



Portale CUG

Relazione CUG

# Universita' per Stranieri di Perugia - 2024

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Università per Stranieri di Perugia

Regione:	Umbria
Provincia:	PG
Comune:	Perugia
CAP:	06123
Indirizzo:	Piazza Fortebraccio, 4
Codice Amministrazione:	uni_stpg
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Università e Istituti di Istruzione Universitaria Pubblici
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 101 e i 500

## Piano Triennale di Azioni Positive

2020	2021
2018-2020	2021-2023
<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_stpg-triennio_2018-2020-anno_2020.pdf">piano_azioni_positive_uni_stpg-triennio_2018-2020-anno_2020.pdf</a> ( <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_stpg-triennio_2018-2020-anno_2020.pdf">http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_stpg-triennio_2018-2020-anno_2020.pdf</a> ) (297.73 KB)	<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_stpg-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf">piano_azioni_positive_uni_stpg-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf</a> ( <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_stpg-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf">http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_stpg-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf</a> ) (947.54 KB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	direttore generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	PO - Professori Ordinari	0	0	2	4	3	0	0	1	2	3
Personale non dirigente	PA - Professori Associati	0	0	7	8	3	0	0	4	7	1
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo indeterminato	0	0	0	0	4	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Ricercatore td A	0	2	1	0	0	0	0	2	0	0
Personale non dirigente	Ricercatore td B	0	0	4	0	0	0	2	1	2	0
Personale non dirigente	Docente di lingua italiana	0	0	0	0	2	0	0	0	0	4
Personale non dirigente	Collaboratori esperti linguistici	0	1	3	3	1	0	3	2	15	11
Personale non dirigente	Cat. EP	0	0	2	2	0	0	1	0	1	2
Personale non dirigente	cat.D	0	1	2	2	3	0	1	9	8	4
Personale non dirigente	CAT. C	0	1	5	6	8	0	2	13	21	6
Personale non dirigente	Cat. B	0	2	1	8	2	0	0	6	7	2
Totale personale		0	7	27	34	26	0	9	38	64	33

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Totale % sul personale complessivo		0,00	2,94	11,34	14,29	10,92	0,00	3,78	15,97	26,89	13,87

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

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	0	3	12	9	8	32	31,07	34,41	0	7	25	30	9	71	68,93	46,71
Tra 3 e 5 anni	0	1	2	9	4	16	47,06	17,20	0	0	1	13	4	18	52,94	11,84
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	2	0	2	12,50	2,15	0	0	4	9	1	14	87,50	9,21
Superiore a 10 anni	0	0	0	2	1	3	20,00	3,23	0	0	1	3	8	12	80,00	7,89
Inferiore a 3 anni	0	2	12	4	1	19	50,00	20,43	0	2	5	0	12	19	50,00	12,50
Tra 3 e 5 anni	0	0	1	2	0	3	50,00	3,23	0	0	2	1	0	3	50,00	1,97
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	5	1	7	70,00	7,53	0	0	1	1	1	3	30,00	1,97
Superiore a 10 anni	0	0	0	1	10	11	47,83	11,83	0	0	0	5	7	12	52,17	7,89
Totale	0	6	28	34	25	93			0	9	39	62	42	152		
Totale %	0,00	2,45	11,43	13,88	10,20	37,96			0,00	3,67	15,92	25,31	17,14	62,04		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

## Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Docente I fascia	Dottorato di ricerca	9	39,13	14	60,87	23	8,46
Docente I fascia	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,37
Docente II fascia	Laurea magistrale	2	50,00	2	50,00	4	1,47
Docente II fascia	Dottorato di ricerca	16	36,36	28	63,64	44	16,18
Ricercatore	Laurea magistrale	2	50,00	2	50,00	4	1,47
Ricercatore	Master di I livello	1	50,00	1	50,00	2	0,74
Ricercatore	Dottorato di ricerca	2	50,00	2	50,00	4	1,47

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
I ricercatore TD	Dottorato di ricerca	7	33,33	14	66,67	21	7,72
Docenti di Lingua Italiana	Laurea magistrale	2	33,33	4	66,67	6	2,21
COLLABORATORI ED ESPERI LINGUISTICI	Laurea magistrale	8	21,05	30	78,95	38	13,97
COLLABORATORI ED ESPERI LINGUISTICI	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,37
Cat. EP	Laurea magistrale	4	57,14	3	42,86	7	2,57
Cat. EP	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,37
CAT.D	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	1,10
CAT.D	Laurea magistrale	7	30,43	16	69,57	23	8,46
CAT.C	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,74
CAT.C	Diploma di scuola superiore	11	39,29	17	60,71	28	10,29
CAT.C	Laurea	1	10,00	9	90,00	10	3,68
CAT.C	Laurea magistrale	7	33,33	14	66,67	21	7,72
CAT.C	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,37
Cat.B	Inferiore al Diploma superiore	4	66,67	2	33,33	6	2,21
Cat.B	Diploma di scuola superiore	4	36,36	7	63,64	11	4,04
Cat.B	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,74
Cat.B	Laurea magistrale	4	44,44	5	55,56	9	3,31
Totale personale		94		178		272	
Totale % sul personale complessivo		39,50		74,79		114,29	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

In Ateneo sono in servizio 94 uomini e 144 donne (rispettivamente 35% e 65%).

Con riferimento alle categorie dei *Professori Ordinari e Associati*, prevale, nella misura del 60%, il personale di genere maschile. I *Ricercatori a tempo indeterminato* sono perlopiù uomini (4 unità su 5). Gli *RTD-A* e gli *RTD-B* si distribuiscono quasi equamente tra il genere maschile e quello femminile. I *Docenti di lingua italiana* sono per buona parte donne (4 unità su 6 e tutte nella categoria >60). Nella categoria dei *Collaboratori esperti linguistici* il personale femminile supera di più di quattro volte quello maschile (31 donne; 8 uomini).

In linea con i dati rilevati nella precedente annualità si evince che l'unico *Dirigente*, facente funzioni di Direttore Generale, presente nell'Ateneo è un uomo, di età compresa fra 51 e 60 anni. A ricoprire l'inquadramento *EP* sono quattro unità di

genere maschile (fasce d'età 41-50; 51-60) e quattro di genere femminile, queste ultime distribuite in tutte le fasce d'età ad eccezione di quella 41-50. Nel livello di inquadramento *D* è preponderante la presenza di personale femminile (22 unità, più del doppio del personale di genere maschile). Procedendo con la categoria *C* le unità appartenenti al genere femminile sono 42, più del doppio rispetto a quelle di genere maschile (20 unità). Anche nell'inquadramento di tipo *B* il personale femminile, anche se di poco, prevale su quello maschile: si registrano, infatti, 15 donne e 13 uomini (**tab. 1.1**).

Se si ragiona in proporzione calcolando le % all'interno delle categorie di genere: EP 8,9% M - 4,8% F; D 17,8%M - 26,5% F; C 44,4% M - 50,6% F; B 28,9% M - 18,1% F.

Per entrambe i generi, la distribuzione fra le diverse fasce di età è abbastanza omogenea anche se le donne, in linea con i dati dell'annualità precedente, rimangono di età media superiore rispetto a quella maschile. Con riferimento al tipo di presenza, la distribuzione del personale di entrambe le categorie si concentra nel tempo pieno (**tab. 1.2**).

Con riferimento alle posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, si riscontra una maggiore prevalenza di personale di genere femminile nelle categorie dei/delle Responsabili di Servizio e Responsabile US/UO (**tab. 1.3**), mentre le Responsabilità di Area risultano molto sbilanciate verso il genere maschile (33% contro 13%).

Per quanto concerne l'anzianità di servizio, il personale femminile si concentra, prevalentemente, nelle categorie: inferiore a 3 anni (71 unità a fronte delle 32 di genere maschile) e tra 3 e 5 anni (18 unità a fronte delle 16 di genere maschile); a seguire 14 unità di personale femminile hanno una anzianità di servizio ricompresa tra i 5 e 10 anni (a fronte delle 2 unità di personale maschile); mentre sono 12 le unità di personale femminile con un'anzianità di servizio superiore a 10 anni (anche in questo caso, si evidenzia un forte differenziale di genere, essendo pari a 3 le unità di personale maschile). Per il personale di entrambi i generi, l'età media si concentra nelle fasce 41-50 anni; 51-60 anni (**tab. 1.4**).

Considerando il divario economico per il personale a tempo pieno collocato nei diversi livelli di inquadramento, emerge uno scarto positivo a favore del personale di genere femminile in corrispondenza dei: Docenti di II fascia; RTD-B, RTD-A, Docenti di Lingua Italiana; Categoria EP; Categoria C; Categoria B. Uno scarto negativo, che penalizza le donne, si registra invece in corrispondenza dei: Docenti di I fascia (8,7%); Ricercatori a Tempo Indeterminato (8,4%); in misura inferiore anche tra Collaboratori ed Esperti Linguistici e la Categoria D (**tab. 1.5**).

Il titolo di studio dell'unica unità (maschile) in posizione dirigenziale è il Master di II Livello (**tab. 1.6**).

Il dottorato di ricerca è il titolo di studio più diffuso tra il personale docente (sia di genere maschile che femminile). Ad aver conseguito la laurea magistrale (titolo di studio più diffuso tra uomini e donne) sono soprattutto i Collaboratori ed Esperti Linguistici e il personale afferente alla categoria EP e D. Il personale afferente alle categorie C e D (di genere maschile e femminile), invece, è in possesso di un titolo di studio medio-alto (una parte ha conseguito il Diploma di Scuola Superiore e una parte la Laurea Magistrale).

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

#### Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	0	4	10	18	11	43	35,54	95,56	0	4	25	36	13	78	64,46	93,98
Part Time >50%	0	0	0	1	1	2	28,57	4,44	0	0	3	1	1	5	71,43	6,02

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	4	10	19	12	45			0	4	28	37	14	83		
Totale %	0,00	3,13	7,81	14,84	9,38	35,16			0,00	3,13	21,88	28,91	10,94	64,84		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

## Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
PT VERTICALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	1	1	2	100,00	100,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	20,00
PT VERTICALE MENSILE 66,66%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	0	0	2	100,00	40,00
Orario Flessibile	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	20,00
Part-time misto 55,55%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	20,00
Totale	0	0	0	1	1	2			0	0	5	0	0	5		
Totale %	0,00	0,00	0,00	14,29	14,29	28,57			0,00	0,00	71,43	0,00	0,00	71,43		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Con riguardo alla fruizione delle *misure di conciliazione*, richiesta da 2 uomini e 5 donne (di cui 2 in *part time verticale mensile*; 1 unità in *part time orizzontale settimanale*; 1 unità in *orario flessibile* e 1 in *part time misto*). Rispetto all'annualità precedente, risultano inferiori le richieste di accesso alle misure di conciliazione; tuttavia, permane il divario di genere: solo 2 unità di genere maschile hanno fatto ricorso al part time settimanale verticale. Ritornando alla componente femminile, chi fa richiesta delle misure di conciliazione ha un'età compresa tra 41 e 50 anni; la distribuzione per fascia d'età lascia pensare ad un impegno familiare rivolto alle categorie più deboli (minori, anziani o membri familiari disabili) (**tab. 1.9**).

## 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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



	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	250	30,79	562	69,21	812	23,24
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	182	7,28	2317	92,72	2499	71,52
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	9	7,83	106	92,17	115	3,29
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	68	100,00	68	1,95
Totale permessi	441	12,62	3053	87,38	3494	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Per quanto concerne l’istituto dei congedi parentali e dei permessi giornalieri, si evidenzia in modo netto la disparità di genere. In particolare, le donne che fanno ricorso ai: *i. permessi giornalieri L.104/1992* sono il 69,2% (a fronte del 30,7% dei loro colleghi); *ii. permessi orari L.104/1992* sono il 92,7% (a fronte del 7% dei loro colleghi); *iii. permessi giornalieri per congedi parentali* sono il 92% (a fronte del 7,8% dei loro colleghi); *iv. permessi orari per congedi parentali* sono rappresentate dal 100% delle donne (**tab. 1.10**).

L’analisi empirica della sezione relativa alle misure di conciliazione vita-lavoro (tabb. 1.9-1.10) pone in evidenza l’esistenza di un divario di genere e di un sovraccarico di responsabilità di cura appannaggio delle donne, impegnate nella conciliazione tra lavoro e compiti di cura.

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

- Flessibilità oraria

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

L’Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? No

Il Bilancio di genere è stato realizzato nel 2023 con valenza triennale.

Il Piano di azioni positive per il triennio 2024-26 è in fase di approvazione.

Iniziative e attività di sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, del contrasto agli stereotipi e alla violenza di genere, e di valorizzazione delle differenze vengono descritte nella sezione dedicata alle attività realizzate.

## 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Obbligatoria	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	16	16	100,00	0,64
Aggiornamento professionale	0	104	240	347	142	833	30,14	74,57	0	188	750	824	169	1931	69,86	76,90
Competenze manageriali/Relazionali	0	16	64	48	0	128	36,36	11,46	0	32	80	80	32	224	63,64	8,92
CUG	0	0	7	19	28	54	30,86	4,83	0	0	58	63	0	121	69,14	4,82
SYLLABUS-COMPETENZE DIGITALI	0	8	33	24	37	102	31,78	9,13	0	0	129	90	0	219	68,22	8,72
Totale ore	0	128	344	438	207	1117			0	220	1017	1057	217	2511		
Totale ore %	0,00	3,53	9,48	12,07	5,71	30,79			0,00	6,06	28,03	29,13	5,98	69,21		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

## 3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

Sì

Con riferimento alla *fruizione* dei diversi tipi di *formazione*, l'analisi empirica pone in evidenza una diffusa partecipazione da parte di uomini e donne, equi-distribuita in tutte le fasce d'età. Solo nel caso della formazione obbligatoria, a partecipare sono solo le donne (16 unità di personale femminile e 0 di personale maschile) (**tab. 1.11**).

## 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

## Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Reclutamento personale T.A.	2	50,00	2	50,00	4	4,55	Uomo
Reclutamento per assegno di ricerca	3	75,00	1	25,00	4	4,55	Uomo
Reclutamento per assegno di ricerca	3	75,00	1	25,00	4	4,55	Uomo
Reclutamento per assegno di ricerca	3	75,00	1	25,00	4	4,55	Donna
Reclutamento personale T.A.	1	25,00	3	75,00	4	4,55	Donna
Reclutamento personale T.A.	2	50,00	2	50,00	4	4,55	Donna
Reclutamento personale T.A.	0	0,00	4	100,00	4	4,55	Uomo
Reclutamento personale T.A.	1	20,00	4	80,00	5	5,68	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Presidente
Reclutamento per assegno di ricerca	3	75,00	1	25,00	4	4,55	Uomo
RECLUTAMENTO PERSONALE CEL	1	25,00	3	75,00	4	4,55	Uomo
Reclutamento per assegno di ricerca	2	50,00	2	50,00	4	4,55	Donna
Reclutamento per dottorato	3	25,00	9	75,00	12	13,64	Donna
Reclutamento per borse di ricerca	3	75,00	1	25,00	4	4,55	Donna
Reclutamento RTD B	1	33,33	2	66,67	3	3,41	Donna
Reclutamento RTD B	1	33,33	2	66,67	3	3,41	Donna
Reclutamento RTD B	1	33,33	2	66,67	3	3,41	Uomo
Reclutamento RTD A	1	33,33	2	66,67	3	3,41	Uomo
Reclutamento docente I fascia	1	33,33	2	66,67	3	3,41	Donna
Reclutamento ex art.6	2	66,67	1	33,33	3	3,41	Uomo
Reclutamento proroga RTD A	1	33,33	2	66,67	3	3,41	Donna
Reclutamento Proc. art. 24	2	66,67	1	33,33	3	3,41	Uomo
Reclutamento Proc. art.24	2	66,67	1	33,33	3	3,41	Donna
Totale personale	39		49		88		
Totale % sul personale complessivo	16,39		20,59		36,97		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Osservando la tabella relativa alla composizione di genere delle commissioni di concorso, emerge la sostanziale presenza di commissari di genere femminile nei concorsi per il *Reclutamento di Personale*

T.A. In particolare, la presenza femminile è più del doppio di quella maschile (su 5 concorsi, 15 unità sono rappresentate da donne e 6 unità da uomini). Considerando che la commissione di concorso è composta da 4 membri componenti, la presenza femminile rappresenta quasi sempre la metà o i tre quarti (3 componenti di genere femminile e 1 componente di genere maschile). Andando alle commissioni di concorso per gli *Assegni di Ricerca*, la situazione si ribalta: su 4 concorsi per il reclutamento di assegnisti di ricerca, la presenza di commissari di genere maschile è quasi il doppio di quella delle colleghe donne (11 per i primi; 6 per le seconde). Per quanto riguarda il reclutamento di RTD-B, è maggiore la presenza di personale di genere femminile. La Presidenza delle commissioni di concorso è equamente distribuita tra i due generi (**tab. 1.8**).

### 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 %
DOCENTI I FASCIA	€54,13	€49,82	€ -4,32	-8,67
DOCENTI II FASCIA	€34,03	€35,05	€ 1,02	2,90
RICERCATORE	€28,31	€26,12	€ -2,20	-8,41
Ricercatore Rtd B	€24,31	€24,34	€ 0,03	0,11
Ricercatore Rtd A	€18,41	€20,94	€ 2,53	12,09
Docenti di Lingua Italiana	€22,57	€24,49	€ 1,93	7,86
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI	€24,16	€23,80	€ -0,36	-1,50
Cat. EP	€27,26	€29,79	€ 2,53	8,50
Cat. D	€24,24	€23,41	€ -0,83	-3,55
Cat. C	€19,09	€19,13	€ 0,04	0,19
Cat. B	€17,01	€17,99	€ 0,98	5,45

Considerando il divario economico per il personale a tempo pieno collocato nei diversi livelli di inquadramento, emerge uno scarto positivo a favore del personale di genere femminile in corrispondenza dei: Docenti di II fascia; RTD-B, RTD-A, Docenti di Lingua Italiana; Categoria EP; Categoria C; Categoria B. Uno scarto negativo, che penalizza le donne, si registra invece in corrispondenza dei: Docenti di I fascia (8,7%); Ricercatori a Tempo Indeterminato (8,4%); in misura inferiore anche tra Collaboratori ed Esperti Linguistici e la Categoria D **(tab. 1.5)**.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo al benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: No

4.2 Nella sua organizzazione esistono Circoli d’ascolto organizzativo: Non so

Sportelli d’ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: Sì

---

Codici di condotta:	Sì
---------------------	----

---

Codici di comportamento:	Sì
--------------------------	----

---

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

Non sono state rilevate situazioni di discriminazione e/o mobbing.

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

---

Modalità di nomina del CUG:	In base alla normativa
-----------------------------	------------------------

---

Tipologia di atto:	Decreto Rettorale
--------------------	-------------------

---

Data:	07/04/2022
-------	------------

---

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

---

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

Dotazione euro:

€6650,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€1000,00

---

Interventi realizzati a costo zero:	Sì
-------------------------------------	----

---

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Partecipazione a incontro formativo sul tema "Gli strumenti legislativi, le risorse del PNRR verso la parità di genere e la missione n. 5, nello stimolo e sviluppo di buone prassi innovative e piani di welfare"
--	--

---

Esiste una sede fisica del cug?:	No
----------------------------------	----

---

Esiste una sede virtuale?:	Sì
----------------------------	----

---



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

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:  
4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:  
tecnici e esperti; studenti

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

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

- Bandi di selezione

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

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

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato



## Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle azioni di contrasto alla violenza di gener

- Organizzazione e direzione scientifica dell'incontro seminariale-formativo "Stereotipi di genere. Cosa sono e come ci influenzano" (17 ottobre 2023) in collaborazione con CUG, Associazione "Libera...mente Donna" e Associazione "Omphalos LGBTI+";

## diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

Aggiornamento costante pagina web del CUG di Ateneo e diffusione interna ed esterne delle attività e iniziative

## Campagna contro la violenza di genere

Organizzazione del contest fotografico #ENDGENDERSTEREOTYPES! destinato agli studenti. I tredici lavori migliori sono stati selezionati da una giuria e premiati con €500 ciascuno.

Organizzazione mostra fotografica delle foto vincitrici e premiazione pubblica

## diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

- Organizzazione di giornate di sensibilizzazione sulla tematica delle mestruazioni, con il coinvolgimento degli studenti e studentesse (dal 28 maggio al 31 maggio 2023);

## diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

Presentazione del libro di Paola Rudan "Donna. Storia e critica di un concetto polemico" (15 maggio 2023)

## Campagna contro la violenza di genere

- In occasione della Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, 25 novembre 2023, è stata organizzato un incontro di sensibilizzazione a cui hanno partecipato esponenti di tutta la comunità universitaria, due classi del Liceo Scientifico G.Galilei e con la collaborazione delle Associazioni "Libera...Mente Donna ets" e "Omphalos LGBTI+"

## diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

Organizzazione del concorso fotografico "Donna, vita e libertà. L' 8 marzo della Stranieri", per celebrare la ricorrenza dell'8 marzo 2023, invitando studenti, studentesse e dottorandi, a raccontare con una fotografia la femminilità in tutte le sue forme. Le fotografie sono state ispirate liberamente ai temi della Giornata internazionale della Donna, con i suoi simboli, i suoi colori, i suoi slogan, la sua storia di lotte e conquiste, ma anche di discriminazione e violenze (febbraio/marzo 2023)

## diffusione informazioni sui Servizi relativi alla violenza di genere

Prosecuzione dell'attività dello Sportello contro la violenza di genere e le discriminazioni determinate dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere;

## Campagna contro la violenza di genere



Diffusione del numero 1522 anti violenza e stalking (Campagna Dipartimento pari opportunità)

---

diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

Il edizione Premio di laurea "Monia Andreani" dedicato al tema della cura.

---

## Considerazioni conclusive

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

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

È in esame l'attivazione della procedura per il riconoscimento dell'identità alias per gli studenti in transizione di genere;

In via di definizione la collocazione di distributori di assorbenti nei bagni femminili;

In via di definizione l'apertura di un bagno no-gender (maggio 2024)

---

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