



Portale CUG

Relazione CUG

# Universita' per Stranieri di Perugia - 2026

*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](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](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	Dir. di II fascia (Direttore Generale)	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	CEL	0	0	3	2	1	0	4	3	13	11
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	AREA EP	0	0	2	1	1	0	0	0	3	2
Personale non dirigente	Area dei funzionari	0	1	2	2	4	0	2	8	9	5
Personale non dirigente	AREA COLLABORATORI	1	2	5	5	8	3	5	10	22	8
Personale non dirigente	Area operatori	0	2	1	3	5	0	1	3	4	3
Personale non dirigente	Docente ORDINARIO	0	0	2	7	4	0	0	1	5	4
Personale non dirigente	Docente ASSOCIATO	0	0	8	7	1	0	2	4	6	2
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo indeterminato	0	0	0	0	3	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato tipo A	0	1	0	0	0	0	3	1	0	0
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato tipo B	0	3	1	0	0	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	Docente di lingua italiana	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
Totale personale		1	9	24	28	27	3	18	30	63	39

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
Totale % sul personale complessivo		0,41	3,72	9,92	11,57	11,16	1,24	7,44	12,40	26,03	16,12

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	2	5	12	7	2	28	38,36	32,56	4	18	12	11	0	45	61,64	29,41
Tra 3 e 5 anni	0	1	3	3	2	9	60,00	10,47	0	0	2	3	1	6	40,00	3,92
Tra 5 e 10 anni	0	1	4	5	1	11	57,89	12,79	0	0	5	1	2	8	42,11	5,23
Superiore a 10 anni	0	1	3	18	16	38	28,79	44,19	0	0	16	47	31	94	71,21	61,44
Totale	2	8	22	33	21	86			4	18	35	62	34	153		
Totale %	0,84	3,35	9,21	13,81	8,79	35,98			1,67	7,53	14,64	25,94	14,23	64,02		

<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>
CEL	Laurea magistrale	6	16,67	30	83,33	36	14,94
CEL	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,41
Area delle elevate professionalità	Laurea magistrale	4	44,44	5	55,56	9	3,73
Area funzionari	Laurea	3	42,86	4	57,14	7	2,90
Area funzionari	Laurea magistrale	5	23,81	16	76,19	21	8,71
Area funzionari	Diploma di scuola superiore	0	0,00	3	100,00	3	1,24
Area funzionari	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,83
AREA COLLABORATORI	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,83
AREA COLLABORATORI	Diploma di scuola superiore	8	30,77	18	69,23	26	10,79

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
AREA COLLABORATORI	Laurea	4	28,57	10	71,43	14	5,81
AREA COLLABORATORI	Laurea magistrale	9	34,62	17	65,38	26	10,79
AREA COLLABORATORI	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,41
AREA OPERATORE	Inferiore al Diploma superiore	4	66,67	2	33,33	6	2,49
AREA OPERATORE	Diploma di scuola superiore	4	50,00	4	50,00	8	3,32
AREA OPERATORE	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,83
AREA OPERATORE	Laurea magistrale	2	33,33	4	66,67	6	2,49
DOCENTI I FASCIA	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,41
DOCENTI I FASCIA	Dottorato di ricerca	13	59,09	9	40,91	22	9,13
DOCENTI II FASCIA	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	0,83
DOCENTI II FASCIA	Dottorato di ricerca	15	53,57	13	46,43	28	11,62
Ricercatori a tempo indeterminato	Laurea magistrale	2	66,67	1	33,33	3	1,24
Ricercatori a tempo indeterminato	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,41
Ricercatori a tempo determinato di tipo A o B	Dottorato di ricerca	5	50,00	5	50,00	10	4,15
Docente di lingua italiana	Laurea magistrale	0	0,00	4	100,00	4	1,66
Totale personale		89		152		241	
Totale % sul personale complessivo		36,93		63,07		100,00	

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

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

In Ateneo sono in servizio 89 uomini e 152 donne (rispettivamente 36,9% e 63,1% del totale 241). 170 dipendenti afferiscono al PTA (70,5%) mentre 71 alla categoria docenti (29,5%).

Con riferimento alle categorie dei Professori Ordinari e Associati prevale, nella misura del 55,7%, il personale di genere maschile. I Ricercatori a tempo indeterminato sono prelopiù uomini (3 unità su 4).

Gli RTD-A e gli RTD-B si distribuiscono equamente tra il genere maschile e quello femminile. I Docenti di lingua italiana sono tutte donne (5 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 oltre) e 5 di genere femminile, queste ultime distribuite nelle fasce d'età tra 51-60 e >60.

Nel livello di inquadramento dell'Area dei funzionari è preponderante la presenza di personale femminile (24 unità, quasi il

triplo rispetto al personale di genere maschile).

Procedendo con l'Area dei Collaboratori le unità appartenenti al genere femminile sono 48, più del doppio rispetto a quelle di genere maschile (21 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; 6 uomini).

Se si ragiona in proporzione calcolando le % all'interno delle categorie di genere sul totale del PTA: categoria Elevata Professionalità 2,3% M - 2,9% F; categoria Funzionari 5,3% M - 14,1% F; categoria Collaboratori 12,3% M - 28,2% F; categoria Operatori 6,5% 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.

Per quanto concerne l'anzianità di servizio, il personale con anzianità inferiore a 3 anni è prevalentemente femminile (61,6% contro 38,4% M); mentre il personale con anzianità di servizio tra i 3 e i 10 anni è prevalentemente maschile con valori intorno al 60% ; infine le donne prevalgono con il 71,2% tra il personale con anzianità di servizio superiore a 10 anni.

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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	1	5	13	13	18	50	29,94	98,04	3	12	22	51	29	117	70,06	98,32
Part Time ≤50%	0	0	0	0	1	1	100,00	1,96	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	0	0	2	100,00	1,68
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>19</b>	<b>51</b>			<b>3</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>51</b>	<b>29</b>	<b>119</b>		
<b>Totale %</b>	<b>0,59</b>	<b>2,94</b>	<b>7,65</b>	<b>7,65</b>	<b>11,18</b>	<b>30,00</b>			<b>1,76</b>	<b>7,06</b>	<b>14,12</b>	<b>30,00</b>	<b>17,06</b>	<b>70,00</b>		

<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 50%	0	0	0	0	1	1	100,00	10,00	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	4,76
PT VERTICALE MENSILE 66,66%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	4,76
Personale che fruisce di Smart Working	0	1	3	1	1	6	26,09	60,00	0	1	9	6	1	17	73,91	80,95
Ferie Solidali	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	4,76
Diritto allo studio	1	2	0	0	0	3	75,00	30,00	1	0	0	0	0	1	25,00	4,76
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>10</b>			<b>1</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>21</b>		
<b>Totale %</b>	<b>3,23</b>	<b>9,68</b>	<b>9,68</b>	<b>3,23</b>	<b>6,45</b>	<b>32,26</b>			<b>3,23</b>	<b>3,23</b>	<b>35,48</b>	<b>22,58</b>	<b>3,23</b>	<b>67,74</b>		

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

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

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

Con riferimento al tipo di presenza, la distribuzione del personale di entrambe le categorie si concentra nel tempo pieno; poco meno del 2% usufruisce del part time (si tratta di 2F e 1M).

Con riguardo alla fruizione delle misure di conciliazione, si rileva 1 M in PT verticale settimanale 50%, 1 F in PT-tempo ind. Trasformato PART-TIME 55,55 e infine 1 F in PT verticale mensile 66,66%. La distribuzione per fascia d'età lascia pensare ad un impegno di cura rivolto alle categorie più deboli (minori, anziani o familiari disabili).

Per quel che riguarda lo smart working, ne usufruiscono 6 M e 17 F di tutte le fasce d'età. Infine, ha usufruito di ferie solidali una donna e di diritto allo studio 3 M e 1 F.

## 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>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	171	22,77	580	77,23	751	22,14
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	206	8,52	2213	91,48	2419	71,31
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00	156	100,00	156	4,60
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	66	100,00	66	1,95
<b>Totale permessi</b>	<b>377</b>	<b>11,11</b>	<b>3015</b>	<b>88,89</b>	<b>3392</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

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: permessi giornalieri L.104/1992 sono il 77,2% (a fronte del 22,8% dei loro colleghi); permessi orari L.104/1992 sono il 91,5% (a fronte del 8,5% dei loro colleghi); permessi giornalieri per congedi parentali sono il 100% femminili; permessi orari per congedi parentali sono usufruiti per il 100% da 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**

Sussunto nel piano triennale 2025/2027 Gender Equality Plan (GEP) <https://www.unistrapg.it/sites/default/files/docs/ateneo/gep-2025-27-1.pdf>

### 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)	0	12	36	16	64	128	47,76	7,72	0	12	52	72	4	140	52,24	4,03
Aggiornamento professionale	40	151	278	146	294	909	30,89	54,79	101	182	477	886	388	2034	69,11	58,48
Competenze manageriali/relazionali x TA	0	0	3	7	91	101	62,73	6,09	0	10	8	33	9	60	37,27	1,73
Tematiche CUG	0	1	2	2	7	12	25,00	0,72	0	1	14	16	5	36	75,00	1,04
Violenza di Genere/CUG	0	12	23	36	49	120	19,67	7,23	0	51	154	224	61	490	80,33	14,09
Erasmus e Syllabus-Competenze digitali	0	80	132	80	97	389	35,14	23,45	72	29	312	221	84	718	64,86	20,64
Totale ore	40	256	474	287	602	1659			173	285	1017	1452	551	3478		
Totale ore %	0,78	4,98	9,23	5,59	11,72	32,30			3,37	5,55	19,80	28,27	10,73	67,70		

<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 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

La formazione obbligatoria è stata fruita per il 48% dai M e il 52% dalle F. L'aggiornamento professionale rispettivamente per il 31% e 69%. Si segnala come la formazione per le competenze manageriali e relazionali è stata seguita per il 62,7% dai M a fronte del 37,3% delle donne. La formazione su tematiche CUG/violenza di genere è stata seguita per l'80% da donne, mentre quella relativa alla Erasmus e Syllabus- Competenze digitali per il 35% dei M e per il 65% 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
commissione concorso cel	1	33,33	2	66,67	3	3,85	Donna
commissione concorso cel	1	33,33	2	66,67	3	3,85	Uomo
commissione concorso personale T.A.	1	33,33	2	66,67	3	3,85	Donna
Commissione concorso personale T.A. - Peo	1	33,33	2	66,67	3	3,85	Donna
Commissione concorso personale docente- Scatti stipendiali	2	66,67	1	33,33	3	3,85	Uomo
Commissione Concorso personale docente	1	33,33	2	66,67	3	3,85	Donna
Commissione concorso	2	66,67	1	33,33	3	3,85	Donna
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	2	66,67	1	33,33	3	3,85	Donna
Commissione Concorso personale docente	2	66,67	1	33,33	3	3,85	Donna
Commissione Concorso personale docente	0	0,00	3	100,00	3	3,85	Donna
Commissione Concorso personale docente	0	0,00	3	100,00	3	3,85	Donna
Commissione di concorso Contratto di Ricerca	1	33,33	2	66,67	3	3,85	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Commissione di concorso Contratto di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	3,85	Uomo
Commissione di concorso contratto di r	3	100,00	0	0,00	3	3,85	Uomo
Commissione concorsi personale docente - sorteggi commissari	1	33,33	2	66,67	3	3,85	Uomo
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	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	1	33,33	2	66,67	3	3,85	Donna
Commissione di concorso personale docente	2	66,67	1	33,33	3	3,85	Donna
Commissione di concorso personale docente	3	100,00	0	0,00	3	3,85	Uomo
Commissione di concorso personale docente	1	33,33	2	66,67	3	3,85	Donna
Commissione di concorso personale docente	0	0,00	3	100,00	3	3,85	Donna
Totale personale	37		41		78		
Totale % sul personale complessivo	15,35		17,01		32,37		

<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

La composizione per genere delle commissioni di concorso risulta ben equilibrata.

Per quel che riguarda i componenti si rilevano 37 uomini a fronte di 41 donne.

In merito alla Presidenza, si evince dalla tabella che su 26 commissioni istruite, le donne siano state presidenti in 16 occasioni a fronte di 10 per gli uomini.

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
CEL	€28810,40	€29613,80	€ 803,40	2,71
ELEVATA PROFESSIONALITA'	€25153,40	€25902,80	€ 749,40	2,89
Area funzionari	€24037,30	€24604,40	€ 567,10	2,30
AREA COLLABORATORI	€20924,40	€21034,50	€ 110,10	0,52
AREA OPERATORI	€19053,20	€19481,30	€ 428,10	2,20
DOCENTI I FASCIA	€52104,20	€49449,20	€ -2655,00	-5,37
DOCENTI II FASCIA	€40675,20	€39360,80	€ -1314,40	-3,34
Ricercatori a tempo indeterminato	€36016,20	€36227,60	€ 211,40	0,58
Ricercatore a tempo determinato A	€0,00	€31929,30	€ 31929,30	100,00
Ricercatori a tempo determinato tipo B	€31894,00	€27984,00	€ -3910,00	-13,97
DOCENTI DI LINGUA	€0,00	€28572,60	€ 28572,60	100,00

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: Ricercatori a tempo determinato, Docenti di Lingua Italiana; Categoria Elevata Professionalità; Categoria Collaboratori; Categoria Operatori, CEL.

Uno scarto negativo, che penalizza le donne, si registra invece in corrispondenza dei: Docenti di I fascia, di II fascia e Ricercatori TD-B

## 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: Non so

---

Codici di comportamento: Non so

---

L'organizzazione dell'Ateneo è tipicamente costruita su un criterio piramidale dove ai vertici siedono il Rettore e il Direttore generale

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

Non sono state segnalate situazioni di discriminazione o di mobbing

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

### Operatività

---

Modalità di nomina del CUG: da parte del Rettore

---

Tipologia di atto: Decreto Rettorale

---

Data: 04/03/2026

---

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

---

Dotazione euro:

€10000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€3000,00

---

Interventi realizzati a costo zero: Sì

---

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Corso di formazione Scuola Umbra di Amministrazione

---

Esiste una sede fisica del cug?: No

---

Esiste una sede virtuale?: Sì

---

Sede virtuale : <https://www.unistrapg.it/amministrazione-trasparente/organizzazione/comitato-unico-di-garanzia-le-pari-opportunita-la-valorizzazione-del-benessere-di-chi-lavora-e-contro-le-discriminazioni-cug>

---

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

---

Quante volte l'anno si riunisce il cug:  
3

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?

- sensibilizzazione tematiche di genere

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

- 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?

- 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

## Considerazioni conclusive

Avvio pratiche per il rinnovo Sportello contro la violenza di genere e le discriminazioni determinate dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere

Organizzazione della celebrazione della Giornata Internazionale della Donna

Organizzazione della celebrazione della Giornata internazionale contro la violenza verso le donne

Redazione del Regolamento per la procedura per il riconoscimento dell'identità alias per studenti e personale in transizione di genere.

Organizzazione celebrazione delle Giornate delle mestruazioni collegate a Global Menstrual Hygiene Days e finalizzate alla raccolta di materiale igienico-sanitario da mettere gratuitamente a disposizione nei bagni femminili dell'Università

---

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