



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI
PARTHENOPE

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”



Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell'amministrazione ai CUG

ANNO 2023



Sommario

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”	1
Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG	1
ANNO	1
SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni.....	3
TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l’accorpamento)	3
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA.....	5
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE.....	6
TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE.....	6
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO	8
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	9
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	10
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO	10
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’	16
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE	17
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’.....	17
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti	19
SEZIONE 3. Azioni da realizzare	22

Errore. Il segnalibro non è definito.

Tipo di amministrazione: Università

SITUAZIONE AL 31.12.2023

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

Tabella standard da compilare per tipologia di contratto, singoli livelli o accorpate per macroaree rappresentative

TABELLA 1.1a – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
B	10	7	11	14	7	1	10	6	7	4
C	6	11	15	16	14	7	16	15	9	5
D	1	2	17	13	3	2	6	20	9	2
EP	0	0	1	7	0	0	0	2	8	3
Totale personale	17	20	44	50	24	10	32	43	33	14
% sul personale complessivo	5,92	6,96	15,33	17,42	8,36	3,48	11,14	14,98	11,49	4,87

Esclusi 5 tecnologi (3 EP e 2 D) a tempo determinato - FONTE BANCA DATI CSA

Nota Metodologica – Inserire il numero delle persone in servizio al 31/12 di ciascun anno per tipo di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento)

Tabella standard da compilare separatamente per:

- gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per tipologia di incarico (Presidente, Ministro ecc);
- per il personale dirigenziale, dettagliata per tipo di incarico (Direttore di.../ Responsabile di ..., ecc) con specificando se di ruolo o art.19 d.lgs. n.165/2001 e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)
- personale non dirigenziale (es. Profilo e livello)

TABELLA 1.1b – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Dirigente	0	0	1	3	0	0	0	2	1	0
Totale personale	0	0	1	3	0	0	0	2	0	0
% sul personale complessivo	0	0	16,6	50				33,4		

Compreso il Direttore Generale - FONTE BANCA DATI CSA

Nota Metodologica – Inserire il numero delle persone in servizio al 31/12 di ciascun anno per tipo di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento)

TABELLA 1.1c – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE ED ETÀ' NEL RUOLO

Classi età Ruolo	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Professori ordinari	0	0	19	35	31	0	0	13	18	10
Professori associati	0	8	26	22	10	0	6	35	26	5

Ricercatori a tempo determinato	0	31	10	1	0	2	30	12	2	0
Ricercatori universitari	0	0	5	6	1	0	0	4	8	3
Totale personale	0	39	60	64	42	2	36	64	54	18
% sul personale complessivo	0	10,2	15,8	16,8	11	0,52	9,49	16,8	14,2	4,74

FONTE BANCA DATI CSA

Nota Metodologica – Inserire il numero delle persone in servizio al 31/12 di ciascun anno per tipo di ruolo (ad esempio docente di prima fascia, docente di seconda fascia, personale ricercatore a tempo indeterminato, personale ricercatore a tempo determinato di tipo A o B)

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

	UOMINI							DONNE						
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Presenza														
Tempo Pieno	17	20	44	50	24	155		10	32	41	33	14	130	
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0,98
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0,98
Totale	17	20	44	50	24	155		10	32	43	33	14	132	
Totale %	10,96	12,90	28,38	32,25	15,48			7,57	24,24	32,57	25	10,60		

FONTE BANCA DATI CSA

Nota metodologica – La modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Capo Ufficio	30		32		62	
Vicario del capoufficio	4		2		6	
Totale personale	34	50%	34	50%	68	100,00%
% sul personale complessivo	11,11 %		11,11 %		306	100 %

Fonte Banca Dati CSA

TABELLA 1.4a - ANZIANITA' DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE

	UOMINI							DONNE						
Classi età														
Permanenza nel profilo e livello	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	15	18	31	10	1	75	48,3	10	26	14	8	0	58	43,9
Tra 3 e 5 anni	2	1	5	1	0	9	5,8	0	2	10	4	1	17	12,8
Tra 5 e 10 anni	0	1	1	0	0	2	1,29	0	4	4	4	1	13	9,8
Superiore a 10 anni	0	0	8	38	23	69	44,5	0	0	14	18	12	44	33,3
Totale	17	20	45	49	24	155		10	32	42	34	14	132	
Totale %	10,9	12,9	29,0	31,61	15,4		100%	7,57	24,24	31,81	25,75	10,6		100%

Fonte Banca Dati CSA

Nota Metodologica – Inserire il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età

TABELLA 1.4b - ANZIANITA' DEL PERSONALE DOCENTE RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

	UOMINI							DONNE						
Classi età Permanenza nel profilo e livello	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	0	39	59	58	41	197	96,09	2	36	64	52	16	170	97,70
Tra 3 e 5 anni	0	0	1	2	1	4	1,95	0	0	0	2	0	2	1,15
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	4	0	4	1,95	0	0	0	0	2	2	1,15
Superiore a 10 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	0	39	60	64	42	205	100%	2	36	64	54	18	174	100%
Totale %	0	19,02	29,26	31,21	20,48			1,1	20,68	36,78	31,03	10,34		

Fonte Banca Dati CSA

Nota Metodologica – Inserire il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età

TABELLA 1.5a - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Dirigente	89.329,73	87.711,19	1.618,54	1,81%
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. B2	21.401,83	22.751,28	- 1.349,45	-6,31%
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. B3	21.665,46	21.778,96	- 113,50	-0,52%
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. B4	19.764,81	24.910,09	- 5.145,27	-26,03%
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. B5	31.068,64	25.365,83	5.702,81	18,36%
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. B6	28.749,42	27.774,79	974,63	3,39%
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. B7	26.907,06	26.816,05	91,01	0,34%
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. C1	26.143,06	25.024,17	1.118,90	4,28%
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. C2	28.077,54	27.894,39	183,15	0,65%
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. C3	29.670,42	27.010,40	2.660,02	8,97%
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. C4	31.093,52	27.395,09	3.698,43	11,89%
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. C5	27.858,28		27.858,28	100,00%
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. C6	28.924,88	27.715,44	1.209,44	4,18%
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. C7	29.937,77	29.953,77	- 16,01	-0,05%
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. C8	31.188,08		31.188,08	100,00%
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. D1	33.359,80	30.621,35	2.738,45	8,21%
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. D2	31.878,78	33.114,75	- 1.235,97	-3,88%
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. D3	33.640,06	32.237,15	1.402,91	4,17%
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. D4	32.572,45	30.549,03	2.023,42	6,21%
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. D6	34.068,21		34.068,21	100,00%
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. D7		38.293,92	- 38.293,92	-100,00%
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. EP1	39.518,66	41.166,56	- 1.647,90	-4,17%
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. EP2	43.873,65	40.575,18	3.298,47	7,52%
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. EP3	43.252,68	46.726,48	- 3.473,80	-8,03%
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. EP4	51.423,19		51.423,19	100,00%
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. EP8		55.800,91	- 55.800,91	-100,00%
.....				
Totale personale				
% sul personale complessivo				

FONTE DATI UFF STIPENDI e EMOLUMENTI AL PERS ESTERNO

TABELLA 1.5b - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE DOCENTE, SUDDIVISE PER GENERE E RUOLO

Ruolo	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
			Valori assoluti	%
RUOLO	UOMINI	DONNE	Valori assoluti	%
Professori Associati	48.785,20	49.785,24	-1.000,04	-2,05%
Professori Ordinari	78.028,79	75.309,98	2.718,82	3,48%
Ricercatori legge 240/10 t. det	31.415,46	33.219,95	-1.804,49	-5,74%
Totale personale				
% sul personale complessivo				

Fonte dati UF stipendi e emolumenti al pers esterno

Nota Metodologica – inserire il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

TABELLA 1.6 - PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	1	25	0	0	1	16,67
Laurea magistrale	3	75	2		5	83,33
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	4	100	2		6	100,00%
% sul personale complessivo	66,67		33,33		100	

Fonte banca dati CSA

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)

TABELLA 1.7 - PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	0	0	0	0	0	0
Diploma di scuola superiore	83	53,55	50	37,88	133	46,35
Laurea	0	0	0	0	0	0
Laurea magistrale	65	41,94	70	53,03	135	47,03
Master di I livello	7	4,51	12	9,09	19	6,62
Master di II livello	0	0	0	0	0	0
Dottorato di ricerca	0	0	0	0	0	0
Totale personale	155	100	132	100	287	100
% sul personale complessivo	54,01		45,99			100%

FONTE BANCA DATI CSA

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento

TABELLA 1.8a - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
Progressione Commissione procedura selettiva per la progressione orizzontale all'interno della categoria riservata al personale tecnico ed amministrativo in servizio presso l'Ateneo (DDG n.273 del 28.9.23)	2	50%	2	50 %	4	100%	1 Uomo
Commissione concorso pubblico 2 posti categoria C, area amm.va per le esigenze legate alle attività amministrative di Ateneo (DDG n.259 del 9.10.23)	1	25%	3	75%	4	100%	1 Donna



Commissione concorso pubblico 1 posto categoria C, area amm.va per le esigenze legate alle attività amministrative di Ateneo (DDG n.260 del 9.10.23)	2	33%	4	67%	6	100%	1 Uomo
Commissione concorso pubblico 1 posto categoria B, area servizi generali e tecnici, per il supporto all'Utenza di Ateneo con mansioni di conducente (DDG n.16 del 1.2.23)	2	21%	5	71%	7	100%	1 Uomo
Commissione concorso pubblico 1 posto categoria C, area amm.va, per il supporto alla gestione e alla rendicontazione dei progetti di ricerca del PNRR e per il supporto alle attività di Terza Missione (DDG n.18 del 1.2.23)	1	20%	4	80%	5	100%	1 Uomo
Commissione concorso pubblico 1 posto categoria C, area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati, per supporto alle attività di manutenzione degli impianti e degli immobili di Ateneo (DDG n.21 del 1.2.23)	3	60%	2	40%	5	100%	1 Uomo
Commissione concorso pubblico 1 posto categoria C, area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati per le esigenze di Ateneo relative all'utilizzo avanzato degli strumenti dell'architettura dei sistemi di comunicazione (DDG n.20 del 1.2.23)	3	60%	2	40%	5	100%	1 Uomo
Commissione concorso pubblico 1 posto categoria C, area amm.va, per le esigenze legate alle attività amministrative di Ateneo (DDG n.19 del 1.2.23)	2	33%	4	67%	6	100%	1 Donna

Commissione concorso pubblico 1 posto categoria C, area amm.va, da adibire alle attività riferite alla contabilità economico-patrimoniale e finanziaria di Ateneo (DDG n.17 del 1.2.23)	1	20%	4	80%	5	100%	1 Uomo
Commissione procedura di valutazione comparativa per titoli e colloquio, per un incarico di lavoro autonomo di collaborazione temporanea di supporto al Rettore per la valorizzazione e promozione delle attività relative ai rapporti internazionali per la promozione dell'Ateneo all'estero, con funzioni di portavoce, con compiti di diretta collaborazione ai fini dei rapporti di carattere politico istituzionale (DDG n.181 del 20.7.23)	1	25%	3	75%	4	100%	1 Donna
Totale personale	18	35%	33	65%	51	100%	7 UOMINI/3 DONNE

UFFICIO UFPTA

TABELLA 1.8b - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DOCENTE

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Reclutamento RICERCATORI a a t.d.	42	58,33%	30	41,67%	72	100,00%	5 D / 19 U
Reclutamento PROFESSORI	11	45,83%	13	54,17%	24	100,00%	4 D / 4 U
Totale personale	53	55,21%	43	44,79%	96	100,00%	
% sul personale complessivo		55,21%		44,79%		100,00%	

Nota Metodologica – Inserire per ciascuna commissione di concorso nominata nell'anno (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.) il numero e la percentuale di uomini e donne

TABELLA 1.8c - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER ASSEGNI DI RICERCA, COLLABORAZIONI E BORSE DI STUDIO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Assegni di ricerca	35	45%	13	33%	48	41%	2D/7U
Collaborazioni	25	32%	20	51%	45	38%	5D/11U
Borse di studio	18	23%	6	15%	24	21%	3D/4U
Totale personale	78	100%	39	100%	117	100%	10D7/22U
% sul personale complessivo	67%		33%			100	

FONTE DIPARTIMENTI

Nota Metodologica – Inserire per ciascuna commissione di concorso nominata nell'anno (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.) il numero e la percentuale di uomini e donne

TABELLA 1.8d - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL PERSONALE DOCENTE AMMINISTRAZIONE CENTRALE

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
DR 278/2023 Nomina Commissione per conferimento borsa di studio post laurea per attività di ricerca	2		1		3		U
DR 279/2023 Nomina Commissione per conferimento borse di studio post laurea per attività di ricerca	2		1		3		U
DR 280/2023 Nomina Commissione per conferimento borse di studio post laurea per attività di ricerca	2		1		3		U
DR 281/2023 Nomina Commissione per conferimento borsa di studio post laurea per attività di ricerca	2		1		3		U
DR 1062/2023 Nomina Commissione per conferimento borsa di studio post laurea per attività di ricerca			3		3		D
Totale personale	8		7		15	100,00%	
% sul personale complessivo							

FONTE UPRNA – UPRCI

Nota Metodologica – Inserire per ciascuna commissione di concorso nominata nell'anno (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.) il numero e la percentuale di uomini e donne

TABELLA 1.8d - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL PERSONALE DOCENTE STRUTTURE DECENTRATE

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Bando 20/22	2	66,6	1	33,3	3	100	U
Bando 02/23	0	0	3	100	3	100	D
Bando 1/23	2	66,6	1	33,3	3	100	U
Bando 03/23	3	100	0	0	3	100	U
Bando 4/23	0	0	3	100	3	100	D
Bando 10/23	1	33,3	2	66,6	3	100	D
Bando 11/23	1	33,3	2	66,6	3	100	D
Bando 12/23	1	33,3	2	66,6	3	100	D
Bando 13/23	1	33,3	2	66,6	3	100	D
Bando 5/23	3	100	0	0	3	100	U
Bando 6/23	3	100	0	0	3	100	U
Bando 7/23	3	100	0	0	3	100	U
Bando 8/23	3	100	0	0	3	100	U
Bando 09/23	1	33,3	2	66,6	3	100	D
Bando 14/23	1	33,3	2	66,6	3	100	D
Bando 15/23	1	33,3	2	66,6	3	100	D
Bando NFL III edizione	2	66,6	1	33,3	3	100	D
Bando 17/23	2	66,6	1	33,3	3	100	U
Bando 19/23	2	66,6	1	33,3	3	100	U
Totale personale	32		25		57		
% sul personale		56,14%		43,86%		100,00%	

FONTE Dipartimenti

Nota Metodologica – Inserire per ciascuna commissione di concorso nominata nell'anno (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.) il numero e la percentuale di uomini e donne

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ

	UOMINI							DONNE						
Classi età Tipo Misura conciliazione	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta														
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile	4	5	18	22	10	59		1	19	28	27	8	83	
Personale che fruisce di orari flessibili														
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale														
Totale %														

UFFICIO UFPTA

Nota Metodologica: Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno. Per il part-time specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascun tipo.

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	548	46.30	636	53.7	1.184	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	1 (n. ore 07:00)	2.20	45 (n.ore100:14)	97.8	46 (n. ore 107:14)	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	51	22.30	178	77.70	229	100
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0	3	100	3	100
Totale	599	41	862	59	1.462	100
% sul personale complessivo	159	20.70	134	31.30	293	25.60

UFFICIO UFPTA

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

	UOMINI							DONNE						
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)	12	17	26	43	11	109		11	22	64	44	5	146	
Aggiornamento professionale	11	17	23	26	4	81		10	16	23	62	6	117	
Competenze manageriali/Relazionali	9	13	18	15	6	61		9	17	20	18	2	66	
Tematiche CUG	13	16	27	27	13	96		11	22	29	24	7	93	
Violenza di genere	13	16	27	27	13	96		11	22	29	24	7	93	
Altro (specificare)														



Totale ore	58	79	121	138	47	443		52	99	165	172	27	515	
Totale ore %														

UFFICIO UFPTA - UFFICIO SICUREZZA

Nota Metodologica – Inserire la somma delle ore di formazione fruite per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc). Nel conteggio vanno considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati). **Qualora l'amministrazione, allo stato attuale, non sia in grado di rilevare i diversi tipi di formazione, potrà, esclusivamente per l'anno 2020, inserire il dato aggregato in ore senza la classificazione nei diversi tipi.**

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

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.

Iniziativa n. 1

Obiettivo: Diffusione della cultura dell'inclusione e del rispetto e della parità di genere, promozione del benessere organizzativo.

Destinatari: Personale tecnico amministrativo, personale docente, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, ricercatori e ricercatrici a tempo determinato, studenti e studentesse.

Azioni:

- realizzare prodotti informativi anche multimediali, per diffondere la cultura del rispetto e dell'inclusione, anche attraverso formazione specifica;
- aggiornare l'area tematica della parità, inclusione, benessere lavorativo presenti sul sito e in particolare la sezione relativa al CUG;
- dare maggiore rilievo alle giornate nazionali e internazionali, organizzando incontri di approfondimento su comportamenti discriminatori, molestie (verbali e sessuali), mobbing, violenza (domestica e sui luoghi di lavoro).

Queste azioni sono proposte in collaborazione con il CUG e le rappresentanze studentesche.

Formazione:

- Adesione dell'Ateneo alla piattaforma Federica per favorire la crescita professionale attraverso i corsi di formazione del Personale tecnico amministrativo. In particolare, relativamente alle tematiche di genere è stato messo a disposizione del personale il corso Eguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni nelle Università - Edizione Partner. Il corso è strutturato in 7 Lezioni. Il tema della parità di genere e dell'inclusione viene affrontato prima nei suoi aspetti generali (Lezioni I-II, Lezione VI) per poi essere contestualizzato all'ambito universitario attraverso la descrizione dei fenomeni che creano disparità di genere e degli indicatori attraverso cui misurare tale disparità (Lezioni IV) e delle possibili azioni e strumenti attraverso cui promuovere la parità e l'inclusione nel contesto accademico (Lezioni VI e VIII). Le ultime due lezioni del corso (VI e VII) forniscono spunti di riflessione relativi al tema della parità dei generi oltre l'ottica binaria (uomo /donna).

Organizzazione di manifestazioni, seminari studi e convegni nelle giornate nazionali e internazionali dedicate alla partecipazione sociale e civile di tutti, alla promozione dei diritti, del benessere, della salute e della parità retributiva, e alla lotta contro le discriminazioni e le violenze:

- L'Ateneo ha accolto la richiesta Comitato Unico di Garanzia di intitolare la nuova Aula Magna dell'Università Parthenope della sede di via Acton a Matilde Serao l'illustre giornalista e scrittrice. La

Manifestazione per l'intitolazione si è svolta il 26 gennaio 2023, accompagnata dallo spettacolo tarale dal titolo "SERAIO SEGRETO - Intervista impossibile a Matilde Serao", adattamento teatrale di Nicola Le Donne tratto dal libro 'Donna Matilde' dello scrittore Antonio Ghirelli. In scena gli attori Mario Autore e Daria D'Amore.

- L'8 giugno si è svolto all'università Parthenope trasformata in un Tribunale con la simulazione di un processo, ispirato ad una vicenda degli anni 60, per una giornata studio per la Tutela delle donne. In una mattinata di confronto e dibattito, tra studenti del Liceo e quelli dell'Università, insieme e il Movimento Forense, si sono scambiati idee e prospettive, cercando di rivivere i percorsi che hanno portato a tante conquiste legislative a tutela delle donne.
- 28 giugno 2023 Convegno "Le donne in Magistratura, per la Magistratura e per il Paese, presso la sede di Villa Doria d'Angri. Un momento di confronto con autorevoli personalità nel 60° anniversario dall'entrata in vigore della legge 66 del 1963 che aprì le porte della Magistratura alle donne.
- 18 ottobre 2023 convegno sul tema della gestione rischio in ambito sanitario per le donne, i minori e gli anziani, organizzato dal Comitato Unico di Garanzia con la l'associazione Fülöp.
- "Parthenope Woman's Week - Per il contrasto alla violenza contro le donne" organizzata dal CUG nella settimana del 21 al 28 novembre per il 25 novembre - giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne-. Questa la programmazione degli eventi:
- 21 novembre 2023 Palazzo Pacanowski: INAUGURAZIONE PANCHINA ROSSA; Convegno "Violenza contro le donne tra diritto e cultura" a seguire dibattito "Uscire dalla violenza e dalla colpa: testimonianze dal carcere" e lo - Spettacolo teatrale "Estate", sui temi della violenza sulle donne diretto da Alessandro Balletta;
- 22 novembre 2023 Centro Direzionale - Convegno "Cyberviolenza contro le donne: il fenomeno del Revenge porn"
- 24 novembre 2023 sede di Nola, Convegno VIOLENZA DI GENERE: PROSPETTIVE DI ANALISI MULTIDISCIPLINARE
- 27 novembre 2023 Pacanowski – Convegno "I minori nella violenza di genere, diretta, indiretta e secondaria".
- 28 novembre 2023 Acton -convegno Dialoghi in FormAzione IMMAGINARI VIOLENTI Corpo, Estetica e Linguaggi nel femminile

Attori Coinvolti: Comunità accademica e cittadinanza.

Nota Metodologica – Azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive 23_25.



Iniziativa n. 2

Obiettivo: Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione.

Azioni:

- Pubblicazione sul sito delle Linee guida per un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere, non discriminatorio e inclusivo nell'Ateneo.

Attori Coinvolti: Personale tecnico amministrativo, personale docente, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, ricercatori e ricercatrici a tempo determinato.

Nota Metodologica – Azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive 23_25.

Iniziativa n. 3

Obiettivo: - Monitoraggio delle esigenze e della percezione del benessere lavorativo.

Azione: Adesione al progetto Good Practice, con specifici questionari per la sezione relativa al benessere organizzativo e lavorativo anche in relazione alla salute delle persone, rischio lavorativo, contrasto a molestie e mobbing, attenzione agli spazi di lavoro e agli spazi intermedi, e alla conciliazione vita privata e lavoro. Elaborazione dei questionari, pubblicazione dei risultati nella sezione dedicata sul sito di Atenei.

Destinatari: Personale docente, personale tecnico amministrativo, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, ricercatori e ricercatrici a tempo determinato;

Nota Metodologica – Azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive 23_25.



SEZIONE 3. Azioni da realizzare

3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITÀ, VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO

Iniziativa n. 1

Obbiettivo: Semplificazione, integrazione dei regolamenti e unificazione dei Codici: aggiornamento e unificazione del Codice di Comportamento e del Codice Etico. Diffusione della cultura dell'inclusione e del rispetto e della parità di genere.

Destinatari: Personale tecnico amministrativo, personale docente, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, ricercatori e ricercatrici a tempo determinato, studenti e studentesse.

Azioni: stesura di un testo unificato del Codice di Comportamento ed Etico aggiornato alla normativa vigente e allineamento del regolamento interno alla normativa che prevede la garanzia, per il rispetto della composizione di genere nelle commissioni giudicatrici per il reclutamento del personale in coerenza con quanto previsto dalla normativa in vigore.

Nota Metodologica – Azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive 24_26.

Iniziativa n. 2

Obiettivo: Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione.

Azioni: Diffusione di Linee guida per un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere, non discriminatorio e inclusivo nell'Ateneo.

Attori Coinvolti: Personale tecnico amministrativo, personale docente, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, ricercatori e ricercatrici a tempo determinato.

Nota Metodologica – Azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive 24_26.

Iniziativa n. 3

Obiettivo: Sensibilizzare sui temi delle pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e al fine di promuovere una maggiore consapevolezza e conoscenza della cultura del rispetto.

Descrizione delle azioni:

- realizzare prodotti informativi anche multimediali, per diffondere la cultura del rispetto e dell'inclusione, anche in collaborazione con il CUG e le rappresentanze studentesche;
- Aggiornare l'area tematica della parità, inclusione, benessere lavorativo presenti sul sito e in particolare la sezione relativa al CUG;
- dare maggiore rilievo alle giornate nazionali e internazionali quali 8 marzo (Giornata internazionale della donna), 17 maggio (Giornata internazionale contro l'omofobia, la transfobia e la bifobia), 25 novembre (Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne), 11 febbraio (Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza) promuovendo, anche in collaborazione con il CUG, convegni e manifestazioni tematiche con il coinvolgimento e la partecipazione sociale e civile non solo della comunità accademica ma anche della cittadinanza per la lotta contro le discriminazioni e le violenze, e la promozione dei diritti, del benessere, della salute psico fisica;
- organizzazione di incontri di approfondimento su comportamenti discriminatori, molestie (verbali e sessuali), mobbing, violenza (domestica e sui luoghi di lavoro). L'azione è volta innanzitutto alla prevenzione – prima della gestione – dei fenomeni elencati;

Attori Coinvolti: Comunità accademica e cittadinanza.

Nota Metodologica – Azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive 24_26.

Iniziativa 4

Obiettivo: Promuovere il Ciclo del Bilancio di Genere, e integrare di tale ciclo con l'implementazione del "Gender Equity Plan". Infatti, i suddetti documenti finalizzati al consolidamento delle politiche di pari opportunità e al rafforzamento della struttura istituzionale di Ateneo, hanno il fine di realizzare ambienti di studio e lavoro equi e inclusivi, assicurando la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità.

Descrizione dell'attività: Promuovere il Ciclo del Bilancio di Genere; implementare il Gender Equity Plan con le azioni concrete per ridurre le disparità evidenziate nel Bilancio di genere.

Attori coinvolti: La stesura del Bilancio di Genere deve prevedere una condivisione a livello di Ateneo: Rettore Delegati/Delegate, CUG, apposito gruppo di lavoro; per questo motivo la sua redazione deve avvenire su indicazione del Rettore, o di organi da lui deputati Prorettore/Prorettrici. Deve essere individuato un apposito gruppo di coordinamento al quale sarà affidato l'incarico di redigere il bilancio di genere.

Nota Metodologica – Azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive 24_26.