



UNIVERSITÀ DI NAPOLI
L'ORIENTALE

CUG

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e
contro le discriminazioni

Piano di Azioni Positive 2021–2023

Comitato Unico di Garanzia

Università degli Studi di Napoli

“L'Orientale”





**UNIVERSITÀ DI NAPOLI
L'ORIENTALE**

CUG

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e
contro le discriminazioni

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE (TRIENNIO 2021/2023)

REDATTO DAL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ,

LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E

CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (CUG)

DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI

L'ORIENTALE



PREMESSA

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Università degli Studi di Napoli "L'Orientale" è stato istituito con Decreto Rettorale n. 162 del 17/02/2012, sulla base di quanto stabilito dall'art. 29 dello Statuto dell'Università degli Studi di Napoli "L'Orientale", in attuazione dell'art. 21 della L. 183/2010, che novella il D.Lgs. n.165/2001 (Testo unico sul lavoro nelle pubbliche amministrazioni). Con quest'ultima disposizione si è disposto che in tutte le pubbliche amministrazioni le competenze dei precedenti organismi (in particolare, del Comitato Pari Opportunità nonché del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing) fossero riunificate in un unico organo: il Comitato Unico di garanzia (CUG) ha così assunto i compiti di consulenza, proposta e verifica ai fini della promozione della cultura delle pari opportunità e della prevenzione alle discriminazioni in funzione del benessere organizzativo all'interno dell'Ateneo. La successiva Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e Innovazione e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" ha consentito alle Università un adattamento dell'organizzazione interna del CUG al fine di poter tener conto delle peculiarità del mondo universitario. In virtù di questa stessa direttiva uno degli adempimenti più significativi spettanti al CUG è «la predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne».

Il Piano Triennale di Azioni Positive (Triennio 2021–2023) individua alcuni obiettivi che l'attuale CUG intende perseguire, anche riprendendo e ampliando alcune attività già svolte dal precedente, integrate con nuove proposte che verranno sviluppate dal neo instaurato CUG, nominato per il 2021-2025, con Decreto Rettorale n. 51 del 21 aprile 2021

In relazione a ciascun obiettivo sono identificate le azioni da realizzare per il raggiungimento degli scopi prefissati. Il CUG si impegna 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.



OBIETTIVI:

- 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.*

Per ogni Obiettivo, vengono descritte le azioni che il CUG intende intraprendere per il triennio 2021–2023. Tali azioni hanno valore propositivo, il soddisfacimento delle quali ha come obiettivo quello di promuovere e coltivare il benessere organizzativo degli individui della comunità dell'Ateneo.

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

La parità di genere costituisce un diritto fondamentale garantito non solo dal diritto interno ma anche dall'Unione Europea (in particolare all'art. 2 e art. 3, par. 3, del TUE, artt. 8, 10, 19 e 157 del TFUE e artt. 21 e 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea), qui divenuto un principio chiave del pilastro europeo dei diritti sociali. Nell'ambito delle politiche promosse dall'Unione europea, obiettivo prioritario è così da tempo anche la valorizzazione delle differenze, in particolare, ma non solo, di genere, nella didattica e nella ricerca. La promozione di approcci attenti alle differenze nell'ambito dei curricula formativi, della ricerca e della comunicazione costituisce una finalità fondamentale del CUG.

Azioni:

a. Rafforzare la conoscenza e la consapevolezza della situazione di genere all'interno dell'Ateneo.

Il CUG si propone la diffusione capillare a tutti i livelli dei risultati di indagini relative alla ricognizione annuale dei dati sulla distribuzione della componente docente,



amministrativa e studentesca in relazione al genere, svolgendo approfondimenti nel monitoraggio per focalizzare problematiche emergenti (ad esempio: differenze per età; disabilità; differenze etniche e religiose);

b. Creare una mappa dei/le docenti che utilizzano un approccio specifico e attento al genere e alla diversità nei loro studi.

Il CUG chiederà la collaborazione di tutti/e i/le docenti che si occupano specificamente dei temi di suo interesse, intendendo avvalersi delle competenze di quanti/e hanno risposto nell'ambito delle proprie attività;

c. Istituire laboratori e corsi di formazione sui temi di competenza del CUG diretti agli studenti, al personale dell'Ateneo nonché ad eventuali soggetti esterni interessati.

Grazie alla collaborazione con il corpo docente nonché con il personale amministrativo e gli organi istituzionali, il CUG si propone di attuare laboratori e corsi di formazione e aggiornamento al fine di promuovere una più solida cultura anti-discriminatoria, a sostegno della parità tra uomini e donne, nonché eliminare gli ostacoli strutturali che impediscono la piena inclusione di immigrate/i, minoranze etniche, disabili nonché altre categorie vulnerabili. In quest'ottica formativa particolare rilievo sarà accordata anche a percorsi di sensibilizzazione per sviluppare l'ascolto e l'empatia: la comunicazione empatica consente di avere una modalità di comunicazione efficace, etica, professionale, accogliente e incoraggiante verso l'altro nonché di porsi in modo assertivo e in connessione con sé stesso e con il mondo esterno consentendo di agire in modo strategico e aggiungere valore alla professionalità;

d. Sollecitare un budget per l'attuazione di progetti di sensibilizzazione e formazione

Proseguendo l'impegno profuso in precedenza sul punto, ritenendolo ancora una volta elemento necessario per attuare le proprie attività, il CUG si impegna a continuare a richiedere all'Amministrazione una voce nel bilancio per il supporto, realizzazione e promozione di attività del CUG volte alla formazione, disseminazione e sensibilizzazione di tematiche relative al contrasto di forme di discriminazione e la lotta a qualsiasi forma di violenza (morale, fisica o psicologica) relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla religione, alla lingua, alla provenienza etnica, alle convinzioni personali e politiche, alle condizioni di disabilità;



e. Promuovere incontri di discussione e confronti con gruppi di ricerca che si occupano dei temi della parità di genere.

Il CUG si impegna a promuovere incontri di discussione con gruppi di ricerca e associazioni interessati ai temi come la Società italiana delle Storiche, Donne e Scienza, Le Costituzionaliste nonché anche finanziati dall'UE come *TRIGGER*, quali *GenderTime* ed altri.

il CUG si propone di operare in modo virtuoso con i Centri di Studio di ateneo che si occupano di queste tematiche e in particolare il Centro "Gender History" e il Centro Postcoloniali e di Genere.

f. Organizzare iniziative di formazione e promozione della cultura di genere, delle pari opportunità, del benessere organizzativo e del contrasto alle discriminazioni

Il CUG si impegna a promuovere e organizzare 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 propone la calendarizzazione di una serie di incontri dedicati in particolare ai temi del contrasto della violenza nei confronti delle donne, del razzismo nonché dell'omofobia e transfobia. Un altro seminario che si intende organizzare riguarda l'eventuale discriminazione degli studenti e studentesse sottoposte a regimi restrittivi della libertà personale quanto al diritto allo studio nonché in merito alle finalità rieducative della pena;

g. Sollecitare progetti di ricerca dipartimentali interdisciplinari nonché tesi di laurea e di dottorato sulla parità di genere

La partecipazione a progetti di ricerca nel campo delle pari opportunità e della prospettiva di genere assume un ruolo sempre più rilevante. A livello internazionale l'introduzione di una prospettiva di genere nella ricerca sta divenendo elemento qualificante e requisito per l'accesso ai finanziamenti europei. Lo stesso nuovo programma quadro per la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021-2027, Horizon Europe, ha introdotto nuove disposizioni per rafforzare l'equità di genere nelle organizzazioni europee. Il CUG si impegna a sollecitare progetti di ricerca dipartimentali interdisciplinari sulla parità di genere nonché a valorizzare tesi di laurea e di dottorato, per questi ultimi avviando nel prossimo triennio una



collaborazione con la nuova collana on-line di Ateneo nonché con eventuali riviste online.

h. Elaborazione di linee guida per l'equilibrio di genere nella composizione dei convegni in Ateneo

Il CUG intende promuovere linee guida da tenere presenti nell'organizzazione di eventi, seminari, workshops e convegni, nel rispetto, ovviamente, del criterio di scientificità e della specializzazione di volta in volta richiesti. Le linee guida seguono alcune indicazioni riprese dalle esperienze internazionali sul tema e sono in linea con un condivisibile orientamento verso una "buona pratica" nell'organizzazione di conferenze scientifiche di tutto il mondo. Con le stesse si intende proporre una serie di suggerimenti, rivolti a docenti che organizzano gli eventi volti a guidare la realizzazione di incontri accademici più inclusivi delle differenze, con particolare riferimento alla differenza di genere

1. Elaborazione di linee guida per il linguaggio di genere

L'uso della lingua può diventare una forma di discriminazione allorché non sia rispettoso delle differenze di genere. In questo senso si può leggere l'uso del solo genere maschile per i titoli professionali e i ruoli istituzionali, presente anche nel sito web dell'unior dove le docenti sono tutte 'ricercatore', 'professore associato' o 'professore ordinario' e tutte le donne che lavorano del PTA sono "tecnico amministrativo". Pur se per ragioni legati a banche date Cineca e quindi non intenzionali, le donne dell'unior risultano così 'non visibili nel loro ruolo. Si intende 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.

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



La promozione e il mantenimento della salute e del benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori che operano all'interno della comunità universitaria costituiscono scopi fondamentali del CUG. Dipendenti soddisfatti giacché operano in un clima interno sereno e collaborativo aumentano l'efficienza e la produttività delle strutture. A tale fine un'organizzazione deve essere capace di tutelare gli elementi fondamentali per il miglioramento della salute mentale e fisica delle lavoratrici e dei lavoratori: la motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia tra gli individui appartenenti alla comunità dell'università sono tutti fattori essenziali per perseguire tale scopo.

Azioni:

a. Lavoro agile e conciliazione vita privata/vita lavorativa.

L'art. 14 della L. 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dalla legge n. 17 luglio 2020, n. 77, promuove l'introduzione non più in via sperimentale del lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni, "sentite le organizzazioni sindacali".

A seguito della emergenza COVID-19, il nostro Ateneo ha peraltro attuato tutte le misure previste dalla normativa vigente per l'utilizzo del lavoro agile quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa e misura di prevenzione e sicurezza della salute dei lavoratori.

In una fase successiva alla risoluzione dell'emergenza sanitaria, anche al fine di sostenere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro laddove risulti parimenti efficace per una adeguata gestione dei processi, il CUG si impegna, come previsto nel PAP precedente, a promuovere il mantenimento di una quota, seppur ridotta, di questa forma organizzativa del lavoro tramite la somministrazione di una indagine a livello di Ateneo da realizzare dagli organi di competenza, stante l'accordo con le parti individuali. Facendo tesoro delle situazioni e delle criticità che si sono manifestate nel corso degli anni 2020 -2021, il CUG verificherà lo stato dell'arte (situazione internazionale, nazionale ed esempi locali) in materia di telelavoro e valuterà possibili strategie di implementazione da parte dell'Ateneo;

b. Promozione dei questionari sul benessere anche organizzativo



Sviluppando un'analisi comparativa con l'attività svolta dagli atenei più virtuosi in merito, il CUG vuole promuovere una forte partecipazione del personale amministrativo e docente ai questionari sul benessere organizzativo, tenendo conto anche della situazione emergenziale determinata dalla pandemia per COVID-19 che ha coinvolto il Paese a partire dagli inizi del 2020 con l'epidemia. In quest'ottica si intende predisporre questionari con domande che possano offrire il migliore stato dell'arte del benessere psicologico nonché delle specificità dell'ambiente dell'Ateneo;

c. Istituzione del gruppo benessere

Nell'impossibilità attuale, stante l'assenza di autonomia finanziaria, di istituire un servizio di ascolto rivolto a tutte le lavoratrici e i lavoratori, il CUG si impegna a istituire un "gruppo benessere", composto da psicologi, avvocati amministrativisti che possano supportare in modo occasionale, senza oneri di spesa, il Comitato stesso al fine di prevenire disagi lavorativi determinati anche dalla grave situazione pandemica ed evitare l'insorgere di problematiche lavorative. Grazie al supporto del gruppo benessere, 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;

d. Organizzazione di giornate di confronto e ascolto

Il CUG si propone anche, in accordo con il gruppo benessere ed eventualmente con lo sportello di Ascolto di Ateneo dedicato agli studenti e studentesse, di istituire giornate di confronto e ascolto che possano consentire anche la comunicazione di situazioni problematiche che richiedano una particolare attenzione da parte dell'Ateneo;

e. Valorizzazione, promozione, mantenimento e sviluppo di iniziative già in essere tese al benessere della persona

Il CUG si impegna a valorizzare e promuovere le iniziative e convenzioni in essere per lo sviluppo positivo della persona all'interno dell'Amministrazione. In particolare:

- Convenzione Teatro San Carlo di Napoli;
- Convenzione Teatro Nuovo di Napoli;
- Rispristinare il campo estivo per le/i figlie/figli dei dipendenti;



- Riattivare convenzione terme di Agnano per il personale dell'Ateneo per usufruire dei servizi e della struttura delle Terme con sconto del 15% sul listino prezzi;
- Promozione di attività sportive in collaborazione con il Comitato per lo sport universitario;

f. Attività di verifica e di elaborazione delle esigenze della comunità universitaria

Riprendendo l'impegno assunto in precedenza, il CUG intende portare avanti l'idea di promozione di servizi educativi a sostegno della genitorialità (ad es.: *nursery-baby point*) e di avvio delle attività istruttorie relative alla fattibilità degli interventi. Oltre alle misure di conciliazione già previste dalla normativa (Legge 104/92 che disciplina le agevolazioni riconosciute ai lavoratori affetti da disabilità grave e ai familiari che assistono una persona con handicap in situazione di gravità) e messe in essere in questi anni, il CUG si impegnerà affinché l'Ateneo attui una pluralità di iniziative volte alla promozione della genitorialità.

Al fine del rafforzamento e sostegno alla genitorialità, il CUG si impegna, da una parte, a consolidare le misure già realizzate all'interno dell'Ateneo, dall'altra, a portare avanti alcune integrazioni con l'impegno dell'Amministrazione a sostegno di altre azioni in materia di pari opportunità. Proseguendo sulla linea intrapresa di adozione di specifiche misure a sostegno della genitorialità per la popolazione studentesca con figlie/figli in età prescolare, quali ad esempio quella disposta della riduzione di tasse, si intende attivare strumenti a supporto della gestione di situazioni di 'emergenza' collegate a necessità di conciliazione vita privata/vita lavorativa al fine di ridurre le assenze improvvise legate a necessità di cura: ad es. attivazione di un servizio babysitteraggio a domicilio con studenti o soggetti terzi convenzionati, oppure, laddove possibile, di modalità lavorative diverse, previste e promosse anche dalla normativa recente, quale il lavoro agile nei casi di malattia improvvisa di minori in età 0-12 anni o di impegni di lavoro imprevisi in orari incompatibili con le necessità di cura (ad es.: riunioni fissate nel tardo pomeriggio).

3. Far conoscere il CUG

Per poter svolgere al meglio il suo compito di promozione del benessere organizzativo, ritenendo di non poter agire efficacemente se questo suo ruolo non viene riconosciuto e se le sue funzioni e attività non sono noti all'interno della comunità cui è destinato, il CUG si propone anche una serie di azioni per farsi conoscere.



Azioni:

a. Continuare il lavoro di miglioramento e manutenzione della pagina web del CUG sul sito unior

Riprendendo l'impegno assunto in precedenza, il CUG si impegna a meglio organizzare le informazioni da pubblicare 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;

b. Elaborazione di materiale informativo sul CUG

Per rafforzare la conoscenza del CUG all'esterno, si promuove l'elaborazione di materiale informativo sul ruolo e sui compiti del CUG da pubblicare nella pagina web ufficiale dell'Ateneo e ricorrendo altresì ai *social media* ufficiali. Si intende poi predisporre anche materiale divulgativo che pubblicizzi adeguatamente i servizi dell'Ateneo a supporto delle pari opportunità e del benessere lavorativo, al fine di favorire la consapevolezza, nel personale, del contesto lavorativo e delle politiche perseguite;

c. Promozioni di opportune collaborazioni

Il CUG, proseguendo l'attività svolta in precedenza, intende rafforzare il ruolo di raccordo con tutti gli interlocutori istituzionali interni ed esterni all'Ateneo, con la finalità di creare una rete attiva sui temi del Comitato; promuove iniziative legate alle funzioni ed agli obiettivi del CUG, anche attraverso lo strumento del patrocinio. In dette collaborazioni, il ruolo del CUG sarà di coordinamento e le azioni saranno finalizzate a garantire la promozione, da parte dell'Ateneo, nell'ambito della terza missione, della cultura dell'integrazione, delle pari opportunità e della parità di genere sul territorio. All'interno dell'Ateneo particolare attenzione sarà rivolta a possibili collaborazioni e momenti di confronto con i seguenti organi/uffici: Ufficio Performance, Nucleo di valutazione, SOS-Servizio orientamento studenti, Sportello Orientamento Studenti con Disabilità-DSA, CLAOR, Comitato per lo sport universitario, Centri di ricerca gender oriented (quale il Centro Studi "Gender History", Centro Studi Postcoloniali e di Genere);



d. Adesione e attività di collaborazione con la Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia nonché con Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane

Intendendo favorire un confronto con i CUG ed altre Istituzioni ed Enti esterni nazionali e internazionali, il CUG si propone di aderire alla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia nonché con la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane.

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

Il CUG si propone una serie di azioni tese a ridurre e/o contrastare fenomeni che possano portare alla deviazione da un clima lavorativo sano e positivo, al fine di garantire il benessere, migliorando la cura delle relazioni nonché di conseguenza la qualità della vita e del lavoro all'interno dell'Ateneo, al contempo evitando i costi che una condizione di malessere produce all'interno dell'organizzazione in termini di clima emotivo negativo nell'ambiente di lavoro, di giorni di assenza dal lavoro per malattia, di inefficienza e produttività e infine di danneggiamento dell'immagine dell'organizzazione.

Azioni:

a. Implementazione della comunicazione/consapevolezza nell'uso non discriminatorio del linguaggio.

Proseguendo l'attività svolta in precedenza che ha visto il CUG adottare specifiche azioni tesi a rivalutare il linguaggio usato in tutte le comunicazioni di Ateneo e a promuovere l'adozione delle linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo fornite dal Ministero dell'Istruzione, Ministero dell'Università e della Ricerca, si intende implementare la comunicazione/consapevolezza nell'uso non discriminatorio del linguaggio. Attraverso l'organizzazione di seminari di formazione rivolti al personale TAB, docente e ricercatore, e aperto a chi studia nell'Ateneo, il CUG si propone di portare all'attenzione le forme di discriminazione linguistica che possono essere diffuse nelle comunicazioni nonché all'interno degli atti burocratico-amministrativi dell'Ateneo, al fine di ristabilire equità di genere e a rimuovere stereotipi sessisti;



b. Istituzione della Consigliera di fiducia

Al fine di promuovere un ambiente di lavoro improntato al benessere, supportando la risoluzione di eventuali situazioni di disagio anche psicologico quali possono essere determinate, tra l'altro, anche dall'eccezionale situazione pandemica, il CUG si impegna a istituire la *consigliera di fiducia*, quale organo consultivo, chiamato a fornire di informazioni e a svolgere funzioni di ascolto e dialogo a sostegno dei/delle componenti della comunità universitaria (dipendenti, studenti e studentesse) oggetto di discriminazioni, molestie e lesioni della dignità o mobbing. L'azione della Consigliera si concentrerà inoltre sulle informazioni da divulgare in Ateneo in merito alle funzioni svolte da tale figura e alle tematiche trattate;

c. Promozione di seminari sul tema del mobbing e delle molestie

Al fine di prevenire e contrastare fenomeni del *mobbing*, dello *straining*, delle molestie e delle discriminazioni, il CUG promuove percorsi di formazione diretti al personale docente e amministrativo con una funzione prevalente di conoscenza di base del fenomeno, delle sue dinamiche e sulle sue conseguenze.

Nella convinzione che tali fenomeni si sviluppano anche per l'assenza di conoscenze e di attenzione verso le dinamiche psicologico-relazionali, si vuole fornire gli strumenti per favorire la costituzione e la permanenza di un ambiente di lavoro sereno, dove un elemento centrale da allenare sarà considerata l'empatia;

d. Produzione di materiale informativo sul tema del mobbing e del malessere organizzativo

Si intende sollecitare pubblicazioni scientifiche e brevi articoli per la newsletter di Ateneo.

Napoli, 11/09/2021

Integrato e redatto in veste finale il:

17/01/2023

Ulteriormente Integrato e redatto in

veste finale il: 15/12/2023