

**PROPOSTA DI PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE
(TRIENNIO 2019/2021) REDATTO DAL COMITATO UNICO
DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA
VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DELL'UNIVERSITA'
DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II (CUG)**

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Università degli Studi di Napoli Federico II (d'ora innanzi CUG) ha predisposto la seguente proposta di piano triennale (2019/2021) di azioni positive per le pari opportunità, volto a promuovere la cultura delle pari opportunità ed il benessere organizzativo nell'Ateneo, al fine di rimuovere gli ostacoli per realizzare una effettiva uguaglianza di opportunità fra studenti, docenti e personale tecnico - amministrativo (individuati, d'ora innanzi, nel loro insieme come "comunità universitaria").

La proposta di Piano triennale è redatta in ottemperanza alle disposizioni dell'art. 2 L. 125/91 ("Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"), del D.lgs. 151/2001 e s.m.i. ("Testo unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità"), del Dlgs 165/2001 e s.m.i. ("Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche"); del Dlgs 215/2003 e s.m.i. ("Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone"); del Dlgs 216/2003 e s.m.i. ["Attuazione della direttiva 2000/78/CE in tema di divieto di discriminazione al momento dell'assunzione e durante la vigenza del contratto (settore pubblico e privato)"], del Dlgs 198/2006 e s.m.i. ("Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6 L. 246/2005"), della L. n.183/2010 e s.m.i. ("Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro

pubblico e di controversie di lavoro”), della Direttiva del Consiglio dei ministri 7.3.1997 (“Azioni volte a promuovere l’attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire la libertà di scelta e qualità sociale a donne e uomini”) e nel rispetto del dettato costituzionale (artt. 3; 37; 51 Cost.) e dei principi di non discriminazione e di pari opportunità fra uomini e donne, sanciti dalla Carta dei Diritti fondamentali dell’Unione Europea, dagli artt. 14 c.2 lett b) e 27 dello Statuto di Ateneo emanato con D.R. n. 2897 del 4.9.2013 successivamente modificato con D.R. n. 451 del 14.2.2014 e dal Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento e l’attività del “Comitato Unico di Garanzia” (detto “C.U.G.”) dell’Università Federico II, approvato con D.R. 2015 n.3454 del 12/10/15.

La presente proposta di Piano individua, preliminarmente, gli *obiettivi* che il C.U.G. intende perseguire; in relazione a ciascun obiettivo, poi, sono identificate le *azioni* da porre in essere 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, a suggerire, ove necessario, l’adozione di nuove iniziative e il completamento di quelle già adottate.

Obiettivi:

- 1. Formazione, informazione e sensibilizzazione in Ateneo e sul territorio per la promozione della cultura dell’uguaglianza e delle pari opportunità.**
- 2. Promozione del benessere organizzativo volto alla conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio all’interno della comunità universitaria.**
- 3. Contrasto ai fenomeni di discriminazione al fine di realizzare piena integrazione nella comunità universitaria, garantendo l’assenza di qualunque 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.

Obiettivo n. 1: Formazione, informazione e sensibilizzazione in Ateneo e sul territorio per la promozione della cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità.

Azioni:

a. Miglioramento e implementazione del portale CUG, in cui raccogliere e diffondere, in modo organico e completo, tutte le informazioni circa le iniziative (es: convegni, seminari, master, progetti di ricerca etc.) svolte in Ateneo, utili per incentivare la cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità. Tutte le iniziative saranno così oggetto di una più facile consultazione da parte della comunità universitaria che potrà, quindi, avere una visione organica delle attività promosse dal CUG e poste in essere in tutto l'Ateneo.

b. Promozione di corsi di formazione on line rivolti al personale tecnico amministrativo (come previsto dall'art. 7 comma 4 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i.), ed aperti al personale docente e ricercatore sui temi di pari opportunità e discriminazione di genere, al fine di contribuire alla diffusione della cultura di genere nell'Ateneo.

c. Incentivazione di iniziative volte a promuovere la cultura delle differenze, delle pari opportunità e della parità di genere in Ateneo.

Come previsto dal documento inviato dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità ricevuto con PG./2018/0118051 del 07/12/2018 - il CUG al fine "di promuovere la conoscenza del tali Organismi nell'ambito degli Atenei, affinché diventino punto di riferimento per gli organi, i/le responsabili e più in generale l'intera comunità universitaria,

anche in considerazione della loro funzione culturale e formativa” organizza con cadenza regolare già dal suo primo mandato i seguenti eventi nei mesi di:

settembre (Medicina: Stand Esperienziale per l’Atelier della salute);

novembre (Giurisprudenza: Violenza contro le donne);
marzo (eventi per marzo donna e sul genere);

aprile/ giugno (lancio e premiazione del contest).

Il CUG intende rafforzare la sua presenza in Ateneo grazie a queste attività oramai consolidate e ben conosciute, aggiungendone poi delle altre quali:

✓ collaborazioni con Ordini Professionali; Consigliera di Parità della Regione Campania; Rete CUG del settore della Sanità Campania; Osservatorio di Genere; Coordinamento Napoletano Donne nella Scienza;

✓ implementazione della collana editoriale attivata dal 2019 su *FedOA University Press*, dal titolo “Cultura delle differenze. Diritto Scienza Formazione”, diretta da F. Galgano C. Giancola., F. Marone

d. Promozione di opportune collaborazioni tra le figure istituzionali di Ateneo (Sinapsi, Osservatorio di Genere, Dottorato Mind, Gender and Language) con Enti locali ed altre istituzioni territoriali, con la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, allo scopo di concordare linee comuni di azioni nella lotta alle discriminazioni per favorire le pari opportunità: Il CUG sarà capofila per una convenzione fra tutti i CUG universitari campani, che sarà completata entro il 2019 sotto la direzione della Consigliera di Parità della regione Campania, dott.ssa Domenica Lomazzo. In dette collaborazioni il ruolo del CUG dell’Università di Napoli Federico II 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.

e. Attivazione di un Programma di mentoring per lo sviluppo della leadership femminile nella ricerca in collaborazione con l'Osservatorio di Genere dell'Ateneo

f. Partecipazione, in forma collaborativa e propositiva, del CUG nella predisposizione del *"Piano delle performance di Ateneo"*.

h. Redazione del nuovo bilancio di genere in collaborazione con Osservatorio di Genere

g. Adozione delle linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo: <http://www.miur.gov.it/-/linee-guida-per-l-uso-del-genere-nel-linguaggio-amministrativo-del-miur>

Obiettivo n. 2: Promozione del benessere organizzativo volto alla conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio per la comunità universitaria.

Azioni:

a. Realizzazione sperimentale operativa dell'applicazione software di Car-pooling denominata *"UninaCar"*, per contrastare efficacemente le criticità del trasporto pubblico locale e favorire un uso sostenibile dell'auto privata, contribuendo inoltre alla socializzazione dei membri della Comunità federiciana e al rafforzamento della loro identità di gruppo.

b. Attività di verifica e di elaborazione delle esigenze della comunità universitaria in ordine alla promozione di servizi educativi a sostegno della genitorialità (quali Nursery-Baby Point) e avvio delle attività istruttorie relative alla fattibilità degli interventi;

c. Promozione di un'indagine e di un'analisi di fattibilità riguardo ad attività suscettibili di lavoro a distanza (telelavoro) per categorie di personale tecnico-

amministrativo da individuare, in ottemperanza alla *Direttiva Consiglio dei Ministri N.3/2017*

- d. Erogazione, acquisizione ed elaborazione dei dati forniti dalla Comunità universitaria, attraverso la **diffusione di un questionario**, teso a rilevare la soddisfazione della Comunità accademica circa i servizi attualmente offerti dall'Ateneo e a fondare la pianificazione delle azioni positive necessarie in funzione delle criticità emerse.

Obiettivo n. 3: Contrasto ai fenomeni di discriminazione al fine di realizzare piena integrazione nella comunità universitaria, garantendo l'assenza di qualunque 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.

Azioni:

- a. **Promozione di una cultura contro tutte le forme di discriminazione** che si manifestino nei confronti di membri della comunità universitaria, mediante l'organizzazione di incontri tematici e la diffusione dei contenuti informativi attraverso il sito istituzionale e la radio di Ateneo F2 Lab.
- b. **Programmazione di una serie di attività culturali da svolgere all'interno del Polo Universitario Penitenziario**, attivato dall'Ateneo a partire dall'a.a. 2019/20, nel centro penitenziario di Napoli Secondigliano, con ruolo specifico e autonomo del CUG quale promotore e organizzatore dei singoli eventi.
- c. **Revisione del codice di condotta per la prevenzione del Mobbing dell'Ateneo**. Con Decreto Rettorale n. 3454 del 12.10.2015, sono state disciplinate le modalità di

funzionamento e l'attività del Comitato Unico di Garanzia. In particolare, il D.R.3454 all'art.4 "Compiti del Comitato Unico di Garanzia" comma 3, tra le attività propositive del CUG, riporta la- realizzazione di interventi idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze di natura morale, sessuale, fisica o psichica .."e ancora all'articolo 5, stabilisce che "il CUG può avvalersi di uno Sportello di Ascolto, cui potrà rivolgersi la comunità universitaria (...) per le segnalazioni,,; e infine all'art.15 stabilisce che "resta in vigore il codice di condotta per la prevenzione del Mobbing emanato con D.R. 466 del 2007, (..) che va ad integrare il (..) Regolamento" citato "fino a nuove disposizioni". Negli obiettivi del CUG rientra la revisione di tale Codice di Condotta prevedendo, anche mediante l'affidamento di consulenze a titolo non oneroso per l'Ateneo, percorsi adeguati alla tipologia di situazione segnalata che, secondo la mission del CUG, può riferirsi a mobbing, stress lavorativo, disabilità, discriminazioni o violenze di generi, difficoltà personali e familiari segnalate dall'intera comunità universitaria.

d. Implementazione delle attività dello Sportello di Ascolto.

Coerentemente con il rifacimento del Codice di condotta come riportato al punto precedente, il CUG intende ridefinire e migliorare le attività già svolte dallo Sportello di Ascolto, con l'obiettivo di fornire sostegno a tutta la comunità universitaria in particolare per casi di violenze di generi, eventualmente prevedendo, al termine del percorso interno, un protocollo di comunicazione con gli Enti esterni competenti sul territorio

e. Rinnovo con cadenza annuale del contest, già alla seconda edizione, come momento di confronto su specifici temi in Ateneo e promozione attraverso il portale CUG, che destinerà una pagina per ricevere e selezionare, a seconda delle decisioni della Giuria, scritti in versi e in prosa oppure fotografie. Il contest sarà, quindi, il luogo in cui tutti i membri della Comunità universitaria potranno condividere una

attenta e profonda riflessione sui temi dell'integrazione e prevenire i fenomeni di discriminazione.

- f. Organizzazione di almeno un convegno con gli organismi di parità territoriali accademici nazionali e internazionali, per un confronto ad ampio spettro sulle loro attività.

La Presidente del GUG

Prof.ssa Concetta Giancola

