

Decreto n. 268.18

Prot. n. 11611

IL RETTORE

- Viste le Leggi sull'Istruzione Universitaria;
- Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e in particolare l'art. 57 "Pari opportunità" (come modificato dall'art. 21 della L. 4 novembre 2010 n. 183);
- Visto il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246", come modificato dal D.Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5 e in particolare l'art. 48 che prevede che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne all'interno del contesto lavorativo di riferimento;
- Vista la Direttiva emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri il 4 marzo 2011 contenente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei CUG volta a incentivare, oltre le pari opportunità, anche la valorizzazione del benessere e l'opposizione alle discriminazioni;
- Considerato che, in base all'art. 42 del citato Decreto n. 198, le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità di genere. Sono misure speciali in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un contesto lavorativo per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e temporanee, in quanto necessarie fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento;
- Visto lo Statuto dell'Università per Stranieri di Siena adottato con D.R. 203.12 dell'8 maggio 2012 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 117 del 21 maggio 2012 e, in particolare, l'art. 19, comma 2, che prevede che la predisposizione del Piano di Azioni Positive rientra fra i compiti del Comitato Unico di Garanzia dell'Università per le Pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- Visto il D.R. n. 314.14 del 4.07.2014 con il quale è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – CUG dell'Ateneo, per il quadriennio 4 luglio 2014 – 3 luglio 2018;
- Visto il Regolamento per il funzionamento del CUG - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, dell'Università per Stranieri di Siena, emanato con D.R. n. 335.15 del 22.07.2015 con particolare riferimento all'art. 9, comma b);
- Visto il Piano di Azioni Positive dell'Università per Stranieri di Siena predisposto dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – CUG ed approvato dallo stesso nella seduta del 21 giugno u.s.;
- Sentita la Consiglieria Regionale di Parità della Regione Toscana con nota prot. 10110 del 5 luglio 2018;
- Sentite le OO.SS. e le RSU dell'Ateneo con nota prot. 10111 del 5 luglio 2018;

- Viste le delibere di adozione del Piano Triennale di Azioni Positive (PAP) 2018-2020 del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione rispettivamente del 16 e 17 luglio 2018;

DECRETA

è emanato il PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE (PAP) 2018-2020 DELL'UNIVERSITÀ PER STRANIERI DI SIENA nel testo allegato al presente Decreto del quale costituisce parte integrante.

Il presente Piano Triennale di Azioni Positive (PAP) è reso pubblico mediante pubblicazione all'albo on-line e sul sito internet di Ateneo.

Siena, 31 luglio 2018

IL RETTORE
(f.to Prof. Pietro Cataldi)

Università per Stranieri di Siena

Comitato Unico di Garanzia (CUG)

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE (PAP)

2018-2020

Premessa e fonti normative

Il D.Lgs. n.198, 11 aprile 2006 “Codice delle pari opportunità”, modificato dal decreto legislativo n.5/2010, prevede all’art. 48 che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne all’interno del contesto lavorativo di riferimento. Il 4 marzo 2011, inoltre, la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha emanato la Direttiva contenente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei CUG volta a incentivare, oltre le pari opportunità, anche la valorizzazione del benessere e l’opposizione alle discriminazioni.

Le azioni positive, in base all’art. 42 del citato Decreto n.198, sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità di genere. Sono misure speciali in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un contesto lavorativo per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e temporanee, in quanto necessarie fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento. Il Piano delle Azioni Positive rappresenta, dunque, lo strumento per attuare le politiche di genere e di tutela dei lavoratori e perseguire l’obiettivo di efficacia ed efficienza dell’azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane e del benessere organizzativo del luogo di lavoro. In sintonia con le più recenti normative in materia il Piano di Azioni Positive (da ora in poi PAP) è volto non solo a tutelare le pari opportunità tra uomini e donne ma anche a promuovere azioni diverse dirette a prevenire e rimuovere ogni possibile fonte di discriminazione legata all’età, alla disabilità, all’orientamento sessuale, all’origine etnica, alla religione o alla lingua, nell’accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro e di studio, nella formazione professionale, negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro. Il Piano delle Azioni Positive deve prevenire ogni tentativo di mobbing e assicurare inoltre a tutto il personale un adeguato ambiente di lavoro, in modo tale da garantire pari opportunità, salute, sicurezza, elementi imprescindibili per ottenere un maggior apporto delle lavoratrici e dei lavoratori in termini di produttività e di appartenenza.

L’Università per Stranieri di Siena, adottando il presente Piano di Azioni Positive, assolve un obbligo di legge e, contemporaneamente, esprime la volontà di dotarsi di uno strumento semplice e operativo per l’applicazione dei suddetti principi, ampiamente condivisi dalla comunità accademica.

Ai sensi dell’art. 19, comma 2, dello Statuto dell’Università per Stranieri di Siena, la predisposizione del Piano di Azioni Positive rientra fra i compiti del Comitato Unico di Garanzia dell’Università per le Pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 9, comma b del Regolamento per il funzionamento del CUG).

Il CUG, previsto per tutte le pubbliche amministrazioni dall’art. 21 della L.183/2010, come novella il D.LGS. n.165/2001 (Testo unico sul lavoro nelle pubbliche amministrazioni) è nato dall’idea

di riunire in un unico organo le competenze in precedenza allocate in più organi. Nell'Università per Stranieri è stato istituito con DR. n. 7961 del 4 luglio 2014. Ha recepito le indicazioni della Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione pubblica e per le Pari opportunità del 4 marzo 2011 – Linee guida sui CUG – che ha riservato per le Università uno spazio di autonomia nella composizione dell'organo; il CUG della Stranieri ha previsto, infatti, anche la componente studentesca. Il CUG dell'Università per Stranieri si rivolge quindi a tutta la comunità universitaria: docenti, personale tecnico amministrativo, studenti.

Lo stato dell'arte

Gli organismi ai quali erano affidate alcune delle attività oggi di pertinenza dei CUG hanno promosso negli anni precedenti progetti e ricerche rilevanti per il presente Piano.

Attività del Comitato Pari Opportunità:

- Attribuzione di borse di studio per la Scuola estiva delle donne *Annarita Buttafuoco* – Certosa di Pontignano
- Organizzazione del I convegno nazionale UNICPO a Siena, in collaborazione con l'Università degli Studi di Siena
- Questionario sul fenomeno del mobbing e del benessere lavorativo – Analisi dei dati
- Promozione di *gender studies*, con convegni, seminari, pubblicazioni e presentazioni di libri.

Tra questi:

- volume realizzato con il contributo del Comitato Pari Opportunità: *Percorsi d'altro genere. Per una riflessione sui canoni storico-letterari*, a c. di L. Spera, con la collab. di M.S. Bruttini, Pacini, Pisa, 2013
- Premio di scrittura *Parole diverse* (due edizioni)
- Collana *Parole diverse* (Pacini Editore, Pisa) attiva dal 2012 a oggi ininterrottamente
- Conferenze di esperti sugli studi di genere e sui contatti interculturali
- Iniziative in collaborazione con enti e istituzioni locali e nazionali (Regione Toscana; Provincia di Siena; Ufficio Scolastico Provinciale; Associazione Donna chiama donna; Centro Mara Meoni; Associazione Proteo Fare Sapere)

Principali attività del CUG:

- Seminario di Formazione *Dai Comitati Pari Opportunità ai Comitati Unici di Garanzia* in collab. con l'UNICPG
- adesione alla mozione *Riparte il futuro*, campagna promossa da Libera e dal Gruppo Abele per l'adozione di una policy che tuteli chi segnala gli illeciti, crei canali di segnalazione certi e garantisca il contatto con l'Autorità nazionale anticorruzione
- collaborazione con l'Ateneo per la definizione della Carriera Alias (doppio libretto) per studenti in via di transizione di genere
- collaborazione con l'Ateneo nell'ambito del Premio per tesi di laurea magistrale e pubblicazioni scientifiche su "Analisi e contrasto degli stereotipi di genere", finanziato dalla Regione Toscana per il triennio 2017-2019, con l'adesione di tutti gli Atenei toscani
- promozione e organizzazione di conferenze, seminari e convegni. Tra questi: conferenza di C. Robustelli su *Genere, grammatica e linguaggio amministrativo*; seminario sul canone letterario a c. di L. Spera e T. de Rogatis, in collab. col Dottorato in Linguistica storica, Linguistica educativa e italianistica; patrocinio al convegno *Nel nome della madre* (a c. di D. Brogi, T. de Rogatis, C. Franco, L. Spera); convegno "Linguaggio e valori di genere: quale didattica" (gennaio 2017).

Tra le altre iniziative: partecipazione al Tavolo comunale sulle politiche di genere; collaborazione alla staffetta di lettura promossa dall'Assessorato alle Pari Opportunità della Regione Toscana; patrocinio al Gay Pride e adesione alla campagna contro l'omofobia; collaborazione con l'Ateneo per la promozione di un laboratorio teatrale gestito dagli studenti dell'Ateneo; collaborazione con l'Ateneo per l'attivazione di un servizio di counseling psicologico per gli studenti.

Situazione del personale in servizio presso l'Università per Stranieri di Siena

Per valutare al meglio la pianificazione di azioni positive è necessario partire dall'analisi della situazione esistente attraverso un quadro della distribuzione del personale docente e tecnico amministrativo per genere e ruoli e della componente studentesca per anni e corsi di laurea.

I dati sottostanti sono integrati dai grafici riportati nell'**Allegato A**.

PERSONALE DOCENTE

- Professori Ordinari: 5 donne, 6 uomini
- Professori Associati: 14 donne, 6 uomini
- Docenti a contratto: 7 donne, 8 uomini
- Supplente docente: 1 donna
- Ricercatori universitari: 5 donne, 2 uomini

- Ricercatori tempo determinato: 7 donne, 3 uomini
- Docenti lingua italiana: 6 donne, 4 uomini
- CEL tempo indeterminato: 14 donne, 5 uomini
- CEL tempo determinato: 11 donne, 3 uomini
- Assegnisti: 12 donne, 8 uomini

DIRIGENTI:

- Donne: 2 (a contratto) Uomini: 1 (seconda fascia)

PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

Numero totale personale a tempo indeterminato al 31.03.2018

- Donne: 64 Uomini: 25

Distribuzione nei diversi livelli:

- Personale di categoria B: 21 donne, 9 uomini
- Personale di categoria C: 15 donne, 8 uomini
- Personale di categoria B: 18 donne, 4 uomini
- Personale di categoria EP: 10 donne, 4 uomini

COMPONENTE STUDENTESCA

Totale studenti: 2041

- Donne: 1640 Uomini: 401

L2-LS	I ANNO	II ANNO	III ANNO	FC	TOTALE
ISCRITTI M	15	4	5	6	30
ISCRITTI F	28	14	25	14	81
TOTALE GENERALE					111

L2-ML	I ANNO	II ANNO	III ANNO	FC	TOTALE
ISCRITTI M	124	91	60	47	322
ISCRITTI F	487	407	335	152	1381
TOTALE GENERALE					1703

LM-CT	I ANNO	II ANNO		FC	TOTALE
ISCRITTI M	9	5		4	18
ISCRITTI F	26	22		9	57
TOTALE GENERALE					75

LM-SL	I ANNO	II ANNO		FC	TOTALE
ISCRITTI M	12	11		8	31
ISCRITTI F	51	55		15	121
TOTALE GENERALE					152

Per quanto riguarda sia il personale docente sia il personale tecnico amministrativo, l'Università per Stranieri di Siena evidenzia una netta maggioranza di presenza femminile.

Esaminando separatamente le due categorie si può però notare come nella docenza gli uomini, in netta minoranza tra gli associati e tra i ricercatori, così come tra i CEL, sono (anche se di una sola unità) in maggioranza tra i professori ordinari, oltretutto tra i professori a contratto.

Il personale tecnico-amministrativo è invece composto in tutte le categorie da un numero nettamente maggiore di donne, con percentuali più o meno simili: 70% nella categoria B, 65% in C, 82% in D (dove si verifica la percentuale maggiore di donne), 71% in EP.

Anche per quanto riguarda la componente studentesca, il rapporto donne /uomini è decisamente a favore delle prime, che rappresentano l'80% del totale. Come si può vedere dai grafici in allegato, questa percentuale generale rimane più o meno costante nei diversi corsi di laurea, con un minimo del 73% nel corso di laurea triennale in Lingua e Cultura Italiana.

Interventi a favore del benessere lavorativo e organizzativo

Con il termine "*benessere organizzativo*" si intende la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione. Il benessere organizzativo è il primo elemento che influenza efficacia, efficienza e produttività di una struttura pubblica. Il concetto di benessere organizzativo si riferisce, quindi, al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano.

La legge n.183/2010 all'art.21 raccomanda che le Pubbliche Amministrazioni garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione e "*un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo*" aprendo così al PAP lo spazio per l'introduzione di misure che non

mirino soltanto a rimuovere possibili discriminazioni tra e nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori, ma anche, positivamente, a migliorare e qualificare il benessere lavorativo.

A questi fini saranno poste in essere le seguenti azioni:

1) Monitoraggio del benessere organizzativo

Si ritiene opportuno avviare un progetto di monitoraggio del benessere organizzativo, analizzando i dati per categorie (distinguendo ad esempio la componente docente dal personale tecnico-amministrativo), per poter attuare interventi mirati. Poiché annualmente l'Ateneo somministra a tutto il personale un questionario che ha una parte rilevante dedicata a questo tema, si propone di stabilire una collaborazione con l'Amministrazione in modo da poter eventualmente contribuire all'elaborazione delle domande e all'analisi dei dati raccolti, per evitare duplicazione di rilevazioni.

2) Formazione per il benessere organizzativo

In base anche all'analisi dei risultati del monitoraggio saranno intrapresi percorsi di formazione che intervengano in particolare sulla conciliazione dei conflitti e sulla gestione delle risorse umane attraverso:

- a) corsi di formazione, anche in collaborazione con altre aziende o istituzioni presenti sul territorio, rivolti al personale avente compiti di gestione delle risorse umane, direzione e coordinamento di strutture
- b) seminari rivolti a tutto il personale sul tema della conciliazione, del benessere organizzativo e della composizione dei conflitti sui luoghi di lavoro.

Nell'ambito del condiviso impegno con l'Ateneo per l'individuazione di modi e strumenti efficaci per migliorare e qualificare il benessere lavorativo e per contribuire a una formazione continua sui temi di pertinenza, il CUG manifesta infine la propria disponibilità (per i temi di propria pertinenza) a collaborare in futuro alla definizione del *Piano di formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo* promosso dall'Amministrazione annualmente.

Erogazione di sussidi e benefit economici al personale (ai sensi dell'art. 65 CCNL 2016-2018)

In base all'art. 65 del CCNL 2016-2018 si intende definire i criteri per l'attribuzione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti dell'Ateneo, con particolare attenzione a situazioni di disagio economico, al fine di supportare il personale in relazione a spese di varia natura che deve sostenere per sé e per la propria famiglia (spese mediche, spese per istruzione dei figli, trasporto pubblico) su fondi stanziati stabilmente.

Telelavoro e smart working

Per favorire politiche di conciliazione tra vita professionale e vita familiare si ritiene ormai indispensabile l'attivazione di modalità lavorative diverse, previste e promosse anche dalla normativa recente per le pubbliche amministrazioni. Tra queste:

- 1) **Telelavoro.** Modalità alternativa di lavoro che consente al dipendente che si trova in particolare situazione di continuare a svolgere l'attività lavorativa da casa, conciliando le esigenze personali con quelle lavorative, con un'organizzazione personale dei tempi di lavoro nell'arco della giornata, senza subire decurtazioni del trattamento economico. Come noto, ai sensi della normativa vigente (L. n. 191/1998, D.P.R. n.70/1999 e Accordo quadro del 23 marzo 2000), l'attivazione del telelavoro è legata principalmente al conseguimento di economie e al miglior utilizzo delle risorse umane.
- 2) **Smart working.** Il lavoro agile (o smart working) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordi integrativi, tra dipendente e datore di lavoro e sull'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto utilizzando ad esempio pc portatili, tablet e smartphone. Si tratta di una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, contemporaneamente, favorisce la crescita della sua produttività. La definizione di smart working, contenuta nella legge n.81/2017, pone l'accento sulla flessibilità organizzativa ma va oltre: in modo strutturato e organico, valorizza l'autonomia del personale e la sua capacità di raggiungere gli obiettivi, innovando l'interazione col responsabile, col team di lavoro e con l'utenza.

Iniziative di ricerca e di formazione

- 1) **Catalogo bibliografico di genere dell'Ateneo.** L'azione mira a portare alla luce e a valorizzare la presenza degli studi di genere all'interno del patrimonio librario dell'Ateneo. Si intende partire con la pubblicazione (anche su supporto informatico) di un repertorio bibliografico che dia conto della consistenza, all'interno della biblioteca dell'Ateneo, della presenza di pubblicazioni sugli studi di genere e sulle pari opportunità.
- 2) **Organizzazione di incontri aventi ad oggetto il ruolo del genere e della cultura di genere nella formazione universitaria delle diverse figure professionali.** Si tratta di iniziative già ampiamente promosse in passato dal CPO e dal CUG, che si intende continuare a promuovere nel

prossimo triennio attraverso inviti tesi a coinvolgere esperte/i in ambito nazionale e internazionale in diversi ambiti disciplinari.

3) Schedatura e monitoraggio delle tesi di laurea e di dottorato, discusse nell'Ateneo negli ultimi dieci anni, che presentino contenuti specifici o un'attinenza con la cultura di genere.

Attraverso tale iniziativa il CUG si propone di recuperare e fornire indicazioni riguardo la presenza e l'attenzione alle tematiche di genere in una fase cruciale come quella dell'elaborazione del lavoro di tesi, in cui trova compimento il singolo percorso di studio e di formazione, nonché di ricerca. L'iniziativa assume un rilievo particolare alla luce della recente istituzione di un Premio per tesi di laurea e per pubblicazioni di dottori di ricerca finanziato dalla Regione Toscana e riservato ai laureati degli Atenei toscani. L'Università per Stranieri di Siena ha il ruolo di ente coordinatore del Premio, che si articola in tre edizioni (la prima si è tenuta nell'a.a. 2017-2018).

4) Promozione di pubblicazioni dedicate agli Studi di genere, all'interno delle quali saranno ospitati scritti di ricerca e atti di convegni e seminari organizzati dal CUG, senza vincoli disciplinari ma in vario modo inerenti il tema della lotta alle discriminazioni, i gender studies e le pari opportunità.

5) Promozione degli studi di genere. Si prevede l'organizzazione di seminari interdisciplinari rivolti agli studenti e alle studentesse, che ci si augura possano rientrare all'interno dei piani di studio a seguito di accordo col Direttore di Dipartimento, con i Coordinatori dei quattro CdS attivi nell'Ateneo e col Consiglio di Dipartimento, così come auspicato dalle *Indicazioni per Azioni positive del MIUR su temi di genere nell'università e nella ricerca*, al paragrafo 7.

6) Attività di collaborazione con enti universitari italiani e stranieri per l'approfondimento, in prospettiva comparata, delle tematiche inerenti le funzioni del CUG.

Interventi per la popolazione studentesca

Gli interventi previsti nel presente documento rappresentano uno strumento di contrasto alle discriminazioni e di promozione del benessere dei singoli individui in diversi aspetti della vita universitaria.

Dal momento della sua istituzione, il CUG si è dimostrato sensibile alle diverse necessità della collettività, impegnandosi nel registrare la necessità di servizi rivolti specificamente alla componente studentesca.

In particolare, il CUG ha collaborato con l'Ateneo in relazione ai seguenti interventi:

1. Un servizio di counseling psicologico gratuito, volto a sostenere gli studenti nell'affrontare le diverse difficoltà relative ai particolari stati psico-fisici connessi alla quotidianità della vita universitaria, non necessariamente legati ad un particolare disturbo psicologico. L'attività di counseling ha quindi come obiettivo quello di promuovere un ambiente di studio sereno, attraverso uno spazio di ascolto e dialogo necessario per il benessere psico-fisico generale di ogni individuo.
2. L'attivazione e la gestione di una "carriera Alias" per persone in transizione di genere, fondamentale per garantire alle studentesse e agli studenti un ambiente privo di discriminazioni, nel pieno rispetto della libertà individuale e del diritto all'esercizio dell'identità di genere come elemento costitutivo del diritto all'identità della persona.

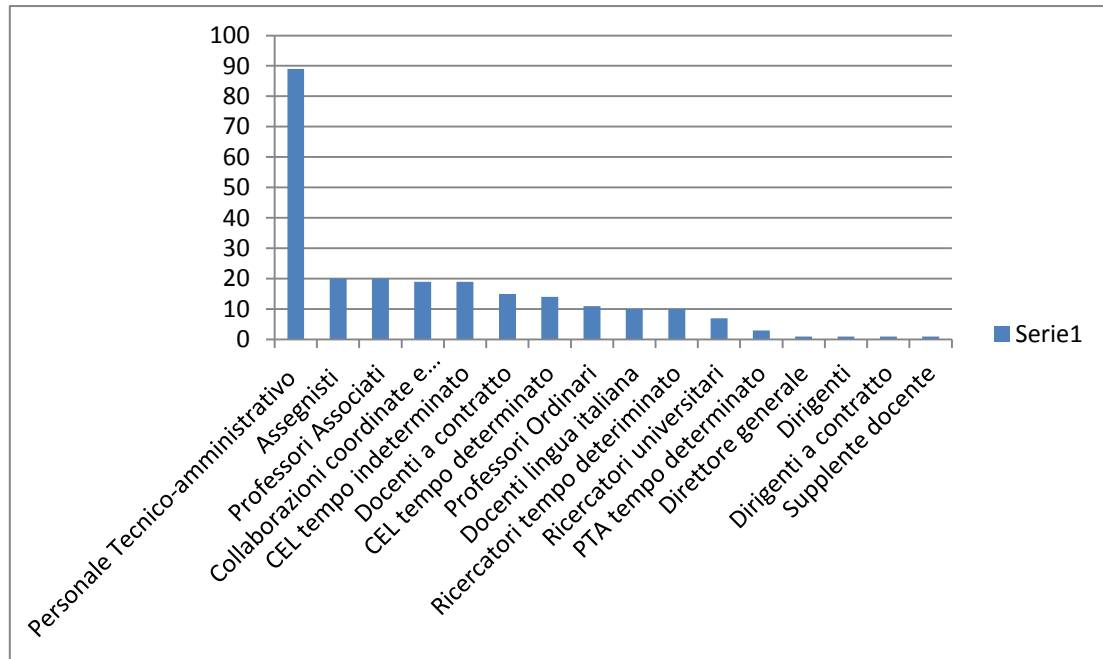
L'Università per Stranieri di Siena è un Ateneo attento alle esigenze della popolazione studentesca e impegnato nell'eliminazione di ogni forma di discriminazione. In questa prospettiva, la promozione di un paritario accesso alla formazione e ai più alti livelli di studio previsti nel nostro paese, eventuale preludio ad un accesso lavorativo corrispondente, deve prevedere e promuovere tutte quelle azioni positive tese a rimuovere le barriere che impediscono una piena realizzazione della persona in ogni sua differenza, uomo o donna, abile o disabile.

Per quanto riguarda gli interventi da poter attivare in futuro, si individuano i seguenti obiettivi:

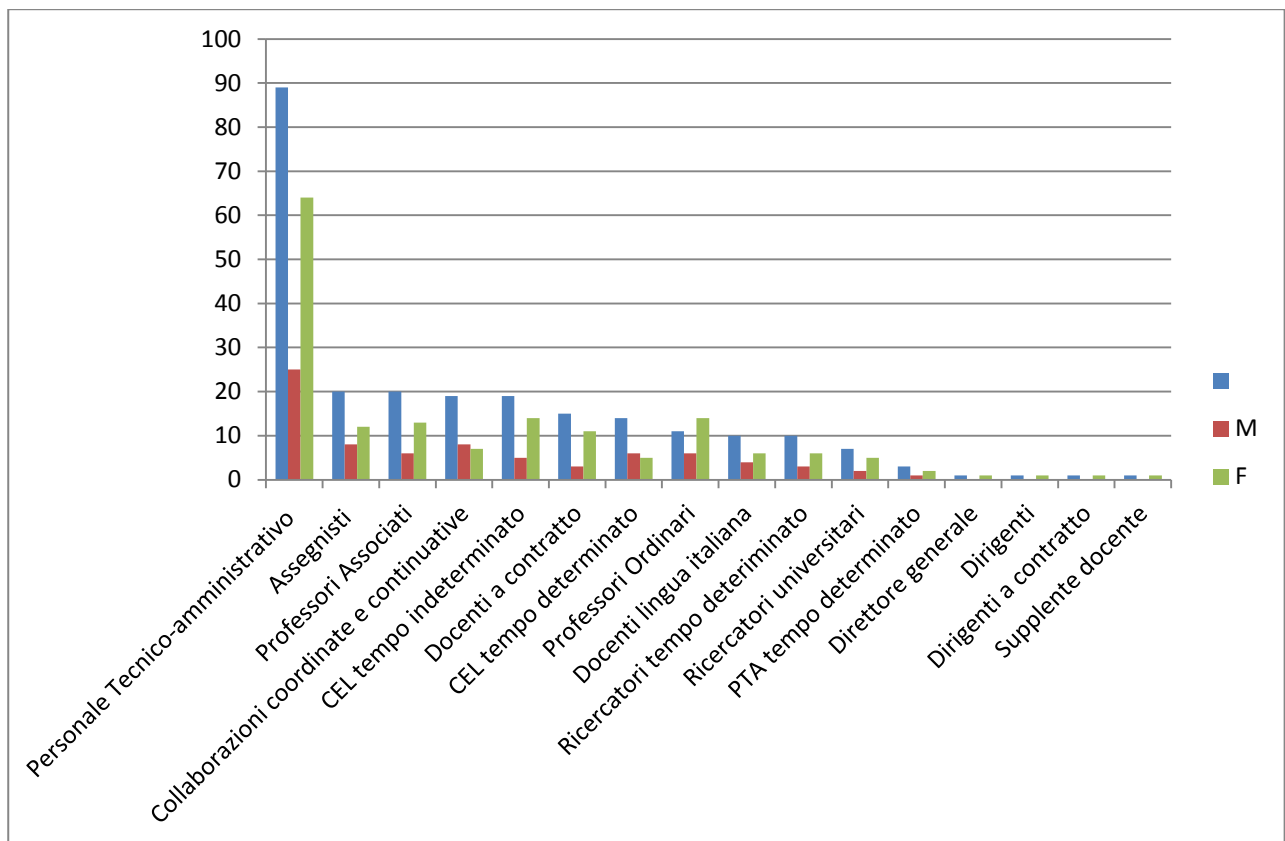
1. Collaborazione con l'Ateneo per l'ampliamento e il miglioramento di alcuni aspetti della "carriera Alias", già attiva nel nostro Ateneo, in modo da ridurre al minimo le criticità e renderla più inclusiva.
2. Collaborazione con l'Ateneo per la creazione di almeno un servizio igienico gender-free, con lo scopo eliminare le discriminazioni basate sul genere e di abbattere la distinzione binaria uomo-donna. La creazione di questo spazio è rivolta a includere le persone in transizione di genere e le identità non binarie, senza andare incontro a discriminazioni e senza che venga minato il diritto di esercitare la propria identità di genere.
3. Collaborazione con l'Ateneo per l'istituzione di una figura professionale che si occupi dell'accoglienza degli studenti con disabilità e con DSA (Disturbi Specifici dell'Apprendimento) quando richiesto specificamente dagli studenti interessati. Questo servizio ha come scopo quello di sostenere gli studenti nell'affrontare le difficoltà che possono incontrare durante il percorso di studio, in modo da garantire l'inclusione e una più attiva partecipazione alla vita universitaria.

ORGANICO PERSONALE UNIVERSITÀ PER STRANIERI DI SIENA

Dati totali



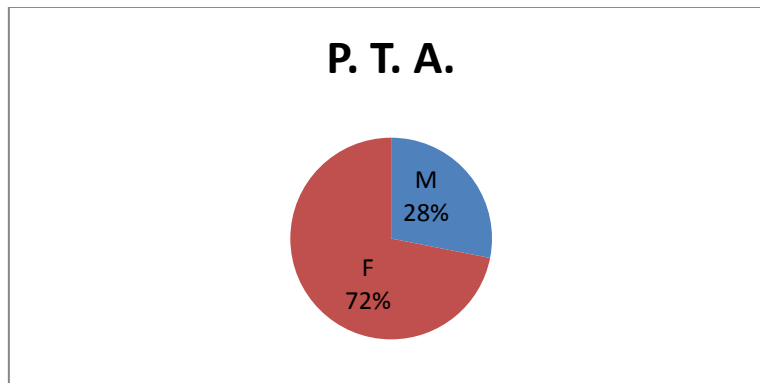
Dati generali suddivisi per genere



PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

NUMERO TOTALE PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Donne: 64 Uomini: 25

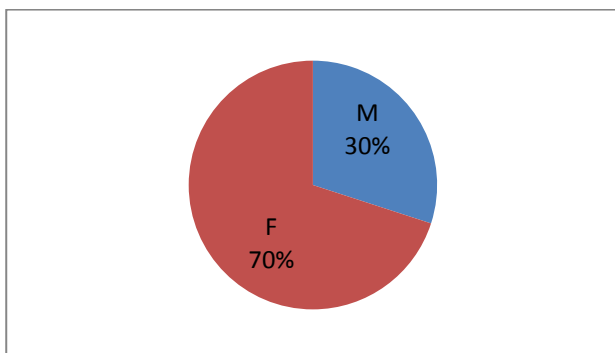


DISTRIBUZIONE NEI DIVERSI LIVELLI:

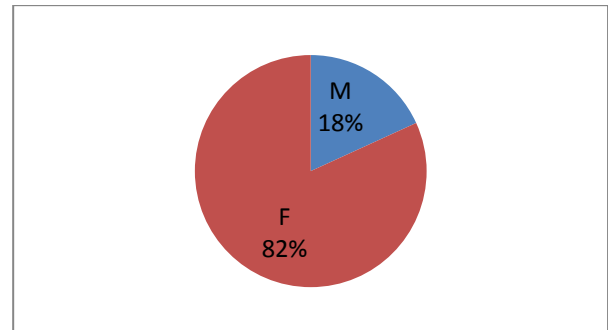
Dirigenti

Donne: 2 (a contratto) Uomini: 1 (seconda fascia)

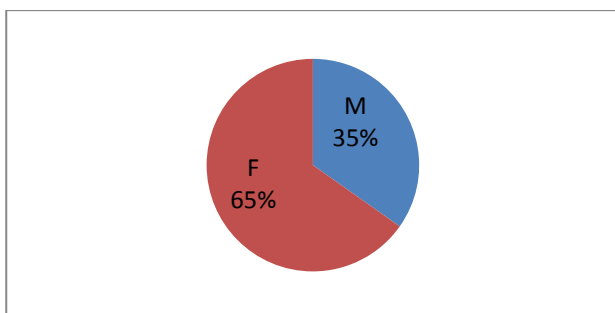
Personale di categoria B: 21 donne, 9 uomini



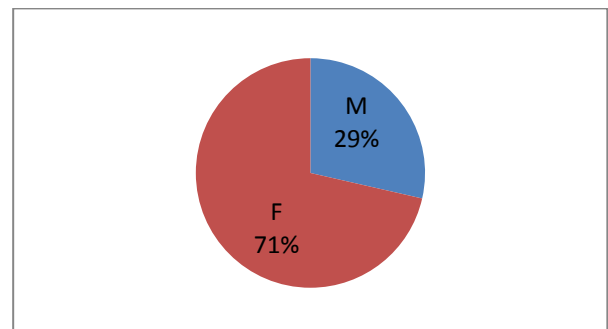
Personale di categoria D: 18 femmine, 4 maschi



Personale di categoria C: 15 femmine, 8 maschi



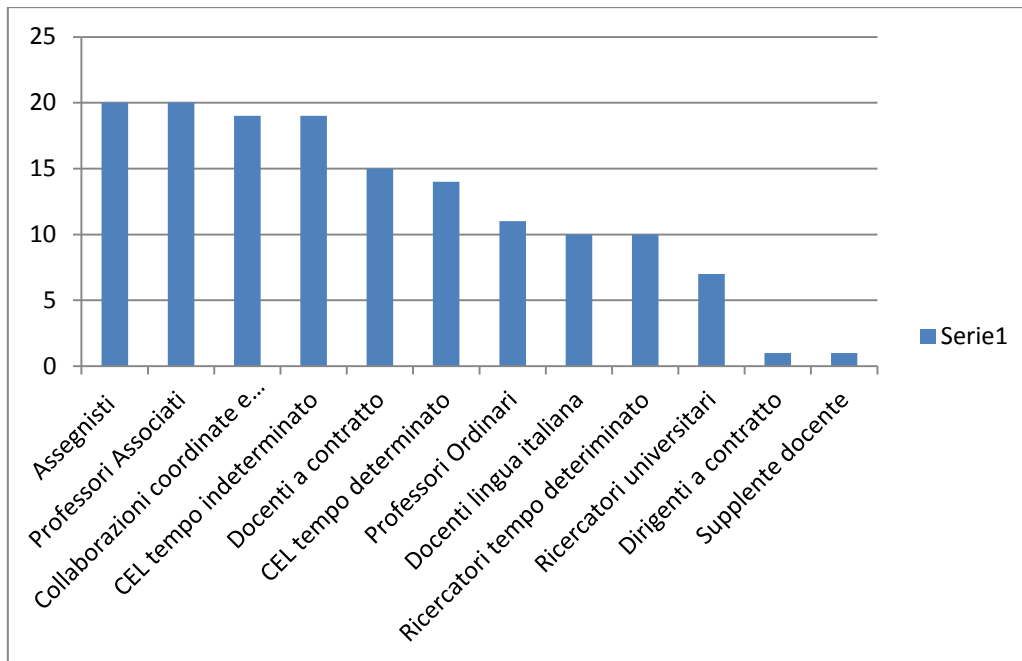
Personale di categoria EP: 10 femmine, 4 maschi



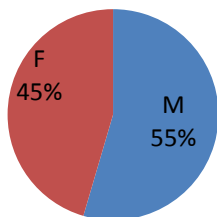
PERSONALE DOCENTE

Numero totale docenti

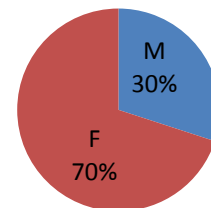
Professori Ordinari: 5 donne, 6 uomini
Professori Associati: 14 donne, 6 uomini
Docenti a contratto: 7 donne, 8 uomini
Supplente docente: 1
Ricercatori universitari: 5 donne, 2 uomini
Ricercatori tempo determinato: 7 donne, 3 uomini
Docenti lingua italiana: 6 donne, 4 uomini
CEL tempo indeterminato: 14 donne, 5 uomini
CEL tempo determinato: 11 donne, 3 uomini
Assegnisti: 12 donne, 8 uomini



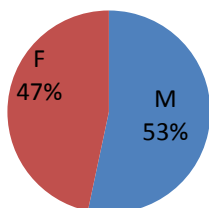
Professori Ordinari



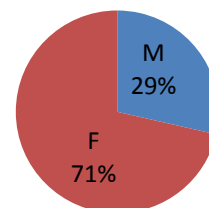
Professori Associati



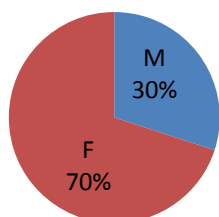
Docenti a contratto



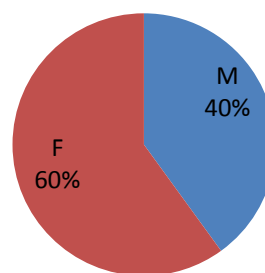
Ricercatori



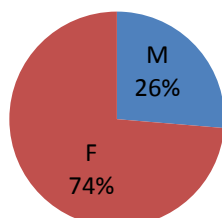
Ricercatori a tempo determinato



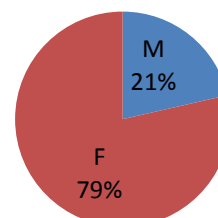
Docenti di lingua



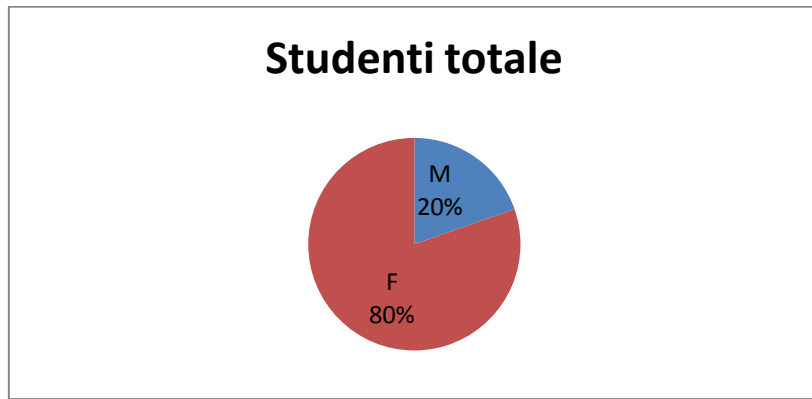
CEL tempo indeterminato



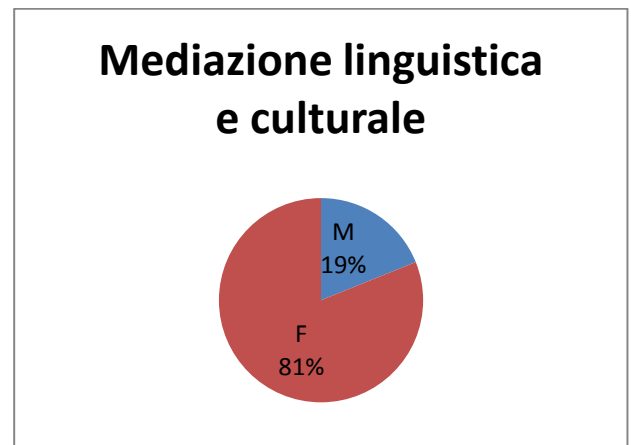
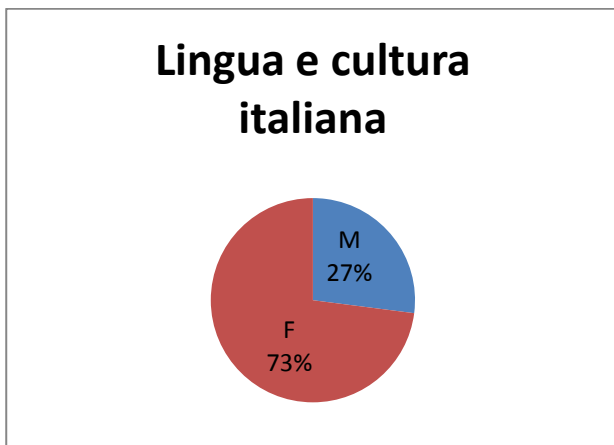
CEL A TEMPO DETERMINATO



COMPONENTE STUDENTESCA



Laurea triennale



Laurea Magistrale

