



Università degli Studi di Urbino Carlo Bo

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

Piano Azioni Positive 2016-2018

1. Introduzione	p. 2
2. Analisi di genere della popolazione studentesca, del personale tecnico-amministrativo e del personale docente dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo (31.12.2012 - 31.12.2015)	p. 2
3. Piano triennale di azioni positive	
Ambito A: Conoscere per agire	
Azione 1: Monitoraggio del PTA, del personale docente (strutturato e non strutturato) e della popolazione studentesca.....	p. 8
Azione 2: Attività di raccordo e analisi.....	p. 9
Azione 3: Bilancio di genere.....	p. 9
Ambito B: Visibilità, valorizzazione e riequilibrio	
Azione 4: Arricchimento spazio web del CUG.....	p. 10
Azione 5: Linguaggio di genere.....	p. 10
Azione 6: Riequilibrio e obbligo di motivazione.....	p. 11
Ambito C: Informazione e formazione	
Azione 7: Alla Corte di Battista.....	p. 12
Azione 8: Seminari, giornate di studio, corsi di formazione.....	p. 12
Ambito D: Benessere lavorativo	
Azione 9: Cura di sé, prevenzione, difesa ed <i>empowerment</i> per la tutela della salute e il benessere.....	p. 13
Azione 10: Sportello d'ascolto.....	p. 14
Azione 11: Consigliera/e di Fiducia.....	p. 14
Azione 12: Semplificazione burocratica, accessibilità della documentazione e modulistica con linguaggio di genere.....	p. 15
Ambito E: Conciliazione lavoro-famiglia	
Azione 13: Patto per la conciliazione.....	p. 15
Azione 14: Flessibilità/Telelavoro.....	p. 16
Azione 15: Giovanissimi UniUrb "Valeria Solesin".....	p. 17
Azione 16: Teenager in-formazione.....	p. 17
Azione 17: Nonne e nonni di Uniurb.....	p. 18
4. Quadro legislativo e normativa di riferimento	p. 19

1. Introduzione

L'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo sostiene il principio delle pari opportunità quale criterio fondamentale per la costruzione di un ambiente di studio e di lavoro improntato al massimo rispetto della libertà e della dignità personale e, in quanto tale, elemento cruciale della democrazia interna dell'istituzione (art. 1, comma 7 dello Statuto). Ciò è tanto più rilevante in quanto l'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo è soggetto istituzionale di rilievo, in particolare nella Regione Marche e nelle regioni limitrofe.

Al fine di rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutte/i le/i cittadine/i all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese, in linea con quanto previsto dall'art. 3 della Costituzione, l'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo adotta nel triennio 2016-2018 il presente Piano di Azioni Positive, come stabilito dall'art. 48 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, e al fine di non incorrere nella sanzione espressamente prevista per i soggetti inadempienti dall'art. 6, comma 6, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165¹.

Lo strumento delle azioni positive è stato introdotto dal legislatore proprio per raggiungere l'effettiva eguaglianza tra cittadine/i rimuovendo dal mercato del lavoro, dall'organizzazione della vita lavorativa e sociale, dalla cultura del paese tutte quelle barriere che ne impediscono la realizzazione, superando ogni discriminazione e promuovendo il riequilibrio di genere.

Ai fini sopra indicati viene sviluppata gran parte della programmazione del precedente Piano Triennale. Contemporaneamente il Piano viene aggiornato anche alla luce del confronto con quanto programmato e realizzato dai CUG di altri atenei, in una prospettiva di proficua circolazione di buone prassi.

2. Analisi di genere della popolazione studentesca, del personale tecnico-amministrativo e CEL, e del personale docente dell'Università degli studi di Urbino Carlo Bo (31.12.2012 - 31.12.2015)²

Al fine di valutare l'impatto delle azioni del PAP 2012-2015 e pianificare efficaci azioni positive per il futuro triennio, si ritiene importante prendere le mosse dall'analisi delle trasformazioni intervenute nel triennio. In tal senso, si è proceduto ad analizzare i dati disponibili relativi alla composizione di genere della popolazione studentesca, del personale tecnico-amministrativo (PTA), ai collaboratori ed esperti linguistici (CEL) e del

¹ Art. 6, comma 6, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165: "Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette".

² Una analisi più dettagliata verrà fornita nella Relazione annuale del CUG.

personale docente dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo al 31.12.2012 e al 31.12.2015.

a) Popolazione studentesca

L'Ateneo urbinato è frequentato da una popolazione studentesca prevalentemente femminile (Fig. 1). Le studentesse sono la netta maggioranza tra le/gli immatricolate/i, e il loro peso tende a crescere al progredire del percorso di studio rivelando un minor tasso di abbandono delle studentesse rispetto agli studenti. Le donne sono circa i due terzi delle/dei laureate/i dell'Ateneo.

Le donne sono la maggioranza anche tra le/gli iscritte/i al dottorato.

Nel corso del triennio considerato il peso della componente femminile è cresciuto tra le/gli immatricolati/e (dal 59,6% al 61,2%) mentre è rimasto pressoché stabile sul tra iscritti e laureati/e.

La percentuale di donne è cresciuta anche tra le/i dottorande/e, mentre è calata tra coloro che hanno conseguito il dottorato.

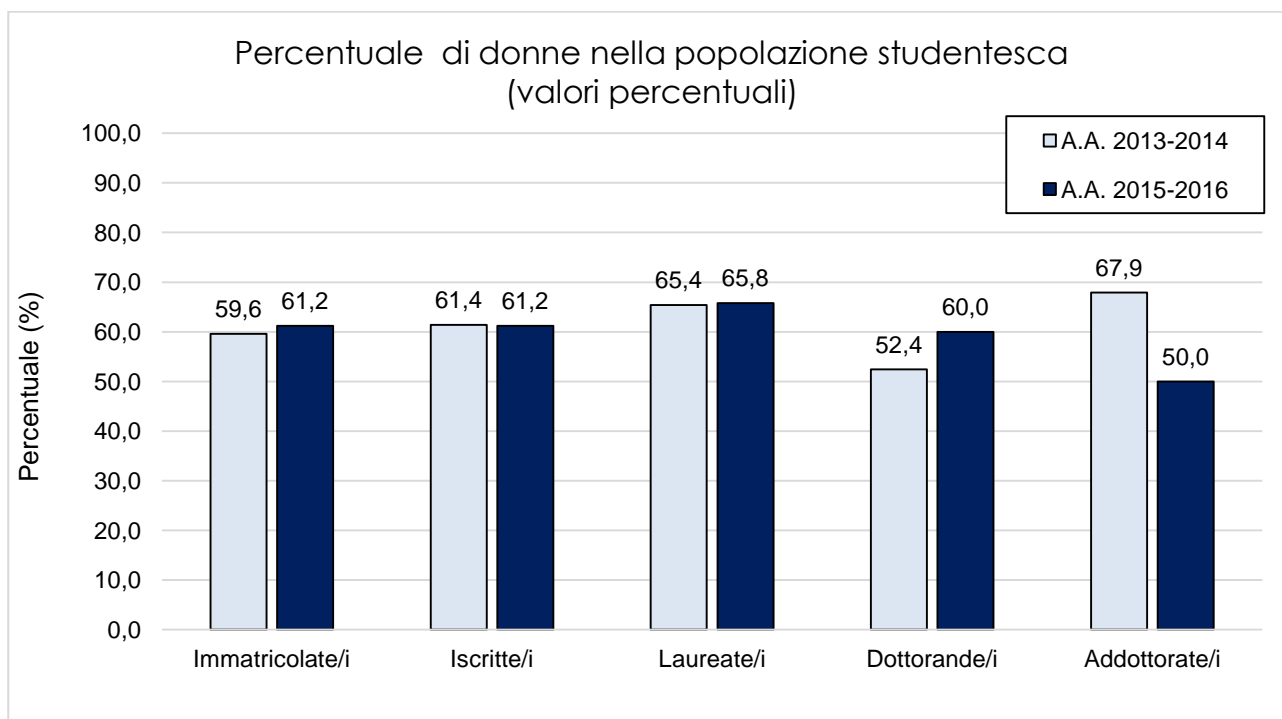


Figura 1. Presenza di donne nella popolazione studentesca espressa in percentuale sul totale di ogni categoria nell' A.A. 2013-2014 e nell' A.A. 2015-2016

L'analisi per aree (Fig. 2) mostra un forte squilibrio: la presenza femminile tra le/gli iscritte/i è inferiore al 50% nell'area scientifica, si attesta attorno al 54% nell'area GEPS (Giurisprudenza, Economia, Scienze Politiche e Sociali) e sfiora l'80% nell'area umanistica.

Tale squilibrio si è lievemente ridotto, durante il triennio considerato, per le aree GEPS e umanistica; risulta invece accentuato nell'area scientifica.

Tra le/i laureate/i di tutte le aree, anche di quella scientifica, le donne superano il 50%, e tale percentuale risulta in crescita nel corso del triennio.

Più variegati i dati relativi alle/agli iscritte/i al dottorato nelle tre aree, mentre tra le/gli addottorate/i si nota un drastico ridimensionamento della presenza femminile, che da percentuali pari o superiori ai due terzi in tutte le aree risulta ridotta al 40% nell'area GEPS, al 50% nell'area umanistica e al 57,1% in quella scientifica (dato non riportato nella figura).

In quest'ottica, appare opportuno predisporre azioni finalizzate a promuovere una più equilibrata distribuzione di studentesse e studenti tra le tre diverse aree. A tal fine, appare opportuno un adeguamento delle strategie e politiche di orientamento agli studi in occasione delle giornate di Università Aperta/Open Day. Al contempo, vista l'ampia popolazione studentesca femminile, l'Ateneo le rivolgerà particolare attenzione all'interno delle azioni proposte nel PAP.

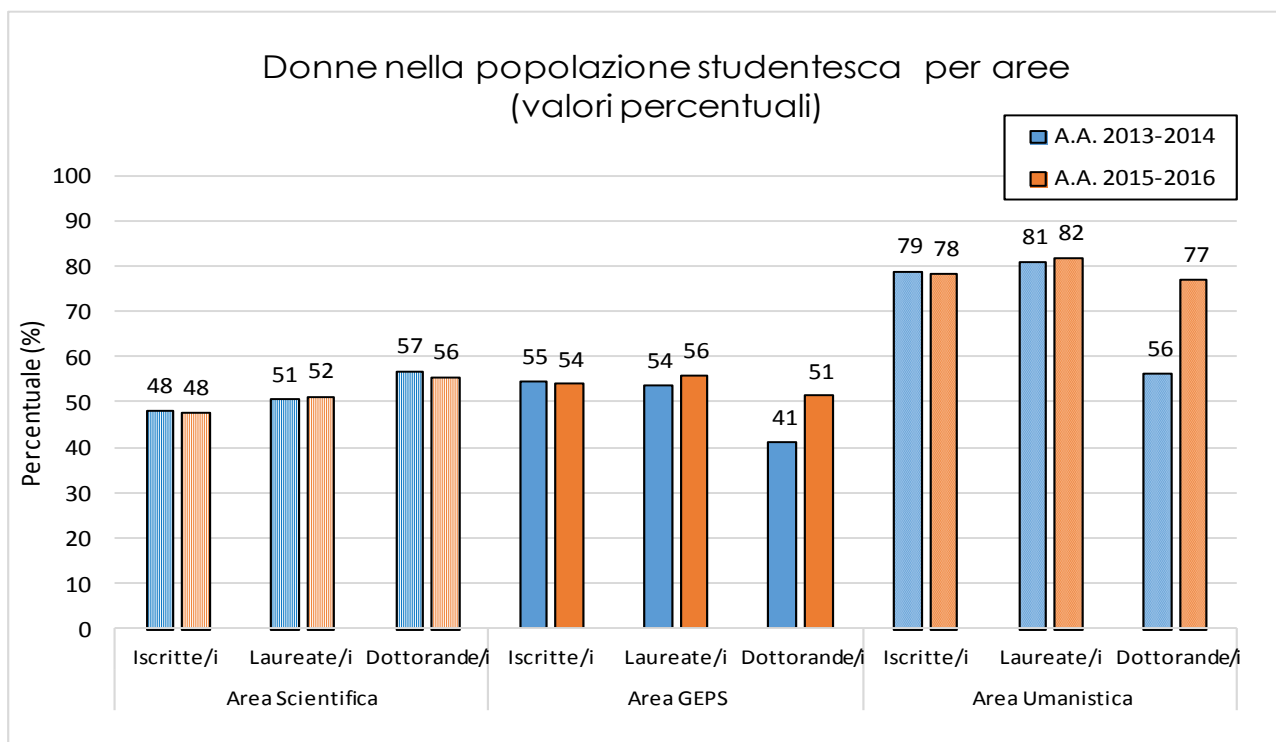


Figura 2. Presenza di donne nella popolazione studentesca nelle tre aree espressa in percentuale sul totale di ogni categoria nell'A.A. 2013-2014 e nell'A.A. 2015-2016

b) PTA a tempo indeterminato, dirigenti e CEL

Tra il PTA e le/i CEL a tempo indeterminato, la componente femminile è maggioritaria e la sua percentuale è rimasta pressoché stabile nel triennio considerato (54%) (Fig. 3).

La dirigenza era e rimane al 100% maschile.

Tra il PTA, la fascia B è composta in maggioranza di uomini e ha accentuato tale caratteristica nel triennio (dal 52,7% al 54,3%).

Le donne sono la maggioranza nelle fasce C e D, ma sono meno numerose nella fascia D, più specializzata. Sono invece un'esigua minoranza nella fascia EP (Elevata Professionalità).

Nel triennio preso in esame in ciascuna di queste fasce lo squilibrio di genere si è ridotto: lievemente nelle fasce C e D, in maniera più significativa nella fascia EP dove tuttavia le donne sono solo 2 su 8 e una è divenuta EP dopo aver avuto in passato incarichi di dirigenza.

Una lieve tendenza al riequilibrio si nota anche tra i CEL, che restano comunque un gruppo in cui le donne costituiscono la larga maggioranza.

Appare pertanto importante perseguire, nel prossimo triennio, politiche volte a favorire il riequilibrio di genere.

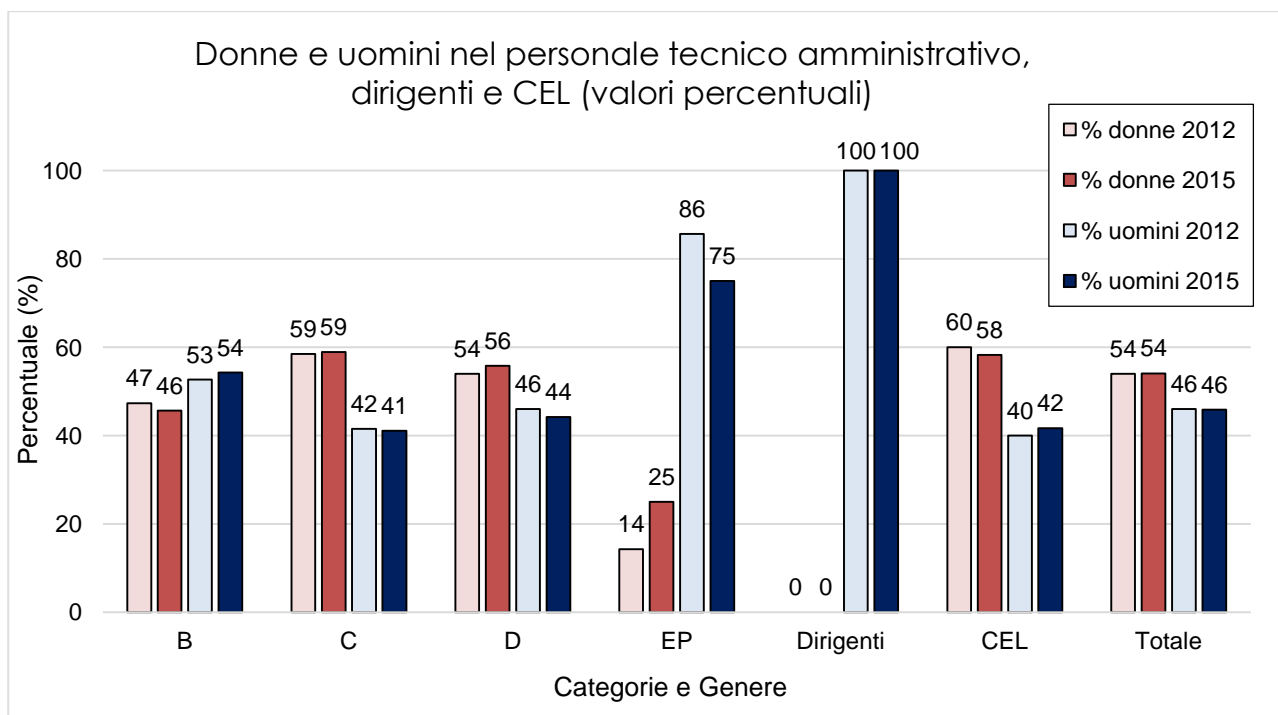


Figura 3. Percentuale di donne e uomini nelle diverse categorie del personale tecnico amministrativo, tra dirigenti e CEL al 31.12.2012 e al 31.12. 2015 (valori percentuali)

c) Personale docente

Nel triennio 2012-2015, il numero delle/dei docenti si è ridotto di 40 unità, passando da 368 a 328 persone. A fronte di questo calo, lo squilibrio di genere non si è ridotto: le donne erano e sono il 42%, e solo se si guarda ai decimali si nota una lieve attenuazione dello squilibrio (la componente femminile passa dal 41,8% al 42,4%) (Fig. 4).

Resta invariata la composizione di genere del gruppo al vertice della gerarchia accademica. Tra le/gli ordinarie/i le donne erano e restano il 21,9%, nonostante pensionamenti e avanzamenti di carriera. Se le cessazioni, per pensionamento o altra causa, hanno riguardato 11 uomini (78,6%) e 3 donne (21,4%), le progressioni hanno coinvolto 4 uomini (80%) e 1 sola donna (20%), per cui la composizione finale del gruppo non è cambiata (uomini 78,1%, donne 21,9%)³.

Un riequilibrio si è invece avuto nella fascia delle/degli associate/i che, oltre ad essersi "ingrossata", passando da 104 a 120 componenti, ha visto aumentare il peso percentuale delle donne dal 36,5% al 40,8%. I passaggi dal ruolo di ricercatore (RTI) a quello di associato (29 casi) o ordinario (1 caso) interni all'Ateneo hanno coinvolto 20 uomini (66,7%) e 10 donne (33,2%). La sola dinamica degli scorrimenti interni avrebbe dunque provocato, in assenza di altri flussi, un peggioramento dello squilibrio di genere. Se lo squilibrio si è leggermente attenuato, è stato grazie alle nuove assunzioni dall'esterno (3 donne e 1 uomo) e, soprattutto, grazie ai pensionamenti, che hanno riguardato molti più uomini (11) che donne (solo 1)⁴.

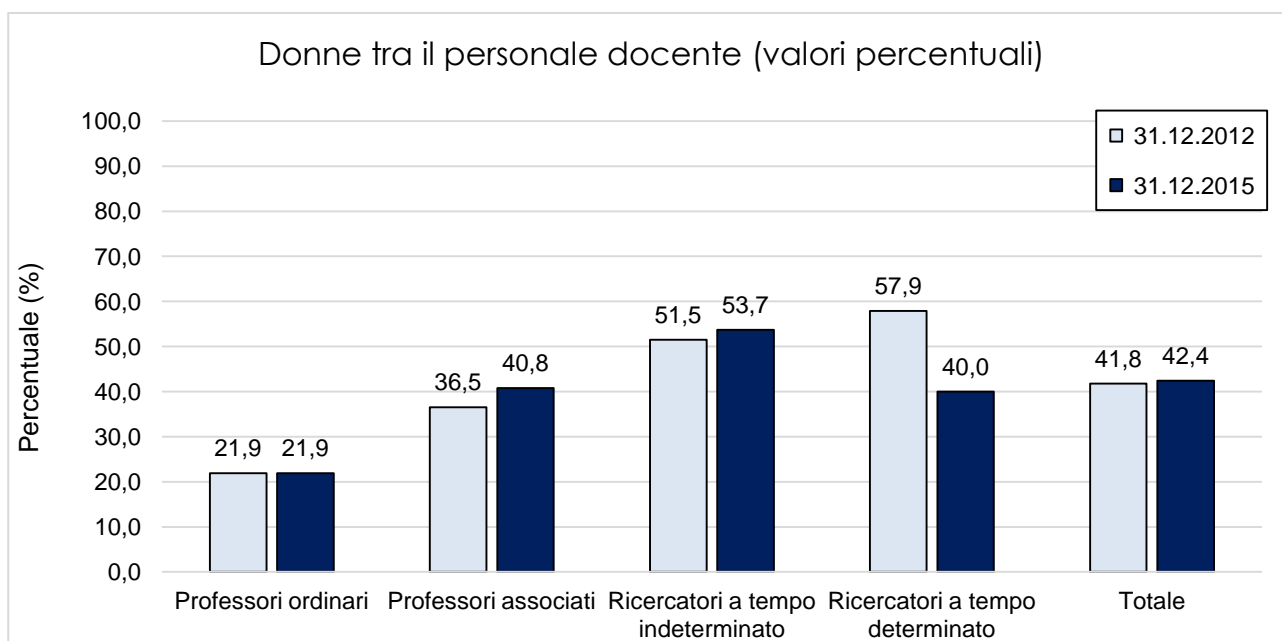


Figura 4. Presenza di donne tra il personale docente espressa in percentuale sul totale di ogni fascia al 31.12.2012 e al 31.12.2015

³ I dati su cessazioni e trasferimenti non sono riportati nella figura.

⁴ Si veda quanto precisato alla nota 3.

Il flusso in uscita, per progressioni di carriera, dalla categoria a esaurimento delle ricercatrici e dei ricercatori a tempo indeterminato ha dunque coinvolto molti più uomini che donne (Fig. 5). Il limitato numero di pensionamenti, pur riguardando più donne (5) che uomini (3), non ha controbilanciato tale flusso. Il gruppo delle/degli RTI, cioè la fascia alla base della gerarchia dei docenti di ruolo – l'unica in cui le donne siano più degli uomini – nei tre anni analizzati si è ulteriormente femminilizzata. 20 degli 83 RTI di sesso maschile in servizio al 31.12.2012 nei tre anni successivi hanno fatto una progressione di carriera (24,1%) mentre lo stesso è avvenuto solo a 10 delle 88 RTI di sesso femminile (11,4%). La componente femminile della categoria è pertanto passata dal 51,5% al 53,7% con un aggravamento dello squilibrio di genere. Tale squilibrio non è riconducibile alla composizione di genere delle/degli abilitate/i.

La situazione delle ricercatrici e dei ricercatori a tempo determinato è di complessa valutazione per via delle scadenze dei contratti; nella fascia più precarizzata della piramide accademica nel 2012 le donne erano la maggioranza (57,9%) (Fig. 4). Al 31.12.2015 le percentuali risultano invertite e sono gli uomini ad essere più numerosi (60%); la situazione è però in movimento e al 1° marzo 2016 sul sito http://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/vis_docenti.php le/gli RTD di Ateneo risultano 13, di cui 7 donne (53,8%) e 6 uomini (46,2%).

Mano a mano che si passa dai gradini più bassi ai gradini più alti il numero delle donne diminuisce. Le politiche di reclutamento e progressione attuate nell'ultimo triennio complessivamente non sono andate nella direzione di un superamento degli squilibri esistenti; in vari casi anzi li hanno accentuati.

Alla luce di questi dati, nel prossimo triennio appare molto importante attuare politiche volte a perseguire il riequilibrio di genere.

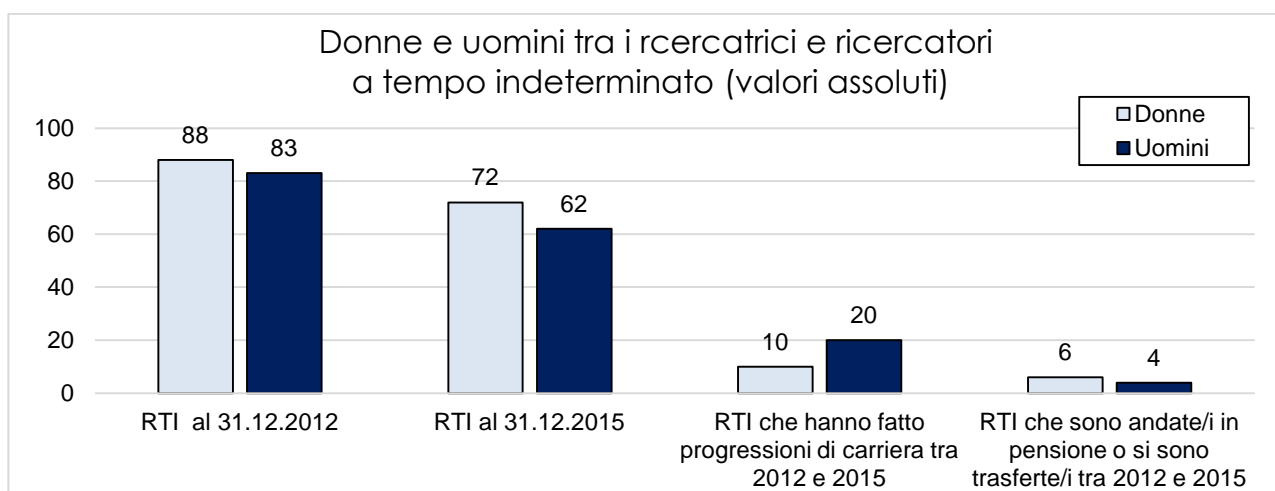


Figura 5. Ricercatrici e ricercatori a tempo indeterminato al 31.12.2012 e al 31.12.2015, avanzamenti di carriera, pensionamenti trasferimenti tra il 31.12.2012 e il 31.12.2015 (valori assoluti)

3. Piano triennale di azioni positive

Il piano triennale prevede azioni nei seguenti cinque ambiti di intervento:

- Conoscere per agire
- Visibilità, valorizzazione e riequilibrio
- Informazione e formazione
- Benessere lavorativo
- Conciliazione lavoro-famiglia

Le azioni proposte in parte sviluppano azioni già previste dal PAP 2012-2015, in parte propongono azioni innovative.

AMBITO A		CONOSCERE PER AGIRE	
Azione 1	Monitoraggio del PTA, del personale docente (strutturato e non strutturato) e della popolazione studentesca		
Destinatari	CUG, Organi e Amministrazione dell'Ateneo, persone interessate		
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Monitoraggio del PTA, del personale docente (strutturato e non) e della popolazione studentesca in relazione alle differenze di genere e al benessere organizzativo ➤ Elaborazione e trasmissione dei dati raccolti al CUG, al Nucleo di Valutazione, e più in generale all'Amministrazione dell'Ateneo 		
Descrizione	<ul style="list-style-type: none"> • Raccolta e analisi dei dati relativi alla composizione di genere del PTA, del personale docente e della popolazione studentesca, anche in funzione del monitoraggio del rispetto della normativa vigente circa la composizione di genere di commissioni, liste elettorali, organi di governo dell'Ateneo • Monitoraggio del benessere organizzativo e lavorativo mediante: <ul style="list-style-type: none"> - somministrazione di appositi questionari garantendo l'anonimato del compilatore, come previsto dalla normativa vigente sulla privacy; - avvio di un'indagine sul rischio da Stress Lavoro Correlato; - utilizzo di eventuali ulteriori modalità di indagine ritenute utili, quali ad esempio l'implementazione all'interno dello spazio web del CUG di uno strumento per eventuali suggerimenti e/o segnalazioni • Organizzazione di momenti di presentazione di dati raccolti nelle diverse sedi 		
Soggetti coinvolti /da coinvolgere	Amministrazione, CUG, Nucleo di Valutazione, Delegati Rettorali, Consigliera/e di Fiducia		
Tempi	Annuale		

AMBITO A		CONOSCERE PER AGIRE	
Azione 2	Attività di raccordo e analisi		
Destinatari	Organi e Amministrazione dell'Ateneo, persone interessate		
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Promuovere l'interazione, il raccordo e il coordinamento tra le attività e gli obiettivi del CUG, del Nucleo di Valutazione, e del soggetto incaricato di elaborare il bilancio di genere 		
Descrizione	<p>Organizzazione di incontri periodici tra CUG, Nucleo di Valutazione e soggetto incaricato di elaborare il bilancio di genere per:</p> <ul style="list-style-type: none"> - far dialogare i diversi attori i cui campi di azione tendono a convergere, creando proficue sinergie; - elaborare dati confrontabili con quelli prodotti da Enti o Atenei in ambito nazionale ed europeo che da tempo hanno introdotto il monitoraggio interno disaggregato per genere (in particolare il bilancio di genere); - sviluppare scambi con altre università, in particolare marchigiane - svolgere indagini mirate, volte ad approfondire l'analisi di tematiche relative al genere e al benessere organizzativo; - fornire ai diversi organi di Ateneo elementi conoscitivi essenziali per formulare proposte di intervento e/o soluzioni al fine di garantire il benessere organizzativo e riequilibrare eventuali squilibri di genere 		
Soggetti coinvolti / da coinvolgere	Amministrazione, CUG, Nucleo di Valutazione, Delegati Rettorali		
Tempi	2016-2018		

AMBITO A		CONOSCERE PER AGIRE	
Azione 3	Bilancio di genere		
Destinatari	Organi e amministrazione dell'Ateneo di Urbino, altri Atenei, MIUR, autorità europee, persone interessate		
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Rendere visibile la composizione di genere dell'Ateneo ➤ Predisporre i dati dell'amministrazione in un'ottica di genere 		
Descrizione	<p>Promozione di incontri e scambi con i soggetti coinvolti al fine di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sensibilizzarli sulla composizione e posizione di donne e uomini nella popolazione studentesca, nel personale docente, nel PTA; - 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 ove si riscontri una carenza 		
Soggetti coinvolti / da coinvolgere	Soggetto incaricato della predisposizione del bilancio di genere, Amministrazione, Delegata Rettorale alle Pari Opportunità, CUG		
Tempi	Annuale		

AMBITO B		VISIBILITA', VALORIZZAZIONE E RIEQUILIBRIO
Azione 4	Arricchimento spazio web del CUG	
Destinatari	CUG, Amministrazione di Ateneo, personale docente, PTA, studentesse e studenti, utenti web esterni all'Ateneo	
Obiettivi	➤ Riorganizzazione e arricchimento e dello spazio web del CUG	
Descrizione	<p>Riorganizzazione e maggior fruibilità dello spazio web dedicato al CUG su Uniurb al fine di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - rendere facilmente individuabile e consultabile la documentazione prodotta dal CUG per il personale di Ateneo che avesse bisogno di consultarla; - rafforzare la visibilità delle attività del CUG agli occhi del personale docente e PTA di Ateneo, della popolazione studentesca, di altre/i utenti interessate/i; - fornire link ad altri siti rilevanti (ad esempio video di lezioni e conferenze sui temi trattati dal CUG, siti internazionali, ecc.) 	
Soggetti coinvolti / da coinvolgere	CUG, Delegato Rettorale all'Innovazione Tecnologica, Webmaster di Ateneo, SSIA	
Tempi	2016-2018	

AMBITO B		VISIBILITA', VALORIZZAZIONE E RIEQUILIBRIO
Azione 5	Linguaggio di genere	
Destinatari	Amministrazione, personale docente, PTA, Direttori di Dipartimento	
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sensibilizzare al significato e all'importanza del linguaggio di genere ➤ Diffondere l'impiego del linguaggio di genere 	
Descrizione	<ul style="list-style-type: none"> • Predisposizione di un documento da inviare all'amministrazione e al PTA che informi circa il linguaggio di genere e la normativa in materia e ne solleciti il costante impiego • Organizzazione di seminari e corsi di formazione sul tema 	
Soggetti coinvolti / da coinvolgere	CUG, Delegata Rettorale alle Pari Opportunità, PTA, personale docente, Amministrazione di Ateneo	
Tempi	2016-2018	

AMBITO B		VISIBILITA', VALORIZZAZIONE E RIEQUILIBRIO
Azione 6	Riequilibrio e obbligo di motivazione	
Destinatari	Popolazione studentesca delle Scuole Superiori, popolazione studentesca dell'Ateneo, personale docente, personale di ricerca non stabilizzato, PTA, commissioni nell'ambito di concorsi e valutazioni comparative relative ad assunzioni e promozioni	
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Riequilibrio di genere ➤ Applicazione dell'art. 7, comma 5 della L. 196 del 23 maggio 2000 	
Descrizione	<ul style="list-style-type: none"> • Interventi di orientamento destinati alle Scuole superiori volti a favorire il superamento delle attuali asimmetrie e a sostenere una maggiore equità di genere negli accessi ai diversi percorsi universitari (ad esempio azioni all'interno di Università aperta/Open Day); • iniziative volte a prevenire l'abbandono o il disinvestimento, soprattutto per le figure non stabilizzate (dottorande/i, assegniste/i, ricercatrici/ori RTD), tramite iniziative di <i>mentoring</i>, l'accesso ai benefit di conciliazione anche al personale non stabilizzato, l'integrazione dell'indennità di maternità INPS per chi è iscritta alla gestione separata, il riconoscimento del tempo dedicato alla maternità in tutte le valutazioni concorsuali e nei percorsi di stabilizzazione; • interventi sul <i>decision-making</i> volti a rendere trasparenti le modalità di individuazione delle figure decisionali, in modo tale da ridurre il potere dei <i>network</i> informali e aumentare la presenza delle donne nelle posizioni decisionali, così come negli organismi di selezione; • offerta di incentivi per favorire l'assunzione di personale di ricerca femminile (ad esempio attribuzione di punti organico ai dipartimenti che attuano un riequilibrio, secondo il modello già attuato dall'Università di Trento; chiamata diretta di studiose di chiara fama); • monitoraggio dell'applicazione dell'art. 7, comma 5 della legge n. 196 del 23 maggio 2000 	
Soggetti coinvolti / da coinvolgere	CUG, Amministrazione di Ateneo, Commissione Orientamento di Ateneo	
Tempi	2016-2018	

AMBITO C		INFORMAZIONE E FORMAZIONE
Azione 7	Alla Corte di Battista	
Destinatari	Cittadinanza di Urbino, tutti coloro che studiano, operano e lavorano nell'Ateneo di Urbino, tutte le persone interessate	
Obiettivi	➤ Valorizzare e dare visibilità alle attività svolte dalle ricercatrici, docenti e lavoratrici del PTA dell'Ateneo di Urbino	
Descrizione	<ul style="list-style-type: none"> • Organizzazione di una serie di incontri serali rivolti alla cittadinanza per rendere visibili le ricerche e attività svolte dalle donne che lavorano nell'Ateneo di Urbino (docenti, dottorande, ricercatrici e lavoratrici del PTA), valorizzando le tematiche di attualità [Il nome e il logo del progetto, inaugurato nel 2007, si ispirano a Battista Sforza, colta figura femminile cruciale nella storia di Urbino nel Rinascimento] 	
Soggetti coinvolti / da coinvolgere	Delegata Rettorale alle Pari Opportunità, personale docente, PTA, studentesse e studenti, dottorande e dottorandi, cittadinanza di Urbino, CUG	
Tempi	Cicli a cadenza semestrale	

AMBITO C		INFORMAZIONE E FORMAZIONE
Azione 8	Seminari, giornate di studio, corsi di formazione	
Destinatari	Personale docente, PTA, popolazione studentesca e rappresentanti di studentesse e studenti elette/i negli Organi dell'Ateneo	
Obiettivi	➤ Diffondere la conoscenza delle tematiche legate alle pari opportunità e al benessere organizzativo	
Descrizione	<ul style="list-style-type: none"> • Organizzazione di seminari, giornate di studio, corsi di formazione su dimensione di genere, conciliazione lavoro-famiglia, congedi parentali, normativa nazionale ed europea sulle pari opportunità, uso non discriminatorio del linguaggio, implementazione del bilancio di genere, benessere organizzativo, molestie, <i>mobbing</i> e a ogni altro tema utile a contrastare le discriminazioni ed elevare la qualità della vita e del lavoro all'interno dell'Ateneo; • organizzazione di seminari, giornate di studio, corsi di formazione relativi a tematiche e strategie per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni legate a nazionalità, fede religiosa, orientamento ideologico ecc.; • iniziative mirate dedicate alle/ai rappresentanti delle studentesse e degli studenti elette/i negli Organi di Ateneo 	
Soggetti coinvolti / da coinvolgere	CUG, Delegata Rettorale alle Pari Opportunità, docenti e PTA dell'Ateneo, studiose/i ed esperte/i nazionali e internazionali, Consigliera/e di Fiducia, Comune di Urbino, Provincia di Pesaro-Urbino, Regione Marche, Consigliera di Parità Provinciale e Regionale	
Tempi	Una / due iniziative all'anno	

AMBITO D		BENESSERE ORGANIZZATIVO E LAVORATIVO
Azione 9	Cura di sé, prevenzione, difesa e empowerment per la tutela della salute e il benessere	
Destinatari	Personale docente, PTA e popolazione studentesca dell'Ateneo	
Obiettivi	➤ Stimolare la cura di sé, la tutela della salute, la genitorialità consapevole, la difesa da <i>mobbing</i> e molestie	
Descrizione	<ul style="list-style-type: none"> • Organizzazione di corsi anti-mobbing, anti-stress e per la cura di sé con tecniche varie; • organizzazione di workshop "esperienziali" che offrano al personale docente e PTA dell'Ateneo un'occasione di crescita e di rafforzamento delle proprie capacità di autonomia e di responsabilità (<i>empowerment</i>) per migliorare le condizioni di lavoro, i rapporti interpersonali con un <i>modus operandi</i> condiviso all'interno e all'esterno dell'Università; • prevenzione dell'abuso di sostanze che provocano dipendenza; • educazione alla legalità; • sostegno alle pratiche sportive finalizzate al mantenimento della forma psicofisica; • promozione, in collaborazione con i consultori di zona, della produzione o canalizzazione di materiale informativo rivolto alle studentesse e agli studenti sull'importanza dei metodi di prevenzione delle malattie sessualmente trasmissibili e/o dei metodi anticoncezionali; • informazione sulla legislazione vigente relativa al congedo per maternità rivolta alla popolazione studentesca e alle dipendenti strutturate e non, con particolare attenzione al rischio biologico e chimico per tutte coloro che operano nell'ambito della ricerca scientifica; • promozione della maternità e paternità consapevole (con particolare attenzione ai congedi di paternità) con l'obiettivo di dare sostegno alla genitorialità e di diffondere una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura delle/dei figlie/i all'interno della coppia 	
Soggetti coinvolti / da coinvolgere	Consigliera/e di Fiducia, specialisti dei diversi settori, consultori, CUS, Scuola di Scienze motorie, Sert, CUG	
Tempi	Una /due iniziative all'anno	

AMBITO D		BENESSERE ORGANIZZATIVO E LAVORATIVO
Azione 10	Sportello di ascolto	
Destinatari	Personale docente, PTA dell'Ateneo	
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Istituzione dello Sportello d'ascolto per PTA e personale docente dell'Ateneo previsto dall'art. 11 del Codice di condotta per la tutela e la prevenzione del mobbing, delle molestie morali e sessuali (emanato con D.R. n. 376/2015 del 2 settembre 2015 , in vigore dal 3 settembre 2015) ➤ Diffondere la conoscenza delle attività dello Sportello di ascolto 	
Descrizione	<ul style="list-style-type: none"> • Promozione dell'attuazione dell'art. 11 del Codice di condotta che prevede l'istituzione di uno Sportello d'ascolto rivolto al personale dell'Ateneo e alla popolazione studentesca al fine di contribuire, in un'ottica di crescita personale, al miglioramento del benessere e al contenimento di ogni forma di disagio psicologico legato alle attività di studio e di lavoro; • attività di informazione e promozione della conoscenza delle attività dello Sportello di ascolto dopo la sua apertura 	
Soggetti coinvolti/ da coinvolgere	Amministrazione, CUG, Consigliera/e di Fiducia, personale specializzato dello sportello	
Tempi	2016-2018	

AMBITO D		BENESSERE ORGANIZZATIVO E LAVORATIVO
Azione 11	Consigliera/e di Fiducia	
Destinatari	Personale docente e PTA dell'Ateneo, popolazione studentesca	
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Rendere noti il ruolo e le funzioni del/la Consigliera/e di Fiducia ➤ Collaborazione tra il CUG e la/il Consigliera/e di Fiducia 	
Descrizione	<ul style="list-style-type: none"> • Organizzazione di adeguate azione di informazione sul ruolo e le funzioni del/la Consigliera/e di Fiducia; • avvio di forme di collaborazione tra il CUG e la/il Consigliera/e di Fiducia 	
Soggetti coinvolti / da coinvolgere	CUG, Consigliera/e di Fiducia	
Tempi	2016-2018	

AMBITO D		BENESSERE ORGANIZZATIVO E LAVORATIVO
Azione 12	Semplificazione burocratica, accessibilità della documentazione e modulistica con linguaggio di genere	
Destinatari	Personale docente e PTA dell'Ateneo, studentesse e studenti, utenti del sito web di Uniurb	
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Semplificazione burocratica ➤ Miglioramento dell'accessibilità della documentazione ➤ Produzione di modulistica scritta con linguaggio di genere 	
Descrizione	<ul style="list-style-type: none"> • Promozione della semplificazione burocratica, anche tramite la predisposizione di modulistica web; • attività volte a migliorare l'accessibilità alla documentazione al fine di rendere più semplice e rapido il reperimento delle informazioni e della documentazione cercata da studentesse e studenti, docenti, PTA; • promozione della produzione di modulistica scritta con linguaggio di genere 	
Soggetti coinvolti / da coinvolgere	Organi di governo dell'Ateneo, Amministrazione, Direttore Generale, Webmaster di Ateneo, Delegati rettorali, CUG	
Tempi	2016-2018	

AMBITO E		CONCILIAZIONE LAVORO-FAMIGLIA
Azione 13	Patto per la conciliazione	
Destinatari	Personale docente e PTA dell'Ateneo	
Obiettivi	➤ Conciliazione tra orari di lavoro e impegni familiari	
Descrizione	<p>Elaborazione di un documento da far approvare dagli organi di Ateneo che introduca i principi vincolanti in base ai quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le riunioni e gli appuntamenti ai quali personale docente e/o PTA sono statutariamente tenuti a partecipare non siano fissati oltre le ore 16; - il personale con figlie/i in età scolare e/o familiari non autosufficienti goda di un diritto di precedenza nei casi in cui è necessario fissare date e orari di riunioni, lezioni, esami, sedute di tesi di laurea e quant'altro 	
Soggetti coinvolti / da coinvolgere	Amministrazione e Organi di governo dell'Ateneo, CUG, Delegata Rettorale alle Pari Opportunità, docenti e ricercatori i dell'Ateneo specializzati in diritto del lavoro	
Tempi	Entro 2016	

AMBITO E CONCILIAZIONE LAVORO-FAMIGLIA	
Azione 14	Flessibilità/Telelavoro
Destinatari	Personale docente e PTA dell'Ateneo
Obiettivi	➤ Implementazione strumenti per la flessibilità lavorativa
Descrizione	<ul style="list-style-type: none"> • L'Ateneo in stretta collaborazione con il CUG s'impegna a sostenere le richieste di una maggiore flessibilità delle condizioni di lavoro, in particolare in materia di orari, da parte delle/dei dipendenti con carichi di responsabilità familiari particolarmente gravosi (figlie/i piccole/i, familiari malate/i, non autosufficienti, portatrici/ori di handicap); • l'Ateneo s'impegna inoltre a vigilare e a prendere opportuni provvedimenti affinché non si determinino effetti di segregazione o comunque di penalizzazione delle carriere lavorative delle/dei dipendenti con le responsabilità di cui al punto precedente. A tal fine: <ul style="list-style-type: none"> - si valuterà la possibilità di integrare le modalità di orario con il ricorso, anche temporaneo, al part-time e a congedi, con garanzie per il rientro nel modulo full-time e di progressione di carriera; - si promuoverà la sperimentazione di adeguate formule di telelavoro e <i>smart work</i>
Soggetti coinvolti / da coinvolgere	Amministrazione e Organi di governo dell'Ateneo, CUG, Delegata Rettorale alle Pari Opportunità, docenti e ricercatrici e ricercatori dell'Ateneo esperte/i ti in diritto del lavoro
Tempi	2016-2018

AMBITO E CONCILIAZIONE LAVORO-FAMIGLIA	
Azione 15	Giovanissimi UniUrb "Valeria Solesin"
Destinatari	Personale docente e PTA dell'Ateneo
Obiettivi	➤ Erogazione e miglioramento del servizio educativo per le/i figlie/i dei dipendenti e delle dipendenti dell'Ateneo
Descrizione	<p>Il progetto Giovanissimi UniUrb da diversi anni provvede a favorire la conciliazione famiglia/lavoro all'interno dell'Ateneo offrendo alle/ai dipendenti un servizio per le/i proprie/i figlie/i nei periodi in cui non sono previste altre iniziative comunali o di cooperative private. Il servizio è rivolto alle/ai bambine/i nella fascia 4-12 anni e viene erogato, nel periodo agosto/settembre, da associazioni culturali private, con educatrici/ori professionali che propongono attività artistico-creative, sportive e ludiche, adatte ai diversi gruppi di bambine/i.</p> <p>A partire dall'edizione 2016 il progetto sarà intitolato a Valeria Solesin, la giovane studiosa italiana specialista di conciliazione famiglia-lavoro uccisa durante gli attentati di Parigi del 13 novembre 2015.</p> <p>Nell'ambito del servizio già avviato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - si opereranno miglioramenti a partire dalle indicazioni raccolte tramite i questionari di gradimento erogati ogni anno; - si individueranno annualmente le sedi più appropriate per lo svolgimento delle attività
Soggetti coinvolti / da coinvolgere	Delegata Rettorale alle Pari Opportunità, Amministrazione e Organi di governo dell'Ateneo, CUG
Tempi	2016-2018

AMBITO E CONCILIAZIONE LAVORO-FAMIGLIA	
Azione 16	Teenager in-formazione
Destinatari	Personale docente e PTA dell'Ateneo
Obiettivi	➤ Promozione di attività di formazione per le/i figli/e delle/dei dipendenti dell'Ateneo nella fascia di età 12-17 anni
Descrizione	Monitoraggio fra le/i lavoratrici/ori dell'Ateneo per verificare l'opportunità di attivare, anche in sinergia con il CUS ed eventuali altri partner, attività estive e/o di formazione (lingue straniere, musica, attività sportive) rivolte alle/ai figlie/i delle/dei dipendenti nella fascia di età 12-17, avvalendosi anche dello strumento dei tirocini
Soggetti coinvolti / da coinvolgere	Delegata Rettorale alle Pari Opportunità, Amministrazione e Organi di governo dell'Ateneo, CUG
Tempi	2016-2018

4. Quadro legislativo e normativa di riferimento

1. Quadro legislativo

Il principio di Pari Opportunità è stato introdotto nel Trattato di Roma del 1957 con la nozione di parità della retribuzione a parità di lavoro; nei due successivi Trattati di Maastricht del 1992 e di Amsterdam del 1997 sono stati inseriti lo strumento delle Azioni Positive e i concetti di *Mainstreaming* e di *Empowerment* di Genere. In tal modo dal 1996 è stata definita una procedura di base, applicata sistematicamente ai Fondi Strutturali, che ha attribuito alle Pari Opportunità una funzione sempre più strategica e vincolante.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (**Codice delle Pari Opportunità**), ha per oggetto "le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo" (art. 1).

Il Codice, al Capo II, stabilisce una serie di divieti di discriminazioni fondate sul sesso:

- Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro (art. 27)
- Divieto di discriminazione retributiva (art. 28)
- Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera (art. 29)
- Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30)
- Divieti di discriminazione nelle forme pensionistiche complementari collettive (art. 30 bis)
- Divieti di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici (art. 31)
- Divieti di discriminazioni nell'arruolamento nelle Forze armate e nei corpi speciali (art. 32)
- Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza (art. 33)
- Divieto di discriminazione nelle carriere militari (art. 34)
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio (art. 35).

Al Capo IV promuove le pari opportunità e impone a ciascun soggetto della Pubblica Amministrazione di adottare **Piani triennali di Azioni Positive** (art. 48, comma 1).

Il Codice delle Pari Opportunità definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità" e "dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro" (art. 42).

Le azioni positive hanno lo scopo di (art. 42, comma 2, lett. a-f):

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attra-

- verso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione
- c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici
 - d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo
 - e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità
 - f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, il Codice richiede che in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile sia accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione (art. 48).

Il **Piano di Azioni Positive**, sottoposto preventivamente al parere della Consigliera di Parità competente per territorio, deve essere obbligatoriamente deliberato dalle Pubbliche Amministrazioni così come prescritto dall'art. 48 del D. Lgs. 198/2006, al fine di non incorrere nella sanzione espressamente prevista per i soggetti inadempienti dall'art. 6, comma 6, del D. Lgs. 165/2001.

I Decreti Lgs. n. 198/06 e n. 165/01 e più recentemente la legge di conversione n. 135 del 7/08/2012 individuano nell'esercizio della parità uno strumento efficace dell'organizzazione del lavoro necessario a conseguire i fabbisogni di parità e il benessere lavorativo. È valorizzato il ruolo esemplare che la Pubblica Amministrazione è chiamata a svolgere nell'ordinamento, anche nel garantire pari opportunità lavorative a uomini e donne.

L'attenzione del legislatore è rivolta alla forte sperequazione esistente nel pubblico impiego ove, nonostante la presenza di molte donne, si configurano gravi forme di segregazione sia orizzontale sia verticale (accesso a determinate mansioni o incarichi, progressioni di carriera, ecc.), così come rilevato anche dalla Direttiva del 23.5.2007 emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica di concerto tra il Ministero per le innovazioni nella pubblica amministrazione e il Ministero per i diritti e le pari opportunità (cd. Direttiva Nicolais – Pollastrini) e finalizzata alla promozione e realizzazione della parità tra uomini e donne nella Pubblica Amministrazione. La Direttiva mira a far attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare *best practices* volte a valorizzare l'apporto di lavoratori e lavoratrici, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

Nella ricostruzione dei riferimenti normativi per la predisposizione del Piano triennale è opportuno tenere in considerazione anche altri provvedimenti che hanno contribuito ad arricchire i profili di uguaglianza sostanziale sul lavoro.

Nell'ottica dei recenti provvedimenti normativi di razionalizzazione della Pubblica Amministrazione si colloca anche l'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. "Collegato Lavoro") intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle Pubbliche Amministrazioni, apportando rilevanti modifiche agli artt. 1, 7, e 57 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Esso prevede l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni di carriera e alla sicurezza. La norma individua ulteriori fattispecie di discriminazione, oltre a quelle di genere, rappresentando la possibilità di scoprire nuovi ambiti, meno visibili, in cui la discriminazione stessa si può sviluppare (quale ad es. la sicurezza sul lavoro).

L'art. 7 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 21 del Collegato Lavoro, prevedendo che le Pubbliche Amministrazioni "garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo", delinea nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che dovranno essere volte non solo alla difesa dei lavoratori contro le discriminazioni, ma dovranno essere finalizzate anche ad accrescere il benessere lavorativo dei lavoratori stessi. È facile intuire che un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici sia in termini di produttività che in termini di appartenenza.

L'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183 prevede inoltre la costituzione, presso le Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 2 del D.Lgs. 165/2001, del "**Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**" (**CUG**), che sostituisce, unificandoli i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici sul Fenomeno del Mobbing. Le modalità di funzionamento del CUG sono disciplinate dalle linee guida contenute nella Direttiva del 4 marzo 2011 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità. Con l'istituzione del CUG il legislatore prevede di assicurare il rispetto dei principi di parità e di pari opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni, contribuendo da un lato a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, dall'altro a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza, sia morale che psicologica e di ogni forma di discriminazione. In tale previsione il CUG contribuisce dunque all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza psicologica sui lavoratori.

Anche l'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo, con lo Statuto emanato con Decreto Rettorale n. 138/2012 del 2 aprile 2012, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, Serie Generale, n. 89 del 16 aprile 2012, ha istituito all'art. 24 il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" nominandone successivamente i membri con Decreto Rettorale n. 680/2012 del 21 dicembre 2012 per il primo triennio, e con il Decreto Rettorale n. 529/2015 del 28 ottobre 2015 per il secondo triennio.

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Università di Urbino ha emanato il 17 aprile 2013 il proprio Regolamento di Funzionamento pubblicato nella sezione dedicata del portale di Ateneo al fine di procedere, attraverso il supporto di un adeguato impianto di norme, alla definizione dei compiti statutari, tra i quali è la proposta del Piano di Azioni Positive.

Il CUG di Urbino ha inoltre contribuito a predisporre il Codice di condotta per la tutela e la prevenzione del mobbing, delle molestie morali e sessuali, emanato con D.R. n. 376/2015 del 2 settembre 2015 (in vigore dal 3 settembre 2015).

2. Normativa di riferimento

2.1. Normativa nazionale

Fonti Costituzionali

- Costituzione della Repubblica Italiana
 - Principi Fondamentali, artt. 2 e 3
 - Parte Prima, artt. 37 e 51 (come modificato dalla legge costituzionale n. 1 del 30 maggio 2003)
 - Parte Seconda, art. 117 (come modificato dalla legge costituzionale n. 3 del 18 ottobre 2001)

Normativa in materia di pari opportunità e parità di genere

- D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, "Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183", Titolo II Disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, Capo II Disposizioni in materia di pari opportunità, artt. 27-41, di modifica del d. lgs. 198/2006, relativamente alle istituzioni di parità.
- Legge 12 luglio 2011, n. 120, "Modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio

1998, n. 58, concernenti la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati" (riserva al genere meno rappresentato almeno un terzo dei componenti dei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa e delle società pubbliche)

- Legge 23 novembre 2012, n. 215, "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni"
- D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna"
 - Libro I - Disposizioni per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna
 - Libro II - Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti etico-sociali
 - Libro III - Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici
 - Libro IV - Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti civili e politici
- D. Lgs. 9 luglio 2003, n. 215, "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica"
- D. Lgs. 9 luglio 2003, n. 216, "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"
- D. L. 26 aprile 1993, n. 122, "Misure urgenti in materia di discriminazione razziale, etnica e religiosa", convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 25 giugno 1993, n. 205
- Legge 10 aprile 1991, n. 125, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"
- Legge 13 ottobre 1975, n. 654, "Ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, aperta alla firma a New York il 7 marzo 1966"

Normativa su pubbliche amministrazioni

- Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
- D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"
- D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"
- Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro"
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le 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"

2.2. Normativa Comunitaria

Principi fondamentali

- Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (Nizza, 2000)
- Trattato di Amsterdam (1997), artt. 2, 3, 13, 118, 119, 136, 137, 141 e 251
- Trattato di Maastricht (1993), artt. 119

Parità di trattamento in materia di occupazione, impiego, formazione e accesso a beni e servizi

- Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego
- Direttiva 2004/113/CE del Consiglio del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura
- Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002, che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro
- Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro. Risoluzione del Parlamento europeo del 12 giugno 1997, sulla Comunicazione della Commissione n. 336 del 17 luglio 1996, relativa al "Codice di condotta concernente l'applicazione della parità retributiva tra donne e uomini per lavoro di pari valore"
- Comunicazione della Commissione n. 336 del 17 luglio 1996, relativa al "Codice di condotta concernente l'applicazione della parità retributiva tra donne e uomini per lavoro di pari valore"
- Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione del 27 novembre 1991, sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro
- Risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro
- Raccomandazione 87/567/CEE della Commissione del 24 novembre 1987, sulla formazione professionale delle donne
- Direttiva 76/207/CEE del Consiglio del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro
- Direttiva 75/117/CEE del Consiglio del 10 febbraio 1975, per il ravvicinamento delle legislazioni degli stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile

Azioni positive e processi decisionali

- Consiglio d'Europa, Raccomandazione n. 3 del Comitato dei Ministri agli Stati membri del 12 marzo 2003, sulla partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini ai processi decisionali politici e pubblici
- Raccomandazione 96/694/CE del Consiglio del 2 dicembre 1996, riguardante la partecipazione delle donne e degli uomini al processo decisionale
- Risoluzione del Consiglio e dei rappresentanti dei governi degli Stati membri riuniti in sede di Consiglio del 5 ottobre 1995, concernente l'immagine dell'uomo e della donna nella pubblicità e nei mezzi di comunicazione
- Risoluzione del Consiglio del 27 marzo 1995, riguardante la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale.
- Raccomandazione 84/635/CEE del Consiglio del 13 dicembre 1984, sulla promozione di azioni positive a favore delle donne

Tutela della maternità, congedi parentali e lavoro a tempo parziale

- Risoluzione del Consiglio e dei Ministri incaricati dell'occupazione e della politica sociale riuniti in sede di consiglio del 29 giugno 2000, concernente la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare
- Direttiva 97/81/CEE del Consiglio del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES. la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) 9 Direttiva 96/34/CE del Consiglio del 3 giugno 1996, concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dal UNICE, dal CEEP e dalla CES
- Direttiva 92/85/CEE del Consiglio del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento
- Direttiva 86/613/CEE del Consiglio dell'11 dicembre 1986, concernente l'applicazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo, e relativa altresì alla tutela della maternità

Parità di trattamento in materia di sicurezza sociale

- Direttiva 96/97/CE del Consiglio del 20 dicembre 1996, che modifica la direttiva 86/378/CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nei regimi professionali di sicurezza sociale
- Direttiva 86/378/CEE del Consiglio del 24 luglio 1986, relativa all'attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale
- Direttiva 79/7/CEE del Consiglio del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale

Molestie, violenze sessuali e altre forme di discriminazioni

- Direttiva 2000/43/CE del Consiglio del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica
- Direttiva 97/80/CE del Consiglio del 15 dicembre 1997, riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso
- Dichiarazione del Consiglio del 19 dicembre 1991, relativa all'applicazione della Raccomandazione della Commissione sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini nel mondo del lavoro, compreso il Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali

2.3. Piani di Azioni Positive di altre Università ed Enti consultati nella preparazione del presente Piano di Azioni positive e correlate normative

- PAP del Comune di Bologna, 2015-2017
- PAP dell'Università di Bologna, 2014-2017
- PAP dell'Università di Ferrara, 2014-2016
- PAP dell'Università di Genova, 2013-2016
- PAP dell'Università di Pisa, 2014-2016
- PAP dell'Università di Torino, 2013-2015
- PAP dell'Università di Trento, 2014-2016
- Università degli Studi di Trento, Delibera Senato accademico del 18 giugno 2014, Programmazione 2013-2015 del personale docente e ricercatore