

**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)**

AGGIORNAMENTO PER L'ANNO 2021

(Direttiva della Presidenza del Consiglio 26 giugno 2019, n.2)

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 dall'art. 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, 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 e da ultimo dalla Direttiva 2/2019, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministro per la Pubblica Amministrazione, Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", cui si rinvia anche per la normativa pregressa di riferimento.

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 dei 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 eventi nei mesi di:

marzo - marzo donna e sul genere;

aprile/ giugno - lancio e premiazione del Contest fotografico, Premio CUG Federico II).

novembre - in occasione della Giornata per l'eliminazione della violenza contro le donne:

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 Campana; 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

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

f. **Partecipazione, in forma collaborativa e propositiva del CUG**, al gruppo di lavoro che cura il processo del Bilancio di genere ai fini della redazione del **Gender Equality Action Plan (GEAP)** a partire dalle risultanze dell'ultimo Bilancio di Genere 2017-2020 (BdG). Il documento, che sarà parte integrante del PAP 2022-2024, sarà finalizzato a promuovere il processo verso il *gender balance* in ambito accademico, attraverso la individuazione di obiettivi concreti, sostenibili e misurabili, a partire dagli elementi di criticità e dai punti di forza emersi dal BdG. Il nuovo GEAP verrà elaborato secondo le indicazioni dell'Unione Europea definite nell'ambito delle strategie di finanziamento della ricerca, e conterrà un programma di azioni concrete da attuare nel breve, medio e lungo termine per perseguire gli obiettivi di parità preposti.

Il presente PAP 2019/2021 predispone già alcune azioni positive da mettere in pratica per colmare il *gender gap*. In particolare,

- ✓ nell'ambito della promozione della parità di genere nel reclutamento e avanzamento di carriera, è prevista la realizzazione di un **programma di mentoring**, in fase di sviluppo, per la promozione della leadership femminile nella ricerca e a sostegno alle carriere, in collaborazione con l'Osservatorio di Genere dell'Ateneo;
- ✓ nell'ambito dell'integrazione della dimensione di genere nei contenuti di ricerca e insegnamento sono previste le seguenti azioni:
 - **Percorsi di competenze trasversali "il genere nella scienza"** presso i licei cittadini per il contrasto alla segregazione di genere delle studentesse nell'ambito delle discipline STEM, in collaborazione con il Coordinamento Napoletano Donne nella Scienza;
 - **Promozione del Corso MOOC** erogato su piattaforma digitale Federica.eu, accessibile in open access in tutta Italia, dal titolo "Eguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni nelle università";
 - **Corso di "Psicologia del genere"** (6 CFU) come insegnamento a scelta per tutte le studentesse e gli studenti dell'Ateneo di tutti i corsi di laurea, volto alla sensibilizzazione e formazione alla cultura di genere e valorizzazione delle differenze, in collaborazione con la Consigliera di Fiducia dell'Ateneo federiciano.
 - **Diffusione** nell'ambito della Comunità scientifica del secondo **Bilancio di genere** (2017-20) (BdG)

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. **Promozione di servizi educativi a sostegno della genitorialità** (quali Nursery-Baby Point) e richiesta all'amministrazione delle attività istruttorie relative alla fattibilità degli interventi. Inoltre, si promuoverà e verificherà la possibilità di effettuare campi estivi per i figli del personale docente, ricercatore e TA.
- c. **Partecipazione al gruppo di lavoro "POLA"** per l'introduzione del "Piano organizzativo del lavoro agile" (POLA) in ottemperanza all'art. 263 del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020. Il lavoro agile, terminata la fase emergenziale, entrerà strutturalmente nelle buone prassi delle organizzazioni. L'adozione del POLA avrà ricadute positive sia sul benessere dei lavoratori che sulla conciliazione dei tempi di vita-lavoro. Il CUG, in linea con le sue funzioni, avrà un ruolo sia consultivo che di verifica.
- 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. **La Revisione del codice di condotta per la prevenzione del Mobbing dell'Ateneo, la cui nuova denominazione sarà quella di "Codice di condotta per la tutela della dignità della persona", è stata sottoposta per l'approvazione all'Amministrazione con PG_2020_0105304 del 14/12/2020.**-Tale proposta di revisione, maturata negli anni, rientra fra le attività propositive del CUG in merito alla gestione dello Sportello di ascolto, ma anche al contrasto ad ogni forma di discriminazione, che il CUG intende realizzare attuando, anche mediante l'affidamento di consulenze a titolo non oneroso per l'Ateneo, percorsi adeguati alle diverse tipologie di situazioni segnalate, che, secondo la mission del CUG, possono riferirsi a mobbing, stress lavorativo, disabilità, discriminazioni o violenze di generi, difficoltà relazionali personali e familiari.
- d. **Implementazione delle attività dello Sportello di Ascolto.** In adeguamento alla Direttiva 2/2019 e coerentemente con la proposta di revisione del Codice di condotta in Codice per la dignità della persona 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 genere, eventualmente prevedendo, al termine del percorso interno, un protocollo di comunicazione con-Enti esterni competenti sul territorio

- e. **Promozione e lancio, con cadenza annuale del Contest fotografico, Premio CUG Federico II**, momento di confronto sui temi dell'integrazione, dell'inclusione e della cultura delle differenze attraverso il sito istituzionale www.cug.unina.it, la pagina del CUG sul portale di Ateneo e anche l'account aperto su Instagram dal nome: Cug_unina, Il contest sarà, quindi, il luogo in cui tutti i membri della Comunità universitaria potranno condividere attenta e profonda riflessione sui temi dell'integrazione e prevenire i fenomeni di discriminazione.
- f. **Organizzazione di 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

