



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI
"L'Orientale"

Piano di Azioni Positive 2019–2021

Comitato Unico di Garanzia

Università degli Studi di Napoli
"L'Orientale"





PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE (TRIENNIO 2019/2021)

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" ha predisposto il seguente Piano Triennale (2019–2021) di azioni positive per le pari opportunità, volto a promuovere la cultura delle pari opportunità ed il benessere organizzativo all'interno dell'Ateneo, al fine di rimuovere gli ostacoli per realizzare una effettiva uguaglianza di opportunità fra studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo. Il seguente Piano Triennale ha valore propositivo ed è redatto 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 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 tra uomini e donne, sanciti dalla Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea, dagli artt. 14 c.2 lett b) e 30 dello Statuto di Ateneo emanato con D.R. n. 960 del 23/12/2016 pubblicato sulla G.U. – Serie Generale – n. 13 del 17 gennaio 2017, dal Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento e l'attività del CUG dell'Università degli Studi di Napoli "L'Orientale", e dallo Statuto del CUG emanato con D.R. n. 162 del 17/02/2012 pubblicato sulla G.U. – Serie Generale – n. 52 del 2 marzo 2012.

Il Piano Triennale di Azioni Positive (Triennio 2019–2021) individua alcuni obiettivi che il CUG intende perseguire, riprendendo e ampliando alcuni dei punti del PAP elaborato in via preliminare già dal marzo 2019.

In relazione a ciascun obiettivo 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 dall'Amministrazione, 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 (diretta o indiretta) 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.*

Per ogni Obiettivo, vengono descritte le azioni che il CUG intende intraprendere per il triennio 2019–2021. 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.

1. Attività di formazione, informazione e sensibilizzazione

Azioni:

a. Garantire un budget per l'attuazione di progetti di sensibilizzazione e formazione

Il CUG dell'Università degli Studi di Napoli "L'Orientale" si impegna 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.

b. Azione preliminare di monitoraggio

Il CUG dell'Università degli Studi di Napoli "L'Orientale" si propone di realizzare un bilancio di genere relativo a tutte le componenti d'Ateneo. L'azione di monitoraggio sul genere costituisce una fase essenziale per individuare gli strumenti più idonei per contrastare discriminazioni. Se, da un lato, si proseguirà con l'annuale lavoro di ricognizione dei dati sulla distribuzione della componente docente, amministrativa e studentesca in relazione al genere, con la supervisione del CUG, dall'altro, si vuole, di anno in anno, svolgere approfondimenti nel monitoraggio per focalizzare

problematiche emergenti (ad esempio: differenze per età; disabilità; differenze etniche e religiose). Si procederà, in tal modo, nella realizzazione del "bilancio di genere", ad una analisi più dettagliata delle dinamiche di genere in relazione ad altri aspetti, come ad esempio le posizioni occupate, la produttività, la partecipazione a comitati e concorsi, i carichi familiari, differenziali salariali, l'utilizzo di strumenti di conciliazione, le opportunità di formazione. Il monitoraggio tramite la somministrazione di questionari costituisce, dunque, un osservatorio entro cui collocare le iniziative conoscitive propedeutiche alla realizzazione di azioni specifiche a supporto delle pari opportunità e del benessere organizzativo. Dalle rilevazioni eseguite potranno emergere indicazioni utili per sensibilizzare l'Ateneo alle tematiche in questione e per individuare possibili misure da adottare in concreto. La periodicità delle rilevazioni potrà consentire di valutare l'impatto degli interventi già realizzati.

c. Aggiornamento e implementazione del portale online del CUG

In linea con il lavoro già effettuato nel precedente triennio, il CUG si impegna ad aggiornare ed implementare il suo portale digitale, che dovrà divenire un vero raccoglitore tutte le informazioni circa le iniziative (ad es.: convegni, seminari, master, progetti di ricerca, etc.) svolte in Ateneo, utili per incentivare la cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità. Il sito raccoglierà e diffonderà, in modo organico e completo, tutte le iniziative dell'Ateneo che 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.

d. Calendarizzazione di 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, infine, si impegna a stabilire nuove forme di cooperazione con altri OgePO e stipulare protocolli d'intesa (adesione Conferenza Nazionale degli organismi di Parità universitari), innescando un meccanismo di buone pratiche e facendo rete con i vari CUG delle università campane e nazionali.

Per quel che concerne il fenomeno del *mobbing*, il CUG propone la calendarizzazione di una serie di incontri dedicati a tale tema, con una funzione prevalente di

conoscenza di base del fenomeno, delle sue dinamiche e sulle sue conseguenze. L'attenzione ai fenomeni del *mobbing*, dello *straining*, delle molestie e delle discriminazioni, oltre a rappresentare un impegno necessario, sono parte di quella cura delle relazioni che può garantire una migliore qualità della vita e del lavoro all'interno dell'Ateneo. I fenomeni sopra elencati influiscono, infatti, negativamente sulla salute delle persone vessate, sull'efficienza e l'efficacia dei gruppi di lavoro, sulla motivazione e soddisfazione lavorativa, incrementando i costi economici per l'Ateneo e provocando aumenti delle giornate di malattia e delle richieste di invalidità civili e, infine, possono danneggiare gravemente l'immagine dell'organizzazione. Per tali motivi, l'Ateneo si impegna a prevenirli e contrastarli. L'obiettivo del percorso formativo è la diffusione in Ateneo dello stato delle conoscenze e di fornire gli strumenti per favorire la costituzione e la permanenza di un ambiente di lavoro sereno, nel quale la diversità venga percepita come una fonte di ricchezza personale e professionale, e non come un problema, né ostacolo, o un elemento di competizione negativa. Un buon clima, infatti, non è soltanto un presupposto fondamentale perché ciascuno dei membri della comunità dell'Ateneo stia bene al lavoro, ma è anche importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e per la qualità dei servizi resi, al fine di ottimizzare la produttività del lavoro pubblico con un approccio proattivo volto all'individuazione delle strategie di prevenzione primaria e secondaria a tali fenomeni.

Il CUG si impegna, inoltre, d'intesa con la Direzione generale, a promuovere e organizzare corsi di formazione rivolti al personale TAB (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.

e. 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, il CUG si impegna alla valorizzazione dell'individuo all'interno dell'Amministrazione e alla promozione della rimozione di qualsiasi forma di discriminazione (diretta o indiretta) che possa ledere la dignità della persona. Il CUG segue con molta attenzione, nell'ottica della rimozione delle discriminazioni, l'argomento della valutazione della ricerca in Ateneo. Il CUG richiederà, in prima istanza, alla Commissione per la Valutazione della Ricerca in Ateneo di prendere in considerazione dei correttivi, come previsto dai criteri per l'Abilitazione Scientifica Nazionale, legati a dei periodi di congedo per maternità e di altri periodi di congedo

o aspettativa, previsti dalle leggi vigenti e diversi da quelli per motivi di studio, al fine di porre in essere un possibile meccanismo di valutazione più equilibrato ed equo. La finalità di questa azione è quella di non adottare metodi di valutazione interni più penalizzanti o discriminanti di quelli applicati in ambito nazionale ed internazionale. Si rammenta, inoltre, la necessità di prendere in considerazione anche la situazione di emergenza sanitaria che ha coinvolto l'Italia a partire dagli inizi del 2020 con l'epidemia del COVID-19. Lo stato di pandemia ha infatti costretto la trasformazione del lavoro in presenza in lavoro a distanza tramite modalità *smart working* e teledidattica. Tali strumenti hanno incidentalmente penalizzato o, almeno, avuto un impatto significativo sul personale con familiari conviventi o che prestano assistenza ad essi, incidendo sulla loro produzione.

f. Promozione di opportune collaborazioni

Il CUG si fa promotore di un raccordo con tutti gli interlocutori istituzionali interni ed esterni all'Ateneo, con la finalità di creare una rete attiva sui temi del Comitato. Il CUG favorisce un confronto con i CUG ed altre Istituzioni ed Enti esterni nazionali e internazionali, promuovendo le iniziative legate alle funzioni ed agli obiettivi del CUG, anche attraverso lo strumento del patrocinio. In dette collaborazioni, il ruolo del CUG dell'Università degli Studi di Napoli "L'Orientale" 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.

g. Adozione delle linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo

Una specifica azione del CUG riguarda la rivalutazione del linguaggio usato in tutte le comunicazioni di Ateneo. Il CUG si impegna a promuovere all'interno dell'Amministrazione l'adozione delle linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo fornite dal Ministero dell'Istruzione, Ministero dell'Università e della Ricerca (<https://www.miur.gov.it/-/linee-guida-per-l-uso-del-genere-nel-linguaggio-amministrativo-del-miur>). Le linee guida saranno inoltre implementate con il coinvolgimento di esperti linguisti dell'Ateneo per verificare quale modello moderno di linguaggio possa essere adottato nelle comunicazioni ufficiali e sul sito di Ateneo al fine di rispettare e non annullare le differenze di genere.

2. Promozione del benessere organizzativo

Azioni:

a. *Valorizzazione, promozione, mantenimento e sviluppo di iniziative già in essere*

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:

- il campo estivo per le/i figlie/figli dei dipendenti;
- convenzione terme di Agnano (qualora fosse ancora in essere) per il personale dell'Ateneo per usufruire dei servizi e della struttura delle Terme con sconto del 15% sul listino prezzi;
- convenzione Teatro San Carlo di Napoli;
- convenzione Teatro Nuovo di Napoli.

b. *Riduzione spostamenti fra più sedi di lavoro*

Il CUG promuoverà iniziative volte a ridurre gli spostamenti tra più sedi di lavoro, in particolare quando riguardano una medesima giornata lavorativa, al fine di migliorare il benessere e l'efficienza nel lavoro.

c. *Attività di verifica e di elaborazione delle esigenze della comunità universitaria*

Il CUG si impegna alla promozione di servizi educativi a sostegno della genitorialità (ad es.: *nursery-baby point*) e avvio delle attività istruttorie relative alla fattibilità degli interventi. Infatti, l'Ateneo in questi anni ha messo a punto numerose politiche e strumenti di intervento che garantiscono un buon sostegno alla genitorialità. 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; orario *part time*), il CUG, tuttavia, si impegnerà affinché l'Ateneo attui una pluralità di iniziative volte alla promozione della genitorialità.

Il progressivo invecchiamento del personale in servizio che emerge anche dalle analisi condotte fino ad ora (si veda l'All. 2 della relazione del CUG relativa all'anno 2019 http://www.unior.it/doc_db/doc_obj_12182_5ebd8652875ce.pdf), impone anche una riflessione sull'ampliamento delle azioni a sostegno della conciliazione rispetto a situazioni familiari che vedono la presenza di persone anziane con necessità di cura (ad es.: telelavoro, flessibilità oraria, convenzioni).

Per quel che concerne il rafforzamento e sostegno alla genitorialità, da un lato, verranno consolidati gli strumenti già presenti all'interno dell'Ateneo; dall'altro, ci si impegna a portare avanti alcune integrazioni con l'impegno dell'Amministrazione a sostegno di altre azioni in materia di pari opportunità. Il CUG evidenzia anche la necessità di introdurre specifiche misure a sostegno della genitorialità per la popolazione studentesca con figlie/figli in età prescolare, in linea con quanto già fatto dalla Rettrice, ovvero tramite una riduzione di tasse.

Il CUG si impegna a prevedere un sistema di agevolazioni, anche in relazione alla situazione economica (quali la rateizzazione dell'obbligo di pagamento delle tasse universitarie, l'accesso ai servizi educativi di Ateneo, etc.) e a predisporre strumenti mirati a favorire una maggiore informazione sulle opportunità esistenti.

Il CUG si impegna inoltre ad attivare servizi a supporto della gestione delle 'emergenze' collegate a necessità di conciliazione, al fine di ridurre le assenze improvvise legate a necessità di cura: ad es. attivazione servizio babysitteraggio a domicilio con studenti o soggetti terzi convenzionati, in caso di malattia improvvisa di minori in età 0–12 anni o di impegni di lavoro imprevisti in orari incompatibili con le necessità di cura (ad es.: riunioni fissate nel tardo pomeriggio).

d. Promozione di un'indagine e di un'analisi di fattibilità riguardo ad attività suscettibili di lavoro a distanza (telelavoro)

In un momento in cui la condizione di emergenza dettata dalla situazione sanitaria nazionale a causa del COVID-19 ha richiesto all'Amministrazione il ricorso diffuso a forme di lavoro agile per tutto il personale, il CUG si impegna, in una fase successiva a quella emergenziale, e laddove il servizio erogato lo renda possibile, al mantenimento di una quota, seppur ridotta, di tali forme organizzative del lavoro tramite la somministrazione di una indagine a livello di Ateneo. A tal proposito, 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.

e. Erogazione, acquisizione ed elaborazione dei dati forniti dalla Comunità universitaria

Il CUG si impegna a promuovere lo sviluppo e diffusione di un questionario attraverso il quale 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 in vista della stesura del PAP per il triennio 2022–2024.

3. Contrasto ai fenomeni di discriminazione

Azioni:

a. Promozione di una cultura contro tutte le forme di discriminazione

Il CUG promuove tutte quelle iniziative e azioni volte a rimuovere qualsiasi forma di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla religione, alla lingua, alla provenienza etnica, alle convinzioni personali e politiche, alle condizioni di disabilità 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 di Ateneo.

b. Implementazione delle attività dello Sportello di Ascolto

Il CUG intende ridefinire e migliorare le attività già svolte dallo sportello di ascolto di Ateneo, con l'obiettivo di fornire sostegno a tutta la comunità universitaria in particolare per casi di violenza di genere, eventualmente prevedendo, al termine del percorso interno, un protocollo di comunicazione con gli enti esterni competenti sul territorio.

c. Convegni e seminari

Il CUG promuove l'organizzazione di almeno un convegno con gli organismi di parità territoriali accademici nazionali e internazionali, per un confronto ad ampio spettro sulle loro attività.

Napoli, 11/03/2019

F.to La Presidente del CUG
Prof.ssa Silvana Palma

Integrato e redatto in veste finale
il 20/05/2020

F.to Il Presidente del CUG
Prof. Giuseppe Balirano