



Portale CUG

Relazione CUG

# Università per Stranieri di Siena - 2026

*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](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
Personale non dirigente	DOCENTI I FASCIA	0	0	0	5	3	0	0	1	6	6
Personale non dirigente	DOCENTI II FASCIA	0	2	7	4	2	0	5	8	10	3
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo indeterminato	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
Personale non dirigente	Collaboratore esperto linguistico (500 ore)	0	2	2	4	3	0	4	7	10	7
Personale non dirigente	collaboratore esperto linguistico tempo deter	0	2	0	0	0	0	3	1	0	0
Personale non dirigente	Docenti di Lingua Italiana	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Personale non dirigente	Ricercatore Tempo determinato	0	3	5	0	0	0	4	2	2	0
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 SECONDA FASCIA	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Organo di vertice	Rettore	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	ELEVATA PROFESSIONALITA'	0	0	1	1	3	0	0	2	0	4
Personale non dirigente	Area dei funzionari	0	2	2	1	0	0	3	5	12	3
Personale non dirigente	AREA COLLABORATORI	0	3	6	3	1	3	4	11	14	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	A CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO	1	0	0	0	0	2	2	1	0	0
Personale non dirigente	AREA OPERATORI	2	0	4	4	0	0	0	3	5	1
Organo di vertice	componente cda	0	0	1	2	1	1	0	1	1	0
Organo di vertice	Componente Senato Accademico	0	0	1	2	0	3	1	0	3	1
Personale non dirigente	a contratto ricerca	0	1	0	0	0	0	3	0	0	0
Totale personale		3	15	29	28	13	9	29	44	63	29
Totale % sul personale complessivo		1,15	5,73	11,07	10,69	4,96	3,44	11,07	16,79	24,05	11,07

### 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 % <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	3	15	26	23	12	79	33,47	98,75	5	27	42	58	25	157	66,53	96,32
Tra 3 e 5 anni	0	0	1	0	0	1	20,00	1,25	0	1	1	1	1	4	80,00	2,45
Superiore a 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	2	2	100,00	1,23
Totale	3	15	27	23	12	80			5	28	43	59	28	163		
Totale %	1,23	6,17	11,11	9,47	4,94	32,92			2,06	11,52	17,70	24,28	11,52	67,08		

<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

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Area degli Operatori	Inferiore al Diploma superiore	1	25,00	3	75,00	4	1,66

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Area degli operatori	Diploma di scuola superiore	5	83,33	1	16,67	6	2,49
AREA DEGLI OPERATORI	Laurea	4	44,44	5	55,56	9	3,73
AREA DEI COLLABORATORI	Diploma di scuola superiore	4	12,50	28	87,50	32	13,28
AREA DEI COLLABORATORI	Laurea	10	52,63	9	47,37	19	7,88
Area dei funzionari	Inferiore al Diploma superiore		0,00	1	100,00	1	0,41
Area dei funzionari	Diploma di scuola superiore	0	0,00	3	100,00	3	1,24
Area dei funzionari	Laurea	5	25,00	15	75,00	20	8,30
Area dei funzionari	Dottorato di ricerca	0	0,00	4	100,00	4	1,66
AREA DELLE ELEVATE PROFESSIONALITA'	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,41
AREA DELLE ELEVATE PROFESSIONALITA'	Laurea	4	44,44	5	55,56	9	3,73
AREA DELLE ELEVATE PROFESSIONALITA'	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,41
categoria CEL - tempo indeterminato	Laurea	10	27,78	26	72,22	36	14,94
categoria CEL - tempo indeterminato	Dottorato di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	1,24
categoria CEL - tempo determinato	Laurea	2	33,33	4	66,67	6	2,49
Docenti di Lingua Italiana	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	0,83
DOCENTI II FASCIA	Dottorato di ricerca	14	35,90	25	64,10	39	16,18
DOCENTI II FASCIA	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,83
DOCENTI I FASCIA	Dottorato di ricerca	5	33,33	10	66,67	15	6,22
DOCENTI I FASCIA	Laurea	3	50,00	3	50,00	6	2,49
Ricercatori a tempo determinato	Dottorato di ricerca	8	50,00	8	50,00	16	6,64
Ricercatori a tempo indeterminato	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,41
Ricercatori a tempo indeterminato	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,83

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
a contratto ricerca	Dottorato di ricerca	1	25,00	3	75,00	4	1,66
Totale personale		80		161		241	
Totale % sul personale complessivo		33,06		66,53		99,59	

<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

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 dei Funzionari (per la quale è attualmente richiesto come livello di accesso il possesso della Laurea) sono presenti 4 dipendenti di genere femminile in possesso di Dottorato di ricerca a fronte di 0 uomini, e 15 dipendenti laureate contro 5 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 di Dottorato di ricerca (e 0 uomini) e 5 dipendenti laureate a fronte di 4 laureati (i/le restanti dipendenti hanno un titolo di studio inferiore). In controtendenza la categoria dell’Area dei Collaboratori (per la quale è richiesto come livello di accesso il Diploma di scuola secondaria di secondo grado), in cui risultano 10 dipendenti di genere maschile in possesso di Laurea a fronte di 9 colleghe donne, ma 28 donne in possesso di Diploma di scuola superiore a fronte di 4 uomini. Nella categoria dei/le CEL a tempo indeterminato, si registrano 26 Collaboratrici esperte linguistiche in possesso di Laurea a fronte di 10 uomini, e 2 donne in possesso di Dottorato di ricerca a fronte di 1 uomo. Nell’ambito del corpo docente, si segnala che tra i/le Docenti di I fascia sono 10 le Professoressa in possesso di un Dottorato di ricerca, contro 5 colleghi di genere maschile. Tra i/le Docenti di II fascia, 25 Professoressa hanno un Dottorato di ricerca a fronte di 14 Professori. Tra i/le Ricercatori/Ricercatrici a tempo determinato si segnala assoluta parità, con 8 Ricercatori e 8 Ricercatrici in possesso di Dottorato di ricerca).

## 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 % <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%	1	1	0	0	0	2	28,57	2,50	0	2	2	1	0	5	71,43	3,07
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tempo Pieno	2	14	27	23	12	78	33,05	97,50	5	26	41	58	28	158	66,95	96,93
Totale	3	15	27	23	12	80			5	28	43	59	28	163		

Tipo presenza	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>
Totale %	1,23	6,17	11,11	9,47	4,94	32,92			2,06	11,52	17,70	24,28	11,52	67,08		

<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

Tipo misura conciliazione	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>
PT VERTICALE SETTIMANALE 83,33	0	1	0	0	0	1	100,00	5,88	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT VERTICALE SETTIMANALE 75%	1	0	0	0	0	1	25,00	5,88	0	2	1	0	0	3	75,00	6,00
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	4,00
LAVORO AGILE	1	1	7	3	3	15	25,00	88,24	1	4	13	21	6	45	75,00	90,00
Totale	2	2	7	3	3	17			1	6	15	22	6	50		
Totale %	2,99	2,99	10,45	4,48	4,48	25,37			1,49	8,96	22,39	32,84	8,96	74,63		

<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

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

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

Rispetto ai dati relativi all'anno 2024 si rileva un aumento nella percentuale di personale che usufruisce del part time superiore al 50% sia nella componente maschile sia in quella femminile. Non si registra nell'anno 2025, a differenza dell'anno 2024, alcun caso di part time inferiore o uguale al 50%. Comparando i dati della tabella "Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età" con quelli dell'anno 2024, si registra un aumento nella percentuale di personale di genere maschile con part time verticale settimanale al 75% o all'83,33%, mentre diminuisce in entrambi i casi la percentuale di personale di genere femminile che ne usufruisce. Un altro dato significativo che si registra è l'incremento percentuale nella fruizione del lavoro agile, sia nella componente maschile sia, in maggior misura, in quella femminile.

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

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	2	16,67	10	83,33	12	37,50
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	8	100,00	8	25,00
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	3	25,00	9	75,00	12	37,50
	0	0,00	0	0,00	0	--
<b>Totale permessi</b>	<b>5</b>	<b>15,63</b>	<b>27</b>	<b>84,38</b>	<b>32</b>	

<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

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

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 quintupla 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
- Telelavoro

# 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/1/87/561/Comitato\\_Unico\\_di\\_Garanzia\\_-\\_CUG.htm#gallery](https://www.unistrasi.it/1/87/561/Comitato_Unico_di_Garanzia_-_CUG.htm#gallery)  
([https://www.unistrasi.it/1/87/561/Comitato\\_Unico\\_di\\_Garanzia\\_-\\_CUG.htm#gallery](https://www.unistrasi.it/1/87/561/Comitato_Unico_di_Garanzia_-_CUG.htm#gallery))

Tra gli obiettivi individuati nel PAP 2024-2026 e successivamente realizzati nell'2025 si segnalano i seguenti:

- Per l'anno accademico 2024/2025, rafforzamento del laboratorio online UnistrasiGenderLab Le parole per dirlo, patrocinato

dal CUG e co-gestito dalla Presidente insieme alla prof.ssa Antosa.

- Organizzazione e gestione del tirocinio annuale *La cornice del discorso. Questioni di Genere, disuguaglianze e differenze nel mondo multiculturale*. Il tirocinio ha come obiettivo l'elaborazione di pratiche di consapevolezza sulle questioni di genere, su pratiche di assertività e su pratiche antidiscriminatorie.

- Contributo a attività esterne al Calendario civile: co-gestione e co-organizzazione della Lectio Woolf annuale dell'Università per Stranieri di Siena, affidata nel 2025 a Selby Wynn Schwartz (3 maggio 2025)

- Modifica e perfezionamento del Questionario per il Benessere inviato a docenti Cel e Pta., in sinergia con la Consigliera di fiducia.

- Modifica e perfezionamento del Questionario molestie e discriminazioni inviato a studenti, dottorandi e assegnisti di ricerca, in sinergia con la Consigliera di fiducia.

### 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 Sicurezza luoghi di lavoro	5	0	10	65	13	93	26,20	7,30	0	28	41	164	29	262	73,80	10,55
Aggiornamento professionale	40	150	492	249	153	1084	34,38	85,09	175	138	620	916	220	2069	65,62	83,29
Competenze relazionali /manageriali	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	4	0	0	4	100,00	0,16
Tematiche CUG	27	12	34	20	4	97	39,43	7,61	0	20	48	61	20	149	60,57	6,00
Totale ore	72	162	536	334	170	1274			175	186	713	1141	269	2484		
Totale ore %	1,92	4,31	14,26	8,89	4,52	33,90			4,66	4,95	18,97	30,36	7,16	66,10		

<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

Il Bilancio di Genere 2025 sintetizza in un'unica elaborazione il monitoraggio dell'Ateneo dal punto di vista delle pari opportunità e dell'uguaglianza di genere nel corso dell'anno accademico 2022-2023 e dell'anno accademico 2023-2024. Questo documento è il frutto di una consapevole fase di passaggio dal primo Bilancio di genere 2022 ai prossimi, che saranno redatti secondo i metodi, le osservazioni e le prospettive incluse nel GEP 2025-2027 e nel Piano Strategico di Ateneo 2025-2027. In questi ultimi due documenti, le esperienze accumulate durante i due precedenti Bilanci consentiranno di monitorare ulteriori aspetti della vita dell'Ateneo cercando di rafforzare quella sonda della microstoria, quella visione sui dettagli che invero e/o chiama ad azioni correttive il grande quadro complessivo e i valori cui esso si ispira. Consideriamo dunque le sintesi biennali di questo Bilancio 2025 come una semina laboriosa, che porterà nel giro di poco ad un raccolto abbondante.

Il Bilancio di Genere 2025 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 2025-2027, il Codice Etico e Codice di Comportamento, il Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan (GEP) 2025-2027 dell'Università per Stranieri di Siena, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 dell'Università per Stranieri di Siena.

Mettendo a confronto le rilevazioni al 31.12.2021 e al 31.12.2024 si evidenzia come all'aumento del numero di assunzioni per quasi tutte le categorie (personale docente, ricercatore, assegnista di ricerca del +29%, personale tecnico amministrativo +22%, CEL +20%, solo per i docenti di lingua italiana si registra una diminuzione dovuta ai pensionamenti) abbia corrisposto un mantenimento pressoché simile della positiva distribuzione per genere della precedente rilevazione.

Alla voce "Incarichi istituzionali e di governo" si evidenzia l'aumento delle Pro Rettrici (4 su 5 al 31.12.2024) e del numero di Delegati e Delegate del Rettore che non modifica tuttavia la distribuzione di genere rilevata negli anni precedenti, sbilanciata di misura verso le Delegate.

Un dato significativo sulla pluralità delle attività di ricerca dell'Ateneo è l'aumento del numero dei centri di Ateneo: al 31.12.2024 l'Ateneo dispone di un totale di dieci centri di Ateneo e due centri di Dipartimento diretti da dieci donne e due uomini.

Per quanto riguarda l'equilibrio di genere tra docenti di prima e seconda fascia, si segnala un'importante inversione della asimmetria non solo italiana ma europea. I dati 2024 di *She Figures* (monitoraggio di genere della UE nei settori della ricerca e dell'innovazione

<https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/7646222f-e82b-11ef-b5e9-01aa75ed71a1/language-en>

<https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/7646222f-e82b-11ef-b5e9-01aa75ed71a1/language-en>) segnalano che in Europa le laureate (58,4%) superano i laureati (41,6%) ma nelle progressioni successive la percentuale di associate decresce al 42% mentre quella degli associati sale al 58%. La forbice aumenta ulteriormente e significativamente nell'ambito della prima fascia, dove l'Europa registra una percentuale di ordinarie al 27,6 % mentre gli ordinari sono il 72,4%. Comparativamente a questi dati, l'Università per Stranieri di Siena ha, al 31.12.2024, 26 associate (63%) e 15 associati (37%), e - dato ancor più significativo - 12 ordinarie (60%) e 8 ordinari (40%). Il dato europeo, che registra un progressivo e inesorabile aumento dell'asimmetria di genere, e il suo grave portato di ingiustizia sociale risultano quindi corretti e riequilibrati all'Università per Stranieri di Siena.

Anche nel confronto tra gli anni accademici 2022/23 e 2023/24 e i precedenti, i dati confermano una preferenza da parte delle studentesse nella scelta dei corsi di laurea Unistrasi. Il divario è minore solo al primo anno per i corsi di laurea triennale L10. Divario che in modo uniforme aumenta se si prendono in considerazione le iscrizioni al secondo e terzo anno.

Non si ravvisano variazioni all'andamento, neppure se si considerano le tipologie di laurea scelte: anche in questo caso, sia per le lauree triennali sia per quelle magistrali, le percentuali (una media superiore all'80%) sono a favore delle studentesse e rappresentano una costante dal 2017 ad oggi.

I dati sul numero di laureate e laureati in corso sostanzialmente confermano l'andamento pre-citato, anche se va segnalato che la percentuale sul totale di studentesse laureande è doppia a quella degli uomini per le lauree triennali, distanza che si riduce per le lauree magistrali. Un'eccezione riguarda le lauree magistrali per l'a.a. 2023/24 per il quale si registra uno scarto minimo (maschi 40% e femmine 43,33%).

Un elemento da prendere in considerazione è il migliore andamento della carriera delle studentesse, dato supportato dall'osservazione dei voti di laurea: per gli a.a. 2023/2024 il 54,03% dei titoli rilasciati con una votazione di 110 e lode per le LM riguarda le laureate, mentre per le lauree triennali i valori sono spalmati tra più fasce di voto (maggiormente 91-110 per le donne e 91-105 per gli uomini).

### 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>	
Assegno di ricerca AILLA	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
Assegno di ricerca FRASI	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
Assegno di ricerca ESODIARC	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
Assegno di ricerca ResMaLand - Isola del Giglio	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Uomo
Assegno di ricerca ResMaLand - Monti Aurunci	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Uomo
Assegno di ricerca ARCOMAP	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
Assegno di ricerca CADMO	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Uomo
Assegno di ricerca Galleria Frascone	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Uomo
Assegno di ricerca Collobi e Ragghianti	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
Assegno di ricerca StraS Creative Writing	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
Assegno di ricerca StraS BES	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
Assegno di ricerca comunicazione divulgativa	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
Assegno di ricerca PROFT	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
Assegno di ricerca PROGETTO LISDIGIO	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Uomo
Assegno di ricerca IL LEI DIGITALE	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Uomo
Collaborazione esterna LISDIGIO	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Uomo
Collaborazione esterna Editing romanzo	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
Collaborazione esterna progetto RIUNIRE	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Donna
Collaborazione esterna PNRR THE SPOKE 10/5	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
Collaborazione esterna Homing/Ritrovarsi	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
Collaborazione esterna consigliere di fiducia	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Uomo
Collaborazione esterna THE SPOKE 10/5	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
Collaborazione esterna raccolta dati 1870-1900	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Donna
Collaborazione esterna raccolta dati 1901-1930	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Donna
Collaborazione esterna LISDIGIO revisione	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Uomo
Collaborazione esterna LISDIGIO inserimento	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Uomo
Collaborazione esterna portale DIA	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Uomo
Collaborazione esterna formatori inglese e coreano	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
Collaborazione esterna formatori spagnolo tedesco e swahili	0	0,00	3	100,00	3	2,17	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Collaborazione esterna formatori cinese giapponese e portoghese	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Uomo
Procedura professore di ruolo di I fascia ARCH-01/C	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
Procedura professore di ruolo di I fascia ARTE-01/C	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Uomo
Procedura professore di ruolo di I fascia COMP-01/A	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Uomo
Procedura professore di ruolo di II fascia GIUR-09/A	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
Procedura professore di ruolo di I fascia GLOT-01/B	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Uomo
Selezione CEL di lingua portoghese a tempo determinato	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
1 Collaboratore tecnico cod. 012	0	0,00	0	0,00	0	--	
Collaborazione esterna per attività di tutorato agli studenti di lingua russa	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Donna
Collaborazione esterna per attività di tutorato agli studenti di lingua araba	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Donna
Collaborazione esterna incarichi interventi psicologici Progetto Menti in Movimento	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Uomo
Collaborazione esterna per formazione DITALS Didattica L2 DITALS BASE collaborazione Ufficio Scuole Ambasciata d'Italia a Tirana	0	0,00	3	100,00	3	2,17	Donna
Collaborazione esterna incarichi per Project Manager Progetto PNRR TNE-TRANSIT	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
Collaborazione esterna per attività di tutorato all'interno del MASTER DITALS	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
Collaborazione esterna incarichi di supporto alle attività didattiche del Centro DITALS	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
Collaborazione esterna per attività di tutorato moduli on line interno Master DITALS E MODULI QCER come strumento didattico	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
Collaborazione esterna per 5 tutor d'aula per corsi di formazione a formatori Progetto PROF_T- FAMI 2021-2027	0	0,00	3	100,00	3	2,17	Donna
Collaborazioni esterne per attività di implementazione e digitalizzazione del Progetto_Orientamento_Scuola_Università	0	0,00	3	100,00	3	2,17	Donna
Totale personale	58		80		138		
Totale % sul personale complessivo	23,97		33,06		57,02		

<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

Con 58 uomini e 80 donne, le commissioni di concorso risultano composte da una percentuale maggioritaria femminile.

### 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 %
Docente ORDINARIO	€88049,70	€82247,60	€ -5802,10	-7,05
Docente ASSOCIATO	€53297,40	€55419,60	€ 2122,20	3,83
Ricercatore Tempo determinato	€42089,40	€39087,10	€ -3002,30	-7,68
Ricercatore tempo indeterminato	€56037,10	€47213,40	€ -8823,70	-18,69
Docenti di Lingua Italiana	--	€32922,00	€ 32922,00	100,00
Area delle elevate professionalità	€34180,20	€33719,50	€ -460,70	-1,37
Area dei funzionari	€26998,40	€27397,10	€ 398,70	1,46
AREA DEI COLLABORATORI	€23758,60	€23462,30	€ -296,30	-1,26
AREA DEGLI OPERATORI	€22793,70	€23672,60	€ 878,90	3,71
Dirigente Generale	€0,00	€111718,00	€ 111718,00	100,00
Dirigente seconda fascia	€50317,00	€0,00	€ -50317,00	--

Per quanto riguarda la media delle retribuzioni onnicomprensive tabellari per il personale a tempo pieno, le docenti associate e le amministrative dell'area delle operatrici hanno una media leggermente superiore a quella maschile. Nei restanti inquadramenti si registra invece una tendenziale superiorità della media maschile, con percentuali oscillanti. Tra i dati più eclatanti spiccano quello delle ricercatrici a tempo indeterminato (ben -18,69 rispetto alla media maschile), quello delle ricercatrici a tempo determinato (-7,68 rispetto alla media maschile) e infine quello delle ordinarie (-7,05 rispetto alla media maschile).

## 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?:

Per quanto riguarda le indagini tese a promuovere il benessere organizzativo e la prevenzione del disagio lavorativo, il CUG ha introdotto una serie di modifiche del Questionario annuale 2025 per il monitoraggio del Benessere Organizzativo del personale. Le nuove domande si sono focalizzate in particolare sulle rilevazioni dello stress lavoro correlato e sulle sue implicazioni di genere.

#### 4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Non so

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

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.

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

Le proposte sono presenti.

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

Per ragioni connesse alla privacy e alla competenza giuridica nella vasta area delle molestie, i casi di discriminazione, mobbing e stalking pertengono alla Consigliera di fiducia, che avvia iter diversi a seconda della effettività e gravità dei casi, da lei attentamente valutati. Tali iter implicano il coinvolgimento del rettore e degli Organi di Governo. Il Cug viene informato alla conclusione dell'iter.

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

"Parità, parità di genere e pari opportunità"

In attuazione del Piano Strategico di Ateneo per il triennio 2025-2027, in particolare dell'obiettivo n.1.10 dal titolo "Rafforzamento dell'equilibrio di genere nei convegni organizzati nell'Ateneo; valorizzazione dei Progetti di ricerca di Ateneo dedicati a questioni di genere; implementazione della partecipazione femminile ai bandi di ricerca locali/nazionali ed europei

su questioni di genere; valorizzazione della dimensione di genere nei programmi di insegnamento a Unistrasi; potenziamento di una rete interdisciplinare di genere tra i docenti dell'Ateneo e tra gli insegnamenti dell'Ateneo" e l'obiettivo 5.5 dal titolo "Diffondere una cultura e una pratica del benessere e della cura, in relazione al lavoro e alle relazioni sul luogo di lavoro", l'Ateneo ha portato avanti una politica in linea con gli obiettivi di pari opportunità.

Il CUG, provvedendo all'elaborazione del Piano triennale di azioni positive (PAP) per il triennio 2024-2026, ha rafforzato la sua collaborazione per la messa a punto del Questionario e delle sue aree prioritarie di monitoraggio e ha promosso, d'intesa con l'Amministrazione, una campagna di sensibilizzazione del personale al fine di incrementare la percentuale di quanti rispondono al Questionario. A questo proposito ha organizzato conferenze e incontri relativi alle tematiche di genere rivolti anche al personale tecnico amministrativo, docente e agli studenti. Parte di tali incontri rientrano inoltre tra gli obiettivi di formazione per il personale tecnico amministrativo per il quale il CUG si impegna a definire e programmare misure di sostegno al fine di valorizzarne il lavoro anche tramite il rinnovo a collaborare con l'Amministrazione per mantenere la modalità di lavoro agile.

Tra i documenti di Ateneo che hanno come obiettivo quello di perseguire un equilibrio di pari opportunità vi è il GEP (Gender Equality Plan) 2025-27 che definisce la strategia di ogni Ateneo per l'uguaglianza di genere e va inteso come l'inclusione di una prospettiva di genere nel Piano Strategico di Ateneo, in sintonia con il Piano di Azioni Positive (PAP). Il documento descrive 5 aree di intervento e, tra queste, le aree 2, 3 e 4 sono quelle che si declinano in determinati e più specifici obiettivi legati all'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali promuovendo la modifica di regolamenti, l'attuazione di misure a supporto del bilanciamento nei principali organi e strutture e la parità di genere nell'organizzazione e nello svolgimento di eventi scientifici. Inoltre, sempre tra tali obiettivi si persegue l'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera favorendo l'equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici e di selezione e infine nell'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica (con riflessi sulla terza missione).

Gli obiettivi di pari opportunità sono, infine, indirettamente 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) dell'Università per Stranieri di Siena - anno 2026.

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

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: mista tra componenti 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:  
€6,30

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€1,20

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: UnistrasiGenderLab, laboratorio online sulle questioni di genere e i diritti minacciati delle donne e delle persone lgbt (4 incontri annuali nel secondo semestre dell'anno accademico 2024/2025)

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : pagina del Cug sul sito di Ateneo  
[https://www.unistrasi.it/1/87/561/Comitato\\_Unico\\_di\\_Garanzia\\_-\\_CUG.htm#gallery](https://www.unistrasi.it/1/87/561/Comitato_Unico_di_Garanzia_-_CUG.htm#gallery)

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

## 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
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

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

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione 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 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
- 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 e miglioramento 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 e miglioramento del Questionario sul Benessere organizzativo per docenti

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

Modifiche e miglioramento del Questionario su Molestie e Discriminazioni per gli studenti cui è stata aggiunta una nuova parte sull'abuso di potere

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

Estensione del Questionario su Molestie e Discriminazioni, inizialmente rivolto solo ai studentesse/ii, a dottorande/i e assegniste/i di ricerca.

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

domande del questionario benessere finalizzate a una maggiore comprensione dello stress lavoro correlato nel suo nesso con le questioni di genere

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

Introduzione nel Questionario su molestie e discriminazioni di una nuova parte del questionario relativa all'abuso di potere

---

## Azioni positive

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

---

## Azioni positive

Progettazione della "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne" (25 novembre) attraverso un sistema di diffusione della cultura di genere e per la prevenzione della violenza di genere tramite google form rivolto nel mese precedente a tutta la Comunità Unistrasi, con uno specifico coinvolgimento dei materiali ricavati dal google form durante l'evento dedicato al 25 novembre l'8 m.

---

## Azioni positive

Progettazione della "Giornata internazionale delle donne" (8 marzo) attraverso un sistema di diffusione della cultura di genere tramite google form rivolto nel mese precedente a tutta la Comunità Unistrasi, con uno specifico coinvolgimento dei materiali ricavati dal google form durante l'evento dedicato all'8 marzo.

---

## Azioni positive

Progettazione della Giornata internazionale contro l'omolesbotransbifobia (17 maggio) attraverso un sistema di diffusione di una cultura della prevenzione della violenza omofoba e transfoba attraverso la traduzione in inglese e di una messa in onda sul sito di Ateneo di una lezione di Unistrasi GenderLab in occasione del 17 maggio.

---

## Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Modifica del regolamento missioni, con estensione del massimale di spesa fissato per il personale docente al personale pta impegnato nella stessa missione di un docente (con approvazione agli Organi di Ateneo il 26 e il 27 marzo 2025).

---

## Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Rilevamento delle segnalazioni emerse dal Questionario pta sul piano del team building e della collaborazione trasversale ai ruoli e conseguente individuazione di un contesto di formazione per il personale in grado di migliorare tali segnalazioni.

---

## Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

In relazione al punto precedente, organizzazione del seminario formativo per pta, a cura della prof.ssa Chiara Paolino (Università Cattolica, Milano) tenutosi l'11 luglio 2025).

---

## Azioni positive per prevenire situazioni di discriminazione e violenza sulle donne

Rilevamento delle segnalazioni emerse dal Questionario molestie e discriminazioni per studentesse e studenti e conseguente individuazione di un contesto di formazione per studentesse e studenti in grado di migliorare tali

---

---

segnalazioni.

---

### Azioni positive per prevenire situazioni di discriminazione e violenza sulle donne

In relazione al punto precedente, organizzazione e co-gestione del seminario interattivo sul pregiudizio Cocktail party, tenuto dai docenti Tatiana Chemi (Allborg University) e Kristian Firing (Norwegian institute), tenutosi il 2 e 3 aprile 2025.. Il seminario rientra nel ciclo CUG *La cornice del discorso. Questioni di Genere, disuguaglianze e differenze nel mondo multiculturale*.

---

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

Contributo del Cug alla elaborazione del Piano Strategico di Ateneo (2025-2027), attraverso una serie di punti specifici.

---

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

Partecipazione della Presidente del Cug (Tiziana de Rogatis) e della collega componente del Cug Dalila Bachis al convegno annuale del Counipar (Università di Pisa, 20 e 21 novembre 2025).

---

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

In relazione al punto precedente, report dettagliato fornito al Cug da parte della Presidente del Cug Tiziana de Rogatis e della collega componente del Cug Dalila Bachis riguardo seminari e proposte provenienti dal Counipar.

---

### Azioni positive

Rafforzamento della pagina Unistrasi del CUG, ampliata e rivista in modo tale da includere una sezione dedicata al Calendario civile con possibilità di accedere a locandina e descrizione degli eventi e con altre sezioni relative alle altre iniziative e cicli culturali del CUG oppure patrocinati dal CUG.

---

### 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, della Governance e dell'intero corpo docente e amministrativo ha continuato a produrre anche per il 2025 risultati positivi nell'ottica di rafforzare le visibilità, l'assertività e il valore delle presenze femminili in tutte le composizioni e i ruoli dell'Ateneo.

La componente femminile dell'Ateneo supera significativamente o di misura quella maschile in molte categorie. Spicca in particolare la percentuale femminile nella prima fascia della docenza, fortemente asimmetrica in tutta l'UE con un tasso femminile del 27%, (dati *She Figures*) mentre nel nostro Ateneo la rilevazione registra 13 ordinarie e 8 ordinari.

Le donne hanno tendenzialmente, in ciascun livello di inquadramento, un titolo di studio superiore rispetto agli uomini, con una netta prevalenza per quanto riguarda il titolo di Dottoranda di ricerca (presente anche in inquadramenti amministrativi per i quali è richiesto come livello di accesso preliminare la laurea). 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 quintupla rispetto a quella del personale di genere maschile. Si tratta, per giunta, di un dato in crescita dal momento che nella Relazione CUG 2025 si registrava invece una percentuale quadrupla. Anche quest'anno, quindi, il CUG segnala tale disequilibrio e si interroga su come rendere maggiormente visibile tale problema. Esso rinvia infatti a una evidente asimmetria del carico del lavoro di cura, che a sua volta indebolisce la presenza femminile nella sfera pubblica.

Per quanto riguarda la media delle retribuzioni onnicomprensive per il personale a tempo pieno, le docenti associate e le amministrative dell'area delle operatrici hanno una media tabellare leggermente superiore a quella maschile. Nei restanti inquadramenti si registra invece una tendenziale superiorità della media maschile, con percentuali oscillanti. Tra i dati più eclatanti spiccano quello delle ricercatrici a tempo indeterminato (ben -18,69 rispetto alla media maschile), quello delle ricercatrici a tempo determinato (-7,68 rispetto alla media maschile) e infine quello delle ordinarie (-7,05 rispetto alla media maschile).

Per quanto riguarda le linee di indirizzo, oltre a disporre, a partire dal 27 ottobre 2022, 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 collabora 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, per una serie di Azioni positive connesse a tali indagini e per la organizzazione del Calendario civile Unistrasi (cfr. sezione 3, scheda 3° e la parte precedente di questa sezione).

Per quanto riguarda l'analisi e la programmazione di genere all'interno della Governance di Ateneo, la Presidente del Cug ha collaborato attivamente alla creazione del Piano Strategico di Ateneo (2025-2027), attraverso una serie di punti specifici.

Per quanto riguarda la diffusione di una cultura di genere, cfr. le iniziative del Calendario civile inerenti in particolare 25 novembre, 8 marzo e 17 maggio (sezione precedente). Sempre per quanto riguarda la diffusione di una cultura di genere, si segnala il miglioramento della pagina Unistrasi del CUG (cfr. le attività segnalate in questa sezione).

Per quanto riguarda le azioni positive che hanno come scopo la prevenzione di molestie, discriminazioni e la diffusione di una cultura di genere, cfr. tutte le attività segnalate in questa sezione).

Per quanto riguarda le indagini tese a promuovere il benessere organizzativo e la prevenzione del disagio lavorativo, (cfr. le attività segnalate in questa sezione).

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-stranieri-di-siena-2026>