



Relazione CUG

Universita' degli Studi di Napoli - L'Orientale - 2024

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 PubbliciNumero 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/pia_ptap-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/pia_ptap-2021-2023/piano_azioni_positivo-triennale/uni_orie/aggiornamento-2023-
del-
ptap-2021-2023/piano_azioni_positive_uni_ore-
triennio_aggiornamento-2023-del-
ptap-2021-2023-anno_.pdf) (210.38 KB)

2024-2026

[piano_azioni_positive_uni_orie-](#)

[triennio_2024-2026-anno_.pdf
\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia
no-
triennale/uni_orie/2024-2026/piano_azioni_po
sitive_uni_orie-triennio_2024-2026-
anno_.pdf\) \(1.18 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positiva_2024-2026.pdf)



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 | CAT EP tempo indeterminato | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 |
| Personale non dirigente | CAT D tempo indeterminato | 0 | 9 | 0 | 10 | 4 | 1 | 4 | 9 | 8 | 8 |
| Personale non dirigente | CAT C tempo indeterminato | 0 | 6 | 10 | 15 | 14 | 1 | 8 | 17 | 27 | 9 |
| Personale non dirigente | CAT B tempo indeterminato | 0 | 1 | 2 | 4 | 7 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 |
| Personale non dirigente | PO - Professori Ordinari | 0 | 0 | 1 | 17 | 19 | 0 | 0 | 4 | 15 | 17 |
| Personale non dirigente | PA - Professori Associati | 0 | 2 | 20 | 16 | 3 | 0 | 2 | 19 | 26 | 9 |
| Personale non dirigente | RICERCATORE | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personale non dirigente | RTD - Ricercatori a tempo determinato | 1 | 9 | 24 | 2 | 0 | 0 | 16 | 21 | 2 | 1 |
| Personale non dirigente | tecnologo TD | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Dirigente di livello generale | Dirigente di 2^ fascia | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personale non dirigente | CEL-indeterminato | 0 | 0 | 0 | 6 | 4 | 0 | 0 | 11 | 8 | 6 |
| Personale non dirigente | CEL TD | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 11 | 12 | 9 | 2 |

| 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 |
| Dirigente di livello non generale | Direttore Generale a tempo determinato | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Totale personale | | 2 | 29 | 59 | 77 | 57 | 5 | 43 | 95 | 100 | 52 |
| Totale % sul personale complessivo | | 0,39 | 5,59 | 11,37 | 14,84 | 10,98 | 0,96 | 8,29 | 18,30 | 19,27 | 10,02 |

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

| Permanenza nel profilo e livello | Uomini | | | | | | | Donne | | | | | | | | |
|----------------------------------|--------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| Inferiore a 3 anni | 1 | 15 | 22 | 5 | 0 | 43 | 41,75 | 20,19 | 2 | 19 | 28 | 8 | 3 | 60 | 58,25 | 23,35 |
| Tra 3 e 5 anni | 0 | 9 | 13 | 15 | 3 | 40 | 41,24 | 18,78 | 0 | 11 | 26 | 13 | 7 | 57 | 58,76 | 22,18 |
| Tra 5 e 10 anni | 0 | 2 | 16 | 15 | 7 | 40 | 47,06 | 18,78 | 0 | 1 | 16 | 17 | 11 | 45 | 52,94 | 17,51 |
| Superiore a 10 anni | 0 | 1 | 6 | 38 | 45 | 90 | 48,65 | 42,25 | 0 | 0 | 13 | 53 | 29 | 95 | 51,35 | 36,96 |
| Totale | 1 | 27 | 57 | 73 | 55 | 213 | | | 2 | 31 | 83 | 91 | 50 | 257 | | |
| Totale % | 0,21 | 5,74 | 12,13 | 15,53 | 11,70 | 45,32 | | | 0,43 | 6,60 | 17,66 | 19,36 | 10,64 | 54,68 | | |

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

| Inquadramento | | Titolo di studio | | Uomini | | Donne | | Totale | |
|---------------|--|--------------------------------|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| Inquadramento | | Titolo di studio | | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| Categoria B | | Inferiore al Diploma superiore | | 7 | 100,00 | 0 | 0,00 | 7 | 2,68 |
| Categoria B | | Diploma di scuola superiore | | 5 | 55,56 | 4 | 44,44 | 9 | 3,45 |
| Categoria B | | Laurea | | 1 | 100,00 | 0 | 0,00 | 1 | 0,38 |
| Categoria B | | Laurea magistrale | | 1 | 100,00 | 0 | 0,00 | 1 | 0,38 |
| CATEGORIA C | | Diploma di scuola superiore | | 31 | 49,21 | 32 | 50,79 | 63 | 24,14 |
| CATEGORIA C | | Laurea | | 1 | 16,67 | 5 | 83,33 | 6 | 2,30 |

| | | | | Uomini | | Donne | | Totale | |
|---|--|-----------------------------|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| Inquadramento | | Titolo di studio | | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| CATEGORIA C | | Laurea magistrale | | 13 | 39,39 | 20 | 60,61 | 33 | 12,64 |
| CATEGORIA C | | Master di I livello | | 0 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1 | 0,38 |
| CATEGORIA C | | Master di II livello | | 0 | 0,00 | 4 | 100,00 | 4 | 1,53 |
| CATEGORIA D | | Diploma di scuola superiore | | 3 | 50,00 | 3 | 50,00 | 6 | 2,30 |
| CATEGORIA D | | Laurea | | 1 | 100,00 | 0 | 0,00 | 1 | 0,38 |
| CATEGORIA D | | Laurea magistrale | | 11 | 33,33 | 22 | 66,67 | 33 | 12,64 |
| CATEGORIA D | | Master di I livello | | 0 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1 | 0,38 |
| CATEGORIA D | | Master di II livello | | 5 | 71,43 | 2 | 28,57 | 7 | 2,68 |
| CATEGORIA D | | Dottorato di ricerca | | 3 | 60,00 | 2 | 40,00 | 5 | 1,92 |
| CATEGORIA EP | | Laurea magistrale | | 4 | 66,67 | 2 | 33,33 | 6 | 2,30 |
| CATEGORIA EP | | Dottorato di ricerca | | 0 | 0,00 | 2 | 100,00 | 2 | 0,77 |
| CEL tempo indeterminato | | Laurea magistrale | | 10 | 28,57 | 25 | 71,43 | 35 | 13,41 |
| CEL tempo determinato | | Laurea magistrale | | 2 | 5,13 | 37 | 94,87 | 39 | 14,94 |
| Tecnologo di 1° livello tempo determinato | | Dottorato di ricerca | | 0 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1 | 0,38 |
| Totale personale | | | | 98 | | 163 | | 261 | |
| Totale % sul personale complessivo | | | | 18,88 | | 31,41 | | 50,29 | |

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

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

Le tabelle non evidenziano gravi squilibri a favore di un genere se non nel caso del Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio che evidenzia una percentuale di donne nettamente maggiore rispetto a quella degli uomini

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 | Totali | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totali | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |

| Tipo presenza | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|----------------|--------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| Tempo Pieno | 1 | 15 | 12 | 35 | 27 | 90 | 44,55 | 93,75 | 2 | 13 | 37 | 42 | 18 | 112 | 55,45 | 89,60 |
| Part Time >50% | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | 6 | 40,00 | 6,25 | 0 | 0 | 2 | 5 | 2 | 9 | 60,00 | 7,20 |
| Part Time ≤50% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 4 | 100,00 | 3,20 |
| Totale | 1 | 15 | 12 | 38 | 30 | 96 | | | 2 | 13 | 39 | 48 | 23 | 125 | | |
| Totale % | 0,45 | 6,79 | 5,43 | 17,19 | 13,57 | 43,44 | | | 0,90 | 5,88 | 17,65 | 21,72 | 10,41 | 56,56 | | |

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

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

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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

| Tipo misura conciliazione | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|-----------------------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| PT VERTICALE > 50% | 1 | 2 | 2 | 10 | 8 | 23 | 24,47 | 34,33 | 3 | 11 | 25 | 22 | 10 | 71 | 75,53 | 47,02 |
| Part time verticale al 50 % | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 4 | 100,00 | 2,65 |
| Smart working | 0 | 10 | 8 | 16 | 10 | 44 | 36,67 | 65,67 | 1 | 11 | 20 | 29 | 15 | 76 | 63,33 | 50,33 |
| Totale | 1 | 12 | 10 | 26 | 18 | 67 | | | 4 | 22 | 45 | 52 | 28 | 151 | | |
| Totale % | 0,46 | 5,50 | 4,59 | 11,93 | 8,26 | 30,73 | | | 1,83 | 10,09 | 20,64 | 23,85 | 12,84 | 69,27 | | |

⁽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

L'Ateneo nell'agosto 2023 ha adottato un regolamento per il lavoro agile che, a seconda di criteri chiaramente prestabiliti, assicura un numero massimo di giornate riconoscibili in modalità agile al fine di promuovere il lavoro agile quale modalità di esecuzione innovativa e flessibile del rapporto di lavoro subordinato, intendendo al contempo favorire un'organizzazione del lavoro volta a promuovere una migliore conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della vita sociale e di relazione delle persone.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

| Tipo permesso | Uomini | | Donne | | Totale | |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti | 400 | 50,19 | 397 | 49,81 | 797 | 53,81 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | 0 | 0,00 | 101 | 100,00 | 101 | 6,82 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 298 | 51,11 | 285 | 48,89 | 583 | 39,37 |
| Totale permessi | 698 | 47,13 | 783 | 52,87 | 1481 | |

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

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

Come si può evincere dalla percentuali diversificate per genere, i valori in merito ai congedi parentali e permesse seppure vedono le donne in percentuale leggermente maggiore risultano alla fine equivalenti

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

- Smart working
- Permessi/congedi per disabilità parentale

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 **No**
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

Il CUG ha organizzato in maniera più chiara le informazioni pubblicate nello spazio destinato sul sito web di Ateneo al Comitato Unico di Garanzia, andando oltre la mera pubblicazione dei verbali per rendere visibili tutte le iniziative intraprese dal CUG tese alla valorizzazione delle risorse umane e del benessere organizzativo del lavoro. Per rafforzare la conoscenza del CUG all'esterno, si è elaborato un video informativo sul ruolo e sui compiti del CUG pubblicizzando lo stesso sui canali ufficiali di Ateneo.

Il CUG ha promosso incontri, convegni, seminari, presentazioni di libri e altre attività utili a sensibilizzare la comunità dell'Ateneo sui temi di genere, pari opportunità, sulle problematiche legate a fenomeni di *mobbing*, razzismo, discriminazione.

Il CUG con il suo sportello di ascolto ha creato un servizio rivolto a tutte le lavoratrici e i lavoratori, al fine di prevenire disagi

lavorativi ed evitare l'insorgere di problematiche lavorative. Grazie al supporto dello sportello, il CUG si propone così di affrontare al meglio eventuali situazioni e problemi nei luoghi di lavoro legati a fenomeni lesive della salute e del benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori, nonché della sicurezza, determinanti stress lavorativo. E' stato somministrato a tutto il personale dell'Ateneo un questionario careegiver.

Si è inteso adottare, sulla base di quelle ministeriali sul linguaggio di genere, linee guida semplificate ai fini della redazione degli atti amministrativi così come di avvisi, moduli e altre forme di comunicazione scritta, inclusa la comunicazione via web, al fine di garantire alle donne la medesima visibilità riservata agli uomini o quanto meno oscurare, ove possibile, entrambi i generi utilizzando nomi collettivi o che si riferiscono al servizio.

Il Piano Triennale di Azioni Positive (Triennio 2021-2023), aggiornato a dicembre 2023, individua alcuni obiettivi che l'attuale CUG intende perseguire. In relazione a ciascun obiettivo sono state identificate le azioni da realizzare per il raggiungimento degli scopi prefissati. Il CUG si è impegnato a dare impulso all'attuazione delle azioni ed alla realizzazione degli obiettivi fissati, a monitorare lo stato di avanzamento del Piano, a valutare l'adeguatezza delle azioni concretamente adottate dall'Amministrazione, a suggerire, ove necessario, l'adozione di nuove iniziative e il completamento di quelle già adottate. Gli obiettivi previsti sono in particolare: 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*.

1. Formazione, informazione e sensibilizzazione per la promozione della cultura della parità di genere e di approcci attenti alle differenze:

- Il° Laboratorio di Ateneo "**Parità di genere e misure di riequilibrio**", tenuto dal Cug (in particolare dal suo Presidente, la prof.ssa Emma Imparato) dal 16 marzo al 14 aprile 2023, attuato nell'ambito di diversi corsi di studio somministrati dall'Ateneo. Si è così svolto un ciclo di seminari che ha visto il coinvolgimento di diverse colleghi, alcune membro dell' Associazione *Le Costituzionaliste*, chiamate a discutere di vari temi che sono andati dalla medicina di genere alla parità e misure di riequilibrio in politica nonché in ambito lavorativo. Il laboratorio ha inteso sollecitare spunti di riflessione per innescare un cambiamento culturale che porti alla elaborazione di nuovi modelli in grado di superare gli stereotipi sessisti, in piena attuazione del principio costituzionale di uguaglianza.
- Il CUG in collaborazione con la SIS - Società italiana delle storiche, l'associazione A Voce Alta e la Libreria Laterzagorà di Napoli ha presentato il 17 marzo 2023, l'iniziativa pubblica "**Mai più sole. Una pagina storica del femminismo degli anni Settanta**", racconto di una mobilitazione, con lettura di testi, proiezione di immagini ed estratti video inediti a cura di **Nadia Maria Filippini**, storica. A partire dal libro si è proposto la narrazione di una vicenda che ha segnato uno snodo cruciale nella lotta contro la violenza sulle donne: la prima manifestazione femminista in un processo per stupro, a Verona nel 1976, che vide il movimento, d'intesa con la parte civile, chiedere il dibattimento a porte aperte e trasformare il processo in un'azione di denuncia contro la parzialità dei giudici, la vittimizzazione secondaria e la cultura solidale con lo stupro. L'evento, stante il patrocinio del Comune di Napoli-Assessorato alle Pari Opportunità e CUG Napoli, è stato inserito nella Rassegna Marzo Donna 2023 del Comune 'Conoscere e Ri-conoscere l'immagine di sé'.
- In occasione della **Giornata Internazionale dei Minori e Giornata contro la Violenza di Genere**, presso la scuola Vittorio Emanuele di Napoli si è tenuto il 20 novembre 2023, l'incontro divulgativo rivolto alla cittadinanza, incentrato sul tema dell'identità di genere, della non violenza, della non discriminazione e delle pari opportunità, con la partecipazione dell'attrice Greta Esposito e della famiglia di Palmina Martinelli, vittima adolescente di un crimine di genere.

- E' stato realizzato, in tema di molestie e violenza di genere, il 20 dicembre 2023 l'evento organizzato dalla Dott.ssa Pace in collaborazione con il Cug, dal titolo "Violenza di genere: un percorso interdisciplinare attraverso il diritto, il linguaggio e la cultura" che ha visto il coinvolgimento di altri docenti di Ateneo e diretto non solo alla comunità studentesca ma alla collettività locale.
- Partecipazione alla istituzione di Una panchina rossa contro la violenza sulle donne da parte del Dip.LLC (PRD strategico 2022-24), 21 dicembre 2023

2. Promozione del benessere organizzativo e conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio all'interno della comunità universitaria:

- Il CUG con il suo sportello di ascolto ha creato un servizio rivolto a tutte le lavoratrici e i lavoratori, al fine di prevenire disagi lavorativi ed evitare l'insorgere di problematiche lavorative. Grazie al supporto dello sportello, il CUG si è così proposto di affrontare al meglio eventuali situazioni e problemi nei luoghi di lavoro legati a fenomeni lesive della salute e del benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori, nonché della sicurezza, determinanti stress lavorativo. I disagi maggiormente denunciati sono di tipo relazionale e riguardano fondamentalmente il rispetto e il riconoscimento della persona.
- E' stato somministrato a tutto il personale dell'Ateneo un questionario caregiver.
- E' stato riattivato nel 2023 il campo estivo riservato ai figli del personale TAB e docente dell'Ateneo.

3. Far conoscere il CUG:

- Per rafforzare la conoscenza del CUG all'esterno, si è elaborato un video sul ruolo e compiti del CUG, pubblicizzato sui canali ufficiali di Ateneo. Si è poi consolidata la presenza del CUG nelle reti nazionali e locali

4. Contrasto ai fenomeni di discriminazione (diretta o indiretta) al fine di realizzare piena integrazione nella comunità universitaria:

- Si è inteso adottare, sulla base di quelle ministeriali sul linguaggio di genere, linee guida semplificate ai fini della redazione degli atti amministrativi così come di avvisi, moduli e altre forme di comunicazione scritta, inclusa la comunicazione via web, al fine di garantire alle donne la medesima visibilità riservata agli uomini.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

| Tipo formazione | Uomini | | | | | | | Donne | | | | | | | | |
|---|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| Cat. B Formazione obbligatoria/facoltativa del personale tecnico-amministrativo | 0 | 1 | 2 | 4 | 7 | 14 | 77,78 | 16,28 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 | 4 | 22,22 | 4,00 |
| Cat. C Formazione obbligatoria/facoltativa del personale tecnico-amministrativo | 0 | 6 | 10 | 15 | 14 | 45 | 42,06 | 52,33 | 1 | 8 | 17 | 27 | 9 | 62 | 57,94 | 62,00 |
| Cat. D Formazione obbligatoria/facoltativa del personale tecnico-amministrativo | 0 | 9 | 0 | 10 | 4 | 23 | 43,40 | 26,74 | 1 | 4 | 9 | 8 | 8 | 30 | 56,60 | 30,00 |

| Tipo formazione | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|--|--------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| Cat. EP Formazione obbligatoria/facoltativa del personale tecnico-amministrativo | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 4 | 50,00 | 4,65 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 4 | 50,00 | 4,00 |
| Totale ore | 0 | 16 | 12 | 32 | 26 | 86 | | | 2 | 13 | 28 | 40 | 17 | 100 | | |
| Totale ore % | 0,00 | 8,60 | 6,45 | 17,20 | 13,98 | 46,24 | | | 1,08 | 6,99 | 15,05 | 21,51 | 9,14 | 53,76 | | |

⁽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

E' stata nominata una Commissione ai fini della revisione e aggiornamento del Bilancio di Genere

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

| Commissione | Uomini | | Donne | | Totale | | Presidente |
|---------------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | |
| CEI t. det. madre lingua albanese | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 2,14 | Donna |
| CEI t. det. madre lingua cinese | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 2,14 | Donna |
| CEI t. det. madre lingua coreana | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 2,14 | Uomo |
| CEI t. det. madre lingua ebraica | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 2,14 | Uomo |
| CEI t. det. madre lingua finlandese | 0 | 0,00 | 3 | 100,00 | 3 | 2,14 | Donna |
| CEI t. indet. madre lingua francese | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 2,14 | Donna |
| CEI t. det. madre lingua hindi | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 2,14 | Uomo |
| CEI t. det. madre lingua indonesiana | 0 | 0,00 | 3 | 100,00 | 3 | 2,14 | Donna |
| CEI t. indet. madre lingua inglese | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 2,14 | Uomo |
| CEI t. det. madre lingua inglese | 0 | 0,00 | 3 | 100,00 | 3 | 2,14 | Donna |
| CEI t. det. madre lingua italiana | 0 | 0,00 | 3 | 100,00 | 3 | 2,14 | Donna |
| CEI t. det. madre lingua nederlandese | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 2,14 | Uomo |
| CEI t. det. madre lingua persiana | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 2,14 | Uomo |
| CEI t. det. madre lingua polacca | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 2,14 | Uomo |

| Commissione | Uomini | | Donne | | Totale | | Presidente |
|-------------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | |
| CEI t. det. madre lingua portoghese | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 2,14 | Uomo |
| CEI t. det. madre lingua svedese | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 2,14 | Uomo |
| CEI t. det. madre lingua swahili | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 2,14 | Uomo |
| CEI t. det. madre lingua tedesca | 0 | 0,00 | 3 | 100,00 | 3 | 2,14 | Donna |
| CEI t. det. madre lingua turca | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 2,14 | Donna |
| Procedure PEO cat. B | 0 | 0,00 | 3 | 100,00 | 3 | 2,14 | Donna |
| Procedure PEO cat. C | 0 | 0,00 | 3 | 100,00 | 3 | 2,14 | Donna |
| Procedure PEO cat. D | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 2,14 | Donna |
| Procedure PEV cat. B e C | 0 | 0,00 | 3 | 100,00 | 3 | 2,14 | Donna |
| Procedure PEV cat. D/EP | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 2,14 | |
| Tecnologo 1° livello a T. Det. | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 2,86 | Donna |
| Categoria B/B3 a T. indet. | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 2,86 | Uomo |
| RTD-B L-LIN/17 | 3 | 100,00 | 0 | 0,00 | 3 | 2,14 | Uomo |
| RTD-B L-LIN/19 | 0 | 0,00 | 3 | 100,00 | 3 | 2,14 | Donna |
| RTD-B SPS/07 | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 2,14 | Donna |
| RTD-B M-STO/02 | 3 | 100,00 | 0 | 0,00 | 3 | 2,14 | Uomo |
| RTD-B L-OR/22 (POS. 1) | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 2,14 | Uomo |
| RTD-B L-OR/22 (POS. 12) | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 2,14 | Uomo |
| RTD-B L-OR/21 | 0 | 0,00 | 3 | 100,00 | 3 | 2,14 | Donna |
| RTD-B L-OR/09 (POS. 1) | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 2,14 | Donna |
| RTD-B L-OR/09 (POS. 2) | 3 | 100,00 | 0 | 0,00 | 3 | 2,14 | Uomo |
| RTD-A L-ANT/10 | 0 | 0,00 | 3 | 100,00 | 3 | 2,14 | Donna |
| PO/PA IUS/09 | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 2,14 | Uomo |
| PO/PA M-FIL/05 | 3 | 100,00 | 0 | 0,00 | 3 | 2,14 | Uomo |
| PO/PA M-PED/02 | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 2,14 | Donna |
| PO/PA L-OR/13 | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 2,14 | Uomo |
| PO/PA L-ANT/07 | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 2,14 | Uomo |
| PO/PA L-OR/09 | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 2,14 | Uomo |
| PO/PA L-ART/03 | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 2,14 | Uomo |
| PO/PA L-LIN/12 | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 2,14 | Uomo |
| PO/PA SPS/05 | 3 | 100,00 | 0 | 0,00 | 3 | 2,14 | Uomo |
| PO/PA SECS-P/07 | 3 | 100,00 | 0 | 0,00 | 3 | 2,14 | Uomo |

| Commissione | Uomini | | Donne | | Totale | | Presidente |
|------------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | |
| Totale personale | 59 | | 81 | | 140 | | |
| Totale % sul personale complessivo | 11,37 | | 15,61 | | 26,97 | | |

⁽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 omnicompreensive 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 % |
|--------------------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| PO - Professori Ordinari | €3610,00 | €3610,00 | -- | -- |
| PA Professori Associati | €2668,00 | €2668,00 | -- | -- |
| RICERCATORI UNIVERSITARI | €2412,00 | €2412,00 | -- | -- |
| Ricercatori a TD | €2273,00 | €2273,00 | -- | -- |
| CEL | €1050,00 | €1050,00 | -- | -- |
| Categoria B | €1384,00 | €1384,00 | -- | -- |
| CATEGORIA C | €1476,00 | €1476,00 | -- | -- |
| Categoria D | €1665,00 | €1665,00 | -- | -- |
| CATEGORIA EP | €2436,00 | €2436,00 | -- | -- |

Non risulta nessun divario retributivo uomo/donna.

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?: **Sì**

Nel 2023, il CUG ha promosso e somministrato un questionario sul caregiver per riconoscere le problematiche che il personale tab e docenti affronta nel conciliare il proprio lavoro di cura con la vita universitaria.

Il questionario ha messo in luce le difficoltà affrontate dai lavoratori.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

L'ateneo è dotato di uno sportello di ascolto per gli studenti e di uno sportello di ascolto per studenti con disabilità.

Inoltre per tutto l'anno 2023 il CUG ha promosso e realizzato lo sportello di libero ascolto per il personale docente e tecnico amministrativo dell'Ateneo, al fine di far fronte eventuali situazioni di disagio del personale nell'ambiente di lavoro .

Con lo stanziamento di un proprio budget economico il CUG per potenziare ancora di più il benessere lavorativo del personale, ha riproposto l'attivazione del campo estivo a favore dei figli dei dipendenti.

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

Il CUG si impegna a istituire un "gruppo benessere" , composto da psicologi e avvocati amministrativi che possano supportare in modo occasionale, il CUG stesso al fine di prevenire disagi lavorativi.

Inoltre il CUG si propone, in accordo con il gruppo di benessere e con lo Sportello di ascolto dedicato agli studenti e studentesse, di istituire giornate di confronto e ascolto.

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

Nessuna

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

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 e 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 Sì
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Dotazione euro:

€10000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti:

€0,00

Interventi realizzati a costo zero:

Sì

Interventi realizzati a costo zero con
specificazione degli argomenti oggetto
di formazione:

Si è realizzato il II° laboratorio di "Parità di Genere e misure di riequilibrio", tenuto dal CUG dal 16 marzo al 14 aprile 2023, nell'ambito di diversi corsi. Sono state coinvolte colleghi dell'Associazione Le Costituzionaliste.



Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : TEAMS

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

8

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- 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

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

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

- 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
- 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
- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

E' stato somministrato a tutto il personale dell'Ateneo un questionario caregiver.

E' stato riattivato nell'anno 2023 il campo estivo riservato ai figli del personale tecnico amministrativo e docente dell'Ateneo.

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

Si è adottato, sulla base di quelle ministeriali relative al linguaggio di genere, le linee guida semplificate ai fini della redazione degli atti amministrativi e la comunicazione via web, al fine di garantire alle donne la medesima visibilità riservata agli uomini.

Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

Laboratorio di Ateneo sul tema della Pari Opportunità con il Laboratorio "Parità di genere e misure di riequilibrio" 16 marzo - 14 aprile 2023.

Iniziativa pubblica "Mai più sole. Una pagina storica del femminismo degli anni Settanta" 17 marzo 2023.

Incontro divulgativo rivolto alla cittadinanza e incentrato sul tema dell'identità di genere, della non violenza, della non discriminazione e delle pari opportunità 20 novembre 2023.

Considerazioni conclusive

Dai contenuti della presente Relazione, è possibile desumere una serie di 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.

Inoltre grazie alla sensibilità rispetto a queste tematiche mostrata dall'amministrazione e dagli organi di vertice nonché, soprattutto, dal Direttore generale che ha consentito allo stanziamento di fondi appositamente dedicati alle attività del Comitato Unico di Garanzia, è stato possibile svolgere diverse iniziative tese a sensibilizzare l'opinione pubblica nonché le nuove generazioni sul tema della violenza di genere e la non discriminazione.

Il Comitato Unico di Garanzia, grazie a questo finanziamento specificamente dedicatogli, oltre a realizzare le diverse azioni previste nel Piano di azioni positive, ha potuto così attuare le azioni stabilite dal GEP. Quest'ultimo, nel prevedere una serie di azioni integrate, condivise con la Governance e vari organismi dell'Ateneo, ha attribuito al Comitato Unico di Garanzia la responsabilità istituzionale di diverse attività tese a portare ad un cambiamento sostanziale per superare le disuguaglianze di genere, combattere le discriminazioni e definire obiettivi di pari opportunità. In collaborazione con l'amministrazione, si è poi provveduto altresì alla pubblicizzazione di queste stesse iniziative in una pagina di Ateneo appositamente dedicata e ben visibile denominata "iniziativa GEP".

In conclusione non si può non apprezzare lo sforzo compiuto, in questo anno, da parte dell'amministrazione e degli organi di vertici per rafforzare quelle sinergie già create nell'anno pregresso con il Comitato Unico di Garanzia.

Si auspica che questo virtuoso atteggiamento che vede peraltro il Comitato Unico di Garanzia dotato di un potere consultivo e di formulazione dei pareri si vada consolidando così da attribuire allo stesso Comitato un ruolo sempre più importante di

monitoraggio delle pari opportunità e inclusione dell'Ateneo.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-napoli-lorientale-2024>

