

[Digitare qui]



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI "L'Orientale"

CUG

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

Verbale 14 maggio 2021

Oggi venerdì 14 maggio 2021 alle ore 10:30 in modalità telematica su piattaforma di ateneo Microsoft Teams si sono riuniti in Consiglio i componenti del CUG con il seguente ordine del giorno:

1. Comunicazioni-approvazione dell'ultimo verbale;
2. Discussione dell'Organizzazione e dei diversi compiti da distribuire;
3. Predisposizione della Relazione annuale;
4. Recezione del PAP (piano strategico) 2021-2023: suggerimenti e azioni;
5. Comunicazioni.

Sono presenti:

per il personale docente: prof.ssa Emma Annamaria Imperato (presidente); prof. Giovanni Rotiroti; prof.ssa Lea Nocera;

per il personale tecnico-amministrativo: dr. Loredana Giustiniani; dr.ssa Margherita Simonelli; sig.ra Franca Cozzolino; sig.ra Matilde del Monte; sig.ra Marianna Mascolo; dott.ssa Cristina Esposito, dott. Nicola Ricciardi.

Svolge le funzioni di segretario verbalizzante la prof.ssa Lea Nocera.

La presidente avvia i lavori del CUG alla sua prima riunione e invita i singoli componenti a un breve giro di presentazioni.

Si passa quindi a prendere in esame i diversi punti all'ordine del giorno. In quanto prima riunione la presidente decide in prima istanza di discutere l'organizzazione e dei diversi compiti da distribuire (**punto 2 odg**).

Dal prossimo consiglio si stabilisce che il ruolo di Segretario verbalizzante sarà ricoperto dalla sig.ra Franca Cozzolino coadiuvata dal dott. Nicola Ricciardi. Il CUG dispone anche di un supporto amministrativo che in base al decreto direttoriale di nomina (art. 3 D.D.G. 51 del 21.04.2021) viene assicurato dall'Ufficio Relazioni Esterne e Progetti Speciali di cui è responsabile il dott. Gabriele Flaminio. La presidente provvederà a contattare il suddetto ufficio perché sia individuato un referente diretto per le attività del CUG. Inoltre, acquisita la disponibilità della sig.ra Matilde del Monte ad assumersi il ruolo di Responsabile sito e comunicazione esterna, la presidente presenterà istanza allo stesso ufficio, finora, a quanto sembra risultare, unico detentore delle chiavi di accesso alla pagina web del CUG, perché la sig.ra Del Monte, in qualità di membro del CUG, sia autorizzata dal SIA ad accedere alla pagina web. La Sig.ra del Monte si occuperà quindi di pubblicare online i verbali e le comunicazioni del CUG.

Si procede quindi alle comunicazioni e all'approvazione dell'ultimo verbale (**punto 1 odg**). L'ultimo verbale pubblicato online risale al 25 febbraio 2020. Il dott. Ricciardi, già membro del precedente CUG, fa presente di altre tre riunioni tenutesi rispettivamente nel mese di maggio, settembre e dicembre 2020 di cui però non sono rinvenuti i verbali. La presidente comunica che presenterà richiesta al precedente presidente, prof. Balirano, dei verbali mancanti.

[Digitare qui]



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI "L'Orientale"

CUG

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

Non si può procedere allora all'approvazione dell'ultimo verbale effettivo se non di quello che appare come ultima pubblicazione del 25 febbraio del 2020.

La presidente, quanto **al punto 3**, rammenta che secondo la Direttiva del Presidente del Consiglio del 2011 contenente Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", il CUG avrebbe dovuto presentare entro il 30 marzo agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza riferita all'anno precedente, contenente un'apposita sezione sull'attuazione del Piano triennale di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. A causa dei ritardi nella nomina del nuovo CUG sopraggiunta nel mese di aprile risulta mancato questo passaggio. Di conseguenza il CUG non è presente nel portale nazionale. L'inserimento dei membri e della Relazione nazionale avrebbe dovuto essere assicurato dal responsabile amministrativo designato dall'Ateneo. La presidente informa che bisogna comunque provvedere quanto prima a espletare questi adempimenti amministrativi.

Per quanto riguarda la relazione annuale la presidente provvederà a redigerla con il supporto della prof.ssa Nocera.

Risulta inoltre necessario procedere all'elaborazione del Bilancio di Genere (BdG), la cui consegna insieme alle osservazioni del CUG, era prevista per lo scorso 31 marzo. La sig.ra Maria del Monte informa che con decreto rettorale (prot. 0031986 del 6/5/2021) è stato istituito un gruppo di lavoro per la redazione del bilancio di genere e di cui fa parte, in qualità di membro del CUG, il prof. Rotiroti.

A tal proposito si evidenzia l'importanza di poter disporre di un proprio budget per ottemperare alle varie esigenze connesse alla promozione delle attività del Comitato, sottolineandosi il limite dell'operatività del CUG dovuto all'assenza di un proprio budget e si discute di possibili percorsi da intraprendere.

Si passa alla discussione della bozza di PAP (piano strategico) 2021-2023 (**punto 4 odg**), qui parte integrante come allegato a).

La presidente aveva provveduto a inviare una proposta di PAP a tutti i componenti del CUG al momento della convocazione e ognuno assicura di avere ricevuto e preso lettura. La presidente porta l'attenzione sul punto 3 della bozza di PAP ("Promozione di approcci attenti alle differenze nell'ambito dei curricula formativi, della ricerca e della comunicazione") e in particolar modo sul punto a. che riguarda la definizione di una mappa dei docenti che utilizzano un approccio attento al genere e alla diversità nei loro studi. Tale mappatura, che va effettuata tramite questionario, oltre a disegnare la situazione mira anche all'individuazione di docenti più sensibili alle tematiche del CUG e disponibili a collaborare. Inoltre, viene discussa l'utilità della suddetta mappatura anche come punto di partenza per promuovere e organizzare iniziative per l'uguaglianza di genere e le pari opportunità (punto 1 della bozza di PAP).

Ai fini della mappatura la presidente sottolinea che si avvarrà della collaborazione della dott.ssa Virgilia Fogliame, assegnista di ricerca presso il DISUS, e comunica che intende predisporre una sorta di questionario che si ripropone di sottoporre all'attenzione del Comitato nel prossimo incontro.

La mappatura può peraltro essere anche uno strumento funzionale a promuovere la conoscenza del CUG e delle sue attività tra il personale docente.

[Digitare qui]



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI "L'Orientale"

CUG

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

Più in generale, perché l'ateneo sia bene informato sulle attività e il ruolo del CUG, si decide di avviare una sinergia con il gruppo Comunicazione dell'ateneo perché si prepari un breve video divulgativo o comunque materiale informativo immediato, da pubblicare sul sito di ateneo. I rapporti con il gruppo comunicazione vengono affidati alla prof.ssa Nocera; per la preparazione di tale materiale si agirà in diretta collaborazione con la presidente e si auspica l'approvazione di tale materiale per la successiva riunione del CUG, prevista per il mese di giugno.

La presidente inoltre comunicherà ai Direttori di Dipartimento l'insediamento del nuovo CUG perché ne sia data notizia nei rispettivi Consigli.

In linea generale, la presidente invita a immaginare e programmare anche altre iniziative e attività da inserire nella bozza di piano strategico 2021-2023, sollecitando attività di coinvolgimento anche del personale amministrativo.

La riunione ha termine alle ore 12.30.

f.to la presidente del CUG
prof.ssa Emma Annamaria Imparato

f.to la segretaria verbalizzante
prof.ssa Lea Nocera

[Digitare qui]



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI "L'Orientale"

CUG

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

All. (a)

BOZZA di

PIANO STRATEGICO 2021-2023

STRUTTURA: 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"

LINEA DI INTERVENTO

RICERCA DIDATTICA TERZA MISSIONE INTERNAZIONALIZZAZIONE

TRASVERSALE

PREMESSA

In base alla Legge 4 del novembre 2010 n. 183 art. 21, si stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, comprese le Università, garantiscano la parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma (diretta e/o indiretta) di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le Pubbliche Amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

Al fine di realizzare e raggiungere tali obiettivi, le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a costituire al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), che sostituisce, unificandone le competenze in un solo organismo, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle Amministrazioni Pubbliche o da altre disposizioni.

Il CUG è stato costituito presso l'Università degli Studi di Napoli "L'Orientale" con Decreto Rettorale n. 162 del 17/02/2012 pubblicato sulla G.U. - Serie Generale - n. 52 del 2 marzo 2012. Il CUG dura in carica quattro anni, ed è attualmente così composto: Prof. Giuseppe Balirano (Presidente CUG solo a partire dal 28/01/2020 e per lo scorcio finale del quadriennio 2017-2020); Dott. Lucio Cinquegrana; Dott.ssa Loredana Giustiniani; Dott.ssa Adelaide Lancia; Dott. Luigi Mondo; Dott.ssa

[Digitare qui]



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI "L'Orientale"

CUG

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

Antonella Muratgia; Prof. Raffaele Nocera; Dott. Nicola Ricciardi; Prof. Domenico Rizzo; Dott. Stefano Sparatore (dimissionario dal 23/05/2019).

Il CUG dell'Università degli Studi di Napoli "L'Orientale", in sintonia con le più recenti normative in materia, nel triennio 2018-2021, ha promosso una serie di attività e momenti volti alla tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ma anche alla promozione di azioni diverse dirette a prevenire e rimuovere ogni possibile fonte di discriminazione legata all'età, alla disabilità, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro e di studio, nella formazione professionale, negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro. Tali iniziative sono inoltre in linea con la prevenzione verso ogni tentativo di *mobbing* e l'assicurazione a tutto il personale di un adeguato ambiente di lavoro, in modo tale da garantire pari opportunità, salute, sicurezza, elementi imprescindibili per ottenere un maggior apporto delle lavoratrici e dei lavoratori in termini di produttività e di appartenenza.

Dando seguito a quanto indicato nel Piano Triennale (PAP 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 studentesse/enti, docenti e personale tecnico-amministrativo (disponibile online all'indirizzo http://www.unior.it/doc_db/doc_obj_1831_5ecd4b26b16ab.pdf), il CUG ha evidenziato la necessità di una riorganizzazione dello spazio destinato sul sito web di Ateneo al Comitato Unico di Garanzia che andasse oltre il semplice caricamento verbali e che avesse, come per altri siti dell'Ateneo, un membro del CUG responsabile del sito stesso. Il verbale del 3 aprile 2019 ha accolto tale richiesta e si è dunque proceduto a una revisione del sito che ora accoglie tutte le iniziative dell'Amministrazione per la valorizzazione delle risorse umane e del benessere organizzativo del luogo di lavoro.

Nell'adunanza del 3 aprile 2019, il CUG ha discusso il punto relativo al PAP 2019–2021 riguardante le iniziative di formazione e promozione della cultura di genere, delle pari opportunità, del benessere organizzativo e del contrasto alle discriminazioni. In tale occasione, i membri del CUG hanno evidenziato la necessità di raccogliere proposte concrete da attuare a breve scadenza sui temi di genere, pari opportunità, sulle problematiche legate a fenomeni di *mobbing*, razzismo, discriminazione. Ciò ha portato all'organizzazione di seminari ed eventi per la sensibilizzazione del personale tutto a tali tematiche. Esempio è il seminario formativo su linguaggio di genere e inclusione, organizzato insieme al CUG dell'Università degli Studi del Sannio, affinché nel territorio campano ci si adoperi per diffondere e agevolare l'innovazione ed il cambiamento culturale tramite l'utilizzo di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro. Rivolto a tutto il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario dell'Ateneo, il seminario (tenutosi tramite piattaforma

[Digitare qui]



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI "L'Orientale"

CUG

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

Microsoft Teams) ha offerto spunti di riflessione e esempi pratici su come migliorare la comunicazione nei documenti amministrativi nel rispetto delle differenze.

Dando seguito a quanto indicato e programmato nel PAP 2019–2021, il CUG si è impegnato anche a promuovere lo sviluppo della persona nella declinazione delle varie sfere intersezionali che vedono coinvolte il rapporto fra religione e genere. A tal proposito, il CUG ha promosso l'iniziativa svoltasi in data 24 ottobre 2019 dal titolo *Islam and Lenses of Gender* (i materiali relativi a tale incontro sono disponibili all'indirizzo: http://www.unior.it/ateneo/view_news/13058/4948/1/islam-and-lenses-of-gender.html).

Nell'adunanza del 31 ottobre 2019, il Comitato ha deliberato l'organizzazione di un seminario, in occasione della giornata internazionale contro la violenza sulle donne del 25 novembre 2019, che abbia per oggetto la figura dell'uomo maltrattante, da cui si è organizzato un seminario dal titolo *Giornata Internazionale Contro la Violenza sulle Donne: Parliamo di Uomini Maltrattanti* (i materiali relativi a tale incontro sono disponibili all'indirizzo:

http://www.unior.it/ateneo/view_news/13074/4948/1/giornata-internazionale-contro-la-violenza-sulle-donne.html).

Il CUG ha inoltre partecipato ad una iniziativa promossa dall'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia in collaborazione con la Fondazione Marco Biagi volta a valutare il livello di inclusività LGBTQI degli atenei italiani tramite un questionario relativo alla mappatura degli atenei dotati di carriera alias (il progetto *Universitrans* [<http://www.universitrans.it>], a cui il CUG ha partecipato nell'a.a. 2017/2018). Il CUG ha inoltrato il questionario compilato aderendo dunque formalmente al progetto di mappatura relativo al livello di inclusività LGBTQI degli atenei italiani.

Il CUG ha infine aderito al Progetto UN.I.RE (Università Italiane in Rete), progetto in accordo con e sostenuto dalla Conferenza dei Rettori delle Università italiane (CRUI), volto alla prevenzione della violenza contro le donne e la violenza domestica. Il CUG ha dunque inoltrato alla CRUI una scheda contenente i dati richiesti da tale progetto che riguardavano le attività svolte o programmate negli atenei sulla prevenzione e il contrasto alla violenza sessuale per il triennio 2016-2019.

In relazione al questionario sul benessere lavorativo redatto sulla base di quello reso disponibile dall'ANAC e compilato dal personale tecnico-amministrativo, il CUG ne ha concordato la disseminazione dei risultati con verbale del 3 aprile 2019 (http://www.unior.it/doc_db/doc_obj_4947_5dfb4675d6c2c.pdf).

Relativamente alle azioni di mantenimento e sviluppo di iniziative per l'inclusione e lo sviluppo della persona già in essere, si richiama, ad esempio, quella relativa al 'Campo Estivo' UNIOR destinato alle/i figlie/e delle/i dipendenti dell'Ateneo, la convenzione con l'Ente Terme di Agnano per il

[Digitare qui]



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI "L'Orientale"

CUG

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

personale dell'Ateneo, le convenzioni con alcuni teatri partenopei come il Teatro San Carlo di Napoli, il Mercadante, il Teatro Nuovo, e la convenzione con la Banca Campania.

Il CUG ha evidenziato anche nell'adunanza del 3 aprile 2019 la proposta di promuovere l'istituzione di corsi destinati al personale T.A.B. per approfondire le conoscenze di informatica e di inglese e, più in generale, di corsi di formazione per migliorare la produttività nello svolgimento delle proprie mansioni.

[Digitare qui]



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI "L'Orientale"

CUG

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

ATTIVITA' PREVISTE PER IL TRIENNIO 2021-2023

Il CUG dell'Università degli Studi di Napoli "L'Orientale" stabilisce le attività e gli obiettivi previsti e auspicati da raggiungere nel triennio 2021-2023 all'interno del Piano Triennale (PAP 2021–2023) 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 PAP 2021–2023 è in fase di elaborazione ma di seguito sono riportate le principali azioni programmate, unitamente agli interventi specifici associati:

1. Promozione e organizzazione di iniziative per l'uguaglianza di genere e le pari opportunità:

- a. rafforzare la conoscenza e la consapevolezza della situazione di genere all'interno dell'Ateneo, con 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. rafforzare il monitoraggio e il coordinamento di iniziative rivolte alla promozione di una cultura delle pari opportunità ed il benessere organizzativo all'interno dell'Ateneo;
- c. ridurre il gap studentesse/enti nell'accesso alle carriere;
- d. migliorare la comunicazione/consapevolezza nell'uso non discriminatorio del linguaggio tramite seminari rivolti al personale TAB, docente e ricercatore, sui temi di pari opportunità e discriminazione, al fine di contribuire alla diffusione della cultura di genere nell'Ateneo;
- e. combattere forme di discriminazione e sensibilizzare il personale tutto verso i temi di genere;
- f. implementare strategie di miglioramento del benessere lavorativo e di conciliazione vita privata/vita lavorativa.

2. Interventi per gli studenti sottoposti a regimi restrittivi della libertà personale:

- a. adesione dell'Ateneo alla Conferenza nazionale dei Delegati dei Rettori per i Poli Universitari Penitenziari (CNUPP);
- b. promozione e costituzione di un Polo universitario penitenziario regionale, in collaborazione con gli altri atenei campani;
- c. predisposizione di una bozza di regolamento in materia di diritto allo studio delle studentesse/enti detenute/i;
- d. partecipazione dell'Ateneo al dibattito pubblico in materia di finalità rieducative della pena.

3. Promozione di approcci attenti alle differenze nell'ambito dei curricula formativi, della ricerca e della comunicazione:

il CUG si propone di realizzare le seguenti iniziative:

[Digitare qui]



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI "L'Orientale"

CUG

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

La valorizzazione delle differenze, in particolare, ma non solo, delle differenze di genere, nella didattica e nella ricerca è un obiettivo da tempo individuato come prioritario nell'ambito delle politiche promosse dall'Unione europea.

- a. Costruire una mappa dei docenti che utilizzano un approccio attento al genere e alla diversità nei loro studi;
- b. Istituire un corso di formazione e aggiornamento interdisciplinare sul tema Diversità e politiche dell'inclusione sociale;
- c. Promuovere incontri di discussione e confronti con gruppi di ricerca finanziati su questi temi dall'UE negli ultimi anni, v. *GARCIA, TRIGGER, GenderTime*, etc;
- d. Sollecitare progetti di ricerca dipartimentali interdisciplinari sulla parità di genere.

Nella sua funzione propositiva, il CUG dell'Università degli Studi di Napoli "L'Orientale" sottolinea la necessità di dare continuità alle politiche sin qui avviate dall'Ateneo, confermando le azioni previste all'interno del PAP (2019–2021 [disponibile online all'indirizzo http://www.unior.it/doc_db/doc_obj_1831_5ecd4b26b16ab.pdf]).

Il CUG si impegnerà inoltre:

- a predisporre una brochure informativo-divulgativa 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;
- ad adottare misure che consentano una netta e precisa divisione tra tempi lavorativi e tempi privati;
- a sviluppare azioni di formazione e sensibilizzazione per favorire l'inclusione di personale con disabilità o BES (Bisogni Educativi Speciali).