



1506
UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI URBINO
CARLO BO

Piano Azioni Positive

2019-2021

Adottato con Decreto Rettorale n. 117 del 29 marzo 2019



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 2019-2021

Indice

Premessa	p. 2
Ambito A: Conoscere per agire	
Azione 1: Monitoraggio del PTA, del personale docente (strutturato e non strutturato) e della popolazione studentesca.....	p. 3
Azione 2: Attività di raccordo e analisi.....	p. 4
Azione 3: Bilancio di genere.....	p. 5
Ambito B: Visibilità e valorizzazione	
Azione 4: Arricchimento spazio web del CUG.....	p. 6
Azione 5: Linguaggio di genere.....	p. 6
Ambito C: Informazione e formazione	
Azione 6: Seminari, giornate di studio e corsi di formazione, premi.....	p. 7
Ambito D: Benessere lavorativo	
Azione 7: Cura di sé, prevenzione ed <i>empowerment</i> per la tutela della salute e il benessere.....	p. 8
Azione 8: Prevenzione e contrasto di <i>mobbing</i> e molestie.....	p. 9
Azione 9: Sportello di Ascolto.....	p. 9
Azione 10: Consigliera/e di Fiducia.....	p. 10
Azione 11: Semplificazione burocratica, accessibilità della documentazione e modulistica con linguaggio di genere.....	p. 10
Ambito E: Conciliazione lavoro/famiglia, conciliazione tempi di lavoro/tempi di vita extra-lavorativa	
Azione 12: Patto per la conciliazione.....	p. 11
Azione 13: Flessibilità/Teleslavoro.....	p. 12
Azione 14: Giovanissimi UniUrb "Valeria Solesin".....	p. 13
Azione 15: Teenager in-formazione.....	p. 14
Azione 16: Nonne e nonni di Uniurb.....	p. 14
Ambito F: Lotta alle discriminazioni	
Azione 17: Sensibilizzazione nei confronti delle discriminazioni legate a genere, colore della pelle, nazionalità, fede religiosa, orientamento ideologico, orientamento sessuale, disabilità.....	p. 15
Azione 18: Riequilibrio e obbligo di motivazione.....	p. 16
Azione 19: Muoviti contro il razzismo.....	p. 17
Azione 20: Studiare in carcere.....	p. 17

Premessa

La Costituzione italiana sancisce il principio di pari dignità sociale e uguaglianza di tutti i cittadini, senza distinzioni di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali, affermando che è compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando la libertà e l'uguaglianza, impediscono il pieno sviluppo della persona umana (art. 3). In base al dettato costituzionale, la Repubblica Italiana promuove inoltre con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini (art. 51).

Il principio di uguaglianza è naturalmente sancito anche dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, che afferma il divieto di discriminazione, il rispetto delle diversità, la parità tra uomini e donne da perseguire anche tramite vantaggi al sesso sottorappresentato (artt. 20-26).

Conformemente a tali principi, l'Università di Urbino Carlo Bo "garantisce e promuove, anche attraverso azioni positive, il principio delle pari opportunità e la valorizzazione delle differenze di genere. Contrasta, in ogni ambito di sua pertinenza, qualsiasi forma di discriminazione, diretta e indiretta, con particolare riguardo al sesso, alla razza, al colore della pelle, all'origine etnica o sociale, alla lingua, alla religione, alle convinzioni personali, alle opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, all'appartenenza a una minoranza nazionale e/o culturale, alle condizioni socio-economiche, alla disabilità e alle condizioni di salute, all'età, all'orientamento sessuale, allo stato civile. L'Università assicura un ambiente improntato al benessere organizzativo e si impegna a prevenire, rilevare, contrastare ed eliminare ogni comportamento lesivo della dignità della persona" (Statuto di Ateneo, art. 1, comma 7).

Il presente Piano di Azioni Positive (PAP) per il triennio 2019-2021 mira ad assicurare l'effettivo rispetto di tali principi nel contesto dell'Ateneo, tra il personale docente e tecnico-amministrativo (strutturato e non), la popolazione studentesca, le persone esterne in visita. In tal senso, prevede azioni volte a garantire la concreta realizzazione delle pari opportunità tra donne e uomini, promuovere il benessere organizzativo, prevenire e contrastare le discriminazioni.

Il Piano di Azioni Positive è redatto dal CUG nell'ambito delle sue funzioni e della sua missione (Statuto di Ateneo, art. 25) e nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) e dalle 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" (Legge 4 novembre 2010, n. 183, art. 21), anche al fine di non incorrere nella sanzione prevista per i soggetti inadempienti (D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 6, comma 6).

Ai fini sopra indicati, viene portata avanti gran parte della programmazione del precedente Piano Triennale (2016-2018). Contemporaneamente, il Piano viene aggiornato con nuove linee di azione, anche grazie al confronto con quanto programmato dai CUG di altri atenei, in una prospettiva di proficua circolazione di buone prassi, e alla luce delle Raccomandazioni della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane in tema di Comitati Unici di Garanzia del 15 novembre 2018.

Il Piano di Azioni Positive prevede venti linee di azione relative ai seguenti sei ambiti di intervento:

- A. Conoscere per agire
- B. Visibilità e valorizzazione
- C. Informazione e formazione
- D. Benessere lavorativo
- E. Conciliazione lavoro/famiglia, conciliazione tempi di lavoro/tempi di vita extra-lavorativa
- F. Lotta alle discriminazioni.

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 pari opportunità, al benessere organizzativo, alle discriminazioni al fine di acquisire una conoscenza generale della percezione delle possibili discriminazioni e disagi nell'ambiente universitario ➤ Elaborazione e trasmissione dei dati raccolti al CUG, al Nucleo di Valutazione, e più in generale all'Amministrazione dell'Ateneo al fine di programmare strumenti di contrasto alle discriminazioni e superamento dei disagi
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 di concorsi pubblici, liste elettorali, organi di governo dell'Ateneo, direzioni di dipartimenti, presidenze delle scuole • Monitoraggio del benessere organizzativo e lavorativo del PTA e del personale docente mediante: <ul style="list-style-type: none"> - somministrazione di appositi questionari garantendo l'anonimato del compilatore, come previsto dalla normativa vigente sulla privacy - realizzazione 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 - azioni di monitoraggio delle condizioni di studio nell'Ateneo, con particolare attenzione alla componente studentesca di origine straniera e con disabilità - rilevazioni di eventuali discriminazioni legate al genere, all'orientamento sessuale, alle origini etniche e alla disabilità; • 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, Sportello di Ascolto, docenti e ricercatori/trici dell'Ateneo esperte/i in metodologie della ricerca sociale e psicologica; Orientamento, Job placement, e-learning

AMBITO A CONOSCERE PER AGIRE	
Azione 2	Attività di raccordo e analisi
Destinatari	Organi e Amministrazione dell'Ateneo, persone interessate
Obiettivi	➤ 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 soggetti incaricati di elaborare il bilancio sociale e 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, di riequilibrare eventuali squilibri di genere e di contrastare le discriminazioni
Soggetti coinvolti /da coinvolgere	Amministrazione, CUG, Nucleo di Valutazione, Delegati Rettorali, soggetto incaricato di elaborare il bilancio di genere

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"> ➤ Predisporre i dati dell'amministrazione in un'ottica di genere ➤ Rendere visibile la composizione di genere dell'Ateneo ➤ Rendere visibile la ricaduta delle politiche di Ateneo sulla composizione di genere del personale PTA e docente ai diversi livelli, e sulla popolazione studentesca nei diversi percorsi di studio e ai diversi livelli
Descrizione	Promozione di incontri e scambi con i soggetti coinvolti al fine di: <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	Soggetti incaricati della predisposizione del bilancio di genere, Amministrazione, Delegata Rettorale alle Pari Opportunità, CUG

AMBITO B VISIBILITÀ E VALORIZZAZIONE	
Azione 4	Arricchimento spazio web del CUG
Destinatari	CUG, Amministrazione di Ateneo, personale docente, PTA, popolazione studentesca, utenti web esterni all'Ateneo
Obiettivi	➤ Arricchimento e dello spazio web del CUG
Descrizione	Riorganizzazione e maggior fruibilità dello spazio web dedicato al CUG su Uniurb.it al fine di: <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

AMBITO B VISIBILITÀ E VALORIZZAZIONE	
Azione 5	Linguaggio di genere
Destinatari	Amministrazione, personale docente, PTA, Direttori di Dipartimento
Obiettivi	➤ 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

AMBITO C INFORMAZIONE E FORMAZIONE	
Azione 6	Seminari, giornate di studio, corsi di formazione, premi
Destinatari	Personale docente, PTA, popolazione studentesca e rappresentanti di studentesse e studenti elette/i negli Organi dell'Ateneo, cittadinanza
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diffondere la conoscenza delle tematiche legate alle pari opportunità, al benessere organizzativo e al contrasto delle discriminazioni ➤ Fornire alla popolazione studentesca e al personale universitario le conoscenze storiche e teoriche utili ad orientarsi criticamente nel dibattito politico sul genere, sulle migrazioni e sulla presenza dei migranti nel territorio italiano
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 e le azioni positive, 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, del lavoro e dello studio all'interno dell'Ateneo, in particolare: <ul style="list-style-type: none"> - tematiche e strategie per la prevenzione e il contrasto dell'omofobia e delle discriminazioni legate all'orientamento sessuale con attenzione alle cause e ai contesti anche storici in cui si sviluppano - tematiche e strategie per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni legate a nazionalità, fede religiosa, orientamento ideologico ecc.; con specifica attenzione alle cause economiche, sociali, politiche e culturali dei fenomeni migratori in atto - educazione alla legalità • Iniziative mirate, relative ai temi di cui al primo punto della presente azione, dedicate alle/ai rappresentati delle studentesse e degli studenti elette/i negli Organi di Ateneo • Predisposizione di forme di finanziamento per la partecipazione di studenti/tesse, in particolare i/le rappresentati eletti negli organi di Ateneo, a eventi attività - svolte in sedi diverse dall'Università di Urbino - relative ai temi di cui al primo punto della presente azione • Riconoscimento di crediti formativi per le studentesse e gli studenti che partecipano alle iniziative • Predisposizione di premi per tesi di laurea relative ai temi di cui al primo punto della presente azione • Collaborazione a iniziative, relative agli ambiti della presente azione organizzate da altri soggetti • Patrocinio da parte del CUG di iniziative, relative ai temi di cui al primo punto della presente azione, organizzate da altri soggetti
Soggetti coinvolti / da coinvolgere	CUG, Delegata Rettorale alle Pari Opportunità, docenti e PTA dell'Ateneo, studiosi/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

AMBITO D BENESSERE ORGANIZZATIVO E LAVORATIVO	
Azione 7	Cura di sé, prevenzione, empowerment per la tutela della salute e il benessere
Destinatari	Personale docente, PTA e popolazione studentesca dell'Ateneo
Obiettivi	➤ Stimolare e favorire la cura di sé, la tutela della salute, la genitorialità consapevole e l' <i>empowerment</i>
Descrizione	<ul style="list-style-type: none"> • Organizzazione per la cura di sé e anti-stress con tecniche varie (creatività ed espressione del sé: laboratori esperienziali di arteterapia, danzaterapia e musicoterapia; ascolto empatico verso se stessi e verso gli altri, etc.) • 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; <i>self branding</i>; gestione del conflitto • Organizzazione di seminari sull'alimentazione, volti a prevenire e contrastare i disturbi alimentari, con particolare attenzione ai diversi stili di alimentazione e alla libertà decisionale relativa alla propria alimentazione con consapevolezza e garanzia di qualità e sicurezza dei prodotti in commercio • Organizzazione di attività di informazione e formazione volte alla prevenzione delle dipendenze da sostanze (alcool, droghe, fumo) • Sostegno alle pratiche finalizzate al mantenimento della forma psicofisica (sport, yoga, etc.), anche tramite la predisposizione di spazi, attrezzature, corsi, e personale dedicato (da reclutare tramite apposito contratto), agevolazioni per il personale dell'Ateneo e la popolazione studentesca • Promozione della correttezza posturale, in particolare del personale addetto ad attività sedentarie (arredi ergonomici, educazione posturale, ecc.) • Monitoraggio della sicurezza dei laboratori • Monitoraggio della adeguatezza delle aule e degli spazi di lavoro • Promozione di programmi di valutazione attiva (<i>screening</i>) del rischio di malattie (con particolare attenzione alle malattie cardiovascolari) • Promozione di screening oncologici gratuiti ai dipendenti per il tumore alla prostata ed all'utero • 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 anticoncezionali e sui metodi di prevenzione delle malattie sessualmente trasmissibili, con particolare riguardo alle infezioni da Hiv e all'Aids, nonché di seminari e momenti informativi su tali temi, con attenzione anche al tema dei tentativi intenzionali, da parte di alcuni soggetti, di infettare i partner • 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

	<p>genitorialità e di diffondere una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura delle/dei figlie/i all'interno della coppia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Riconoscimento crediti per le studentesse e gli studenti che partecipano alle iniziative di formazione e informazione di cui alla presente azione
Soggetti coinvolti / da coinvolgere	Consigliera/e di Fiducia, Sportello di Ascolto, Ufficio Prevenzione e Protezione di Ateneo Specialisti dei diversi settori, Consulitori, CUS, Scuola di Scienze motorie, Sert, CUG

AMBITO D BENESSERE ORGANIZZATIVO E LAVORATIVO	
Azione 8	Prevenzione e contrasto di <i>mobbing</i> e molestie
Destinatari	Personale docente, PTA e popolazione studentesca dell'Ateneo
Obiettivi	➤ Prevenire e contrastare il <i>mobbing</i> e le molestie
Descrizione	<ul style="list-style-type: none"> • Organizzazione di corsi e momenti di formazione anti-<i>mobbing</i> • Organizzazione di corsi di educazione alla legalità • Organizzazione di corsi e momenti di formazione alle relazioni interpersonali • Riconoscimento crediti per le studentesse e gli studenti che partecipano alle iniziative di formazione e informazione di cui alla presente azione
Soggetti coinvolti / da coinvolgere	Consigliera/e di Fiducia, Esperti legali, Sportello di Ascolto, Specialisti dei diversi settori, CUG

AMBITO D BENESSERE ORGANIZZATIVO E LAVORATIVO	
Azione 9	Sportello di ascolto
Destinatari	Personale docente, PTA dell'Ateneo, popolazione studentesca
Obiettivi	➤ Diffondere la conoscenza delle attività dello Sportello di ascolto
Descrizione	<ul style="list-style-type: none"> • Attività di informazione e formazione sulle attività dello Sportello di ascolto, con particolare attenzione all'informazione rivolta alle matricole • Attività di collaborazione tra la psicologa dello sportello e il CUG
Soggetti coinvolti / da coinvolgere	Amministrazione, CUG, Consigliera/e di Fiducia, personale specializzato dello sportello

AMBITO D BENESSERE ORGANIZZATIVO E LAVORATIVO	
Azione 10	Consigliera/e di Fiducia
Destinatari	Personale docente e PTA dell'Ateneo, popolazione studentesca
Obiettivi	➤ Diffondere la conoscenza del ruolo e delle funzioni del Consigliere di Fiducia
Descrizione	<ul style="list-style-type: none"> • Attività di informazione e formazione sulle attività il ruolo e le funzioni del Consigliera/e di Fiducia, con particolare attenzione all'informazione rivolta alle matricole • Collaborazione tra il CUG e il il Consigliera/e di Fiducia/il Consigliera/e di Fiducia
Soggetti coinvolti / da coinvolgere	CUG, Consigliera/e di Fiducia

AMBITO D BENESSERE ORGANIZZATIVO E LAVORATIVO	
Azione 11	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 parzialmente precompilata con i dati di ciascun/a dipendente nelle pagine web di ateneo accessibili con credenziali individuali, al fine di velocizzarne la compilazione • 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

AMBITO E CONCILIAZIONE LAVORO/FAMIGLIA, CONCILIAZIONE TEMPI DI LAVORO/TEMPI DI VITA EXTRA-LAVORATIVA	
Azione 12	Patto per la conciliazione
Destinatari	Personale docente e PTA dell'Ateneo
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Conciliazione tra orari di lavoro e impegni familiari ➤ Conciliazione tra tempi di lavoro e vita extra-lavorativa
Descrizione	<ul style="list-style-type: none"> • Promozione di una Consulta delle famiglie con <i>focus groups</i> per raccogliere esigenze/necessità ed elaborare proposte di intervento • Verifica della possibilità di introdurre una sorta di "maggiordomo di ateneo" (sul modello del maggiordomo aziendale) che possa svolgere piccoli servizi per il personale PTA e docente, e sua eventuale introduzione
Soggetti coinvolti / da coinvolgere	Amministrazione e Organi di governo dell'Ateneo, CUG, Delegata Rettorale alle Pari Opportunità, docenti e ricercatori/trici dell'Ateneo specializzati/e in diritto del lavoro

AMBITO E CONCILIAZIONE LAVORO/FAMIGLIA, CONCILIAZIONE TEMPI DI LAVORO/TEMPI DI VITA EXTRA-LAVORATIVA	
Azione 13	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 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. • L'Ateneo si impegna a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. A tal fine: <ul style="list-style-type: none"> - si impegna a facilitare il ricorso, anche temporaneo, al part-time e a congedi, con garanzie per il rientro nel modulo full-time e rispetto alla progressione di carriera; - si impegna a promuovere, in attuazione della Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n.3/2017 e delle relative Linee Guida, la sperimentazione di adeguate formule di telelavoro e <i>smart work</i> e l'individuazione di modalità innovative più adeguate rispetto alla organizzazione dell'Amministrazione, alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e al miglioramento della qualità dei servizi erogati, fermo restando il rispetto delle norme e dei principi in tema di sicurezza sul luogo di lavoro, tutela della riservatezza dei dati e verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa
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 in diritto del lavoro

AMBITO E CONCILIAZIONE LAVORO/FAMIGLIA, CONCILIAZIONE TEMPI DI LAVORO/TEMPI DI VITA EXTRA-LAVORATIVA	
Azione 14	Giovanissimi UniUrb "Valeria Solesin"
Destinatari	Personale docente e PTA dell'Ateneo
Obiettivi	➤ Erogazione e miglioramento del servizio educativo e ricreativo estivo per le/i figlie/i e nipoti dei dipendenti e delle dipendenti dell'Ateneo
Descrizione	<ul style="list-style-type: none"> • Il progetto Giovanissimi UniUrb (dal 2016 intitolato a "Valeria Solesin") 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 e nipoti 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. • Nell'ambito del servizio già avviato: <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

AMBITO E CONCILIAZIONE LAVORO/FAMIGLIA, CONCILIAZIONE TEMPI DI LAVORO/TEMPI DI VITA EXTRALAVORATIVA	
Azione 15	Teenager in-formazione
Destinatari	Personale docente e PTA dell'Ateneo
Obiettivi	➤ Promozione di attività di formazione per le/i figlie/e delle/dei dipendenti dell'Ateneo nella fascia di età 12-19 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 rivolte alle/ai figlie/i delle/dei dipendenti nella fascia di età 12-19, avvalendosi anche dello strumento dei tirocini, nei seguenti ambiti: sport, corsi di lingue straniere, corsi di musica, attività di formazione su discriminazione nelle dinamiche di gruppo, bullismo, educazione alle relazioni di genere, dipendenze; laboratori di progettazione attraverso i metodi del <i>design thinking</i>
Soggetti coinvolti / da coinvolgere	Delegata Rettorale alle Pari Opportunità, Amministrazione e Organi di governo dell'Ateneo, CUG, Sportello di Ascolto, Consigliere di Fiducia

AMBITO E CONCILIAZIONE LAVORO/FAMIGLIA, CONCILIAZIONE TEMPI DI LAVORO/TEMPI DI VITA EXTRA-LAVORATIVA	
Azione 16	Nonne e nonni di Uniurb
Destinatari	Personale docente e PTA dell'Ateneo
Obiettivi	➤ Promozione di azioni per il sostenimento delle/dei dipendenti dell'Ateneo nella cura di familiari anziane/i
Descrizione	Elaborazione di strumenti volti a favorire la conciliazione tra lavoro e vita familiare delle/dei dipendenti, sempre più numerose/i, che si occupano attivamente della cura di familiari anziani non autosufficienti, - anche in collaborazione con le associazioni del territorio; - anche con il coinvolgimento delle studentesse e degli studenti in attività con gli anziani - anche valutando la possibilità della attivazione di un "maggior-domo di Ateneo" sul modello del "maggior-domo aziendale"
Soggetti coinvolti / da coinvolgere	CUG, Delegata Rettorale alle Pari Opportunità e altri delegati/e rettorali, Amministrazione e Organi di governo dell'Ateneo, docenti e ricercatori i dell'Ateneo specializzati in diritto del lavoro, associazione del territorio

AMBITO F LOTTA ALLE DISCRIMINAZIONI	
Azione 17	Sensibilizzazione nei confronti delle discriminazioni legate a genere, colore della pelle, nazionalità, fede religiosa, orientamento ideologico, orientamento sessuale, disabilità
Destinatari	Personale docente e PTA dell' Ateneo, popolazione studentesca, cittadinanza di Urbino
Obiettivi	➤ Sensibilizzare la popolazione studentesca e il personale universitario a proposito delle discriminazioni legate a genere, colore della pelle, nazionalità, fede religiosa, orientamento ideologico, orientamento sessuale, disabilità, che possono verificarsi sia in ambito istituzionale, sia nei rapporti interpersonali
Descrizione	<ul style="list-style-type: none"> • Incontri con esperti (sociologi, antropologi, psicologi, giuristi) sulle forme di discriminazione in atto nella società italiana • Dibattiti con il coinvolgimento attivo della popolazione studentesca sul rapporto tra giovani generazioni e discriminazioni • Laboratori di contrasto e lotta alle discriminazioni
Soggetti coinvolti / da coinvolgere	CUG, docenti e ricercatori dell' Ateneo di Urbino e di altri Atenei italiani, professionisti esperti di lotta alle discriminazioni

AMBITO F LOTTA ALLE DISCRIMINAZIONI	
Azione 18	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 all'università e 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

AMBITO F LOTTA ALLE DISCRIMINAZIONI	
Azione 19	Muoviti contro il razzismo
Destinatari	Popolazione studentesca, cittadinanza di Urbino
Obiettivi	➤ Promuovere tra le studentesse e gli studenti i valori del dialogo e dello scambio interculturale e la valorizzazione delle differenze attraverso lo sport
Descrizione	Organizzazione di un torneo o di una serie di tornei di sport di squadra, coinvolgendo la popolazione studentesca e le associazioni di immigrati della provincia di Pesaro Urbino
Soggetti coinvolti / da coinvolgere	CUG, Scuola di Scienze Motorie, Amministrazione della città di Urbino, associazioni immigrati del comune e della provincia

AMBITO F LOTTA ALLE DISCRIMINAZIONI	
Azione 20	Studiare in carcere
Destinatari	Popolazione studentesca carcerata
Obiettivi	➤ Promuovere l'accesso allo studio della popolazione carceraria, anche ai fini di un migliore percorso di risocializzazione
Descrizione	Organizzazione di attività di laboratorio, seminari e/o gruppi di studio che diano la possibilità agli studenti-detenuiti di entrare in contatto con il mondo esterno e alle studentesse e agli studenti dell'Ateneo di confrontarsi con la realtà del carcere e dei percorsi di risocializzazione
Soggetti coinvolti / da coinvolgere	Polo Didattico Carcere Fossombrone, Delegato rettorale alla Terza Missione, Dipartimenti, Scuole, studenti e docenti di Uniurb