Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Napoli - L'Orientale - 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Universita' degli Studi di Napoli - L'Orientale

Acronimo:	UNIOR
Regione:	Campania
Provincia:	NA
Comune:	Napoli
CAP:	80121
Indirizzo:	Via Chiatamone, 61/62
Codice Amministrazione:	uni_orie
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Universita' e Istituti di Istruzione Universitaria Pubblici
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2021 – 2023	Aggiornamento 2023 del PTAP 2021-2023
piano_azioni_positive_uni_orie-triennio_2021-2023-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/uni_orie/2021-2023/piano_azioni_positive_uni_orie-triennio_2021-2023-anno_.pdf) (210.38 KB)	piano_azioni_positive_uni_orie-triennio_aggiornamento-2023-del-ptap-2021-2023-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/uni_orie/aggiornamento-2023-del-ptap-2021-2023/piano_azioni_positive_uni_orie-triennio_aggiornamento-2023-del-ptap-2021-2023-anno_.pdf) (210.38 KB)

2024-2026
piano_azioni_positive_uni_orie-

triennio_2024-2026-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/uni_orie/2024-2026/piano_azioni_positive_uni_orie-triennio_2024-2026-anno_.pdf) (1.18 MB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 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	CAT EP	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Categoria D	0	7	0	13	5	0	3	5	11	8
Personale non dirigente	CATEGORIA C	0	2	7	18	14	1	7	14	28	6
Personale non dirigente	Categoria B	0	0	5	12	5	0	1	4	8	0
Personale non dirigente	Professore ordinario	0	0	1	17	15	0	0	0	9	10
Personale non dirigente	Professore Associato	0	3	12	14	4	0	3	18	31	8
Personale non dirigente	ricercatore	0	0	0	4	1	0	0	2	3	2
Personale non dirigente	Personale ricercatore a tempo determinato di tipo A o B	0	10	15	1	0	0	14	6	3	0
Totale personale		0	22	40	79	46	1	28	49	94	34
Totale % sul personale complessivo		0,00	5,60	10,18	20,10	11,70	0,25	7,12	12,47	23,92	8,65

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

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale %** (1)	**% di genere** (2)	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale %** (1)	**% di genere** (3)
Inferiore a 3 anni	0	15	19	17	2	53	43,09	27,60	1	10	33	16	10	70	56,91	32,11

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Tra 3 e 5 anni	0	3	12	5	6	26	41,94	13,54	0	11	10	9	6	36	58,06	16,51
Tra 5 e 10 anni	0	2	5	11	2	20	47,62	10,42	0	0	7	11	4	22	52,38	10,09
Superiore a 10 anni	0	0	8	45	40	93	50,82	48,44	0	1	10	56	23	90	49,18	41,28
Totale	0	20	44	78	50	192			1	22	60	92	43	218		
Totale %	0,00	4,88	10,73	19,02	12,20	46,83			0,24	5,37	14,63	22,44	10,49	53,17		

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)
personale a tempo indeterminato	Inferiore al Diploma superiore	13	92,86	1	7,14	14	7,11
Personale a tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	45	52,33	41	47,67	86	43,65
Personale a tempo indeterminato	Laurea	3	37,50	5	62,50	8	4,06
Personale a tempo indeterminato	Laurea magistrale	28	38,89	44	61,11	72	36,55
Personale a tempo indeterminato	Master di II livello	4	33,33	8	66,67	12	6,09
Personale a tempo indeterminato	Dottorato di ricerca	3	60,00	2	40,00	5	2,54
Totale personale		96		101		197	
Totale % sul personale complessivo		24,43		25,70		50,13	

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % [1]	% di genere [2]	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % [1]	% di genere [3]
Tempo Pieno	0	9	12	42	26	89	47,85	98,89	1	11	23	48	14	97	52,15	100,00
Part Time >50%	0	0	0	1	0	1	100,00	1,11	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	9	12	43	26	90			1	11	23	48	14	97		
Totale %	0,00	4,81	6,42	22,99	13,90	48,13			0,53	5,88	12,30	25,67	7,49	51,87		

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
[2] La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
[3] La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % [1]	% di genere [2]	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % [1]	% di genere [3]
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	1	0	1	100,00	100,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	1	0	1			0	0	0	0	0	0		
Totale %	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00	100,00			0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
[2] La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
[3] La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [2]
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	228	49,57	232	50,43	460	75,53
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	17	26,56	47	73,44	64	10,51
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	17	20,00	68	80,00	85	13,96
Totale permessi	262	43,02	347	56,98	609	

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
[2] La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Flessibilità oraria
- Permessi/congedi per disabilità propria
- Smart working

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

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?: Sì

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

Approvato nel febbraio 2022

Il CUG ha elaborato il PAP per il triennio 2021-2023.

Tale Piano pur mantenendo l'articolazione di quello relativo al precedente triennio, prosegue e implementa alcune azioni, introducendone infine di nuove. Le azioni positive che si collocano all'interno di esso, si suddividono in quattro aree di intervento:

1. Formazione, informazione e sensibilizzazione per la promozione della cultura della parità di genere e di approcci attenti alle differenze;
2. Promozione del benessere organizzativo e conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio all'interno della comunità universitaria;
3. Far conoscere il CUG;
4. Contrasto ai fenomeni di discriminazione (diretta o indiretta) al fine di realizzare piena integrazione nella comunità universitaria.

Copia del Piano è stata allegata alla presente relazione.

Ad ogni modo, per la descrizione dettagliata delle azioni previste per l'attuazione del PAP negli anni 2021-2023 si rimanda al seguente *link*: https://www.unior.it/ateneo/25061/1/piani-triennali-di-azioni-positive.html (https://www.unior.it/ateneo/25061/1/piani-triennali-di-azioni-positive.html)

Il Comitato Unico di Garanzia, in sintonia con le più recenti normative in materia, ha promosso una serie di attività e momenti volti alla tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ma anche alla promozione di azioni diverse dirette a prevenire e rimuovere ogni possibile fonte di discriminazione. Tali iniziative hanno trovato espressione in:

- Convegno dedicato alla Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, in linea con la promozione di giornate di studio previsto nel PAP. All'iniziativa, organizzata in occasione del 25 novembre, hanno partecipato oltre ad amministratori locali per le pari opportunità,

diversi docenti dell'Ateneo e della Federico II nonché esponenti della rete D.I.Re, l'associazione nazionale che gestisce più di 100 Centri antiviolenza e 50 Case rifugio. La locandina di tale incontro è disponibile all'indirizzo: https://www.unior.it/ateneo/view_news/25281/4948/1/giornata-internazionale-per-l-eliminazione-della-violenza-contro-le-donne.html (https://www.unior.it/ateneo/view_news/25281/4948/1/giornata-internazionale-per-l-eliminazione-della-violenza-contro-le-donne.html)

- Creazione di una mappa dei/lle docenti che utilizzano un approccio specifico e attento al genere e alla diversità nei loro studi, pubblicato nella pagina web del cug, come previsto nel PAP
- Attivazione di un laboratorio su "parità di genere e misure di riequilibrio" da 2 cfu, come previsto nel PAP
- Azione di sviluppo del proprio sito web istituzionale (www.unior.it/CUG (http://www.unior.it/CUG)), come previsto nel PAP
- Elaborazione materiale divulgativo teso a far conoscere il CUG, con video diffuso in Ateneo e su tutti i canali ufficiali dell'ateneo, compreso la pubblicazione pubblicato sul sito, come previsto nel PAP
- Partecipazione alla redazione del GEP e del bilancio di genere, ulteriore rispetto al PAP
- Il Comitato ha cercato inoltre di promuovere un'attività di networking all'interno e all'esterno dell'Ateneo, al fine di rendere più efficiente e coerente l'azione di tutela e di promozione delle pari opportunità e del benessere lavorativo, in particolare con lo sportello ascolto degli studenti e studentesse e performance, come previsto nel PAP

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Obbligatoria	0	9	12	43	27	91	48,40	100,00	1	11	23	48	14	97	51,60	100,00
Totale ore	0	9	12	43	27	91			1	11	23	48	14	97		
Totale ore %	0,00	4,79	6,38	22,87	14,36	48,40			0,53	5,85	12,23	25,53	7,45	51,60		

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

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?: No

Per la redazione del Bilancio di Genere è stato costituito con DR. N. 246/21, un gruppo di lavoro così composto:

- Prof. Roberto TOTTOLI, Rettore Università di Napoli L'Orientale, Prof.ssa Marina DE CHIARA, Prof.ssa Ersilia FRANCECA, Prof. Giovanni ROTIROTI, Prof.ssa Emma SARNO, Dott. Giuseppe FESTINESE.

Il BdG è stato elaborato dal gruppo di lavoro nel 2021 e approvato nella seduta del CdA dell'Ateneo del febbraio 2022

Il presente documento è disponibile in formato digitale sul portale di Ateneo

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**	**Presidente**
Cel di madre lingua araba a t.d.	0	0,00	3	100,00	3	9,09	Donna
Cel di madre lingua cinese a t.d.	0	0,00	3	100,00	3	9,09	Donna
Cel di madre lingua ebraica a t.d.	2	66,67	1	33,33	3	9,09	Uomo
Cel di madre lingua francese a t.d.	0	0,00	3	100,00	3	9,09	Donna
Cel di madre lingua giapponese a t.d.	1	33,33	2	66,67	3	9,09	Donna
Cel di madre lingua indonesiana a t.d.	1	33,33	2	66,67	3	9,09	Uomo
Cel di madre lingua italiana a t.d.	1	33,33	2	66,67	3	9,09	Donna
Cel di madre lingua portoghese a t.d.	2	66,67	1	33,33	3	9,09	Uomo
Cel di madre lingua russa a t.d.	2	66,67	1	33,33	3	9,09	Uomo
Cel di madre lingua spagnola a t.d.	1	33,33	2	66,67	3	9,09	Uomo
Cel di madre lingua urdu a t.d.	1	33,33	2	66,67	3	9,09	Donna
Totale personale	11		22		33		
Totale % sul personale complessivo	2,80		5,60		8,40		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive 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 %
Categoria B	€1340,00	€1340,00	--	--
Categoria C	€1370,00	€1370,00	--	--
Categoria D	€1530,00	€1530,00	--	--
CATEGORIA EP	€2380,00	€2380,00	--	--

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Professore ordinario	€3394,00	€3394,00	--	--
Professore Associato	€2433,00	€2433,00	--	--
Ricercatore	€2083,00	€2083,00	--	--
Personale ricercatore a tempo determinato di tipo A o B	€1944,00	€1944,00	--	--

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?: No

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Da alcuni anni l'Ateneo è stato coinvolto in un costante progetto di riorganizzazione che ha riguardato tutti i settori e uffici: per questo motivo, le ultime indagini sul benessere organizzativo e la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere non sono attendibili Nel 2021, il CUG ha spesso discusso sulla necessità di procedere all'elaborazione di un questionario sul benessere organizzativo compilato dal personale tecnico- amministrativo appena sia stato completato il processo riorganizzativo dell'Ateneo.

Si segnalano in particolare i seguenti settori e servizi offerti:

1) sportelli di ascolto per gli studenti

2) Sportelli di ascolto per studenti con disabilità.

L'Ateneo ha introdotto inoltre, per gli studenti e studentesse, la figura del Garante degli Studenti nominato dal Rettore, su proposta del Senato Accademico, formulata con il voto favorevole della rappresentanza studentesca nell'Organo. Il Garante è nominato tra i docenti di prima fascia dell'Ateneo o, in alternativa, tra i docenti dell'Ateneo in quiescenza.

Le studentesse e gli studenti hanno diritto a rivolgersi al loro Garante, che ha il compito di accogliere reclami o doglianze relativi al mancato rispetto dei loro diritti, sanciti nello Statuto dei diritti e dei doveri delle studentesse e degli studenti dell'Università degli Studi di Napoli "L'Orientale" (http://www.unior.it/doc_db/doc_obj_10422_17-05-2017_591c1d880f6a0.pdf). https://www.unior.it/doc_db/doc_obj_10422_17-05-2017_591c1d880f6a0.pdf (https://www.unior.it/doc_db/doc_obj_10422_17-05-2017_591c1d880f6a0.pdf).

L'Università di Napoli L'Orientale ha adottato per quanto riguarda più specificamente l'amministrazione:

- un Codice Etico emanato con D.R. n.1160 del 30.10.2009 (affisso all'Albo prot. n. 23018 del 02.11.2009)

- un Codice di Comportamento in attuazione emanato con D.R. n. 306 del 23/04/2014 – prot. n. 7821 (affisso all'Albo prot. n. 8159 del 05/05/2014). Le norme individuate nel Codice di Comportamento definiscono gli obblighi di comportamento connessi alle attività di servizio di tutto il personale dipendente, a tempo indeterminato e determinato, tecnico e amministrativo, compresi le/i collaboratrici/tori ed esperte/ti linguistiche/ci e le/i docenti di lingua, nonché le/i dirigenti dell'Università di Napoli L'Orientale e si estende anche alle/i collaboratrici/tori e consulenti a qualsiasi titolo dell'Ateneo. L'adozione del Codice di Comportamento rappresenta una delle azioni e misure principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione previste dalla Legge n.190 del 06/11/2012.

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

Il CUG ha ritenuto opportuno anche portare avanti la creazione di sportelli di ascolto per il benessere del personale. A dicembre 2021, viene formulata una proposta di azioni per sviluppare la linea "benessere" fisico, psicologico, organizzativo e culturale. Tra le strategie di intervento in grado di poter meglio assicurare il benessere nei luoghi di studio e di lavoro si è avviata la istituzione di uno "spazio libero d'ascolto", quale luogo dove le persone in difficoltà (personale docente e amministrativo) hanno la possibilità di esprimere, nel rispetto della privacy, del segreto e dell'anonimato, il proprio disagio incontrando dei "volontari" dell'Orientale (competenti e sensibili alla tematica dell'ascolto nelle relazioni di aiuto) disponibili ad ascoltarle o a leggere le mail delle persone che testimoniano il disagio o le criticità incontrate sul luogo di lavoro. Nell'ambito di questo progetto, quando necessario e compatibilmente con le risorse dell'Orientale, verrebbero offerti supporti di ordine relazionale ed emotivo che riconoscono, valorizzano, promuovono, accompagnano la persona nella sua dignità, unicità e irripetibilità, attraverso l'ascolto condiviso della domanda e/o del bisogno e/o della richiesta di aiuto. L'obiettivo dello spazio libero di ascolto è la costruzione di una comunità universitaria attenta al benessere mentale della persona, capace di intercettare, registrare e condividere il disagio per restituire dignità e riconoscimento alle persone che si trovano in difficoltà allo scopo di stabilire un clima più adeguato e favorevole alla qualità della vita nei luoghi di lavoro dell'Orientale, nel rispetto della privacy e del segreto sotto tutti i suoi aspetti.

- Viene proposta anche di stabilire una Convenzione con un'associazione riconosciuta di Counselors - figure professionali che sono state formate precisamente nell'ambito del sostegno e delle relazioni di aiuto.

- Come previsto dalla direttiva del 4 novembre 2010 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del Ministero per le Pari Opportunità, il CUG nel giugno del 2021 ha poi proposto la istituzione della del/della Consigliera/e di Fiducia, quale figura esterna con una funzione consultiva. Per il 2022 è previsto il bando di nomina della Consigliera di Fiducia.

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

Non risultano nell'anno 2021 situazioni di discriminazione/mobbing segnalate.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità
Obiettivo:
Obiettivo n. 5. Criteri di valutazione della performance

Piano Integrato della performance 2021-2023, l'Università di Napoli L'Orientale ha redatto, secondo le indicazioni del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, il Piano Integrato della performance 2021-2023, approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo nella seduta del 29 settembre 2021. Secondo il Piano integrato, l'Ateneo persegue, come valore fondamentale, la serenità sui luoghi di studio e di lavoro, elaborando, a tal fine, adeguate strategie di intervento per migliorare la sicurezza e la qualità della vita. In particolare, l'Ateneo informa la propria attività alla realizzazione delle pari opportunità, anche promuovendo azioni positive atte a rimuovere ogni discriminazione. L'Orientale applica in tutti gli Organi collegiali disciplinati dal Piano della Performance 2021-2023, il rispetto del principio delle pari opportunità. Al punto 11 e 12 di tale piano, l'Università di Napoli L'Orientale si adopera opera per il conseguimento delle proprie finalità con la partecipazione di professori, ricercatori, studenti e personale tecnico e amministrativo, nel rispetto dei diritti fondamentali della persona. Nell'ambito delle proprie competenze, l'Ateneo bandisce qualsiasi forma di discriminazione e si impegna a prevenirne il manifestarsi.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Il CUG è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali e da rappresentanti dell'amministrazione, individuati dal Rettore tra il personale docente e dal Direttore Generale tra il personale tecnico amministrativo.
Tipologia di atto:	Il CUG è nominato con atto del Direttore Generale. Con il medesimo atto è individuato, tra i rappresentanti dell'Amministrazione, il Presidente del CUG
Data:	21/04/2021
Organo sottoscrittore:	Direttore Generale
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
Interventi realizzati a costo zero:	Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	- Seminario dedicato alla giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne. - Elaborazione materiale divulgativo teso a far conoscere il CUG, con video diffuso in Ateneo e su tutti i canali ufficiali dell'ateneo, compreso la pubblicazione sul sito - Creazione di una mappa dei/lle docenti che utilizzano un approccio specifico e attento al genere e alla diversità nei loro studi, pubblicato nella pagina web del cug
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	microsoft teams
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	6
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

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)
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? : No, per nulla

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

Dai contenuti della presente Relazione, è possibile desumere una serie di sintetiche conclusioni supportate dai dati forniti e dalle iniziative intraprese dal Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Napoli "L'Orientale". Va innanzitutto rilevato che l'impegno dell'Amministrazione ha prodotto risultati apprezzabili nella composizione del personale dell'Ateneo. In particolare la compagine femminile del personale tecnico- amministrativo dell'Ateneo è equivalente a quella maschile. Uomini e donne, infatti, sembrano essere equamente distribuiti nei ruoli apicali e non dell'Amministrazione in relazione al personale tecnico-amministrativo L'Ateneo presenta un'articolazione di genere più o meno equa nella componente del personale docente. Si evidenzia tuttavia una presenza maggiore di uomini nel ruolo di professore ordinario diversamente dal ruolo di professore associato ove prevale la componente femminile. Anche nel caso del ruolo di ricercatore a tempo determinato (L.240/2010 art. 24 C. 3 lett. b) si registra, sia pure di poco e solo in alcune fasce di età, una maggiore presenza maschile.

Altre conclusioni meritano la formulazione di alcune raccomandazioni che il CUG sottopone all'attenzione dell'Amministrazione.

Con riferimento alla Tabella 1.9 e Tabella 1.10 della Sezione 1 del presente documento, in cui si riportano le percentuali relative alle forme di organizzazione del lavoro, si auspica per il futuro l'adozione di modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, tra le quali il 'lavoro agile', per il personale T.A.B., nonché un incremento delle unità di personale che usufruiscono di flessibilità oraria al fine di conciliare i tempi di vita e lavoro (si veda, ad es., il dato relativo ai congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere del personale tecnico-amministrativo, dove per gli uomini si ha solo l'8,56% e per le donne solo il 9,63% che usufruiscono di tali diritti). La presente raccomandazione cade peraltro in un momento in cui la condizione di emergenza dettata dalla situazione sanitaria nazionale a causa del COVID-19 ha richiesto all'Amministrazione il ricorso diffuso a forme di lavoro agile per tutto il personale. La raccomandazione in oggetto, quindi, è riformulabile auspicando, in una fase successiva a quella emergenziale, e laddove il servizio erogato lo renda possibile, il mantenimento di una quota, seppur ridotta, di tali forme organizzative del lavoro. Inoltre, al momento, il Comitato non dispone di un budget annuale che possa consentire l'autonoma organizzazione di iniziative mirate ad informare e formare il personale dell'Ateneo sulle politiche e tematiche proprie del CUG. Per il futuro, infine, si sottolinea come l'Amministrazione debba maggiormente investire sul potere consultivo e di formulazione dei pareri del Comitato Unico di Garanzia che, allo stato attuale, assume un ruolo periferico di monitoraggio delle pari opportunità e inclusione dell'Ateneo.

Inoltre, si sollecita l'Amministrazione all'attivazione del/la Consulente di Fiducia, considerata misura concreta, chiamata a operare in sinergia con lo spazio di ascolto a sostegno del benessere organizzativo.

Oltre alla diffusione della cultura di genere e alle finalità previste dalla legge, il Cug si propone, considerandolo un obiettivo prioritario, di far percepire alla comunità universitaria, in tutte le sue componenti, una visione che guardi alle pari opportunità non solo come superamento delle differenze di genere, ma con uno sguardo più ampio, comprensivo di tutte le diversità legate all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla lingua, alla religione, alle convinzioni personali e politiche, alle eventuali disabilità, permanenti o temporanee, e all'età.

Source URL:
http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-napoli-lorientale-2022