



### **Verbale 22 settembre 2021**

Oggi mercoledì 22 settembre 2021 alle ore 9.00 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. Approvazione dell'ultimo verbale (18 giugno 2021);
2. Approvazione PAP 2021-2023;
3. Approvazione bando del Consigliere di fiducia;
4. Recezione mappa docenti più attenti alle tematiche di genere: proposta del CUG di eventuali corsi/laboratori;
5. Sostegno al disagio psicologico lavorativo. Discussione sul coordinamento avviato con lo sportello ascolto e Ufficio Valutazione e Performance;
6. Materiale informativo riguardante il ruolo del CUG da pubblicare sul sito di Ateneo;
7. Adesione alla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia: eventuale delegato/a e ulteriore referente;
8. Questiona sollevata dal college Bernardini sulla scelta di sostituire la vocale finale indicative del genere grammaticale con l'asterisco nei documenti ufficiali di Ateneo;
9. Varie ed eventuali..

Sono presenti:

per il personale docente: prof.ssa Emma Annamaria Imperato (presidente); prof.ssa Lea Nocera;  
per il personale tecnico-amministrativo: dott.ssa Loredana Giustiniani; dott. Nicola Ricciardi; dott. Lucio Cinquegrana; sig.ra Marianna Mascolo; sig.ra Matilde del Monte.

Sono assenti giustificati:

prof. Giovanni Rotiroti; dott.ssa Margherita Simonelli; dott.ssa Cristina Esposito

Svolge le funzioni di segretario verbalizzante la sig.ra Matilde del Monte.

Si passa al punto 1 dell'odg e si approva il verbale del 18 giugno 2021.

Si passa quindi a prendere in esame i diversi punti all'ordine del giorno. Si procede con l'approvazione del PAP 2021-2023 (punto 2 odg).

La Presidente chiede ai componenti del Comitato se ci sono ulteriori proposte o osservazioni nell'ambito del programma PAP 2021-2023 e se la bozza elaborata sia ritenuta valida e condivisibile. Dopo una serie di osservazioni da parte dei componenti del CUG si ritiene opportune modificare il punto "Azioni – a. Lavoro agile e conciliazione vita privata/vita lavorativa", eliminando per motivi di opportunità l'ultimo capoverso.

Per quanto riguarda il punto "Azioni – e. Valorizzazione, promozione, mantenimento e sviluppo di



*iniziative già in essere tese al benessere della persona”,* si evidenzia la scarsa conoscenza delle iniziative e delle convenzioni già in essere all'interno dell'Ateneo con enti culturali.

Il CUG si è interrogato su quale siano effettivamente le convenzioni attualmente vigenti nell'ambito del benessere della persona all'interno dell'Ateneo.

Ritenuto opportuno effettuare delle verifiche attraverso una richiesta all'Ufficio amministrativo competente, la Presidente invita il dott. Lucio Cinquegrana a prendere contatti con gli uffici competenti, rinviando la discussione ad una prossima riunione del CUG.

Tutti i componenti si esprimono positivamente e non essendoci altre osservazioni in merito si approva il PAP 2021-2023 (all. 1), con le modifiche stabilite.

Si passa alla discussione del punto 3 all'odg, ovvero l'approvazione del bando della Consigliere di Fiducia.

Considerato che il CUG non ha autonomia negoziale di affidamento di incarichi esterni, la Presidente si impegna a chiedere al Rettore e al Direttore Generale di mettere in atto tutte le procedure amministrative per predisporre il bando per la selezione di una Consigliera di Fiducia.

Tale bando deve contenere oltre alle finalità per il conferimento dell'incarico, la durata e i requisiti di partecipazione, tenendo presente che i candidati dovranno essere in possesso di una laurea in discipline giuridiche e essere abilitati alla professione giuridica.

Si passa alla discussione del punto 4 all'odg e la Presidente invita a partecipare alla discussione la dott.ssa Virginia Fogliame, sua collaboratrice, che ha predisposto una griglia dei docenti, (all. 2) che mostrano una particolare attenzione per la questione di genere.

La dott.ssa Fogliame collabora anche con la Regione Campania e suggerisce al CUG di promuovere dei corsi di formazione per sensibilizzare tutti all'interno dell'Ateneo. L'organizzazione di seminari di approfondimento su diversi temi, da quello della parità di genere nella rappresentanza politica a qualcosa di più in generale sul concetto della non discriminazione, coinvolgendo anche la Regione Campania nella persona del prof. Celotto, responsabile dell'Ufficio Legislativo della Regione Campania, nonché la Consigliera delle Pari Opportunità, Rosetta D'Amelio che potrebbe tenere una lezione introduttiva.

I componenti del CUG, tutti concordi con la proposta della dott.ssa Fogliame, la invitano a prendere i primi contatti con la Regione Campania e il prof. Celotto per proporre, in collaborazione con L'Orientale, corsi di formazione con docenti dell'Ateneo per sensibilizzare sulla parità di genere.

In merito alla discussione del punto 5 dell'odg, si ritiene di rinviare a prossima riunione del CUG.

Si passa al punto 6 dell'odg, prende la parola la prof.ssa Lea Nocera che in collaborazione con la Presidente e con il sig. Antimo De Luca, dell'Ufficio Personale Tecnico e Amministrativo, sta predisposto la raccolta di materiale per la realizzazione di un trailer di presentazione del CUG.

Viene mostrato ai componenti del CUG presenti la bozza del filmato di due minuti e 15 secondi che è in fase di realizzazione. Dopo una serie di suggerimenti per eventuali modifiche, il CUG resta in attesa di visionare e approvare il trailer definitivo che sarà cura del sig. De Luca definire.

Prende la parola la Presidente, che nel ringraziare il sig. Antimo De Luca, approfitta per ringraziare



anche Lea Nocera per il supporto che sta dando, così come Loredana Giustiniani, Matilde del Monte, Marianna Mascolo che si sentono particolarmente coinvolte in quelle che sono le finalità del CUG.

Si passa al punto 7 dell'odg, e il CUG approva all'unanimità l'adesione alla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia che raccoglie tutti i CUG degli atenei di tutta Italia.

Considerata l'assenza di alcuni membri del CUG in questa riunione, si decide di rinviare la nomina di un eventuale delegato/a del Presidente ad una prossima riunione quando saranno tutti presenti.

Per quanto riguarda il punto 8 all'odg, si ringrazia il prof. Michele Bernardini della segnalazione fatta sulla scelta di sostituire la vocale finale indicativa del genere grammaticale con l'asterisco nei documenti ufficiali di Ateneo, sottolineando che il CUG prenderà in considerazione questo suggerimento, dopo aver fatto tutte le Ricerche del caso sull'argomento.

La Presidente ringrazia tutti i partecipanti per la partecipazione alla riunione odierna.

La riunione termina alle ore 10.45.

Napoli, 22/09/2021

La Presidente del CUG  
prof.ssa Emma Annamaria Imparato

Il segretario verbalizzante  
sig.ra Matilde del Monte  
*Matilde del Monte*



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 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 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 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 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.

#### **1. 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.

*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.

## **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.

*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;
- Ripristinare 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 es. 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 imprevisti 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 sviluppino 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.

*e. Incentivare la formazione su tecnologie digitali*

In considerazione della discriminazione determinata dal *digital divide* che si traduce in forme di disparità a livello istruttivo, economico, di opportunità di carriera, nonché da fenomeni lesive della salute e del benessere fisico, psicologico e sociale di cui al punto 2, il CUG intende promuovere e incentivare corsi di formazione specifici diretti al personale docente e amministrativo.

Napoli, 11/09/2021

Integrato e redatto in veste finale il 22 settembre 2021.

SCHEDA MAPPATURA CUG PROF.SSA IMPARATO

| Docenti                     | Temi affrontati di interesse per CUG  |
|-----------------------------|---|
| MONGIBELLO A.               | Studio del linguaggio nel campo dell'informazione e della politica  |
| CAROTENUTO S.               | Studio delle diseguaglianze di genere, razza e ibridismi culturali  |
| FRUTTALDO A.                | Studio su migrazione e omosessualità  |
| FUSCO S.                    | Studio dei fenomeni letterali e culturali legati al genere e alla sessualità  |
| CATALDI G.                  | Studio dei diritti umani, pari opportunità, non discriminazione e tutela della dignità della persona anche in ambito lavorativo |
| BONITO OLIVA R.             | Studio sulla violenza di genere, povertà ed esclusione legata non solo alle condizioni economiche, ma anche sociali e di genere |
| GAETA G.L.                  | Studio sul divario salariale di genere  |
| DE CHIARA M.                | Studio su ibridità culturale, identità mista ed etnicità negli Stati Uniti  |
| FILIGENZI A.                | Studio su identità, diversità, pluralismo culturale   |
| PALMA S.                    | Studio su sfruttamento e controllo della sessualità   |
| BALIRANO G.                 | Omosessualità e transgender   |
| ERSILIA F.                  | Studio su gender politics in Islam  |
| DE CHIARA A.                | Studio su politiche di inclusione sociale in azienda  |
| MASSA A.                    | Studio su genere e famiglia, inclusione e scuola  |
| PRETELLI M.                 | Discriminazioni nelle comunità etniche e sporadici riferimenti al ruolo della donna nella storia degli Stati Uniti              |
| AIELLO F.                   | Studio su genere e discriminazioni nelle società di lingua swahili  |
| VITIELLO G.                 | Letteratura erotica cinese  |
| MONTI J.                    | Studio su Translation, Feminism e Gender  |
| E.A. IMPARATO – V. FOGLIAME | Studio su rappresentanza politica femminile e politiche legislative di promozione delle pari opportunità in materia             |

---

elettorale a tutti i livelli di governo, anche in prospettiva comparata

---

1) Politica e genere: la strumentalizzazione delle donne come consolidamento dell'*establishment* maschile nelle sedi decisionali

2) Dignità e pari opportunità: politiche di non discriminazione ed equità sociale

3) Genere, sessualità, pluralismo

| CATEGORIA   | DOCENTI                                      | TEMI AFFRONTATI DI INTERESSE PER CUG  |
|---|--|---|
| <b>Politica e genere: la strumentalizzazione delle donne come consolidamento dell'establishment maschile nelle sedi decisionali</b> | PROF. E.A. IMPARATO<br>DOTT. SSA V. FOGLIAME | Studio su rappresentanza politica femminile e politiche legislative di promozione delle pari opportunità in materia elettorale a tutti i livelli di governo, anche in prospettiva comparata |
|   | PROF. MONGIBELLO A.                          | Studio del linguaggio nel campo dell'informazione e della politica  |
|   | PROF. ERSILIA F.                             | Studio su gender politics in Islam  |
|   | PROF. DE CHIARA A.                           | Studio su politiche di inclusione sociale in azienda  |
| <b>Dignità e pari opportunità: politiche di non discriminazione ed equità sociale</b>   | PROF. CAROTENUTO S.                          | Studio delle diseguglianze di genere, razza e ibridismi culturali   |
|   | PROF. CATALDI G.                             | Studio dei diritti umani, pari opportunità, non discriminazione e tutela della dignità della persona anche in ambito lavorativo   |

PROF. BONITO OLIVA R. Studio sulla violenza di genere, povertà ed esclusione legata non solo alle condizioni economiche, ma anche sociali e di genere

PROF. GAETA G.L. Studio sul divario salariale di genere

PROF. DE CHIARA M. Studio su ibridità culturale, identità mista ed etnicità negli Stati Uniti

PROF. FILIGENEZI A. Studio su identità, diversità, pluralismo culturale

PROF. MASSA A. Studio su genere e famiglia, inclusione e scuola

PROF. PRETELLI M. Studio sulle discriminazioni nelle comunità etniche, con riferimenti al ruolo della donna nella storia degli Stati Uniti

PROF. AIELLO F. Studio su genere e discriminazioni nelle società di lingua swahili

PROF. MONTI J. Studio su Translation, Feminism e Gender

**Genere, sessualità,  
pluralismo**

PROF. FRUTTALDO A. Studio su migrazione e omosessualità

PROF. FUSCO S. Studio dei fenomeni letterali e culturali legati al genere e alla sessualità

PROF. PALMA S. Studio su sfruttamento e controllo della sessualità

PROF. BALIRANO G. Omosessualità e transgender

PROF.  
VITIELLO G.

Letteratura erotica cinese