



● Università  
● degli Studi  
della Campania  
*Luigi Vanvitelli*

*Piano di Azioni Positive  
2021/2023*

# Introduzione

---

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 106 della legge 28 novembre 2005, n. 246*", all'art. 48, intitolato "*Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni*", stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni predispongano **Piani triennali di Azioni Positive** tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019, recante "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*", nell'indicare la procedura di presentazione del Piano, descrive poi il documento quale strumento di pianificazione e programmazione volto a promuovere la parità e le pari opportunità, indispensabile per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

In particolare, attraverso il Piano, il CUG pianifica le proprie attività, volte:

- ❖ ad assicurare, nell'ambito lavorativo, parità e pari opportunità, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione, diretta ed indiretta;
- ❖ ad ottimizzare la produttività, migliorando le prestazioni lavorative;
- ❖ ad accrescere la *performance* organizzativa dell'Amministrazione, adottando misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni.

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli" (d'ora in poi CUG), ha approvato la proposta di **Piano triennale (2021/2023) di Azioni Positive**, volto a garantire le pari opportunità, a realizzare un ambiente di lavoro e di studio fondato sul benessere organizzativo, a promuovere la cultura di genere ed il rispetto del principio di non discriminazione fra gli studenti, i docenti ed il personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo.

Il Piano è, pertanto, il documento programmatico che individua gli "**obiettivi**" che il CUG intende perseguire; in relazione a ciascun obiettivo sono, poi, identificate le "**azioni**" da porre in essere per il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

In coerenza con gli altri strumenti di pianificazione, il Piano è "**a scorrimento**" e, pertanto, verrà aggiornato con cadenza annuale.

L'Ateneo, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, metterà a disposizione del CUG le risorse idonee a perseguire gli obiettivi proposti.

# Piano di Azioni Positive

---

## OBIETTIVO 1

ACCRESCERE LE CONOSCENZE PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITA' ED IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

<b>AZIONE 1</b>	<b>REDAZIONE DEL BILANCIO DI GENERE DI ATENEO</b>
<i>Obiettivi</i>	Realizzare e pubblicare il primo Bilancio di genere dell'Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli"
<i>Descrizione dell'intervento</i>	Raccogliere e analizzare, sulla base delle indicazioni contenute nelle linee guida elaborate in merito dalla CRUI, i dati relativi alla composizione di genere di tutte le componenti dell'Ateneo, al fine di poter poi valutare l'impatto di genere delle politiche messe in atto dall'Ateneo
<i>Soggetti coinvolti/da coinvolgere</i>	Rettore, Delegata del Rettore alle pari opportunità, Delegato agli Affari Economici, Direzione Generale, Nucleo di Valutazione, CUG, Gruppo di lavoro sul Bilancio di genere
<i>Tempi</i>	Triennale

<b>AZIONE 2</b>	<b>MONITORAGGIO DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E DEL LAVORO AGILE</b>
<i>Obiettivi</i>	Portare a conoscenza di tutte le componenti dell'Ateneo lo stato di benessere organizzativo e lavorativo
<i>Descrizione dell'intervento</i>	Monitorare il benessere organizzativo e lavorativo mediante la somministrazione di un apposito questionario a tutto il personale dell'Ateneo, organizzando poi momenti di presentazione dei dati raccolti
<i>Soggetti coinvolti/da coinvolgere</i>	Rettore, Direzione Generale, Nucleo di Valutazione, CUG
<i>Tempi</i>	Triennale (monitoraggio annuale)

## OBIETTIVO 2

IMPLEMENTARE LA FORMAZIONE PER PROMUOVERE LA CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITA'

<b>AZIONE 3</b>	<b>SEMINARI E GIORNATE DI STUDIO</b>
<i>Obiettivi</i>	Diffondere la cultura di genere tra tutte le componenti dell'Ateneo
<i>Descrizione dell'intervento</i>	Sensibilizzare le componenti dell'Ateneo sulle tematiche di competenza del CUG, organizzando degli incontri formativi, eventualmente prevedendo il coinvolgimento di altre figure istituzionali (Rete dei CUG, Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane)
<i>Soggetti coinvolti/da coinvolgere</i>	Delegata del Rettore alle pari opportunità, Direzione Generale, CUG, Rete dei CUG, Comitato nazionale pari opportunità, personale docente e tecnico-amministrativo
<i>Tempi</i>	Annuale

<b>AZIONE 4</b>	<b>ADOZIONE DI UN LINGUAGGIO DI GENERE</b>
<i>Obiettivi</i>	Sensibilizzare tutte le componenti dell'Ateneo sull'importanza di adottare un linguaggio non discriminatorio
<i>Descrizione dell'intervento</i>	Diffondere iniziative in merito all'importanza dell'uso di un linguaggio privo di elementi di discriminazione nella comunicazione istituzionale, rendendole conoscibili attraverso la pubblicazione sul sito web di Ateneo al fine di ricavarne
<i>Soggetti coinvolti/da coinvolgere</i>	Delegata del Rettore alle pari opportunità, Direzione Generale, CUG, personale docente e tecnico-amministrativo
<i>Tempi</i>	Triennale

### OBIETTIVO 3

#### PREVENIRE E RIMUOVERE I FENOMENI DI DISCRIMINAZIONE

<b>AZIONE 5</b>	<b>ATTIVAZIONE DELLE CARRIERE "ALIAS"</b>
<i>Obiettivi</i>	Fornire a tutti gli studenti e le studentesse garanzie di rispetto, dignità e <i>privacy</i> , tutelando coloro che intraprendono il percorso per la rettifica di attribuzione del sesso, ai sensi della Legge n. 164/1982
<i>Descrizione dell'intervento</i>	La carriera "Alias" prevede un'identità differente collegata all'identità anagrafica, valida solo all'interno dell'Ateneo, che permetta allo studente o alla studentessa in transizione di genere di poter frequentare il corso di studi in modo inclusivo e nel rispetto della nuova identità scelta
<i>Soggetti coinvolti/da coinvolgere</i>	Delegata del Rettore alle pari opportunità, Direzione Generale, CUG, personale docente e tecnico-amministrativo
<i>Tempi</i>	Triennale

<b>AZIONE 6</b>	<b>IMPLEMENTAZIONE DELLE ATTIVITA' DELLO SPORTELLLO DI ASCOLTO</b>
<i>Obiettivi</i>	Contrastare qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro
<i>Descrizione dell'intervento</i>	Migliorare le attività dello sportello di ascolto, fornendo un valido sostegno alla comunità universitaria e valutando eventualmente l'opportunità di attivare un servizio di assistenza psicologica a titolo non oneroso per il trattamento di casi particolari
<i>Soggetti coinvolti/da coinvolgere</i>	Delegata del Rettore alle pari opportunità, Direzione Generale, CUG
<i>Tempi</i>	Triennale

## OBIETTIVO 4

### PROMUOVERE LA TUTELA DEI DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ E/O DSA

<b>AZIONE 7</b>	<b>TUTELA DEI DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ E/O DSA</b>
<i>Obiettivi</i>	Favorire l'inclusione delle persone con disabilità e/o DSA
<i>Descrizione dell'intervento</i>	Monitorare l'accessibilità degli spazi universitari per le persone diversamente abili. Rafforzare le azioni a favore dell'inserimento lavorativo degli studenti con disabilità al termine del percorso di studi. Monitorare la gestione interna delle persone diversamente abili che lavorano nell'Ateneo
<i>Soggetti coinvolti/da coinvolgere</i>	Delegata del Rettore alle pari opportunità, Delegato del Rettore per la Disabilità, Direzione generale, CUG, Ufficio per i servizi agli studenti con disabilità, RSU
<i>Tempi</i>	Triennale

<b>AZIONE 8</b>	<b>SOSTEGNO ALL'ASSISTENZA FAMILIARE</b>
<i>Obiettivi</i>	Monitorare le esigenze del personale con presenza nel proprio nucleo familiare di anziani o disabili, considerando forme di sostegno dedicate Rafforzamento Asilo nido/Baby parking
<i>Descrizione dell'intervento</i>	Predisporre un questionario teso ad individuare le esigenze del personale e pubblicarne <i>on line</i> gli esiti Valutare l'adozione di nuovi modelli organizzativi e strumenti di flessibilità lavorativa, anche in forma sperimentale
<i>Soggetti coinvolti/da coinvolgere</i>	Delegata del Rettore alle pari opportunità, Direzione generale, CUG, RLS, RSU
<i>Tempi</i>	Triennale