

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO
PIANO AZIONI POSITIVE
2020-2022

1. PREMESSA

Il presente Piano di Azioni Positive (PAP), proposto dal Comitato Unico di Garanzia (CUG), si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'Università degli Studi di Bergamo per dare attuazione agli obiettivi di parità e pari opportunità, nonché di prevenzione e rimozione di possibili discriminazioni.

In sintonia con le più recenti evoluzioni normative, giurisprudenziali e dottrinali in materia, il PAP prevede azioni di varia natura dirette a prevenire e rimuovere ogni possibile fonte di discriminazione legata all'età, alle disabilità, all'orientamento sessuale, all'appartenenza etnica, alla religione e alle convinzioni personali.

La predisposizione del PAP risulta tra i compiti del CUG secondo la direttiva che regola il funzionamento di tali organismi. Il PAP si rivolge a tutta la comunità dell'Università degli Studi di Bergamo.

Riferimenti normativi

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, all'art. 48, comma 1 prevede che la Pubblica Amministrazione predisponga il PAP nell'ottica di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, e di favorire un (ri)equilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali Piani hanno durata triennale e sono obbligatori.

Le azioni positive, in base all'art. 42 del citato Decreto n. 198, sono considerate misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure speciali in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione diretta e indiretta, e temporanee in quanto necessarie fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento.

I PAP hanno quindi lo scopo di:

- favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi (ai sensi dell'art. 48 comma 1 del sopracitato D.lgs. 198/2006);
- assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro, e nel lavoro, tra uomini e donne;
- promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono poco rappresentate;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne soprattutto attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- incentivare una diversa organizzazione del lavoro al fine di coniugare vita familiare e lavorativa.

Il presente piano triennale prevede azioni in tre ambiti strategici: Conoscenza, formazione e conciliazione vita – lavoro. Le azioni di seguito declinate sono estese, ove possibile, a tutta la comunità universitaria.

2. PIANO DI AZIONI POSITIVE

Ambito della conoscenza

Azione 1	Redazione del bilancio di genere di ateneo
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> – Monitorare la distribuzione di genere nelle diverse componenti universitarie – Predisporre i dati dell'amministrazione in un'ottica di genere – Valutare l'impatto di genere delle politiche messe in atto dall'Ateneo
Descrizione dell'intervento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Raccolta e analisi dei dati relativi alla composizione di genere del personale tecnico amministrativo, del personale docente e della comunità studentesca ▪ Promozione di incontri e scambi con i soggetti coinvolti al fine di: <ul style="list-style-type: none"> – sensibilizzare sulla composizione di genere dell'Ateneo e sulle posizioni apicali ricoperte da donne e uomini – valutare l'impatto delle politiche messe in atto dall'Ateneo stesso sulle tre componenti – stimolare gli uffici ad una predisposizione dei dati in un'ottica di genere ▪ Organizzazione di momenti di presentazione
Soggetti coinvolti/da coinvolgere	Rettore, Pro-Rettrice Delegata (Politiche di Equità e Diversità), Amministrazione, Nucleo di valutazione, CUG, Gruppo di lavoro sul bilancio di genere
Tempi	Triennale

Azione 2	Monitoraggio del Benessere Organizzativo
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> – Monitorare il benessere organizzativo – Portare a conoscenza delle componenti di Ateneo lo stato di benessere organizzativo e lavorativo
Descrizione dell'intervento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Monitoraggio del benessere organizzativo e lavorativo mediante somministrazione di apposito questionario a tutto il personale dell'Ateneo ▪ Organizzazione di momenti di presentazione dei dati raccolti, nelle diverse sedi. Gli incontri saranno poi differenziati a seconda dei destinatari
Soggetti coinvolti/da coinvolgere	Rettore, Amministrazione, Nucleo di Valutazione, CUG, Consigliera di Fiducia, RLS, RSU.
Tempi	Triennale

Ambito della Formazione

Azione 3	Seminari e giornate di studio a cura del CUG
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> – Sensibilizzare le componenti dell'Ateneo su tematiche di competenza del CUG – Rafforzare la collaborazione in ambito formativo con altre figure istituzionali, quali la Prorettrice delegata (Politiche di Equità e Diversità) e la Consigliera di Fiducia
Descrizione dell'intervento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organizzazione da parte del CUG di 2/3 incontri formativi all'anno (per es., 8 marzo, settimana internazionale contro la violenza di genere) con riconoscimento per il personale tecnico amministrativo di un monte ore annuo da definire
Soggetti coinvolti/da coinvolgere	Pro-Rettrice Delegata (Politiche di Equità e Diversità), Amministrazione, Consigliera di Fiducia, CUG
Tempi	Annuale

Azione 4	Formazione permanente a cura della Consigliera di Fiducia
Obiettivi	Formazione delle componenti di Ateneo in merito a: <ul style="list-style-type: none"> – Obiettivi, contenuti e attuazione del Codice Etico (contesto normativo e gestione dei casi di molestia, vessazione, mobbing e discriminazione) – Corretto utilizzo degli strumenti di comunicazione, nel rispetto dei dettami del Codice etico e del Codice di comportamento, e nell’ottica di assicurare un ambiente di lavoro e di studio rispettoso della dignità delle persone – Diffusione dei principi ispiratori delle politiche di inclusione e valorizzazione delle differenze, al fine di contribuire a creare un ambiente di studio e lavoro rispettoso, sano e sicuro per tutte e tutti
Descrizione dell’intervento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizzazione di incontri formativi a cura della Consigliera di Fiducia dedicati al Codice Etico di Ateneo con destinatari differenziati (personale tecnico amministrativo, personale docente, studenti) ▪ Partecipazione a eventi/seminari, anche in collaborazione con il CUG e con altre componenti di Ateneo, con riguardo alle tematiche relative agli studi e alla cultura di genere nonché alla violenza di genere, alle molestie sul luogo di lavoro, alla discriminazione e alle vessazioni morali ▪ Collaborazione con il CUG per le iniziative formative
Soggetti coinvolti/da coinvolgere	Pro-Rettrice Delegata (Politiche di Equità e Diversità), Amministrazione, CUG, Consigliera di Fiducia, RLS.
Tempi	Triennale

Azione 5	Formazione permanente a cura dell’Ateneo
Obiettivi	Realizzazione di progetti per sensibilizzare e formare il personale sulle seguenti tematiche: <ul style="list-style-type: none"> – Mobbing e tutela dei diritti – pari opportunità, stereotipi di genere e contrasto alle discriminazioni – disabilità e DSA – benessere lavorativo e modalità di comunicazione tra uffici
Descrizione dell’intervento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Progettazione di percorsi di formazione da inserire nel Piano di Formazione dell’Ateneo, differenziandoli per categorie di utenti
Soggetti coinvolti/da coinvolgere	Pro-Rettrice Delegata (Politiche di Equità e Diversità), Amministrazione, CUG, Consigliera di Fiducia, Ufficio per i servizi agli studenti con disabilità e/o DSA, RLS, RSU.
Tempi	Annuale

Azione 6	Adozione di un linguaggio di genere
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> – Sensibilizzare al significato e all’importanza di un uso del linguaggio consapevole di differenze e stereotipi di genere – Diffondere l’impiego del linguaggio di genere in tutte le dimensioni della comunicazione istituzionale
Descrizione dell’intervento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Documentare le iniziative che si realizzano in merito al rapporto genere e linguaggio nell’ambito delle attività dei dipartimenti (ricerca, didattica, terza missione), rendendole conoscibili e mettendole in rete, anche al fine di ricavarne buone prassi ai fini dell’adozione di un linguaggio di genere; ▪ Organizzazione di seminari e corsi di formazione sul tema specifico
Soggetti coinvolti/da coinvolgere	Rettore, Pro-Rettrice Delegata (Politiche di Equità e Diversità), Amministrazione, CUG, personale docente e tecnico amministrativo
Tempi	Triennale

Ambito della conciliazione vita-lavoro

Azione 7	Flessibilità lavorativa
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none">- Monitorare l'utilizzo degli strumenti di flessibilità adottati dall'Ateneo- Considerare l'opportunità di introdurre nuovi modelli organizzativi e strumenti di flessibilità lavorativa, nei tempi e secondo le modalità che tengano conto della peculiare situazione dell'Ateneo
Descrizione dell'intervento	<ul style="list-style-type: none">▪ Valutare l'adozione di nuovi modelli organizzativi e strumenti di flessibilità lavorativa, anche in forma sperimentale▪ Predisporre un vademecum di buone pratiche per regolare il diritto alla disconnessione nei tempi di non lavoro e per promuovere buone prassi sugli orari delle riunioni di lavoro (es., calendari condivisi all'interno dei servizi e, laddove necessario, tra i servizi)
Soggetti coinvolti o da coinvolgere	Amministrazione, CUG, RLS, RSU
Tempi	Triennale

Azione 8	Servizi a sostegno della famiglia
Obiettivo	Incentivare nuovi modelli organizzativi di conciliazione lavoro/famiglia
Descrizione dell'intervento	<ul style="list-style-type: none">▪ Sondare il bisogno e individuare modalità di supporto genitoriale, destinate prioritariamente al personale universitario e alla comunità studentesca▪ Prevedere un sistema di possibili convenzioni con altri enti pubblici e privati per l'accesso agevolato alle strutture per l'infanzia e per lo svolgimento di attività ricreative estive per i ragazzi (es., il progetto estivo del Centro Universitario Sportivo)▪ Prevedere un sistema di possibili convenzioni con altri enti pubblici e privati per l'accesso agevolato alle strutture di sostegno agli anziani e ai disabili
Soggetti da coinvolgere	Amministrazione, CUG, Prorettrice delegata (Politiche di equità e diversità),
Tempi	Triennale

Azione 9	Tutela della salute e del benessere sociale
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none">- Individuazione di spazi per soggetti con particolari necessità alimentari- Individuazione di nuove aree per studio e consumo pasti per la comunità studentesca- Istituzione di spazi dedicati all'allattamento e alla cura dei figli e figlie del personale e della comunità studentesca
Descrizione dell'intervento	<ul style="list-style-type: none">▪ Prevedere per chi farà richiesta per motivi di salute la possibilità di accedere alla mensa con pasti preparati a domicilio▪ Prevedere nuovi spazi a favore della comunità studentesca per lo studio e la consumazione dei pasti▪ Realizzare in ogni sede universitaria uno spazio dedicato all'allattamento▪ Realizzare in ogni sede universitaria uno spazio fasciatoio
Soggetti coinvolti/da coinvolgere	Pro-Rettrice delegata (Politiche di Equità e Disabilità), Amministrazione, CUG
Tempi	Triennale

Azione 10	Tutela dei diritti delle persone con disabilità e/o DSA
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none">- Favorire l'inclusione di persone con disabilità e/o DSA
Descrizione dell'intervento	<ul style="list-style-type: none">▪ Monitorare l'accessibilità degli spazi universitari per le persone diversamente abili▪ Rafforzare le azioni a favore dell'inserimento lavorativo degli studenti con disabilità al termine del percorso di studi

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Monitorare la gestione interna delle risorse umane con disabilità che lavorano nell'Ateneo
Soggetti coinvolti/da coinvolgere	Pro-Rettore delegata (Politiche di Equità e Disabilità), Amministrazione, Consigliera di Fiducia, CUG, ufficio disabili, RSU
Tempi	Triennale

Il presente PAP è stato approvato nella seduta del CUG del 25 novembre 2019