



Portale CUG

Relazione CUG

Università per Stranieri di Siena - 2025

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	Direttore generale (Legge 240/2010)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente a contratto (art.19 c.6 L.165/2001)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Organo di vertice	rettore	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	ELEVATA PROFESSIONALITA'	0	0		2	2	0	0	2	0	4
Personale non dirigente	Area dei funzionari	0	2	3	1	0	0	6	3	12	5
Personale non dirigente	AREA COLLABORATORI	0	4	5	3	2	3	5	11	13	
Personale non dirigente	A CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO	1	0	0	0	0	2	2	1	0	0
Personale non dirigente	01503 AREA OPERATORI	2	0	5	2	0	0	1	2	6	1
Personale non dirigente	PO - Professori Ordinari	0	0	0	5	3	0	0	0	6	6
Personale non dirigente	PA - Professori Associati	0	3	6	4	2	0	6	6	12	2
Personale non dirigente	RICERCATORI UNIVERSITARI	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
Personale non dirigente	Ricercatori Tempo Determinato	0	6	4	0	0	0	4	2	2	0
Personale non dirigente	categoria CEL - tempo indeterminato	1	2	2	4	3	0	4	8	9	6

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	categoria CEL - tempo determinato	0	1	0	0	0	1	4	1	0	1
Personale non dirigente	Docenti di Lingua Italiana	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2
Organo di vertice	componente cda	0	0	0	2	1	0	0	1	2	0
Organo di vertice	Componente Senato Accademico	0	0	1	2	0	0	0	1	4	1
Totale personale		4	18	26	27	14	6	32	39	66	31
Totale % sul personale complessivo		1,52	6,84	9,89	10,27	5,32	2,28	12,17	14,83	25,10	11,79

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	4	15	24	22	11	76	32,62	100,00	6	29	34	61	27	157	67,38	100,00
Totale	4	15	24	22	11	76			6	29	34	61	27	157		
Totale %	1,72	6,44	10,30	9,44	4,72	32,62			2,58	12,45	14,59	26,18	11,59	67,38		

(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⁾
AREA DEGLI OPERATORI	Laurea	4	44,44	5	55,56	9	4,74
Area degli operatori	Diploma di scuola superiore	5	83,33	1	16,67	6	3,16
AREA DEGLI OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	4	100,00	4	2,11
AREA COLLABORATORI	Laurea	7	23,33	23	76,67	30	15,79
AREA DEI COLLABORATORI	Diploma di scuola superiore	5	35,71	9	64,29	14	7,37

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
AREA DEI COLLABORATORI	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
Area dei funzionari	Laurea	6	30,00	14	70,00	20	10,53
Area dei funzionari	Diploma di scuola superiore	0	0,00	3	100,00	3	1,58
Area dei funzionari	Dottorato di ricerca	0	0,00	5	100,00	5	2,63
Area dei funzionari	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,53
Area delle elevate professionalità	Laurea	3	37,50	5	62,50	8	4,21
Area delle elevate professionalità	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,53
Area delle elevate professionalità	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,53
PO - Professori Ordinari	Dottorato di ricerca	5	38,46	8	61,54	13	6,84
PO - Professori Ordinari	Laurea	3	42,86	4	57,14	7	3,68
PA - Professori Associati	Dottorato di ricerca	7	28,00	18	72,00	25	13,16
PA - Professori Associati	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	1,05
Ricercatori Tempo Determinato	Dottorato di ricerca	2	50,00	2	50,00	4	2,11
Ricercatori Tempo Determinato	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
RICERCATORI UNIVERSITARI	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,53
RICERCATORI UNIVERSITARI	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	1,05
CAT CEL	Laurea	8	27,59	21	72,41	29	15,26
CAT CEL	Dottorato di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	1,58
DOCENTI DI LINGUA	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	1,05
Totale personale		59		131		190	
Totale % sul personale complessivo		22,18		49,25		71,43	

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

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

La presente sezione 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 della direttiva n. 2/2019 dall'Area del Personale dell'Ateneo e sono stati divisi per categoria in base a specifici parametri e in un'ottica di Bilancio di genere.

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

In termini numerici, analizzando la tabella "Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento" si evidenzia che nella composizione del personale dell'Ateneo, in tutti i ruoli e livelli di inquadramento, sia maggiore la presenza del genere femminile, che complessivamente ammonta al 66,17% (una percentuale analoga all'anno precedente, pari al 66,54%).

Con riferimento all'età, si registra una netta predominanza femminile nella fascia dai 51 ai 60 anni (in cui sono complessivamente presenti 66 donne a fronte di 27 uomini), e in quella compresa tra i 41 e 50 anni (che vede 39 unità di personale femminile e 26 di personale maschile). Anche nel personale di età tra i 31 e i 40 anni si registra un forte divario (con 32 unità di personale femminile e 18 di personale maschile), così come in quello di età superiore ai 60 anni (con 31 unità di personale femminile a fronte di 14 di personale maschile). Più equilibrato è invece il rapporto nella fascia di età inferiore ai 30 anni (con 6 unità di personale femminile e 4 di personale maschile).

In relazione alla numerosità all'interno dei diversi livelli di inquadramento, la componente femminile supera significativamente quella maschile nelle categorie dell'Area dei Collaboratori (32 dipendenti di genere femminile e 14 di genere maschile), dei CEL a tempo indeterminato (27 collaboratrici a fronte di 12 collaboratori), dei Professori Associati (26 Professoressa e 15 Professori) e dell'Area dei Funzionari (con 26 dipendenti di genere femminile e 6 di genere maschile). Nella categoria dei Professori Ordinari, si registrano complessivamente 12 Professoressa e 8 Professori. L'unica categoria di personale in cui la componente maschile supera quella femminile, è quella dei Ricercatori a tempo determinato (con un rapporto rispettivamente di 10 a 8).

Con riferimento all'età e livello di inquadramento, i collettivi più numerosi sono quelli composti dalle dipendenti tecnico-amministrative dell'Area dei Collaboratori dai 51 ai 60 anni (13 unità di personale di genere femminile) e da 41 ai 50 (11 unità), dalle dipendenti dell'Area dei Funzionari dai 51 ai 60 anni (12 unità di personale di genere femminile), oltre che dalle Professoressa Associate dai 51 ai 60 anni (12 docenti di genere femminile). Nella componente maschile, il gruppo più numeroso è quello dei Professori Associati di età compresa tra 41 e 50 anni (6 docenti, un dato esattamente analogo alla rispettiva compagine femminile), e dei Ricercatori a tempo determinato di età compresa tra 31 e 40 anni (6, a fronte di 4 Ricercatrici della medesima fascia di età).

Tra le figure apicali, si segnalano 2 donne nei ruoli di Direttrice Generale e di Dirigente a tempo determinato, mentre la compagine maschile delle figure apicali vede la presenza del Rettore. Negli Organi di vertice si registra una maggiore rappresentatività femminile all'interno del Senato Accademico, in cui sono presenti 6 donne e 3 uomini, mentre in Consiglio di Amministrazione siedono 3 donne e 3 uomini.

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

A seguito dell'entrata in vigore del nuovo C.C.N.L. del personale del comparto Istruzione e Ricerca (periodo 2019-2021) sottoscritto in data 18/01/2024, e del conseguente inquadramento professionale secondo il nuovo modello di classificazione con decorrenza 01/05/2024, tutto il personale dell'Ateneo è stato collocato nella fascia di permanenza nel profilo e livello inferiore a 3 anni.

Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio

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 dell'Area degli Operatori (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 dipendenti hanno un titolo di studio inferiore).

All'interno del personale tecnico-amministrativo dell'Area dei Collaboratori (per la quale è richiesto come livello di accesso il diploma di scuola secondaria di secondo grado), risultano 23 dipendenti di genere femminile in possesso di Laurea a fronte di 7 uomini (i/le restanti dipendenti hanno un titolo di studio inferiore).

All'interno del personale tecnico-amministrativo dell'Area dei Funzionari (per la quale è attualmente richiesto come livello di accesso il possesso della Laurea) sono presenti 5 dipendenti di genere femminile in possesso di Dottorato di ricerca (e 0 uomini) e 14 dipendenti laureate contro 6 laureati (i/le restanti dipendenti hanno un titolo di studio inferiore).

All'interno del personale tecnico-amministrativo delle Elevate Professionalità (per la quale è attualmente richiesto come livello di accesso il possesso della Laurea) è presente 1 dipendente di genere femminile in possesso Dottorato di ricerca (e 0 uomini) e 5 dipendenti laureate a fronte di 3 laureati (i/le restanti dipendenti hanno un titolo di studio inferiore).

Nell'ambito del corpo docente, si segnala che tra i Professori Ordinari sono 8 le Professoressse ad avere un Dottorato di ricerca, contro 5 colleghi di genere maschile.

Tra i Professori Associati, 18 Professoressse hanno un Dottorato di ricerca a fronte di 7 Professori.

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	0	0	0	0	0	0,00	--	1	1	0	0	0	2	100,00	1,27
Part Time ≤50%	1	2	0	0	0	3	33,33	3,95	0	4	1	1	0	6	66,67	3,80
Tempo Pieno	3	13	24	22	11	73	32,74	96,05	5	25	33	60	27	150	67,26	94,94
Totale	4	15	24	22	11	76			6	30	34	61	27	158		
Totale %	1,71	6,41	10,26	9,40	4,70	32,48			2,56	12,82	14,53	26,07	11,54	67,52		

⁽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%	1	0	0	0	0	1	16,67	4,55	0	4	1	0	0	5	83,33	9,80
PT VERTICALE SETTIMANALE 83,33	0	1	0	0	0	1	50,00	4,55	0	0	0	1	0	1	50,00	1,96

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 ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	1	0	2	100,00	3,92
PT VERTICALE SETTIMANALE 50%	0	1	0	0	1	2	66,67	9,09	0	1	0	0	0	1	33,33	1,96
PT VERTICALE SETTIMANALE 30%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	1	1	0	0	1	3	100,00	5,88
LAVORO AGILE	1	1	8	5	3	18	31,58	81,82	1	8	5	19	6	39	68,42	76,47
Totale	2	3	8	5	4	22			2	15	6	21	7	51		
Totale %	2,74	4,11	10,96	6,85	5,48	30,14			2,74	20,55	8,22	28,77	9,59	69,86		

⁽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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Rispetto ai dati relativi all'anno 2023 si registra una diminuzione nella percentuale di personale con part time verticale settimanale al 75%, maggiormente evidente nella componente maschile. Si registra una lieve diminuzione nella percentuale di personale che usufruisce del part time settimanale anche nelle altre tipologie di part time verticale e orizzontale, fatta eccezione per il part time verticale settimanale all'83,33%, dove si registra un lieve aumento percentuale.

Comparando i dati della tabella "Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età" con quelli dell'anno 2023, il dato che emerge è quello relativo alla fruizione dello smart-working, che ha subito un incremento percentuale sia nella componente femminile che, in maggior misura, in quella maschile.

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	2	18,18	9	81,82	11	40,74
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	6	100,00	6	22,22
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	3	30,00	7	70,00	10	37,04
Totale permessi	5	18,52	22	81,48	27	

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

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

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

Analizzando i dati forniti si evidenzia che il personale di genere femminile usufruisce dei congedi parentali e permessi L. 104/1992 in una percentuale quadrupla 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?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

<https://www.unistrasi.it/public/articoli/561/Files/PAP2024%20DEF.pdf>
<https://www.unistrasi.it/public/articoli/561/Files/PAP2024%20DEF.pdf>

- Modifica del Questionario sul Benessere organizzativo per pta e cel
- Modifica del Questionario sul Benessere organizzativo per docenti e ricercatori
- Introduzione Questionario su Molestie e Discriminazioni per gli studenti.
- Azioni connesse al Questionario su Molestie e Discriminazioni: *Bada a come parli! Il razzismo linguistico tra italiano e dialetti* è il titolo della conferenza a cura del Cug che la docente Rosalba Nodari (Acquisizione e didattica della lingua / Università di Siena) ha tenuto a Unistrasi il 24 ottobre 2024 (ore 16.15-18.00, aula 8). Questa conferenza ha preso spunto dalle riflessioni degli studenti Unistrasi emerse dal Questionario sulle molestie, ideato dal Cug e dalla Consigliera di fiducia e distribuito tra marzo e aprile del 2024. Secondo gli studi sul razzismo linguistico, le inflessioni regionali italiane sottoposte a rilievi, censure, forme di comicità umilianti sono in misura nettamente prevalente quelle di area meridionale, ad opera di parlanti del Nord e Centro Italia. Queste forme di razzismo linguistico investono anche la vita degli studenti meridionali in formazione nelle Università e città centro-settentrionali.
- Azioni connesse al Questionario su Molestie e Discriminazioni: contenuto specifico della Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne. Mercoledì 27 novembre 2024, alle 17.30, si è tenuto in Aula magna Virginia Woolf - a cura del Cug Unistrasi e con introduzione del rettore Tomaso Montanari - un evento interattivo tra musica immagine e parole. L'evento si intitola *Questa rossa storia* ed è stato gestito dal trio transmediale *grasso sonno viola*. *Questa rossa storia* nasce dall'idea del Cug Unistrasi di dare voce a student3 e dottorand3 attraverso un google form, nel quale raccontare una propria o un'altrui storia di violenza o di molestia subite oppure nel quale riportare un brano narrativo o una poesia. I testi raccolti dal google form saranno

poi performati liberamente il 27 novembre da *grosso sonno viola*, in un atto collettivo di parole azioni e musiche trasformativi.

- Estensione del servizio di counseling psicologico, già fornito agli studenti, al personale TA e ai CEL
- Organizzazione della “Giornata internazionale della donna” attraverso spese per convegni/conferenze.
- Organizzazione della “Giornata internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne”, attraverso spese per convegni/conferenze.
- Organizzazione della Giornata contro l’omolesbotransbifobia (17 maggio).
- Istituzione di un fondo potenziale di € 300,00 per la Giornata contro l’omolesbotransbifobia (17 maggio), per promuovere lectio magistralis o keynote speech, conferenze o eventi tenuti nell’Ateneo e connessi a tale tema. Se non potranno coincidere con la giornata in questione, le lectio magistralis, keynote o conferenze potranno essere registrate e caricate sul sito di Ateneo, con supporto e promozione da parte dei social di Ateneo.
- Tirocinio di formazione per il personale tecnico amministrativo, nell’ambito del ciclo di seminari del Cug *La cornice del discorso. Questioni di Genere, disuguaglianze e differenze nel mondo multiculturale* (4 ore). Giovedì 23 maggio 2024, dalle 9.30 alle 13.30 (Università per Stranieri di Siena/Aula magna Virginia Woolf), si è tenuto a Unistrasi un corso di formazione su discriminazioni e Pari Opportunità (*L’ordine dei discorsi: parole e azioni per non discriminare*), pensato per tutto il Personale Tecnico-Amministrativo di Unistrasi, e come tale inserito nel Piano di Formazione 2024-2025-2026. La docente del corso è stata la Dott.ssa Eleonora Pinzuti, esperta in formazione negli enti e nelle imprese, dalla prospettiva delle discriminazioni e delle Pari Opportunità.
- Partecipazione del Dott. Garofalo, componente del Cug per il Pta, al convegno annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane (Università di Cagliari, 5-6 dicembre 2024)
- Rafforzamento del laboratorio online UnistrasiGenderLab *Le parole per dirlo*, patrocinato dal CUG e co-gestito dalla Presidente del Cug.
- Seminario tenuto il 9 dicembre 2024 (ore 18, online nell’ambito del ciclo UnistrasiGenderLab) da Nicoletta Vettori, professoressa di Diritto amministrativo e consigliera di fiducia Unistrasi e da Tiziana de Rogatis, presidente del Cug (*Genere, gerarchie e riconoscimenti nella comunità accademica. Riflessioni sul Codice etico di Unistrasi attraverso le storie delle donne*). Oggetto del seminario sono state parole-chiave e formule-chiave connesse al nuovo Codice etico e Codice di Comportamento, come “abuso di potere”, “abuso di posizione” e “appropriazione della ricerca”
- presentazione del kit didattico multimediale *Stereotipi di genere. Smontiamoli in classe* (a cura di Federico Micali e Serena Mannelli/realizzato con Bando UE CERV-Citizens, Equality, Rights and Values Programme) tenutasi l’8 maggio 2024 insieme al rettore Tomaso Montanari e alla delegata Marianna Marrucci.

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	56	0	79	36	0	171	50,15	24,50		0	46	91	33	170	49,85	7,49

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 C	16	83	128	43	16	286	19,40	40,97	74	120	435	538	21	1188	80,60	52,33
Aggiornamento professionale Categoria D	0	0	79	54	0	133	13,37	19,05	0	10	279	418	155	862	86,63	37,97
Aggiornamento professionale categoria Ep	0	0	0	63	45	108	68,35	15,47	0	0	10	0	40	50	31,65	2,20
Totale ore	72	83	286	196	61	698			74	130	770	1047	249	2270		
Totale ore %	2,43	2,80	9,64	6,60	2,06	23,52			2,49	4,38	25,94	35,28	8,39	76,48		

⁽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 è una ricognizione integrata di sistema, prodotta dalla convergenza di iniziative espresse simultaneamente dalla base e dal vertice della comunità Unistrasi. Questa ricognizione integrata è stata dedotta dalla analisi e dalla sinergia di quattro documenti qui di seguito allegati: il Piano Strategico 2022-2024, il Codice Etico e Codice di Comportamento, il Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan (GEP) 2022-2024 dell'Università per Stranieri di Siena, il Piano triennale di Azioni Positive (PAP) 2021-2023 dell'Università per Stranieri di Siena.

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⁾	
Letterature e Culture Inglese e Anglo-americana	1	33,33	2	66,67	3	2,05	Donna
Procedura di valutazione comparativa per la copertura di n. 1 posto di Professore di ruolo di prima fascia di cui all'art. 18 - comma 1 - della Legge 30 dicembre 2010 n. 240	1	33,33	2	66,67	3	2,05	Donna
Procedura di valutazione comparativa per la copertura di n. 1 posto di Professore di ruolo di prima fascia di cui all'art. 18 - comma 1 - della Legge 30 dicembre 2010 n. 240	2	66,67	1	33,33	3	2,05	Donna
Procedura di valutazione per la chiamata nel ruolo dei/delle professori/esse di seconda fascia	2	66,67	1	33,33	3	2,05	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Procedura di valutazione per la chiamata nel ruolo dei/delle professori/esse di seconda fascia	1	33,33	2	66,67	3	2,05	Donna
Procedura di valutazione per la chiamata nel ruolo dei/delle professori/esse di seconda fascia	1	33,33	2	66,67	3	2,05	Donna
Procedura di valutazione per la chiamata nel ruolo dei/delle professori/esse di seconda fascia	1	33,33	2	66,67	3	2,05	Donna
Procedura di valutazione per la chiamata nel ruolo dei/delle professori/esse di seconda fascia	2	66,67	1	33,33	3	2,05	Donna
Procedura di valutazione per la chiamata nel ruolo dei/delle professori/esse di seconda fascia	1	33,33	2	66,67	3	2,05	Donna
Procedura di valutazione per la chiamata nel ruolo dei/delle professori/esse di seconda fascia	1	33,33	2	66,67	3	2,05	Uomo
Procedura di valutazione per la chiamata nel ruolo dei/delle professori/esse di seconda fascia	1	33,33	2	66,67	3	2,05	Donna
Procedura di valutazione per la chiamata nel ruolo dei/delle professori/esse di seconda fascia	2	66,67	1	33,33	3	2,05	Uomo
Procedura di valutazione per la chiamata nel ruolo dei/delle professori/esse di seconda fascia	1	33,33	2	66,67	3	2,05	Uomo
Procedura di valutazione per la chiamata nel ruolo dei/delle professori/esse di seconda fascia	2	66,67	1	33,33	3	2,05	Uomo
Procedura di valutazione per la chiamata nel ruolo dei/delle professori/esse di seconda fascia	2	66,67	1	33,33	3	2,05	Uomo
Procedura di valutazione per la chiamata nel ruolo dei/delle professori/esse di seconda fascia	2	66,67	1	33,33	3	2,05	Uomo
Procedura di valutazione comparativa di n. 1 posto di Ricercatore a tempo determinato	1	33,33	2	66,67	3	2,05	Donna
Procedura di valutazione comparativa per n. 1 posto di Ricercatore a tempo determinato in Tenure-Track (RTT)	1	33,33	2	66,67	3	2,05	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Procedura di valutazione comparativa per n. 1 posto di Ricercatore a tempo determinato in Tenure-Track (RTT)	1	33,33	2	66,67	3	2,05	Donna
Procedura di valutazione comparativa per n. 1 posto di Ricercatore a tempo determinato in Tenure-Track (RTT)	2	66,67	1	33,33	3	2,05	Uomo
Procedura di valutazione comparativa per titoli e colloquio CEL	2	66,67	1	33,33	3	2,05	Donna
procedura di valutazione comparativa per titoli e colloquio	1	33,33	2	66,67	3	2,05	Donna
Procedura di valutazione comparativa per titoli e colloquio CEL	1	33,33	2	66,67	3	2,05	Donna
Procedura di valutazione comparativa per il reclutamento di n. 1 Research Fellow	1	33,33	2	66,67	3	2,05	Donna
Procedura di valutazione comparativa per titoli e colloquio per il conferimento di n. 1 assegno di ricerca di tipo b	1	33,33	2	66,67	3	2,05	Uomo
Procedura di valutazione comparativa per titoli e colloquio per il conferimento di n. 1 assegno di ricerca di tipo b	2	66,67	1	33,33	3	2,05	Uomo
Procedura di valutazione comparativa per titoli e colloquio per il conferimento di n. 2 assegni di ricerca annuali	1	33,33	2	66,67	3	2,05	Donna
Procedura di valutazione comparativa per titoli e colloquio per il conferimento di n. 1 assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	2,05	Donna
Procedura di valutazione comparativa per titoli e colloquio per il conferimento di n. 2 assegni di ricerca annuali	1	33,33	2	66,67	3	2,05	Donna
Procedura di valutazione comparativa per titoli e colloquio per il conferimento di n. 3 Assegni di Ricerca biennali	2	66,67	1	33,33	3	2,05	Donna
Procedura di valutazione comparativa per titoli e colloquio per il conferimento di n. 3 Assegni di Ricerca biennali	1	33,33	2	66,67	3	2,05	Donna
Procedura di valutazione comparativa per titoli e colloquio per il conferimento di n. 1 assegno di ricerca biennale	1	33,33	2	66,67	3	2,05	Donna
Procedura di valutazione comparativa per titoli e colloquio per il conferimento di n. 1 assegno di ricerca annuale	1	33,33	2	66,67	3	2,05	Uomo
Procedura di valutazione comparativa per titoli e colloquio per il conferimento di n. 1 assegno di ricerca annuale	1	33,33	2	66,67	3	2,05	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Procedura di valutazione comparativa per titoli e colloquio per il conferimento di n. 1 assegno di ricerca annuale	2	66,67	1	33,33	3	2,05	Donna
Procedura di valutazione comparativa per titoli e colloquio per il conferimento di n. 1 assegno di ricerca annuale	1	33,33	2	66,67	3	2,05	Donna
Procedura di valutazione comparativa per titoli e colloquio per il conferimento di n. 1 assegno di ricerca annuale	2	66,67	1	33,33	3	2,05	Uomo
Procedura di valutazione comparativa per titoli e colloquio per il conferimento di n. 1 assegno di ricerca annuale	1	33,33	2	66,67	3	2,05	Uomo
Procedura di valutazione comparativa per titoli e colloquio per il conferimento di n. 1 assegno di ricerca annuale	2	66,67	1	33,33	3	2,05	Uomo
Procedura di valutazione comparativa per titoli e colloquio per il conferimento di n. 1 assegno di ricerca annuale	2	66,67	1	33,33	3	2,05	Uomo
Procedura di valutazione comparativa per titoli e colloquio per il conferimento di n. 1 Assegno di Ricerca	2	66,67	1	33,33	3	2,05	Uomo
Procedura di valutazione comparativa per titoli e colloquio per il conferimento di n. 1 Assegno di Ricerca	2	66,67	1	33,33	3	2,05	Uomo
Procedura di valutazione comparativa per titoli e colloquio per il conferimento di n. 1 Assegno di Ricerca	1	33,33	2	66,67	3	2,05	Donna
Selezione per assunzione n. 1 unità di personale EP per la Didattica Ricerca e Terza Missione	1	33,33	2	66,67	3	2,05	Uomo
Selezione per assunzione n. 1 unità di personale EP per i processi collegati all'acquisizione di lavori e alla fornitura di beni e servizi dell'Ateneo a norma del Codice dei contratti pubblici	2	66,67	1	33,33	3	2,05	Uomo
Selezione di personale Area Collaboratoria tempo determinato	1	33,33	2	66,67	3	2,05	Donna
selezione per il conferimento di un incarico di funzioni dirigenziali a tempo determinato per la responsabilità delle strutture di Ateneo afferenti all'Amministrazione centrale dell'Università per Stranieri di Siena	1	50,00	1	50,00	2	1,37	Donna

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 un dirigente di seconda fascia a cui attribuire l'incarico di Responsabile dell'Area Assicurazione Qualità	1	33,33	2	66,67	3	2,05	Uomo
Totale personale	69		77		146		
Totale % sul personale complessivo	25,94		28,95		54,89		

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

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

L'analisi dei dati relativi alla composizione delle commissioni di concorso riflette, nel suo complesso, e coerentemente con quanto emerso nelle rilevazioni degli scorsi anni, una situazione di sostanziale rispetto della parità di genere. Su un totale di 146 componenti di Commissioni concorsuali, si registra una lieve prevalenza della presenza di donne (77 donne vs 69 uomini), che rimane coerente anche osservando il dato suddiviso per commissioni relative al personale tecnico-amministrativo (8 donne vs 6 uomini) e commissioni relative alle procedure inerenti al settore della ricerca-docenza incluso il personale CEL (69 donne vs 63 uomini). Parimenti, per quanto riguarda la presidenza delle commissioni, il dato riflette una lieve preponderanza del genere femminile: su un totale di 50 Commissioni, 29 sono state, infatti, presiedute da donne. Il dato è più evidente nel settore della ricerca-docenza, incluso il personale CEL, per cui a fronte di un totale di 45 Commissioni, 27 hanno avuto una donna come Presidente. Il dato può dirsi coerente anche rispetto alle commissioni di concorso per il personale tecnico-amministrativo, nonostante il modesto numero di procedure attivate durante l'anno 2024.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive 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 %
01503 AREA OPERATORI	€23479,30	€23579,90	€ 100,60	0,43
AREA COLLABORATORI	€22950,50	€23407,80	€ 457,30	1,95
Area dei funzionari	€24943,20	€27196,00	€ 2252,80	8,28
Area delle elevate professionalità	€36814,50	€36086,30	€ -728,20	-2,02
A CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO	€14813,60	€9341,79	€ -5471,81	-58,57
PO - Professori Ordinari	€80580,80	€79164,80	€ -1416,00	-1,79
PROFESSORI ASSOCIATI	€36569,60	€46660,00	€ 10090,40	21,63
RICERCATORI UNIVERSITARI	€52133,20	€45077,40	€ -7055,80	-15,65
Ricercatori Tempo Determinato	€29278,10	€30506,80	€ 1228,70	4,03
Docenti di Lingua Italiana	€0,00	€32351,40	€ 32351,40	100,00

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
categoria CEL - tempo indeterminato	€28021,20	€29708,30	€ 1687,10	5,68
categoria CEL - tempo determinato	€11875,50	€15065,90	€ 3190,40	21,18

La differenza retributiva netta media di genere misurata in punti percentuali risulta coerente con quanto emerso nelle rilevazioni degli anni scorsi ed evidenzia, nel suo complesso, la prevalenza di personale di genere femminile dell'Ateneo. Per le aree professionali del personale tecnico-amministrativo, il dato evidenzia la tendenza dell'aumento percentuale della retribuzione netta media delle donne all'aumentare della professionalità e del ruolo. Per la componente del personale CEL, si evidenzia il fatto che la maggior parte dei contratti a tempo determinato siano stati stipulati con donne, dato peraltro coerente con la situazione di lieve preponderanza del genere femminile anche nei contratti (e di conseguenza nella retribuzione) del personale CEL a tempo indeterminato. Per il personale docente, a fronte di una lieve inflessione delle retribuzioni per i professori ordinari (uomini) rispetto alle colleghe professoressa (donne), quest'ultime registrano un incremento stipendiale netto medio per il ruolo di professoressa associate. Per i ricercatori, invece, a fronte di una sostanziale parità retributiva per i contratti a tempo determinato (RTDA, RTDB e RTT), si registra una lieve inflessione a favore degli uomini nei ricercatori a tempo indeterminato (RU), dovuto all'effettiva prevalenza in servizio nel suddetto ruolo di uomini (2 uomini vs 1 donna).

Sezione 4 - Benessere personale

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

Insieme alla Consigliera di fiducia, il Cug ha avviato un processo di trasformazione della struttura complessiva del Questionario sul benessere 2024 per il personale docente, ricercatore e docenti di lingua e del Questionario sul Benessere per pta e Cel. Le modifiche hanno comportato nuove domande come la 3 sul Codice etico e di comportamento, e le domande da 5 a 17 su mobbing, stalking, molestia sessuale, molestia morale, intreccio di molestia morale o sessuale con mobbing e intreccio di molestia morale o sessuale con stalking. Viene segnalata anche l'inserzione di uno spazio libero di commento dopo queste e altre tipologie di domande, con la segnalazione di rivolgersi alla Consigliera di fiducia in caso di necessità. Si fa presente inoltre che queste e altre tipologie di domande sono state suddivise per genere e che tra le specificazioni di genere è stato inserito anche il non binario. In sede di analisi dei risultati, la presidente del Cug ha sottolineato inoltre che l'obiettivo generale del questionario è sia monitorare le eventuali emergenze sia introdurre una consapevolezza riguardo a diverse questioni: per esempio, la necessità di leggere attentamente il Codice etico e di comportamento oppure la capacità di distinguere tra parole chiave della alternativa tra malessere e benessere (come appunto mobbing, stalking, molestia sessuale, molestia morale, intreccio di molestia morale o sessuale con mobbing e intreccio di molestia morale o sessuale con stalking). Dall'insieme del monitoraggio e della consapevolezza dovrebbe emergere la costruzione di un presidio politico comunitario su queste emergenze, che allo stato attuale non presentano dati corposi per l'Ateneo ma rimandano a segnalazioni in ogni caso sempre significative anche se in numeri molto ridotti. Si sottolinea inoltre che dalla domanda 20 in poi diversi esiti quantitativi di entrambi i questionari rinviano ad un quadro di stress lavoro-correlato piuttosto evidente e connesso alle grandi trasformazioni avviate dall'Ateneo, al conseguente impiego di energie a tutti i livelli e al lavoro preparatorio per la visita ministeriale prevista tra il 26 e il 30 maggio 2025. Su questo piano, il Cug suggerisce di estendere

al personale docente ma su base volontaria l'organizzazione di corsi di formazione che lavorino per supportare lo stress lavoro-correlato attraverso una migliore gestione del team building.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (da ora in poi CUG) dell'Università per Stranieri di Siena, che ha elaborato il *Piano di Azioni Positive 2021-2023*, è stato costituito con Decreto rettorale n. 233 del 3 luglio 2018 per il quadriennio 4/7/2018 - 3/7/2022 ed è stato rinnovato con DR n. 526 del 20 ottobre 2022 e DR n. 613 del 14 dicembre 2022

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

il Cug ha deciso di organizzare di corsi di formazione che lavorino per supportare lo stress lavoro-correlato attraverso una migliore gestione del team building e delle relazioni interpersonali all'interno dell'Ateneo.

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

Allo stato attuale, i questionari sul Benessere e il Questionario su molestie e discriminazioni per gli studenti non rilevano dati corposi su discriminazione e mobbing. Tuttavia qualunque segnalazione è stata considerata come significativa, anche se espressa in numeri percentuali molto ridotti. Le modifiche del Questionario benessere e l'introduzione del Questionario su molestie e discriminazioni per gli studenti consentono sia di monitorare le eventuali emergenze sia introdurre una consapevolezza riguardo a diverse questioni: per esempio, la necessità di leggere attentamente il Codice etico e di comportamento oppure la capacità di distinguere tra parole chiave della alternativa tra malessere e benessere (come appunto mobbing, stalking, molestia sessuale, molestia morale, intreccio di molestia morale o sessuale con mobbing e intreccio di molestia morale o sessuale con stalking). Dall'insieme del monitoraggio e della consapevolezza dovrebbe emergere la costruzione di un presidio politico comunitario su queste emergenze.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

(3) Promozione delle pari opportunità e contrasto alle violenze di genere e violenza

Al fine di realizzare gli obiettivi di pari opportunità, anche in attuazione del Piano Strategico di Ateneo per il triennio 2022-2024, ed in particolare dell'obiettivo n. 6 recante il contrasto ad ogni tipo di molestia o abuso e valorizzazione delle

differenze, l'Ateneo ha implementato una politica ben ponderata di azioni positive e di costruzione di garanzie e tutele, attraverso innanzitutto l'introduzione nello Statuto della figura del/la Consigliere/a di fiducia (per la quale è stata nominata, dopo apposita selezione, la Prof.ssa Avv.ta Nicoletta Vettori), che, in stretto raccordo con il CUG per le tematiche di rispettiva competenza, ha condotto, tra le altre, ad una ragionata revisione del Questionario annuale sul benessere organizzativo rivolto a personale tecnico-amministrativo e cel e personale docente. Nei suddetti questionari sono attenzionati, in apposite domande, elementi strettamente correlati al raggiungimento del benessere organizzativo mediante indicatori di performance (es. percezione del disagio lavorativo, opportunità e congruenza del sistema di comunicazione interna, sviluppo professionale, conoscibilità e condivisione degli obiettivi strategici ed operativi di Ateneo, conciliazione dei tempi vita-lavoro, etc.). Il CUG ha, inoltre, provveduto all'elaborazione per il triennio 2024-2026 del Piano triennale di azioni positive (PAP), facente parte integrante e sostanziale del PIAO, quale spazio mirato di analisi, individuazione di obiettivi, monitoraggio degli stessi e introduzione di misure che intervengano a più livelli non solo nella rimozione di possibili discriminazioni tra e nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori, ma anche, ad un livello più profondo, nel migliorare e qualificare il benessere lavorativo e l'effettivo raggiungimento e mantenimento delle pari opportunità. Obiettivi, questi ultimi, perseguiti anche mediante lo strumento del Piano di uguaglianza di genere (GEP), adottato per il triennio 2022-2024, anch'esso facente parte integrante e sostanziale del PIAO, nel quale - per quanto strettamente di interesse in questa sede - le Aree 2 e 3 prevedevano una serie di azioni ed interventi volti all'effettivo raggiungimento dell'equilibrio di genere (e, dunque, della piena realizzazione del principio delle pari opportunità all'accesso) nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali di Ateneo, oltretutto, nelle procedure concorsuali per l'accesso e l'avanzamento di carriera. Tra gli altri documenti strategico-programmatici di Ateneo nei quali è declinata l'attenzione per il raggiungimento degli obiettivi di parità di genere e di pari opportunità è utile ricordare sia il paragrafo 9 delle Politiche di Qualità dell'Università per Stranieri di Siena, per il quale l'Ateneo si impegna a garantire un ambiente improntato al benessere della persona e a garantire servizi di supporto psicologico a studenti e studentesse e al personale TA, nonché, attraverso il Comitato Unico di Garanzia e la figura del/la Consigliere/a di Fiducia, ad espletare le funzioni di presidi di tutela per tutto il personale, sia il paragrafo 3 del Sistema di Assicurazione della Qualità dell'Università per Stranieri di Siena, il quale espressamente riconosce al CUG il ruolo di soggetto attivo nell'attuazione delle politiche di cui sopra e, pertanto, veicolo ed indicatore di performance organizzativa di Ateneo proprio in relazione al già citato obiettivo n. 6 del PSA 2022-2024. Gli obiettivi di pari opportunità sono, infine, seppur indirettamente e nella più ampia accezione di pari opportunità all'accesso (sopra richiamata), anche inseriti nel processo di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale di Ateneo, così come dettagliatamente previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) per l'anno 2024, aggiornato con cadenza annuale, ed allegato funzionalmente al PIAO, nella parte in cui lo stesso, nel prevedere per le fasi di misurazione e di successiva valutazione dei target standardizzati per obiettivi e per risultati, non opera alcuna discriminazione e differenziazione in senso formale all'opportunità di accedere al sistema premiale. La realizzazione sul piano sostanziale è, altresì, garantita, mediante l'implementazione e l'efficace attuazione di strumenti di conciliazione vita-lavoro (part time temporaneo di tipo misto-verticale, lavoro agile, utilizzo del tempo solidale, etc.), atti ad eliminare sul piano operativo eventuali ostacoli alla piena parità (non più soltanto di accesso ma) di raggiungimento dei medesimi obiettivi.

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: Decreto rettorale n. 529

Data: 20/10/2022

Organo sottoscrittore: Rettore

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

Dotazione euro:

€6300,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€1200,00

Interventi realizzati a costo zero: **Sì**

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/1/87/561/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:

5

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

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Figure professionali esperte

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

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

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- 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

Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

Modifica del Questionario sul Benessere organizzativo per pta e cel

Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

Modifica del Questionario sul Benessere organizzativo per docenti e ricercatori

Azioni positive per prevenire situazioni di discriminazione e violenza sulle donne

Introduzione Questionario su Molestie e Discriminazioni per gli studenti

Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing

Modifica Questionario benessere

Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing

Corso di formazione su discriminazioni e Pari Opportunità (*L'ordine dei discorsi: parole e azioni per non discriminare*), per il Personale Tecnico-Amministrativo di Unistrasi (4 ore) tenuto dalla Dott.ssa Eleonora Pinzuti giovedì 23 maggio 2024, dalle 9.30 alle 13.30 (Università per Stranieri di Siena/Aula magna Virginia Woolf)

Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing

Seminario tenuto il 9 dicembre 2024 (ore 18, online nell'ambito del ciclo UnistrasiGenderLab) da Nicoletta Vettori, professoressa di Diritto amministrativo e consigliera di fiducia Unistrasi e da Tiziana de Rogatis, presidente del Cug (*Genere, gerarchie e riconoscimenti nella comunità accademica. Riflessioni sul Codice etico di Unistrasi attraverso le storie delle donne*).

Azioni positive

Specifiche azioni pragmatiche sono state prese per perfezionare il funzionamento della Carriera Alias, come indicato negli spazi liberi di commento del Questionario su molestie e discriminazioni distribuito tra gli studenti. In particolare specifici interventi sono stati fatti riguardo la verifica della identità all'esame (cfr. verbale del Disu dell' 8 maggio 2024).

Adozione linguaggio inclusivo, adozione carta del tempo del lavoro manageriale, sezione CUG su adm.gov.it

adeguamento dello Statuto di Ateneo alle norme sul linguaggio inclusivo

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

estensione al Pta del servizio di counseling psicologico

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

modifica del Questionario benessere

Azioni positive per prevenire situazioni di discriminazione e violenza sulle donne

Distribuzione tra studentesse e studenti e dottorande e dottorandi di un google form anonimo, nel quale raccontare una propria o un'altrui storia di violenza o di molestia subite oppure nel quale riportare un brano narrativo o una poesia. I testi raccolti dal google form sono stati poi performati il 27 novembre 2022 (per la giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro la donna) dal collettivo transmediale *grosso sonno viola*.

Azioni positive

Creazione di un calendario civile del Cug, pensato per promuovere la "Giornata internazionale della donna" (8 marzo), la "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne" (25 novembre) e la Giornata internazionale contro l'omolesbotransbifobia (17 maggio) attraverso un progetto culturale e pragmatico complessivo.

Frequenzazione e promozione di corsi di formazione per i membri del CUG e per tutto il personale

Partecipazione del Dott. Emanuele Garofalo, componente del Cug per il Pta, al convegno annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane (Università di Cagliari, 5-6 dicembre 2024)

Azioni positive

Rafforzamento del laboratorio online UnistrasiGenderLab Le parole per dirlo, patrocinato dal CUG e co-gestito dalla Presidente del Cug.

Azioni positive

Bada a come parli! Il razzismo linguistico tra italiano e dialetti è il titolo della conferenza a cura del Cug che la docente Rosalba Nodari (Acquisizione e didattica della lingua / Università di Siena) ha tenuto a Unistrasi il 24 ottobre 2024 (ore 16.15-18.00, aula 8). Questa conferenza ha preso spunto dalle riflessioni degli studenti Unistrasi emerse dal Questionario sulle molestie, ideato dal Cug e dalla Consigliera di fiducia e distribuito tra marzo e aprile del 2024

Azioni positive

Presentazione del kit didattico multimediale *Stereotipi di genere. Smontiamoli in classe* (a cura di Federico Micali e Serena Mannelli/realizzato con Bando UE CERV-Citizens, Equality, Rights and Values Programme) tenutasi l'8 maggio 2024 insieme al rettore Tomaso Montanari e alla delegata Marianna Marrucci.

Contributo alla stesura del GEP

Il Cug ha supportato e approvato la redazione del nuovo GEP 2025-2027, che è stato formulato da un specifico Gruppo di lavoro di cui hanno fatto parte due dei suoi componenti: la presidente Tiziana de Rogatis (in qualità di presidente del Gruppo di lavoro GEP) e la Dott.ssa Elisabetta Carli (in qualità di componente del Gruppo di lavoro GEP). La Dott.ssa Eleonora Rossi, che supporta il CUG come referente della Segreteria Generale, è stata a sua volta componente del Gruppo di lavoro GEP.

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 2024 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. Le donne hanno tendenzialmente, in ciascun livello di inquadramento, un titolo di studio superiore rispetto agli uomini. L'analisi complessiva dei dati relativi al personale all'interno delle commissioni di concorso evidenzia una soddisfacente parità di genere. Un dato analogo si riscontra riguardo la presidenza delle commissioni concorsuali. Anche per quanto riguarda le differenze retributive, si registra un dato tendenzialmente positivo.

Analizzando i dati forniti si evidenzia che il personale di genere femminile usufruisce dei congedi parentali e permessi L. 104/1992 in una percentuale quadrupla rispetto a quella del personale di genere maschile. L'auspicio del CUG è che tale disequilibrio possa essere corretto, dal momento che rinvia a una evidente asimmetria del carico del lavoro di cura.

Rispetto ai dati relativi all'anno 2023 si registra una ulteriore diminuzione del numero totale di personale con part time, superiore al 75%.

Comparando i dati della tabella “Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età” con quelli dell’anno 2023, il dato che emerge in relazione allo o smart-working, è un incremento percentuale sia nella componente femminile sia, in maggior misura, in quella maschile.

Per quanto riguarda le linee di indirizzo, oltre a disporre del Codice Etico e di Comportamento, l’Ateneo si avvale anche dal 1° settembre 2023 della assistenza e consulenza di una Consigliera di fiducia nella persona della prof.ssa Nicoletta Vettori, Avvocata e docente di Diritto Amministrativo dell’Università degli Studi di Siena. La Consigliera di fiducia ricopre 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. La Consigliera di fiducia ha collaborato inoltre attivamente con il CUG e con la sua presidente per la riformulazione dei Questionari sul Benessere, per l’introduzione dei Questionari su molestie e discriminazioni e per una serie di Azioni positive connesse a tali indagini.

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), una prorettrice al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione (di nuovo la 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.

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 e Codice di comportamento 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 indagini tese a promuovere il benessere organizzativo e la prevenzione del disagio lavorativo, il CUG ha inoltre introdotto una serie di complesse modifiche del Questionario annuale 2024 per il monitoraggio del Benessere Organizzativo del personale.

Per quanto riguarda le indagini tese a prevenire molestie e discriminazioni, il CUG ha introdotto una serie di complesse modifiche del Questionario annuale per il monitoraggio del Benessere Organizzativo e ha introdotto il Questionario su molestie e discriminazioni per gli studenti.

Per quanto riguarda le azioni promosse dal CUG in seguito alla rilevazione dei dati provenienti da queste due tipologie di Questionari, cfr. la seconda parte della sezione 5).

Per quanto riguarda, le iniziative di formazione, comunicazione e sensibilizzazione; indagini su google forme ecc., il CUG ha espresso molte e diversificate azioni (cfr. la seconda parte della sezione 5).

Particolare attenzione è stata dedicata in particolare al rafforzamento del Calendario civile dell’Ateneo, scandito dal laboratorio online UnistrasiGenderLab, patrocinato dal CUG e cogestito dalla presidente del CUG e dalla “Giornata internazionale della donna” (8 marzo), dalla “Giornata internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne” (25 novembre) e dalla Giornata internazionale contro l’omolesbotransbifobia (17 maggio).

A seguito dell’impegno finalizzato alla programmazione di iniziative di aggiornamento del personale (Piano della Formazione 2021-2022-2023-2024), il CUG ha infine progettato e realizzato un corso di formazione della durata di 4 ore (cfr. la seconda parte della sezione 5).

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-stranieri-di-siena-2025>