



Portale CUG

Relazione CUG

Università per Stranieri di Siena - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Università per Stranieri di Siena

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

Piano Triennale di Azioni Positive

2024 - 2026

[piano_azioni_positive_uss_si-
triennio_2024-2026-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uss_si-triennio_2024-2026-anno_.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Direttore di dipartimento	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	personale non dirigenziale-Elevate Professionalità	0	0	1	1	1	0	0	0	0	6
Personale non dirigente	CATEGORIA D	0	2	3	1	0	0	6	3	14	6
Personale non dirigente	CATEGORIA C	0	6	2	4	1	3	6	12	11	2
Personale non dirigente	CATEGORIA C TEMPO DETERMINATO	0	0	1	0	0	3	1	2	2	0
Personale non dirigente	categoria B	1	0	5	2	0	0	1	2	6	1
Personale non dirigente	Professori Ordinari	0	0	0	6	3	0	0	1	4	6
Personale non dirigente	Professori Associati	0	1	3	4	1	0	2	5	12	1
Personale non dirigente	RICERCATORI UNIVERSITARI	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato	0	10	7	2	0	0	9	2	3	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	1	3	2	3	0	2	7	9	6
Personale non dirigente	collaboratori esperti linguistici a tempo determinato	1	2	0	0	0	0	3	1	2	0
Personale non dirigente	Docenti di Lingua Italiana	0	0	0	0	1	0	0	0	0	3
Organo di vertice	componente cda	0	0	0	3	0	0	0	1	2	0
Organo di vertice	Componente Senato Accademico	0	0	1	2	0	0	1	1	4	1
Totale personale		2	22	26	30	10	6	31	38	71	33
Totale % sul personale complessivo		0,74	8,18	9,67	11,15	3,72	2,23	11,52	14,13	26,39	12,27

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	8	4	0	0	13	25,00	20,31	3	12	15	9	0	39	75,00	31,45
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,81
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	0	0	1	20,00	1,56	0	1	1	2	0	4	80,00	3,23
Superiore a 10 anni	0	0	6	9	2	17	34,69	26,56	0	0	3	18	11	32	65,31	25,81
Inferiore a 3 anni	0	11	4	2	0	17	51,52	26,56	0	4	4	7	1	16	48,48	12,90
Tra 3 e 5 anni	0	0	3	4	0	7	38,89	10,94	0	4	1	6	0	11	61,11	8,87
Tra 5 e 10 anni	0	0	2	3	0	5	25,00	7,81	0	2	4	4	5	15	75,00	12,10
Superiore a 10 anni	0	0	0	2	2	4	40,00	6,25	0	0	1	3	2	6	60,00	4,84
Totale	1	19	20	20	4	64			3	23	29	50	19	124		
Totale %	0,53	10,11	10,64	10,64	2,13	34,04			1,60	12,23	15,43	26,60	10,11	65,96		

⁽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	4	44,44	5	55,56	9	4,92
Categoria B	Diploma di scuola superiore	4	80,00	1	20,00	5	2,73
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	4	100,00	4	2,19
CATEGORIA C	Laurea	5	26,32	14	73,68	19	10,38
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	3	25,00	9	75,00	12	6,56
CATEGORIA C	Inferiore al Diploma superiore	1	50,00	1	50,00	2	1,09
CATEGORIA D	Laurea	3	18,75	13	81,25	16	8,74
CATEGORIA D	Diploma di scuola superiore	0	0,00	5	100,00	5	2,73
CATEGORIA D	Dottorato di ricerca	0	0,00	3	100,00	3	1,64
CATEGORIA D	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	2	100,00	2	1,09
CATEGORIA EP	Laurea	3	50,00	3	50,00	6	3,28
CATEGORIA EP	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,55
CATEGORIA EP	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	1,09
Categoria PO	Dottorato di ricerca	5	45,45	6	54,55	11	6,01
Categoria PO	Laurea	5	45,45	6	54,55	11	6,01
Categoria PA	Dottorato di ricerca	5	22,73	17	77,27	22	12,02
Categoria PA	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	1,09
CATEGORIA RD	Dottorato di ricerca	8	72,73	3	27,27	11	6,01
CATEGORIA RD	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
CATEGORIA RU	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,55
CATEGORIA RU	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	1,09
CATEGORIA EL	Laurea	8	25,81	23	74,19	31	16,94
CATEGORIA EL	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	1,09
CATEGORIA LI	Laurea	1	25,00	3	75,00	4	2,19
Totale personale		59		124		183	
Totale % sul personale complessivo		24,28		51,03		75,31	

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

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

Analizzando la tabella “Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento” è evidente come nella composizione del personale, in tutti i ruoli e livelli di inquadramento, sia maggiore la presenza del genere femminile, che ammonta al 66,54%.

Con riferimento all'età, c'è una netta predominanza femminile nella fascia dai 51 ai 60 anni (71 donne e 30 uomini) e in quella compresa tra i 41 e 50 (38 unità di personale femminile contro 26 maschile). Anche nel personale di età superiore ai 60 anni c'è un forte divario (33 unità di personale femminile e 10 maschile). Nelle restanti fasce il divario è meno accentuato, anche se la componente femminile supera sempre quella maschile.

In relazione alla numerosità nei livelli di inquadramento, la componente femminile supera significativamente quella maschile nelle categorie dei Professori Associati (20 Professoressa e 9 Professori), nel personale tecnico-amministrativo di categoria EP (6 di genere femminile e 3 maschile), di categoria D (29 di genere femminile e 6 maschile) e di categoria C (34 di genere femminile e 13 maschile) e C a tempo determinato (con un rapporto di 8 a 1), oltre che nella categoria dei Collaboratori esperti linguistici in cui si rilevano 24 dipendenti di genere femminile e 9 maschile. Si segnala un sostanziale equilibrio all'interno delle categorie dei Professori Ordinari (11 Professoressa e 9 Professori) e dei Ricercatori a tempo determinato (14 Ricercatrici e 19 Ricercatori), e in quella del personale tecnico-amministrativo di categoria B (10 di genere femminile e 7 maschile).

Con riferimento all'età e livello di inquadramento, i gruppi più numerosi sono quelli composti dalle dipendenti tecnico-amministrative di categoria D dai 51 ai 60 anni (14) e di categoria C dai 41 ai 50 (12) e da 51 ai 60 (11), oltre che dalle Professoressa Associate dai 51 ai 60 (12). Nella componente maschile, il gruppo più numeroso è quello dei Ricercatori a tempo determinato di età compresa tra 31 e 40 anni (10), in sostanziale parità con la compagine femminile, che ammonta a 9.

Tra le figure apicali, si segnalano 2 donne nei ruoli di Direttrice Generale e di Dirigente a tempo determinato, mentre la compagine maschile vede il Rettore e il Direttore dell'unico Dipartimento dell'Ateneo. Negli Organi di vertice c'è una maggiore rappresentatività femminile all'interno del Senato Accademico, con 7 donne e 3 uomini, mentre in Consiglio di Amministrazione siedono 3 donne e 3 uomini.

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 (39) e superiore a 10 (32). All'interno del personale docente femminile, il gruppo più numeroso ha un'anzianità inferiore a 3 anni (16) e tra 5 e 10 (15). Tra gli uomini, il personale tecnico-amministrativo si concentra tra coloro con anzianità di servizio inferiore a 3 anni (13) e superiore a 10 (17), mentre nel personale docente maschile il gruppo più numeroso è quello con anzianità inferiore a 3 anni (17).

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.

Tra il personale tecnico-amministrativo di categoria B (per la quale è richiesto come livello di accesso il titolo di studio di scuola dell'obbligo), risultano 9 dipendenti di genere femminile in possesso di Laurea a fronte di 4 uomini (i/le restanti hanno un titolo di studio inferiore).

Tra il personale di categoria C (per la quale è richiesto come livello di accesso il diploma di scuola secondaria di secondo grado), risultano 19 dipendenti di genere femminile in possesso di Laurea a fronte di 5 uomini (i/le restanti hanno un titolo di studio inferiore).

Tra il personale di categoria D (per la quale è attualmente richiesto come livello di accesso il possesso della Laurea) sono presenti 3 dipendenti di genere femminile in possesso di Dottorato (e 0 uomini) e 16 laureate contro 3 laureati (i/le restanti hanno un titolo di studio inferiore).

Tra il personale di categoria EP (per la quale è attualmente richiesto come livello di accesso il possesso della Laurea) è presente 1 dipendente di genere femminile con Dottorato (e 0 uomini) e una parità di 3 dipendenti laureate e 3 laureati (i/le restanti hanno un titolo di studio inferiore).

Nel corpo docente, si segnala che tra i Professori Ordinari sono 6 le Professoressa con Dottorato, contro 5 colleghi di genere maschile (con dati identici per coloro che sono in possesso di Laurea).

Tra i Professori Associati, 17 Professoressa hanno un Dottorato a fronte di 5 Professori (i/le restanti sono in possesso di Laurea con un rapporto di 1:1).

L'unica inversione di tendenza si segnala tra i Ricercatori a tempo determinato: gli uomini in possesso di Dottorato (8) sono in numero superiore rispetto alle colleghe (3).

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%	0	2	1	0	0	3	25,00	3,57	0	3	3	3	0	9	75,00	6,21
Part Time ≤50%	0	1	0	1	0	2	50,00	2,38	0	1	0	1	0	2	50,00	1,38
Tempo Pieno	1	18	23	26	11	79	37,09	94,05	4	23	31	52	24	134	62,91	92,41
Totale	1	21	24	27	11	84			4	27	34	56	24	145		
Totale %	0,44	9,17	10,48	11,79	4,80	36,68			1,75	11,79	14,85	24,45	10,48	63,32		

⁽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	2	1	0	0	3	33,33	23,08	0	2	3	1	0	6	66,67	13,95
PT VERTICALE SETTIMANALE 83,33	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	2,33
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	1	0	2	100,00	4,65
PT VERTICALE SETTIMANALE 50%	0	1	0	1	0	2	100,00	15,38	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT VERTICALE SETTIMANALE 30%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	1	0	2	100,00	4,65
LAVORO AGILE	0	0	4	3	1	8	20,00	61,54	0	6	5	16	5	32	80,00	74,42
Totale	0	3	5	4	1	13			0	10	8	20	5	43		

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⁾
Totale %	0,00	5,36	8,93	7,14	1,79	23,21			0,00	17,86	14,29	35,71	8,93	76,79		

⁽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

Nei dati relativi alla “Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza” rispetto all’anno 2022 si registra una sostanziale diminuzione del numero totale di personale con part time superiore al 50%. Infatti l’elevato numero di part time nell’anno 2022 è dovuto all’assunzione di personale a tempo indeterminato al 75% a seguito di chiamata dalle graduatorie a tempo parziale approvate nel corso dell’anno. Nel 2023 il rapporto di lavoro del personale neoassunto è stato trasformato da tempo parziale al 75% a tempo pieno.

Comparando i dati della tabella “Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età” con quelli dell’anno 2022, il dato che emerge è quello relativo alla fruizione dello smart-working, che è fortemente diminuito anche in seguito al pensionamento di alcune unità di personale over 60.

Anche in questo caso si registra una percentuale lievemente 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 L.104/1992 fruiti	4	33,33	8	66,67	12	36,36
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	3	37,50	5	62,50	8	24,24
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	4	30,77	9	69,23	13	39,39
Totale permessi	11	33,33	22	66,67	33	

⁽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

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) 2024-2026 dell'Università per Stranieri di Siena, attualmente in vigore (<https://www.unistrasi.it/public/articoli/561/Files/PAP2024%20DEF.pdf> (<https://www.unistrasi.it/public/articoli/561/Files/PAP2024%20DEF.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 suddiviso per genere, livello ed età" si rileva che a differenza dei dati forniti nella relazione 2023 dove veniva dedicata una riga alla formazione obbligatoria ai Dirigenti a tempo determinato e indeterminato, nel 2023 questa non è prevista.

La formazione nel personale di categoria B riporta sostanziali differenze di percentuali in base al genere. Infatti ha usufruito della formazione il 14,29% degli uomini, contro il 3,09% delle donne.

Anche per il personale di categoria C si evidenzia una percentuale maggiore per il genere maschile.

I dati cambiano fortemente per il personale di categoria D, dove il 50,92% delle donne ha usufruito della formazione, contro il 14,91% degli uomini.

Per la categoria EP la percentuale maggiore è 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⁾
Aggiornamento professionale Categoria B	37	0	32	0	0	69	71,88	14,29	0	0	0	12	15	27	28,13	3,09
Aggiornamento professionale Categoria C	0	170	43	60	0	273	44,46	56,52	64	116	8	153	0	341	55,54	39,02
Aggiornamento professionale Categoria D	0	45	23	4	0	72	13,93	14,91	0	106	118	221	0	445	86,07	50,92
Aggiornamento professionale categoria Ep	0	0	0	69	0	69	53,08	14,29	0	0	0	0	61	61	46,92	6,98
Totale ore	37	215	98	133	0	483			64	222	126	386	76	874		
Totale ore %	2,73	15,84	7,22	9,80	0,00	35,59			4,72	16,36	9,29	28,45	5,60	64,41		

⁽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, approvato con delibera del Senato Accademico del 27 marzo 2023, 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:

sez. 1) Scheda anagrafica dell'Amministrazione;

sez. 2) Valore pubblico, performance e anticorruzione;

sez. 3) Organizzazione e Capitale umano;

sez. 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)

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 alla Inclusione (prof.ssa Tiziana de Rogatis), la Delegata del Rettore alla 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.

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 e dal 18 aprile 2024 anche per il personale tecnico amministrativo e CEL. 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 e nel percorso professionale. 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, Prof.ssa Nicoletta Vettori.

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 ricognizione 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_universita%202021.pdf)

(http://ustat.miur.it/media/1197/focus_carrierefemminili_universita%202021.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⁾	
Selezione pubblica per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 3 Collaboratori ed Esperti Linguistici di madrelingua italiana a tempo indeterminato in regime di rapporto di lavoro a tempo parziale nella misura del 75%	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Donna
Procedura di valutazione comparativa per titoli e colloquio per la selezione di Collaboratori ed Esperti Linguistici a tempo determinato per le lingue straniere: lingua turca e lingua swahili	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Selezione pubblica per titoli e colloquio per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 Collaboratore ed Esperto Linguistico di madrelingua catalana e n. 1 Collaboratore ed Esperto Linguistico di madrelingua portoghese	1	25,00	3	75,00	4	3,03	Uomo
Procedura di valutazione comparativa per titoli e colloquio per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 Collaboratore ed Esperto Linguistico di madre lingua inglese a tempo pieno	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Uomo
Procedura di valutazione comparativa a tempo pieno per la selezione n. 1 Collaboratore ed Esperto Linguistico di madre lingua catalana a tempo indeterminato per titoli e colloquio	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Uomo
Procedura di valutazione comparativa per n. 1 posto di Ricercatore a tempo determinato di tipologia a) Settore Scientifico Disciplinare L-OR/21 Lingue e letterature della Cina e dell'Asia sud-orientale.	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Donna
Procedura di valutazione comparativa per n. 1 posto di Ricercatore a tempo determinato tipologia a) Settore Scientifico Disciplinare L-FIL-LET/14 Critica letteraria e letterature comparate.	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Uomo
Procedura di valutazione comparativa per la copertura di n. 1 posto di professore di ruolo di seconda fascia S.S.D. L-OR/11 Archeologia e storia dell'arte musulmana	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Donna
Procedura di valutazione comparativa per la copertura di n. 1 posto di Ricercatore a tempo determinato di tipologia b) S.S.D. L-LIN/09 Lingua e Traduzione - Lingue Portoghese e Brasiliana	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Uomo
Procedura di valutazione comparativa per la copertura di n. 1 posto di Ricercatore a tempo determinato di tipologia b) S.S.D. L-FIL-LET/13 Filologia della Letteratura Italiana	2	66,67	1	33,33	3	2,27	Uomo
Procedura di valutazione comparativa per la copertura di n. 1 posto di Professore di ruolo di prima fascia Settore Scientifico Disciplinare M-GGR/01 Geografia	2	66,67	1	33,33	3	2,27	Uomo
Procedura di valutazione comparativa per la copertura di n. 1 posto di Ricercatore a tempo determinato di tipologia b) Settore Scientifico-Disciplinare M-FIL/05 Filosofia e Teoria dei Linguaggi	2	66,67	1	33,33	3	2,27	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Procedura di valutazione comparativa per la copertura di n. 1 posto di Ricercatore a tempo determinato di tipologia b) Settore Scientifico- L-LIN/21 Slavistica	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Uomo
Procedura di valutazione comparativa per la copertura di n. 1 posto di Ricercatore a tempo determinato di tipologia b)Settore Scientifico Disciplinare L-LIN/12 Lingua e Traduzione – Lingua Inglese	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Donna
Selezione pubblica per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato di 1. unità di personale di categoria EP per l'esigenza della Struttura di Ricerca	2	50,00	2	50,00	4	3,03	Donna
Selezione per titoli ed esami per l'assunzione di n. 1 unità di personale di categoria EPper le esigenze dell'Ufficio Legale	2	50,00	2	50,00	4	3,03	Uomo
Selezione pubblica per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato di un dirigente di seconda fascia per le esigenze dell'Amministrazione Centrale con professionalità specifica per la gestione delle risorse finanziarie e umane	2	50,00	2	50,00	4	3,03	Donna
Selezione pubblica per esami per l'assunzione di una unità di personale di Categoria C per le esigenze del Centro Servizi Audiovisivi e Multimediali	2	50,00	2	50,00	4	3,03	Donna
Concorso di 1. unità di personale categoria B1 area amministrativa appartenente alle categorie dei disabili di cui all'art. 1 della legge 68/99	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Uomo
Concorso di 1. unità di personale categoria B1 area amministrativa appartenente alle categorie dei disabili di cui all'art. 1 della legge 68/99	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Uomo
Commissione giudicatrice n. 1 assegno di ricerca di tipo b) nell'ambito del PRIN 2020 sul progetto "Testi metalinguistici come fonte di dati privilegiata per la conoscenza delle lingue antiche".	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Donna
Commissione giudicatrice n. 1 assegno di ricerca di tipo b) nell'ambito del progetto dal titolo "Vocabolario Dantesco: la Commedia" finanziato dall'Accademia della Crusca.	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Uomo
Commissione giudicatrice n. 1 assegno di ricerca di tipo b) finanziato dal Comune di Chiusdino (SI) Titolo del programma di ricerca La Mediazione e il Patrimonio Culturale di Chiusdino per comunità plurali a San Galgano	2	66,67	1	33,33	3	2,27	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Commissione giudicatrice n. 1 assegno di ricerca di tipo b) cofinanziato dalla Fondazione Friends of Florence nell'ambito del progetto Stratigrafia contesto e scavo del Bagno Grande a San Casciano dei Bagni	2	66,67	1	33,33	3	2,27	Uomo
Commissione giudicatrice n. 1 assegno di ricerca di tipo b) nell'ambito del Progetto di ricerca - Linguistic Landscape e impatto nei corsi di italiano come L2-	2	66,67	1	33,33	3	2,27	Donna
Commissione giudicatrice n. 1 assegno di ricerca di tipo a) per il Progetto di ricerca dal titolo -Indagine sulla comunicazione specialistica e divulgativa in lingua italiana nell'ambito delle scienze della vita-	1	25,00	3	75,00	4	3,03	Donna
Commissione giudicatrice n. 1 assegno di ricerca di tipo b) dal titolo -The Medici avvisi The News that made us Modern (17th Century).	2	66,67	1	33,33	3	2,27	Donna
Commissione giudicatrice n. 1 assegno di ricerca di tipo b) dal titolo -Narratrici moderniste e genealogie italo-catalane traduzioni collocazioni e pregiudizi-cofinanziato dall'Institut Ramon Llull	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Donna
Commissione giudicatrice n. 1 assegno di ricerca di tipo a) dal titolo -Didattica delle lingue e tecnologie digitali stato dell'arte proposte operative intersezioni-	2	66,67	1	33,33	3	2,27	Uomo
Commissione giudicatrice n. 1 assegno di ricerca di tipo b) nell'ambito del Progetto di ricerca -Risorse interculturali per l'inclusione il recupero e contro l'emarginazione.	0	0,00	3	100,00	3	2,27	Donna
Commissione giudicatrice n. 1 assegno di ricerca di tipo b) Progetto L'innovazione nei processi di verifica e valutazione della competenza linguistico-comunicativa in italiano L2.	0	0,00	3	100,00	3	2,27	Donna
Commissione giudicatrice n. 1 assegno di ricerca di tipo b) dal titolo -Seed Program for Korean Studies Enhancing Korean Studies through a Joint Research and Development between Humanities Technology and Digitalization	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Donna
Commissione giudicatrice n. 1 assegno di ricerca di tipo b) nell'ambito del Progetto PRIN 2022 dal titolo Non-finite verbal forms in ancient Indo-European languages diachronic synchronic and cross-linguistic perspectives.	1	33,33	2	66,67	3	2,27	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 PRIN 2022 titolo LiSDiGio. Language and history of discrimination in the press in contemporary Italy.	2	66,67	1	33,33	3	2,27	Uomo
Commissione giudicatrice n. 1 assegno di ricerca di tipo b) Progetto PRIN 2022 dal titolo Bronze Encounters Context Archaeological and physical Understanding of pre-Roman bronze Statues Excavated at San Casciano dei Bagni	2	66,67	1	33,33	3	2,27	Uomo
Commissione giudicatrice n. 1 assegno di ricerca di tipo b) titolo European Language Centres as a multilingual community of practice A multimodal discourse analysis through the language of websites.	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Donna
Commissione giudicatrice n. 1 assegno di ricerca di tipo b) Progetto PRIN 2022 dal titolo A Model of Digital Commentary for Twentieth-Century Literature. The Case of Carlo Emilio Gadda's -L'Adalgisa. Disegni milanesi-.	2	66,67	1	33,33	3	2,27	Uomo
Commissione giudicatrice n. 1 assegno di ricerca di tipo b) sul progetto di ricerca dal titolo Trascrizione annotazione e informatizzazione dei corpora di parlato spontaneo del sardo	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Uomo
Commissione giudicatrice n. 2 assegni di ricerca di tipo b) progetto PRIN 2022 dal titolo CLIO. Corpora per la lirica italiana delle Origini.	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Uomo
Commissione giudicatrice n. 1 assegno di ricerca di tipo a) a valere sulle risorse del progetto -Dipartimento di Eccellenza- sul Progetto - L'autosociobiografia origini confini e prospettive nello spazio francofono.	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Donna
Commissione giudicatrice n. 1 assegno di ricerca di tipo b) progetto PRIN 2022 dal titolo BorderArt(E)Scapes. Contemporary Art Anthropology and Borderscapes from the late nineteenth century to the 2000s	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Donna
Commissione giudicatrice n. 1 assegno di ricerca di tipo b) Progetto PRIN 2017 titolo Lingua italiana mercato globale delle lingue impresa italiana nel mondo nuove dinamiche linguistiche socioculturali istituzionali economico produttive.	2	66,67	1	33,33	3	2,27	Donna
Totale personale	56		76		132		
Totale % sul personale complessivo	23,05		31,28		54,32		

⁽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, il numero si equivale.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Categoria B	€20726,80	€21864,70	€ 1137,90	5,20
CATEGORIA C	€19885,50	€19717,30	€ -168,20	-0,85
CATEGORIA D	€18756,10	€23778,30	€ 5022,20	21,12
CATEGORIA EP	€32287,30	€38776,10	€ 6488,80	16,73
categoria c determinato	€0,00	€2494,84	€ 2494,84	100,00
PO - Professori Ordinari	€50010,50	€50601,30	€ 590,80	1,17
PA - Professori Associati	€34997,90	€38984,90	€ 3987,00	10,23
CATEGORIA RU	€35854,90	€30141,80	€ -5713,10	-18,95
CATEGORIA RD	€27010,00	€25815,70	€ -1194,30	-4,63
CATEGORIA LI	€24704,00	€24312,10	€ -391,90	-1,61
CATEGORIA EL	€19852,30	€23017,90	€ 3165,60	13,75
CATEGORIA LC	€14150,10	€16261,10	€ 2111,00	12,98

Per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo la retribuzione netta media delle donne è superiore rispetto a quella degli uomini, ad eccezione della categoria C.

Nella categoria del personale docente si rileva quanto segue:

Per i docenti ordinari, associati, categoria EL e LC la retribuzione netta media è superiore per le donne; per le altre categorie è inferiore.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo al benessere organizzativo con la Sì

valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

L'Ateneo monitora dal 2014-2015 il benessere organizzativo del personale tecnico-amministrativo e dal 2016-2017 quello del personale docente attraverso un questionario somministrato annualmente in modalità informatica. Nel 2023 sono stati somministrati, per la prima volta due distinti questionari (per dati e statistiche si rinvia al link https://www.unistrasi.it/1/419/2242/Benessere_organizzativo.htm (https://www.unistrasi.it/1/419/2242/Benessere_organizzativo.htm)). Anche nel 2023 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 2022, 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.

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

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, come riportato sul sito dell'Università per Stranieri di Siena, "il servizio gratuito di counseling psicologico per gli studenti e le studentesse dell'Ateneo ha l'obiettivo di costruire uno spazio di accoglienza e di prima valutazione delle eventuali situazioni problematiche che possono presentarsi nel corso degli studi. Il servizio, grazie alla collaborazione di personale specializzato, cerca di rispondere a difficoltà manifestate in relazione al metodo di studio, alla gestione di stati d'ansia e stress e all'autostima.

Obiettivo del counseling è la promozione del benessere volto a fornire un adeguato contesto di ascolto e supporto di cui ognuno ha bisogno, con la finalità di accompagnare studentesse e studenti in un percorso di consapevolezza, conoscenza di sé e crescita personale."

La prima accoglienza viene svolta negli orari di apertura dello sportello e non è necessaria nessuna prenotazione. La

successiva presa in carico su appuntamento, per chi desidera supporto, sarà effettuata dalla psicologa e psicoterapeuta già attiva nell'Ateneo.

Il CUG compie un monitoraggio periodico delle attività di counseling e si attiva presso gli organi di governo dell'Ateneo competenti (Rettore e DG) per la risoluzione di eventuali disservizi o criticità.

A seguito delle richieste pervenute negli ultimi anni da parte del personale tecnico-amministrativo in relazione, si segnala che è in fase di promozione e istituzionalizzazione di uno sportello di counseling per tale categoria di lavoratrici e lavoratori.

Per quanto riguarda il Codice Etico e Codice di Comportamento è stato pubblicato, attraverso un unico Decreto del Rettore (n. 546.22, prot. 30752) un nuovo Codice Etico e di Comportamento

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

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

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

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.

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

Si ipotizza un coordinamento del CUG con due nuovi sportelli di ascolto per studenti e studentesse, in fase di attuazione nell'Ateneo: lo sportello help e lo sportello reclami.

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

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 quattro iniziative formative volte a sensibilizzare i dipendenti sulle seguenti tematiche:

- La Parità di Genere dalla L. 162/2021 alla Missione V del PNRR;
- Contrasto al mobbing e alle molestie sul luogo di lavoro;
- Potere, violenza, linguaggio: lo stile del discorso abusante e delle testimonianze di donne che hanno subito abuso domestico;
- Benessere lavorativo: prevenzione e gestione dei conflitti e delle situazioni di stress correlato.

A seguito di apposita procedura di selezione dal 1 settembre 2023 è stato attribuito alla prof.ssa Nicoletta Vettori, Avvocata e docente di Diritto Amministrativo dell'Università degli Studi di Siena, l'incarico di Consigliera di Fiducia dell'Ateneo per le seguenti attività: 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.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

"Parità, parità di genere e pari opportunità"

Gli obiettivi di pari opportunità del CUG sono articolati e inseriti nella Sezione 2.2.1. del PIAO, in merito a : contrasto ad ogni tipo di molestia o abuso, e valorizzazione delle differenze (Obiettivo Strategico 6).

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 del 20 ottobre 2022 e D.R. n. 613 del 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: 12/12/2022

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 component:

€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_Unico_di_Garanzia_-_CUG.htm).

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Tavolo Comunale e al Tavolo Regionale sulle politiche di Genere, Assessorato Pari Opportunità della Provincia di Siena

Attività

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

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la 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

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

- Criteri di valutazione del personale
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

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.

Azioni atte a favorire condizioni di benessere 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

Nel novembre 2023, il Cug ha partecipato al questionario Cug indetto dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane. Il questionario era finalizzato ad approfondire, oltre alla conoscenza del funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia, nelle diverse realtà universitarie italiane. Il questionario raccoglieva anche informazioni utili rispetto ad esigenze formative e disponibilità a partecipare a gruppi di lavoro

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 verificato l'aggiornamento del regolamento per la carriera Alias, avvenuta il 2 agosto 2023.

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

Attraverso la sua Presidente, prof. Tiziana de Rogatis, il Cug ha partecipato alla commissione per la selezione di un/una Consigliera di fiducia, alla valutazione dei titoli e al successivo colloquio con le candidate, fino all'attribuzione dell'incarico alla Dott.ssa Nicoletta Vettori (bando di selezione pubblica emesso il 2-3-2023).

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 1 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 Direttrice Generale Dott.ssa Tonveronachi e in collaborazione con la dott.ssa Beligni - (Responsabile Area Management Didattico e URP) - ha monitorato l'attività di Counseling psicologico rivolta agli studenti e ha avviato l'estensione del Counseling psicologico al Personale Amministrativo e ai Cel.

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

Per quanto riguarda la celebrazione dell'otto marzo 2023, Giornata internazionale della donna, il Cug ha promosso e coorganizzato in Aula Magna Virginia Woolf alle ore 17.00 l'evento "Donna Vita Libertà", dallo slogan "Donna Vita Libertà" ("Zan Zandegi Azadi"), scandito nelle piazze di tutto l'Iran contro il sistema patriarcale che opprime il Paese da 44 anni.

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

Il CUG dell'Università per Stranieri di Siena ha curato e ha dato il suo patrocinio al Laboratorio online di Ateneo UnistrasiGenderLab *Le parole per dirlo*, organizzato dalla Presidente del CUG (a partire dal 22 dicembre 2022), Tiziana de Rogatis. Il laboratorio è stato frequentato e riconosciuto come attività di tirocinio degli studenti per le 150 ore (per studenti triennali) e per le 75 ore (per studenti magistrali). Il calendario degli incontri è visibile sul sito di Ateneo.

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

Il CUG dell'Università per Stranieri di Siena ha curato e ha dato il suo patrocinio al tirocinio extra-curricolare *Traumi delle*

migrazioni. Un inquadramento psicologico e giuridico sulle donne vittime di tratta (a cura della psicologa Cristina Baldi e dell'Avvocata Francesca Nicodemi).

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

Il CUG ha progettato e realizzato una lezione online di due ore per il personale TA, che è stata tenuta il 3 aprile 2023 dalla Dott.ssa Eleonora Pinzuti sul tema *Leadership femminile e leadership femminista: due modelli di empowerment*. La lezione ha fatto parte del calendario del laboratorio online UnistrasiGenderLab Le parole per dirlo.

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

Per quanto riguarda la celebrazione del 17 maggio 2023, Giornata Internazionale contro l'omolesbotransbifobia, il Cug ha curato il rilancio di una delle lezioni online di UnistrasiGenderLab, quella del prof. Massimo Prearo dal titolo *Dai movimenti neocattolici alle politiche antigender: un percorso di istituzionalizzazione..*

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 2023 risultati apprezzabili per quanto riguarda la composizione del personale dell'Ateneo e della sua presenza femminile.

La componente femminile supera significativamente o di misura quella maschile in molte categorie.

Tendenzialmente le donne hanno, in ciascun livello di inquadramento, un titolo di studio superiore rispetto agli uomini. L'unica inversione di tendenza si segnala tra i Ricercatori a tempo determinato, unico caso in cui gli uomini in possesso di Dottorato di ricerca (8) sono in numero superiore rispetto alle colleghe Ricercatrici (3).

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, il numero si equivale.

Anche per quanto riguarda le differenze retributive, si registra un dato tendenzialmente positivo.

Rispetto ai dati relativi all'anno 2022 si registra una sostanziale diminuzione del numero totale di personale con part time superiore al 50%, dovuto positivamente al fatto che il rapporto di lavoro del personale neoassunto è stato trasformato da tempo parziale al 75% a tempo pieno.

L'auspicio del Cug è che la formazione del PTA femminile sia maggiormente incoraggiata. L'auspicio del Cug è anche che alcune forme di smart working e telelavoro, opportunamente monitorate, possano essere non solo preservate e ripensate per il personale tecnico amministrativo, ma anche maggiormente estese alla componente maschile, nell'ottica di una strategia di rafforzamento del benessere lavorativo che è sempre anche un'ottica di uguaglianza di genere.

Per quanto riguarda le linee di indirizzo, oltre a disporre, a partire dal 27 ottobre 2022, del Codice Etico e di Comportamento, 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. A seguito di apposita procedura di selezione dal 1 settembre 2023 è stato inoltre attribuito alla prof.ssa Nicoletta Vettori, Avvocata e docente di Diritto Amministrativo dell'Università degli Studi di Siena, l'incarico di Consigliera di Fiducia dell'Ateneo per le

seguenti attività: 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.

Per quanto riguarda le azioni tese a promuovere il benessere organizzativo e la prevenzione del disagio lavorativo, il CUG ha svolto un'azione di tutela nei confronti di tutti i componenti della comunità accademica avendo come proprio obiettivo la prevenzione e rimozione di ogni forma di intolleranza, razzismo e discriminazione come pure di la prevenzione e rimozione di molestie sessuali, molestie morali, abuso di potere, abuso di posizione, appropriazione intellettuale, mobbing (secondo quanto definito e specificato dal nuovo Codice etico dell'Ateneo; articoli 5-9). Anche sotto questo punto di vista, il CUG si è coordinato inoltre con la Consigliera di fiducia, che sempre nello spirito della massima riservatezza e garanzia dell'anonimato, può dare importanti orientamenti per azioni collettive di tipo preventivo.

Per quanto riguarda le azioni tese a promuovere il benessere organizzativo e la prevenzione del disagio lavorativo, il CUG ha inoltre introdotto una modifica del Questionario annuale 2023 per il monitoraggio del Benessere Organizzativo del personale suggerendo e approvando una modifica della domanda A05 sulle molestie. Nell'edizione 2023 del Questionario, la domanda A05 rinvia quindi ad una possibilità di ulteriore articolazione della tipologia di molestie in una sezione finale di annotazioni facoltative.

Per quanto riguarda le azioni tese a promuovere il benessere organizzativo e la prevenzione del disagio lavorativo, il CUG ha elaborato infatti nuove strategie riflettendo sulle annotazioni ricavate dalla sezione facoltativa connessa alla domanda A05 del Questionario annuale 2023 per il monitoraggio del Benessere organizzativo del personale. Attraverso specifiche sinergie con la Direttrice Generale, il CUG ha supportato l'articolazione per link sul sito di Ateneo dell'Organigramma del Personale amministrativo, facendosi interprete di una esigenza espressa in molte annotazioni del Questionario. Tale articolazione è stata realizzata dalla Direttrice Generale a fine dicembre 2023.

A seguito dell'impegno finalizzato alla programmazione di iniziative di aggiornamento del personale (Piano della Formazione 2021-2022-2023-2024), il CUG ha progettato e realizzato una lezione online di due ore per il personale TA, che è stata tenuta il 3 aprile 2023 dalla Dott.ssa Eleonora Pinzuti sul tema *Leadership femminile e leadership femminista: due modelli di empowerment*. La lezione ha fatto parte del calendario del laboratorio online UnistrasiGenderLab Le parole per dirlo.

Per quanto riguarda, infine, le iniziative di formazione, comunicazione e sensibilizzazione; attività in rete; contributo a azioni per benessere lavorativo, il Cug ha espresso molte e diversificate azioni (cfr. sezione precedente).

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-stranieri-di-siena-2024>