



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' per Stranieri di Perugia - 2025

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

Piano Triennale di Azioni Positive

2020

2021

2018-2020

2021-2023

[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)[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)

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

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_stpg-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) (947.54 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
Organo di vertice	Direttore generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	cel	0	0	4	2	1	0	4	2	13	12
Personale non dirigente	categoria CEL - tempo determinato	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
Personale non dirigente	ELEVATA PROFESSIONALITA'	0	0	2	1	1	0	0	0	3	2
Personale non dirigente	ELEVATA PROFESSIONALITA'	0	0	2	1	1	0	0	0	3	2
Personale non dirigente	Area dei funzionari	0	1	2	2	4	0	2	8	8	5
Personale non dirigente	AREA COLLABORATORI	1	3	4	5	10	2	3	10	23	9
Personale non dirigente	AREA COLLABORATORI T. DET.		0	0	0	0	0	1	1	0	0
Personale non dirigente	Area operatori	0	2	1	3	5	0	1	3	4	3
Personale non dirigente	Docente ORDINARIO	0	0	2	5	3	0	0	2	1	4
Personale non dirigente	Docente ASSOCIATO	0	0	6	8	2	0	0	3	7	1
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo indeterminato	0	0	0	0	4	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato tipo A	0	1	1	0	0	0	1	3	0	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	Ricercatori a tempo determinato tipo B	0	3	4	0	0	0	3	1	2	0
Personale non dirigente	Docente di lingua italiana	0	0	0	0	1	0	0	0	0	4
Totale personale		1	10	28	28	32	2	17	33	65	42
Totale % sul personale complessivo		0,39	3,88	10,85	10,85	12,40	0,78	6,59	12,79	25,19	16,28

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	2	6	13	5	1	27	41,54	28,72	3	17	12	6	0	38	58,46	24,68
Tra 3 e 5 anni	0	1	4	3	2	10	50,00	10,64	0	0	5	4	1	10	50,00	6,49
Tra 5 e 10 anni	0	1	5	7	0	13	65,00	13,83	0	0	4	2	1	7	35,00	4,55
Superiore a 10 anni	0	1	5	17	21	44	30,77	46,81	0	0	16	50	33	99	69,23	64,29
Totale	2	9	27	32	24	94			3	17	37	62	35	154		
Totale %	0,81	3,63	10,89	12,90	9,68	37,90			1,21	6,85	14,92	25,00	14,11	62,10		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
CEL	Laurea magistrale	7	17,95	32	82,05	39	15,92
CEL	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,41
AREA DELLE ELEVATE PROFESSIONALITA'	Laurea magistrale	4	50,00	4	50,00	8	3,27
AREA DELLE ELEVATE PROFESSIONALITA'	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,41

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area funzionari	Diploma di scuola superiore	0	0,00	3	100,00	3	1,22
Area funzionari	Laurea	0	0,00	4	100,00	4	1,63
Area funzionari	Laurea magistrale	6	27,27	16	72,73	22	8,98
AREA COLLABORATORI	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,82
AREA COLLABORATORI	Diploma di scuola superiore	11	36,67	19	63,33	30	12,24
AREA COLLABORATORI	Laurea	4	36,36	7	63,64	11	4,49
AREA COLLABORATORI	Laurea magistrale	8	28,57	20	71,43	28	11,43
AREA COLLABORATORI	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,41
AREA OPERATORE	Inferiore al Diploma superiore	4	66,67	2	33,33	6	2,45
AREA OPERATORE	Diploma di scuola superiore	4	50,00	4	50,00	8	3,27
AREA OPERATORE	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,82
AREA OPERATORE	Laurea magistrale	2	33,33	4	66,67	6	2,45
DOCENTI I FASCIA	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,41
DOCENTI I FASCIA	Dottorato di ricerca	10	62,50	6	37,50	16	6,53
DOCENTI II FASCIA	Laurea magistrale	2	100,00	0	0,00	2	0,82
DOCENTI II FASCIA	Dottorato di ricerca	14	56,00	11	44,00	25	10,20
Ricercatori a tempo indeterminato	Laurea magistrale	2	100,00	0	0,00	2	0,82
Ricercatori a tempo indeterminato	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,41
Ricercatori a tempo indeterminato	Dottorato di ricerca	2	100,00	0	0,00	2	0,82
Ricercatori a tempo determinato di tipo A o B	Dottorato di ricerca	9	47,37	10	52,63	19	7,76
Docente di lingua italiana	Laurea magistrale	1	20,00	4	80,00	5	2,04
Totale personale		91		154		245	
Totale % sul personale complessivo		36,55		61,85		98,39	

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

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

In Ateneo sono in servizio 95 uomini e 154 donne (rispettivamente 38,1% e 61,9%). 176 dipendenti afferiscono al PTA (70,7%) mentre 73 alla categoria docenti (29,3%).

Con riferimento alle categorie dei Professori Ordinari e Associati prevale, nella misura del 59%, 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 5 e tutte nella categoria >60).

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 dell'Area delle Elevate Professionalità sono 4 unità di genere maschile (fasce d'età 41-50; 51-60) e 5 di genere femminile, queste ultime distribuite nelle fasce d'età tra 50 e >60. Nel livello di inquadramento dell'Area dei funzionari è preponderante la presenza di personale femminile (23 unità, più del doppio del personale di genere maschile). Procedendo con l'Area dei Collaboratori le unità appartenenti al genere femminile sono 47, più del doppio rispetto a quelle di genere maschile (23 unità). Nell'inquadramento dell'Area degli Operatori il personale femminile, e quello maschile si equivalgono (11 unità per ciascun genere). Nella categoria dei Collaboratori esperti linguistici il personale femminile supera di più di quattro volte quello maschile (31 donne; 7 uomini, più 2 F a tempo determinato).

Se si ragiona in proporzione calcolando le % all'interno delle categorie di genere sul totale del PTA: categoria Elevata Professionalità 2,3% M - 2,8% F; categoria Funzionari 5,1% M - 13% F; categoria Collaboratori 13% M - 26,7% F; categoria Operatori 6,2% sia M che F.

La distribuzione fra le diverse fasce di età mostra come le donne, in linea con i dati dell'annualità precedente, rimangono di età media superiore rispetto ai maschi. Con riferimento al tipo di presenza, la distribuzione del personale di entrambe le categorie si concentra nel tempo pieno; poco più del 3% usufruisce del part time >50% (si tratta di 6F e 2M).

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 (16F e 9M) e Responsabile US/UO (4F e 1M), mentre le Responsabilità di Area risultano meno sbilanciate verso il genere (4F e 1 M).

Per quanto concerne l'anzianità di servizio, il personale femminile si concentra, prevalentemente, nelle categorie: inferiore a 3 anni (38 unità a fronte delle 27 di genere maschile) e >10 anni (99 unità a fronte delle 44 di genere maschile); a seguire 10 uomini e 10 donne hanno un'anzianità tra i 3 e i 5 anni; 7 unità di personale femminile hanno una anzianità di servizio ricompresa tra i 5 e 10 anni (a fronte delle 13 unità di personale maschile). Per il personale di entrambi i generi, l'anzianità media si concentra nelle fasce 41-60 anni.

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 (CEL) e il personale afferente alla categoria Elevate Professionalità. Il personale afferente alle categorie Collaboratori e Funzionari (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

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⁾	

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	1	6	13	14	20	54	31,40	98,18	2	13	22	50	31	118	68,60	97,52
Part Time >50%	0	0	0	0	1	1	25,00	1,82	0	0	2	1	0	3	75,00	2,48
Totale	1	6	13	14	21	55			2	13	24	51	31	121		
Totale %	0,57	3,41	7,39	7,95	11,93	31,25			1,14	7,39	13,64	28,98	17,61	68,75		

⁽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⁾
PART-TIME VERTICALE AL 50%	0	0	0	0	1	1	100,00	100,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT-TEMPO IND.TRASFORMATO PART-TIME 55,55	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	33,33
PT VERTICALE MENSILE 66,66%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	66,67
Totale	0	0	0	0	1	1			0	0	2	1	0	3		
Totale %	0,00	0,00	0,00	0,00	25,00	25,00			0,00	0,00	50,00	25,00	0,00	75,00		

⁽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

Con riguardo alla fruizione delle misure di conciliazione, richiesta da 2 uomini e 6 donne (di cui 4 in part time verticale mensile 2 in part time al 55%). Chi fa richiesta delle misure di conciliazione ha un'età compresa tra 41 e 60 anni; la distribuzione per fascia d'età lascia pensare ad un impegno di cura rivolto alle categorie più deboli (minori, anziani o familiari disabili).

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	165	23,54	536	76,46	701	22,63

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	219	10,11	1948	89,89	2167	69,97
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00	207	100,00	207	6,68
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	22	100,00	22	0,71
Totale permessi	384	12,40	2713	87,60	3097	

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

⁽²⁾ 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 76,5% (a fronte del 23,5% dei loro colleghi); ii. permessi orari L.104/1992 sono il 90% (a fronte del 10% dei loro colleghi); iii. permessi giornalieri per congedi parentali sono il 100% femminili; iv. permessi orari per congedi parentali sono rappresentate dal 100% delle donne.

L'analisi empirica della sezione relativa alle misure di conciliazione vita-lavoro 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 Piano di azioni positive per le annualità successive al 2023 è sussunto nel PIAO e successivamente nel GEP 2025-27.

Il Bilancio di genere è stato redatto nel 2'23 con valena triennale.

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Obbligatoria	12	40	41	61	45	199	40,04	16,37	24	48	132	90	4	298	59,96	10,18
Aggiornamento professionale	49	74	251	185	92	651	29,00	53,54	48	144	563	533	306	1594	71,00	54,44
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	6	4	4	14	77,78	1,15	0	0	0	0	4	4	22,22	0,14
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	24	36	165	20	245	100,00	8,37
Violenza di genere	0	0	0	5	0	5	29,41	0,41	0	0	0	7	5	12	70,59	0,41
*Altro	12	36	131	91	77	347	30,93	28,54	44	64	359	207	101	775	69,07	26,47
Totale ore	73	150	429	346	218	1216			116	280	1090	1002	440	2928		
Totale ore %	1,76	3,62	10,35	8,35	5,26	29,34			2,80	6,76	26,30	24,18	10,62	70,66		

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

(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione? Sì

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

Con riferimento alla fruizione dei diversi tipi di formazione, l'analisi empirica pone in evidenza una diffusa partecipazione da parte di uomini e donne che hanno seguito rispettivamente di 2.928 ore e 1.216. La formazione obbligatoria è stata fruita dal 16% dei M e dal 10% delle F. L'aggiornamento professionale rispettivamente dal 53,5% e dal 54,4%. Si segnala come la formazione per le competenze manageriali e relazionali è stata seguita dal 77,8% dei M a fronte del 22,2% delle donne. La formazione su tematiche CUG è stata seguita solo da donne, mentre quella relativa alla violenza di genere per il 29,4% dei M e per il 70,6% delle F.

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⁾	
commissione concorso personale T.A.	1	33,33	2	66,67	3	3,85	Donna
commissione concorso personale T.A.	3	50,00	3	50,00	6	7,69	Uomo
commissione concorso personale T.A.	3	42,86	4	57,14	7	8,97	Uomo
commissione concorso personale T.A.	2	50,00	2	50,00	4	5,13	Uomo
commissione concorso personale T.A.	3	75,00	1	25,00	4	5,13	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
commissione concorso personale T.A.	2	50,00	2	50,00	4	5,13	Uomo
commissione concorso personale T.A.	1	25,00	3	75,00	4	5,13	Uomo
Commissione concorso personale T.A.	5	62,50	3	37,50	8	10,26	Donna
Commissione concorso personale T.A.	1	33,33	2	66,67	3	3,85	Donna
Commissione concorso personale T.A.	2	50,00	2	50,00	4	5,13	Uomo
Commissione concorso personale docente	1	33,33	2	66,67	3	3,85	Uomo
Commissione Concorso personale docente	2	66,67	1	33,33	3	3,85	Uomo
Commissione Concorso personale docente	2	66,67	1	33,33	3	3,85	Uomo
Commissione Concorso personale docente	0	0,00	4	100,00	4	5,13	Donna
Commissione concorso personale docente	1	33,33	2	66,67	3	3,85	Donna
Commissione concorso personale docente	1	33,33	2	66,67	3	3,85	Donna
Commissione di concorso personale docente	1	33,33	2	66,67	3	3,85	Donna
Commissione di concorso personale docente	2	66,67	1	33,33	3	3,85	Uomo
Commissione di concorso personale docente	2	66,67	1	33,33	3	3,85	Uomo
Commissione di concorso personale docente	2	66,67	1	33,33	3	3,85	Uomo
Totale personale	37		41		78		
Totale % sul personale complessivo	14,86		16,47		31,33		

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

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

Osservando la tabella relativa alla composizione di genere delle commissioni di concorso, si nota che vi hanno preso parte 41 donne e 37 uomini. La presidenza delle Commissioni è stata soprattutto maschile (20 concorsi su 27 presieduti da uomini).

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
CEL	€25605,00	€26140,00	€ 535,00	2,05
ELEVATA PROFESSIONALITA'	€26973,00	€26420,00	€ -553,00	-2,09
Area funzionari	€23699,00	€23632,00	€ -67,00	-0,28
AREA COLLABORATORI	€22247,00	€22899,00	€ 652,00	2,85
AREA OPERATORE	€20713,00	€22548,00	€ 1835,00	8,14
DOCENTI I FASCIA	€50982,00	€39825,00	€ -11157,00	-28,02
DOCENTI II FASCIA	€32964,00	€37194,00	€ 4230,00	11,37
Ricercatori a tempo indeterminato	€37185,00	€33157,00	€ -4028,00	-12,15
Ricercatori a tempo determinato tipo A	€23956,00	€24459,00	€ 503,00	2,06
Ricercatore tipo B	€27854,00	€31989,00	€ 4135,00	12,93
DOCENTI DI LINGUA	€25551,00	€25978,00	€ 427,00	1,64

Considerando il divario retributivo 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 Elevata Professionalità; Categoria Collaboratori; Categoria Operatori. Uno scarto negativo, che penalizza le donne, si registra invece in corrispondenza dei: Docenti di I fascia (28,2%); Ricercatori a Tempo Indeterminato (12,5%); in misura inferiore anche tra Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL) e nella Categoria Funzionari.

Sezione 4 - Benessere personale

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

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
--------------------------	----

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Decreto Rettorale
-----------------------------	-------------------

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

Data:	21/11/2024
-------	------------

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

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

Dotazione euro:	
-----------------	--

€21200,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:	
--	--

€2500,00

Interventi realizzati a costo zero:	No
-------------------------------------	----

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:
Figure professionali esperte

Attività

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

- 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
- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

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

- Piani di formazione del personale
- Criteri di valutazione del personale

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

:

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

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

Considerazioni conclusive

1. Avvio pratiche per il rinnovo **Sportello contro la violenza di genere e le discriminazioni determinate dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere**, collaborazione con l'Associazione Libera...Mente Donna ets e l'Associazione Omphalos LGBTQ+.
2. Organizzazione del concorso fotografico rivolto alla comunità studentesca dell'Università per Stranieri di Perugia e della **mostra fotografica #EndGenderStereotypes** (<https://www.unistrapg.it/it/mostra-fotografica-endgenderstereotypes>).

3. Organizzazione della celebrazione della **Giornata Internazionale della Donna** (<https://www.unistrapg.it/it/giornata-internazionale-della-donna-0>) "Incontri, riflessioni, immagini", 8 marzo 2024.
4. Partecipazione al **Convegno annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane**, dal titolo "Promuovere il Benessere Organizzativo nel Contesto Universitario: il Ruolo degli Organismi di Parità", tenutosi il 5 e 6 dicembre 2024 a Cagliari presso la Facoltà di Scienze Giuridiche, Economiche e Politiche.
5. Redazione della **Relazione ministeriale 2024**, <https://www.unistrapg.it/sites/default/files/docs/ateneo/cug-relazione-ministero-2024.pdf>.
6. Redazione del **Regolamento per la procedura per il riconoscimento dell'identità alias** per studenti e personale in transizione di genere.
7. Redazione della sezione relativa al CUG per il **PIAO** di Ateneo.
8. Partecipazione al talk "Violenza di genere", Palco di divulgazione sociale, **Umbria che spacca**, <https://www.unistrapg.it/it/violenza-di-genere-Umbria-che-spacca> (<https://www.unistrapg.it/it/il-primo-palco-di-divulgazione-sociale-de-l-umbria-che-spacca>).
9. Organizzazione per la partecipazione del Rettore e degli studenti al talk "Alle radici della violenza di genere", RAI Sostenibilità, **Festival dei Due Mondi di Spoleto**, <https://www.festivaldispoleto.com/Radici-della-violenza-di-genere> (<https://www.festivaldispoleto.com/en/event/alle-radici-della-violenza-di-genere>).
10. Partecipazione all'incontro con la delegazione **OCSE e Regione Umbria**, Progetto *Rethinking Regional Attractiveness in the New Global Environment*.
11. Partecipazione alla staff week, "Sostenibilità e inclusione", Universidad Nova de Lisboa
12. Organizzazione evento per la **Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne** "Noi contiamo", inaugurazione contatore di femmicidi, 25 novembre 2024, <https://www.unistrapg.it/sites/default/files/docs/eventi/241125-giornata-noi-contiamo.pdf> (<https://www.unistrapg.it/sites/default/files/docs/eventi/241125-giornata-noi-contiamo.pdf>).
13. Ideazione, organizzazione e realizzazione del ciclo di seminari formativi "7 incontri sulla differenza: sessismo, classismo, razzismo", Università per Stranieri di Perugia,
14. Impaginazione, stampa e distribuzione del **Calendario #EndGenderStereotypes 2025**.
15. Adesione dell'Ateneo alla campagna **contro la Tampon Tax** (<http://www.coop.it/stop-tampon-tax>).
16. Adesione dell'Ateneo alla campagna di informazione contro la violenza e lo stalking e di diffusione del **numero di emergenza 1522** promossa dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio <https://www.unistrapg.it/it/1522> (<https://www.unistrapg.it/it/sei-vittima-di-violenza-o-stalking>).
17. Organizzazione celebrazione delle **Giornate delle mestruazioni** (<https://www.unistrapg.it/it/giornate-delle-mestruazioni>) collegate al Global Menstrual Hygiene Days e finalizzate alla raccolta di materiale igienico-sanitario da mettere gratuitamente a disposizione nei bagni femminili dell'Università per Stranieri di Perugia, <https://www.unistrapg.it/it/giornate-delle-mestruazioni> (<https://www.unistrapg.it/it/giornate-delle-mestruazioni>).
18. Acquisto e collocazione **distributori di assorbenti** nei bagni femminili dell'Università per Stranieri di Perugia.
19. Organizzazione dell'evento "Il ciclo non è una scelta", firma dell'accordo tra **Coop Centro Italia** e Università per Stranieri di Perugia per la **donazione di 500 confezioni di assorbenti igienici** femminili, <https://www.unistrapg.it/il-ciclo-non-è-una-scelta>

<https://www.unistrapg.it/it/il-ciclo-non-e-una-scelta-0>.

20. Realizzazione del ciclo di seminari formativi "7 incontri sulla differenza: sessismo, classismo, razzismo"
-

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