



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI  
**FEDERICO II**

**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE REDATTO DAL  
COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA',  
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO  
LE DISCRIMINAZIONI (CUG)**

**TRIENNIO 2022/2024**

**AGGIORNAMENTO PER L'ANNO 2023**

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) predispone l'aggiornamento annuale per l'anno 2023 del Piano triennale di Azioni Positive (PAP) 2022/2024 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 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.

Il PAP comprende azioni dirette alla realizzazione delle finalità **del CUG**, rientranti negli **obiettivi** di promozione della cultura delle pari opportunità e del benessere organizzativo nell'Ateneo, al fine di rimuovere gli ostacoli per realizzare una effettiva parità di opportunità fra Studenti e Studentesse, Docenti e Personale tecnico - amministrativo (individuati, d'ora innanzi, nel loro insieme come "Comunità universitaria").

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 attuare per il raggiungimento degli scopi prefissati.

**Parte integrante del presente Piano è il Piano di Uguaglianza di Genere di Ateneo 2022-2024 (<https://dises.unina.it/web/parita-di-genere/documenti/il-gep>), redatto in collaborazione con il gruppo di lavoro che cura il Bilancio di genere.**

Il CUG si impegna a dare impulso all'attuazione delle azioni mirate alla realizzazione degli obiettivi fissati, a monitorare lo stato di avanzamento del Piano, a valutare l'adeguatezza delle azioni concretamente adottate e a suggerire, ove necessario, l'adozione di nuove iniziative, oltre a quelle già ricomprese nel Piano di Uguaglianza di Genere, e il completamento di quelle già prese.

## *Obiettivi:*

1. **Formazione, informazione e sensibilizzazione in Ateneo e sul territorio per la promozione della cultura delle differenze 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 a fenomeni discriminatori al fine di realizzare piena integrazione nella Comunità universitaria, in qualunque forma appaiano, e cioè relativamente al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla religione, alla lingua, alla provenienza etnica, alle convinzioni politiche, alle condizioni personali e/o di disabilità.**

### **Obiettivo n. 1 Formazione, informazione e sensibilizzazione in Ateneo e sul territorio per la promozione della cultura delle differenze e delle pari opportunità.**

#### *Azioni:*

- a. **Implementazione del sito istituzionale del CUG ([www.cug.unina.it](http://www.cug.unina.it))** 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 delle differenze e delle pari opportunità. Tutte le iniziative saranno oggetto di una più facile consultazione da parte della Comunità universitaria che potrà, quindi, avere una visione organica sia delle attività promosse direttamente dal CUG, che realizzate da altri soggetti di Ateneo;
  - a.1. Implementazione della **pagina Instagram del CUG** con contenuti relativi alle principali attività del CUG, in particolare eventi, convegni, contest, allo scopo di raggiungere in modo più diretto soprattutto gli Studenti in una modalità di comunicazione veloce e immediata;
- 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 inerenti pari opportunità, contrasto ad ogni forma di discriminazione e valorizzazione del benessere lavorativo. In particolare:
  - b.1) predisposizione da parte del CUG di un **corso di formazione specificamente indirizzato alla violenza di genere**, e alla criticità delle famiglie nelle quali si generano dinamiche disfunzionali. Il CUG si avvarrà del supporto di esperti qualificati interni all'Ateneo, mediante l'affidamento di consulenze a titolo non oneroso per l'Ateneo, con specifiche competenze di tipo giuridico, psicologico e

psicoterapeutico e con comprovata esperienza nel contrasto alla violenza di genere in ambito familiare e relazionale e in ambito lavorativo;

b.2) diffusione di materiale informativo in tutta la Comunità accademica, anche sui canali social e sul sito di Ateneo, circa le modalità di consultazione dello **Sportello di Ascolto gestito dal CUG**; i compiti della Consigliera di Fiducia; la composizione e l'attività di valutazione dei singoli casi svolta dalla Commissione di esperte.

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

c.1) In considerazione degli obiettivi cui sono istituzionalmente indirizzati i suoi compiti (cfr. part. *supra*:

**1. Formazione, informazione e sensibilizzazione in Ateneo e sul territorio per la promozione della cultura delle differenze e delle pari opportunità), il CUG svolge oramai da anni all'interno della Comunità universitaria una intensa attività culturale e formativa, organizzando, con cadenza regolare, già dal suo primo mandato, eventi in occasione delle seguenti ricorrenze periodiche oramai consolidati e ben conosciuti, e in particolare:**

c.1.1) **marzo** - partecipazione a Marzo Donna: il CUG intende **continuare a promuovere anche quest'anno una campagna di sensibilizzazione sulla toponomastica cittadina e sulla valorizzazione della donna con la diffusione e l'implementazione del podcast video "Napoli: La città, le donne". I nuovi episodi del podcast video, promosso e interamente finanziato dal CUG, si avvarranno della collaborazione della prof.ssa Vittoria Fiorelli coordinatrice del Master di primo livello "Gender equality" del Dipartimento di Scienze formative, psicologiche e della comunicazione dell'Università degli Studi Suor Orsola Benincasa - Napoli e della prof.ssa Francesca Marone, coordinatrice del Master di secondo livello "Studi di genere, Educazione alle differenze, politiche di uguaglianza", del Dipartimento di Studi Umanistici dell'Università degli Studi di Napoli Federico II. Referente per il CUG, oltre che ideatrice del progetto insieme alle colleghe Marone e Fiorelli, è la prof.ssa Francesca Galgano;**

c.1.2) **aprile/ giugno** - lancio e premiazione del Contest- Premio CUG Federico II, che quest'anno avrà ad oggetto la realizzazione di clip, sulla linea del podcast video "Napoli: la città, le donne". I partecipanti al Contest saranno invitati a scrivere, filmare e mandare un episodio originale a loro firma del podcast video, scegliendo personaggi femminili della storia di Napoli legate a luoghi della città. Il contest si avvarrà della collaborazione di Radio F2 lab, che promuoverà le clip migliori accogliendole nello spazio dedicato al podcast "Napoli: la città, le donne" sul portale della radio,

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II  
COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)  
Pallegato n. 6/2023/0012876 del 30/01/2023  
anche premiando la creatività dei partecipanti.

Attraverso questa modalità, gli ascoltatori della radio e dunque tutta la Comunità federiciana potranno ampliare la propria conoscenza della città di Napoli;

c.1.3) **25 novembre** – riflessione sulla Giornata per l’eliminazione della violenza contro le donne;

c.1.4) **Organizzazione di un Convegno** in rete con gli Organismi di parità territoriali accademici nazionali e internazionali, per un confronto ad ampio spettro sulle loro attività comuni e non.

c.2) Il CUG, recependo le suggestioni che provengono dalla società, dal dibattito culturale, dalle scoperte scientifiche, dall’attualità, dalla Comunità universitaria, promuove occasioni di riflessione sia in una dimensione nazionale che locale, e in particolare:

c.2.1) continua la collaborazione con **AIRCampus** (la sezione di AIRC che si occupa di progetti da svolgere con gli Atenei italiani) dopo il successo del Convegno/ seminario dedicato alla Medicina di genere, svoltosi nel mese di maggio 2022, in sinergia con la Consigliera di Parità della Regione Campania e della rete che ha costituito con i CUG sanitari di tutta la Regione, con l’Osservatorio Nazionale sulla medicina di genere, con la Scuola di Medicina e Chirurgia e con il Dipartimento di Giurisprudenza dell’Ateneo federiciano, In particolare di concerto con il gruppo delegato alla Terza Missione dell’Ateneo valorizzerà il suo impegno nella promozione della cultura delle differenze sul territorio, implementando la collaborazione con soggetti svantaggiati e scuole;

c.2.2) collaborazione con Ordini Professionali; Consigliera di Parità della Regione Campania; Rete CUG del settore della Sanità Campana; Osservatorio di Genere; Coordinamento Napoletano Donne nella Scienza;

c.2.3) implementazione della **collana editoriale attiva dal 2019 su FedOA University Press**, dal titolo “Cultura delle differenze. Diritto Scienza Formazione”, fondata e diretta da F. Galgano C. Giancola. F. Marone, sempre aperta a nuove collaborazioni.

**d. Promozione di opportune sinergie tra le figure istituzionali di Ateneo (Sinapsi, Osservatorio di Genere, Dottorato Mind, Gender and Language, Master di secondo livello “Studi di genere, Educazione alle differenze, politiche di uguaglianza”),** con Enti locali ed altre istituzioni territoriali, con la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, con l’osservatorio Nazionale sulla Medicina di genere, con AIRC, allo scopo di concordare linee comuni di azioni nella lotta alle discriminazioni e per favorire le pari opportunità.

In dette collaborazioni il ruolo del CUG dell'Università di Napoli Federico II è di coordinamento e le azioni sono finalizzate a garantire la promozione, da parte dell'Ateneo, nell'ambito della **terza missione**, della cultura delle differenze, dell'inclusione sociale, delle pari opportunità e della parità di genere sul territorio. Fra queste va segnalata la fattiva collaborazione del CUG al Comitato per le celebrazioni degli 800 anni della Univ. Federico II, sia nell'organizzazione di eventi/attività sia con una call for papers per una pubblicazione che valorizzi il contributo delle donne alla promozione della cultura nell'Ateneo lungo i suoi 800 anni; il libro sarà intitolato *Per aspera ad astra* e sarà pubblicato presso FedOA Univ. Press;

e. **Partecipazione, in forma collaborativa e propositiva, del CUG nella predisposizione del "Piano delle performance di Ateneo", in cui sarà recepito il presente Piano di azioni positive.**

f. **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>.

Elaborazione di linee guida per promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica. Il linguaggio è uno strumento potente per promuovere i valori di una cultura: dovranno perciò essere stabilite (e disseminate in modo capillare) dettagliate linee guida che orientino tutti gli appartenenti alla Comunità accademica nell'uso più opportuno di termini non discriminatori negli atti e nelle comunicazioni amministrative, nel pieno rispetto della parità di genere.

## **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. **Promozione di servizi di Welfare e in particolare di servizi educativi a sostegno della genitorialità** richiedendosi da parte del CUG un impegno preciso a carico dell'Amministrazione centrale, perché si faccia promotrice di un'indagine di fattibilità di interventi, quali Nursery-Baby Point o di campi estivi per i figli del Personale docente, ricercatore e TA.

b. Partecipazione, in forma collaborativa e propositiva del CUG, al gruppo di lavoro per il **Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO)**. Il lavoro agile, terminata la fase emergenziale, è entrato strutturalmente nelle buone prassi delle organizzazioni. È oramai acclarato che, se svolto in modo stabile e ordinario posso avere ricadute positive sia sul benessere dei lavoratori che sulla conciliazione dei tempi di vita-lavoro. Il

del lavoro agile in Ateneo possa garantire a tutto il personale pari opportunità di accesso alle politiche di conciliazione tempi di vita-lavoro. Il CUG si impegnerà a far utilizzare al meglio i risultati del questionario per il monitoraggio del lavoro agile, che saranno elaborati anche grazie alla collaborazione con esperti qualificati.

- c. Acquisizione e valutazione dei dati forniti dallo studio già in corso in Ateneo finalizzato al **monitoraggio dello stress lavoro-correlato** e promozione di azioni specifiche volte a contrastarlo.

**Obiettivo n. 3: Contrasto a fenomeni discriminatori al fine di realizzare piena integrazione nella Comunità universitaria, in qualunque forma appaiano, e cioè relativamente al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla religione, alla lingua, alla provenienza etnica, alle convinzioni politiche, alle condizioni personali e/o di disabilità.**

*Azioni:*

- a. **Contrasto a 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 di Ateneo e la radio di Ateneo F2 Lab.
- b. Ai fini di una **disseminazione sul territorio** del proprio impegno, il CUG partecipa fin dalla sua costituzione al Polo Penitenziario Universitario, coinvolgendo nei suoi progetti anche gli Studenti detenuti (ad es. come per il Contest fotografico). In questo ambito il CUG si farà promotore di un **ciclo di seminari teorico/pratici** da svolgersi nella serra, nelle aiuole e nei giardini del Centro Penitenziario di Napoli Secondigliano in sinergia con l'Orto Botanico, per sensibilizzare alla cura del verde e dell'ambiente.
- c. Al fine di un migliore e più efficace funzionamento, il CUG predisporrà una **proposta di modifica del suo Regolamento di funzionamento** emanato con DR-2015-3454 in ottemperanza alla Direttiva 2/2019, in merito a: Sportello di Ascolto; codice di condotta; gruppi di lavoro; membri supplenti; decadenza per assenze prolungate non giustificate.
- d. In ottemperanza della Direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Ministero per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, e in considerazione dell'esperienza acquisita nella gestione dello Sportello di Ascolto di cui si avvale il Comitato Unico di Garanzia, con PG\_2020\_0105304 del 14/12/2020 il CUG ha sottoposto all'approvazione dell'Amministrazione il **"Codice di condotta per la tutela della dignità della persona"** come proposta di aggiornamento dei percorsi previsti

dell'Ateneo emanato con DA-2007-466, in quanto parte integrante del Regolamento di funzionamento di cui il CUG si è dotato ai sensi dell'art.27 dello Statuto. L'approvazione del Codice di condotta per la dignità della persona è prevista dall'azione n.31 del GEP di Ateneo allegato al Piano Triennale di Azioni Positive del CUG 2022-2024, approvato con delibera del CdA n.196 del 04.04.2022. L'Amministrazione ha chiesto al CUG, ad ottobre 2022, di procedere ad un ulteriore aggiornamento della versione proposta nel 2020 al fine di redigerne una che possa regolamentare anche la gestione dei casi relativi alle molestie sessuali, abrogando il vigente DR-2007-1089 del 15-03-2007 Codice di Condotta relativo alle molestie sessuali. A fine 2022 il CUG ha trasmesso la versione aggiornata e, **a valle dell'approvazione dell'Amministrazione, il CUG si occuperà di promuovere e diffondere le finalità del "Codice di condotta per la tutela della dignità della persona" e ridefinire e migliorare le attività già svolte dallo Sportello di Ascolto, a cui può rivolgersi chiunque appartenga alla Comunità universitaria e ritenga di essere oggetto di mobbing, molestie, molestie sessuali, discriminazioni e in generale di azioni percepite come lesive della propria dignità.**

Il "Codice di condotta per la tutela della dignità della persona" nella versione proposta dal CUG e sottoposta all'Ateneo ridefinisce e adegua alla normativa più recente anche il ruolo e i compiti del/della Presidente del CUG nell'ambito delle attività dello Sportello, da cui riceve informativa sulle segnalazioni, e afferma l'opportunità di favorirne la sinergia con il/la Consigliere/a di Fiducia al fine di concordare la gestione e i percorsi risolutivi delle segnalazioni pervenute.

- e. **Promozione e lancio, con cadenza annuale di un Contest, Premio CUG Federico II**, un momento di confronto su un tema scelto di particolare attualità attraverso il sito istituzionale **www.cug.unina.it**, le pagine dedicate al CUG sul portale di Ateneo e anche l'account aperto su Instagram dal nome: **cug\_unina**. Il Contest è già diventato il luogo in cui tutti i membri della Comunità universitaria si confrontano attraverso le immagini su temi come l'inclusione sociale, le discriminazioni, le pari opportunità, la violenza di genere; ed inoltre durante l'emergenza sanitaria ha accolto le voci di disagio e di rinascita levate soprattutto dai giovani. **Da quest'anno si confronterà con una nuova modalità di comunicazione, il video al posto delle fotografie, e con una più stretta collaborazione con i media e i social.**
- f. Patrocinio e collaborazione al progetto **"FDM – Federico II e la memoria delle Donne"**, volto alla costruzione di un museo virtuale, fruibile on line, in cui ricostruire e raccogliere la storia della presenza delle donne all'interno della Federico II. Il progetto è stato approvato dal CUG già da maggio 2020 (rif.PG/2020/0048656 del 17/06/2020 verbale n.4 del 22 maggio 2020). L'azione prosegue a tutt'oggi.