,75
CATEGORIA LI	€24308,80	€24286,20	€ -22,60	-0,09
CATEGORIA EL	€25500,50	€22672,20	€ -2828,30	-12,47
CATEGORIA LC	€18736,30	€18889,20	€ 152,90	0,81

Per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo la retribuzione netta media delle donne è superiore rispetto a quella degli uomini. Al contrario, la retribuzione netta media delle donne è inferiore nella categoria del personale docente.

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 al link https://www.unistrasi.it/1/419/2242/Benessere_organizzativo.htm). Anche nel 2022 il CUG ha collaborato con l'Amministrazione alla definizione e alla promozione del "Questionario annuale per il monitoraggio del Benessere Organizzativo del personale". Tale questionario, relativo all'anno 2021, ha contribuito a mettere in risalto i punti di forza e di debolezza, nonché le prospettive di miglioramento, per quanto riguarda molteplici aspetti legati al benessere fisico e psicologico dei dipendenti (amministrativi, docenti, ricercatori e CEL) dell'Università. Al medesimo link sopra citato sono stati riportati alcuni dossier dove vengono comparati i risultati delle indagini sui questionari condotte in anni diversi. La comparazione dei risultati relativi al 2020 e al 2021 mette in evidenza una situazione generale piuttosto simile nei due anni, con prospettive di miglioramento che riguardano pressoché i medesimi aspetti.

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: No

Codici di comportamento: Sì

Qui di seguito si descrive per prima cosa l'Università per Stranieri nel suo insieme e si procede poi ad una descrizione dello sportello di counseling, del codice etico e del codice di comportamento attivati dall'Ateneo. 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, un Centro di Eccellenza della Ricerca e diversi Centri di Ricerca e di Ricerca / Servizi. Ha avuto come asse centrale, fin dalla sua istituzione, l'insegnamento dell'italiano come L2 e lo studio della diffusione, presente e passata, della lingua e cultura italiana fuori d'Italia. Tale ambito costituisce la sua missione strategica, dal punto di vista legislativo (Legge 204 del 17.02.1992) e statutario. Attorno ad esso si sono sviluppate, nel tempo, specifiche linee di ricerca di riconosciuto livello nazionale e internazionale. L'Università per Stranieri di Siena offre un ambiente di studio e di ricerca scientifica in cui convivono armoniosamente lingue, culture, identità diverse. L'Ateneo promuove fortemente la mobilità internazionale degli studenti e dei docenti in una prospettiva di scambio ed arricchimento reciproco che giovano alla qualità della didattica e della ricerca. In questo senso notevole è l'impegno nelle borse di studio per studenti stranieri e nei tirocini all'estero per gli studenti dei corsi di laurea.

Per quanto riguarda lo sportello di counseling, riportiamo quanto indicato sul sito dell'Università per Stranieri di Siena: "presso l'Università per Stranieri di Siena è attivo un servizio di counseling psicologico per gli studenti dell'Ateneo che ha l'obiettivo di costruire uno spazio di accoglienza e di prima valutazione dell'eventuale disagio psicologico che può presentarsi nel corso degli studi. Il servizio, grazie alla collaborazione di specialisti, cerca di rispondere a difficoltà manifestate dagli studenti in relazione al metodo di studio, alla gestione di stati d'ansia e stress e all'autostima." Confermando l'importanza che tale servizio ricopre nei confronti di studenti e personale dipendente, si auspica un ulteriore potenziamento futuro del servizio stesso al personale amministrativo. Il CUG compie un monitoraggio periodico 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.

Per quanto riguarda il Codice Etico e il Codice di comportamento, in data 27 ottobre 2022 è stato pubblicato, attraverso un unico Decreto del Rettore (n. 546.22, prot. 30752) un nuovo Codice Etico e di Comportamento, che ha quindi abrogato il precedente Codice Etico (emanato con D.R. n. 139 del 2 maggio 2019) e il precedente Codice di Comportamento dell'Ateneo (emanato con D.R. n. 297 del 19 giugno 2014). Il documento inizia con un Preambolo che riassume i principi con cui la comunità universitaria si identifica, in particolare quelli della democrazia, dell'eguaglianza, dell'autonomia, dalla responsabilità e della trasparenza nella ricerca, nella didattica, nell'organizzazione e nella gestione finanziaria e contabile. Il corpo principale del Codice è suddiviso in cinque sezioni e due capi, per un totale di 51 articoli. La prima sezione riguarda nello specifico i principi e valori della comunità accademica, la seconda le regole di condotta, la terza le regole di comportamento (essa rappresenta infatti il Codice di comportamento all'interno dell'intero documento), la quarta elenca i casi e le situazioni di violazione e di eventuale sanzione e la quinta contiene le disposizioni di attuazione. Nella parte finale vengono riportati due capi: il primo riguarda le misure di prevenzione e contrasto delle discriminazioni, delle molestie sessuali e morali e dei fenomeni di mobbing, mentre il secondo fa riferimento all'entrata in vigore e alla diffusione del Codice. L'intero testo del codice è consultabile al seguente link:

<https://www.unistrasi.it/public/articoli/318/Files/DR%20546.22%20Condice%20Etico%20e%20Codice%20di%20Comportamen>

[to%20ok.pdf](#)

(<https://www.unistrasi.it/public/articoli/318/Files/DR%20546.22%20Condice%20Etico%20e%20Codice%20di%20Comportamento%20ok.pdf>)

Il Codice Etico e di Comportamento rappresenta un importante strumento per la prevenzione di situazioni di discriminazione e mobbing sui luoghi del lavoro. Inoltre, i dossier annuali con le analisi dei risultati delle indagini sul benessere organizzativo costituiscono un altro utile mezzo per monitorare situazioni e tendenze generali in relazione a tali questioni. Oltre a ciò, l'Ateneo ha inserito nel suo ultimo Piano della Formazione due iniziative formative volte a sensibilizzare i dipendenti sulle seguenti tematiche:

- Contrasto al mobbing e alle molestie sul luogo di lavoro;
- Benessere lavorativo: prevenzione e gestione dei conflitti e delle situazioni di stress correlato

Oltre a disporre del Codice Etico e di Comportamento descritto sopra, 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) e 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.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Attività di formazione connesse alla promozione delle Pari Opportunità e al benessere lavorativo

Come riportato nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2022-2024, consultabile alla pagina web dedicata al Piano della Performance dell'Ateneo (https://www.unistrasi.it/1/415/2238/Piano_della_performance.htm) (https://www.unistrasi.it/1/415/2238/Piano_della_performance.htm), "Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e studia, e contro le discriminazioni (CUG), promuove le pari opportunità per tutti i componenti della comunità universitaria, prevenendo e contrastando ogni forma di discriminazione. Il comitato promuove in particolare la parità effettiva di diritti e di opportunità fra i generi, individuando le eventuali discriminazioni, dirette e indirette, nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di lavoro e di studio, nelle progressioni di carriera, nella retribuzione, e proponendo le iniziative necessarie a rimuoverle. Predisponde piani di azioni positive dirette a prevenire le discriminazioni e a promuovere condizioni di effettiva parità. Promuove la diffusione della cultura delle pari opportunità, anche attraverso la valorizzazione degli studi di genere e lo svolgimento di attività a carattere scientifico, formativo e culturale, anche tese al monitoraggio della materia entro e fuori l'Ateneo. Attua azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo, contrastando qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale, fisica o psicologica. Promuove inoltre l'adozione di politiche di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro". Tali obiettivi sono ribaditi e sottolineati anche all'interno del Piano di Azioni Positive (PAP) 2021-2023 (<https://www.unistrasi.it/public/articoli/561/Files/PAP%202021-2023%20unito.pdf>) (<https://www.unistrasi.it/public/articoli/561/Files/PAP%202021-2023%20unito.pdf>), documento di particolare importanza sia per inquadrare la situazione del personale in servizio presso l'Ateneo sia per porre l'accento sulle iniziative promosse nel campo della ricerca e della formazione legate ai vari campi di azione del CUG.

Seconda Parte – L’azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	mista tra membri eletti e nomine dirette
Tipologia di atto:	D.R. n. 529 20 ottobre 2022; D.R. n. 613 14 dicembre 2022. Insediamento ufficiale in occasione della riunione del CUG tenutasi in data 22 dicembre 2022. Rappresentanti degli studenti: D.R. 132 del 6 aprile 2021 (in carica fino al 5 aprile 2023)
Data:	22/12/2022
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 componenti:	
€1200,00	
Interventi realizzati a costo zero:	No
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	Segreteria amministrativa c/o Segreteria Generale dell’Università per Stranieri di Siena. Al CUG, inoltre, è dedicata una pagina del sito istituzionale UNISTRASI (https://www.unistrasi.it/1/87/Comitato_Unci_di_Garanzia_-_CUG.htm).
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra	Sì

amministrazione e CUG:

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: **Sì**

Tipologia personale consulenziale esterno:

Tavolo Comunale e Regionale sulle politiche di Genere, Assessorato alle Pari Opportunità Provincia Siena e Regione Toscana

Attività

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

- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- 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
- 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
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

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

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza
- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Criteri di valutazione 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?

- 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
- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Attuazione del Lavoro Agile

Il CUG ha espresso il seguente parere positivo sul Regolamento in materia di Lavoro Agile: “risponde in maniera eccellente all'esigenza di normare un aspetto importante e sentito dal personale lasciando presagire un'organizzazione del lavoro sempre più gratificante e serena, sempre più attenta alle esigenze dell'Ateneo e a quelle di chi vi lavora impegnando energie e investendo sul piano personale”.

Proposte sul piano di formazione

Il CUG ha collaborato 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.

Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

Il CUG ha collaborato con l'Amministrazione alla definizione e alla promozione del “Questionario annuale per il monitoraggio del Benessere Organizzativo del personale”.

Collaborazione alla redazione de Gender Equality Plan

Emanazione del Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan (GEP) 2022-2024 elaborato da gruppo del lavoro al quale ha preso parte la Presidente del CUG.

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

Il Cug ha partecipato al questionario sulle carriere Alias nelle università di [Universitrans.eu \(https://universitrans.eu/\)](https://universitrans.eu/)

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

Partecipazione della Delegata alla Parità di genere e altri docenti dell'Ateneo al progetto PEACE Progettare E Animare Comunità Educanti, elaborato dalla Provincia di Siena e finanziato dalla Regione Toscana con risorse del POR FSE 2014-2020.

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

La Presidente del CUG, in collaborazione con la dott.ssa Beligni - Responsabile Area Management Didattico e URP - ha monitorato l'attività di Counseling psicologico rivolta agli studenti e collaborato alla risoluzione delle problematiche segnalate dalle rappresentanti degli studenti nel CUG a seguito dell'esito del questionario che le stesse hanno sottoposto a chi ha usufruito del servizio.

Iniziative di formazione, comunicazione e sensibilizzazione; attività in rete; contributo a azioni per benessere lavorativo; ecc

8 MARZO - presso la sede di Via Pispini: presentazione del libro di Daniela Brogi "Lo spazio delle donne" - Einaudi Editore. Con le docenti Unistrasi Anna Baldini, Daniele Brogi, Tiziana de Rogatis, Silvia Folchi e il rettore Tomaso Montanari. L'evento era aperto a tutta la cittadinanza e rientrava nel cartellone delle iniziative per l'8 marzo promosso dalla Provincia di Siena.

Iniziative di formazione, comunicazione e sensibilizzazione; attività in rete; contributo a azioni per benessere lavorativo; ecc

dal 18 maggio all' 8 giugno - Mostra "Le Madri della Repubblica", presso la sede dell'Ateneo di Piazza C. Rosselli. La mostra, curata dall'Associazione Toponomastica Femminile e patrocinata dal CUG, ricordava, attraverso quindici pannelli, il contributo delle donne alla costruzione della Carta e della società odierna ed è stata accompagnata dalla presentazione del rettore e della delegata alla Parità di genere, Lucinda Spera.

Iniziative di formazione, comunicazione e sensibilizzazione; attività in rete; contributo a azioni per benessere lavorativo; ecc

30 novembre - nell'ambito dell'iniziative per la Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne è stata organizzata una videoconferenza sul libro "Generi in formazione. L'impatto della didattica universitaria sulla cittadinanza di genere" tenuta dalla Dott.ssa Chiara Cretella, assegnista di ricerca dell'Università di Bologna, curatrice del libro.

Considerazioni conclusive

Le sei sezioni di questa Relazione annuale propongono una ricognizione di sistema di cui qui di seguito si forniscono alcune sintetiche conclusioni.

L'impegno dell'Amministrazione, dell'intero corpo-docente e dei suoi ruoli apicali ha continuato a produrre anche per il 2022 risultati apprezzabili per quanto riguarda la composizione del personale dell'Ateneo e della sua presenza femminile.

Le donne costituiscono infatti una maggioranza anche nei ruoli apicali del personale tecnico-amministrativo. Allo stesso modo, la percentuale di donne nei livelli C e D è superiore a quella degli uomini. 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). La composizione delle Commissioni di concorso per il personale docente risulta equilibrata. Si segnala inoltre che sia tra il personale amministrativo tra i docenti, le donne hanno un titolo di studio superiore a quello degli uomini (come unica eccezione la fascia ricercatori/ricercatrici). Rispetto a questo quadro positivo, si sottolinea tuttavia che le retribuzioni nette medie del personale docente femminile sono inferiori a quelle del personale docente maschile, mentre per quanto riguarda il personale tecnico amministrativo, la retribuzione netta media delle donne è superiore.

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.

Si sottolineano i risultati di particolare rilievo conseguiti a seguito dell'impegno finalizzato alla 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.

E' stata condotta una attenta opera di sensibilizzazione del personale per la compilazione del Questionario sul Benessere organizzativo (con un'adesione che passa dal 61,5% del 2020 al 75,6% del 2021).

Tra il 2020 e il 2021, la gravissima emergenza sanitaria da Coronavirus e i conseguenti Decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri hanno imposto l'adozione di modalità di lavoro agile e a distanza (tanto del personale amministrativo quanto del personale docente). Il difficile contesto è stato però un banco di prova utile a riscontrare criticità e aspetti positivi, permettendo la promulgazione di forme organizzative del lavoro come risposta a specifiche esigenze, nell'ottica di un costante miglioramento del benessere lavorativo. L'auspicio del Cug è che alcune forme di smart working e telelavoro, opportunamente monitorate, possano essere preservate e ripensate per il personale tecnico amministrativo, nell'ottica di una strategia di rafforzamento del benessere lavorativo anche in relazione alle disuguaglianze di genere.

Per quanto riguarda le linee di indirizzo, sono state consolidate le *Linee guida all'uso del genere nel linguaggio amministrativo*, adottate nel 2020. A partire da queste Linee Guida, è stato avviato un aggiornamento e un adeguamento tanto della modulistica interna quanto di quella rivolta a utenti esterni. Un altro consolidamento si segnala negli iter delle carriere Alias, rese possibili dall'adozione nel 2020 del *Regolamento per l'attivazione e la gestione di un'identità ALIAS per persone in transizione di genere*. Con tale regolamento, l'Università per Stranieri di Siena ha adottato politiche di rispetto e sensibilità delle differenze che collocano l'Ateneo in posizione di eccellenza nel contesto italiano. Altre tre importanti linee di indirizzo per il 2022 sono state l'elaborazione del Bilancio di genere e del Piano di uguaglianza di genere (GEP, Gender Equality Plan) e la pubblicazione di un nuovo Codice Etico e di Comportamento. Il Cug si è potuto avvalere inoltre del supporto di due nuovi Delegati del rettore per aree connesse alle pari opportunità, alla lotta contro le discriminazioni e a favore del benessere di tutte le componenti dell'Ateneo: la delegata alla diversità e all'inclusione, prof.ssa Tiziana de Rogatis e il delegato alla democrazia accademica e sostenibilità, prof. Massimiliano Tabusi.

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