

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BERGAMO
PIANO AZIONI POSITIVE
2026-2028

Premessa

Il presente Piano 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, nel contesto lavorativo.

La predisposizione del PAP risulta tra i compiti del CUG, secondo la direttiva che regola il funzionamento di tale organismo.

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 quattro ambiti strategici:

- Conoscenza, formazione e comunicazione
- Promozione e tutela della garanzia delle pari opportunità e del contrasto alle forme di discriminazione e violenza di genere
- Networking interno ed esterno
- Conciliazione vita-lavoro

PIANO AZIONI POSITIVE

Ambito della conoscenza, della formazione e della comunicazione

Azione 1	Revisione codice etico e proposta per adozione del codice di condotta
Obiettivi	– Dare maggiore organicità al Codice Etico dell'Ateneo anche mediante l'adozione di un Codice di Condotta
Descrizione dell'intervento	■ Revisione del Codice Etico dell'Ateneo per dare maggiore organicità al suo contenuto, declinando in modo più esaustivo le condotte di violenza e discriminazione ■ Redazione di un Codice di Condotta per la tutela della dignità degli e delle appartenenti alla comunità universitaria e la prevenzione di discriminazioni e molestie all'interno dell'Ateneo
Soggetti coinvolti/da coinvolgere	Rettore, Delegata alle Politiche di Genere, CUG, Consigliera di Fiducia, Amministrazione, Gruppo di Lavoro sulle Molestie
Destinatari	Comunità universitaria
Tempi	2026

Azione 2	Seminari e giornate di studio a cura del CUG
Obiettivi	– Sensibilizzare le componenti dell'Ateneo su tematiche di competenza del CUG – Rafforzare la collaborazione in ambito formativo con altre figure istituzionali, quali la Delegata alle Politiche di genere e la Consigliera di Fiducia
Descrizione dell'intervento	■ Organizzazione, da parte del CUG, di più incontri formativi all'anno inerenti le tematiche di competenza del Comitato. ■ Organizzazione di incontri formativi dedicati all'utilizzo del linguaggio includente
Soggetti coinvolti/da coinvolgere	Pro-Rettrice Vicaria, Delegata alle Politiche di Genere, CUG, Amministrazione, Consigliera di Fiducia
Destinatari	Personale docente e amministrativo, dottorandi e dottorande, titolari di contratti di docenza e ricerca, componente studentesca
Tempi	2026; 2027; 2028

Azione 3	Formazione permanente a cura della Consigliera di Fiducia
-----------------	--

Obiettivi	Formazione delle componenti di Ateneo in merito a: – Contesto normativo di riferimento e gestione dei casi di molestia, vessazione, mobbing e discriminazione – Corretto utilizzo degli strumenti di comunicazione 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	■ Realizzazione di incontri formativi a cura della Consigliera di Fiducia dedicati alla normativa di Ateneo ■ Partecipazione a incontri, anche in collaborazione con il CUG e con altre componenti di Ateneo, su 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
Soggetti coinvolti/da coinvolgere	Delegata alle Politiche di genere, Amministrazione, CUG, Consigliera di Fiducia, RLS
Destinatari	Personale docente e amministrativo, dottorandi e dottorande, titolari di contratti di ricerca, componente studentesca
Tempi	2026; 2027; 2028

Azione 4	Formazione permanente a cura dell'Ateneo
Obiettivi	Realizzazione di progetti per sensibilizzare e formare il personale sulle seguenti tematiche: – 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	■ Progettazione di percorsi di formazione da inserire nel Piano di Formazione dell'Ateneo, differenziandoli per categorie di utenti
Soggetti coinvolti/da coinvolgere	Pro rettore al Welfare e Sviluppo Sostenibile, Delegata alle Politiche di Genere, Delegata alle Politiche su Disabilità e Diversità; Amministrazione, CUG, Consigliera di Fiducia, Uffici per i servizi a studenti e studentesse con disabilità e/o DSA, RLS, RSU.
Destinatari	Personale amministrativo
Tempi	2026; 2027; 2028

Azione 5	Revisione pagina WEB di Ateneo e implementazione comunicazione
Obiettivi	– Dare maggiore visibilità sia interna che esterna alle attività svolte dal CUG, dalla Consigliera di Fiducia e in generale alle politiche di genere implementate dall'Ateneo
Descrizione dell'intervento	■ Creazione di una pagina del sito WEB dell'Ateneo dedicata alle attività del CUG, della Consigliera di Fiducia e a quelle svolte nell'ambito della Delega alle Politiche di Genere ■ Implementazione di modalità di comunicazione mediante social network, su temi di interesse del CUG
Soggetti coinvolti/da coinvolgere	Rettore, Amministrazione (ufficio comunicazione), CUG, Delegata alle Politiche di Genere, Consigliera di Fiducia
Destinatari	Comunità universitaria e stakeholder
Tempi	Triennio

Ambito della promozione e tutela della garanzia delle pari opportunità e del contrasto alle forme di discriminazione e violenza di genere

Azione 6	Bilancio di Genere e Piano di uguaglianza di genere (GEP)
Obiettivi	■ Monitorare la distribuzione di genere nelle diverse componenti universitarie ■ Valutare l'impatto di genere delle strategie e delle politiche messe in atto dall'Ateneo
Descrizione dell'intervento	– Costituzione di gruppi di lavoro per l'implementazione del bilancio di genere e per l'aggiornamento del GEP
Soggetti coinvolti/da coinvolgere	Rettore, Pro-Rettrice al Welfare e allo Sviluppo Sostenibile, Delegata alle Politiche di Genere, Amministrazione, Nucleo di valutazione, CUG, Gruppo di lavoro sul bilancio di genere e sul GEP
Destinatari	Comunità universitaria e stakeholder
Tempi	Triennio

Azione 7	Monitorare il benessere organizzativo
Obiettivi	- Monitorare il benessere organizzativo - Portare a conoscenza delle componenti di Ateneo lo stato di benessere organizzativo e lavorativo
Descrizione dell'intervento	▪ Monitoraggio del benessere organizzativo e lavorativo mediante somministrazione di apposito questionario a tutto il personale dell'Ateneo, con successiva presentazione dei dati raccolti
Soggetti coinvolti/da coinvolgere	Rettore, Pro-Rettrice al Welfare e allo Sviluppo Sostenibile, Amministrazione, Nucleo di Valutazione, Delegata del Rettore alle Politiche di Genere, CUG, Consigliera di Fiducia, RLS, RSU.
Destinatari	Personale docente e amministrativo, dottorandi e dottorande, titolari di contratti di ricerca
Tempi	2026-2027

Azione 8	Rilevazione della percezione del fenomeno delle molestie
Obiettivi	■ Portare a conoscenza delle componenti di Ateneo la percezione del fenomeno delle molestie in ambito universitario
Descrizione dell'intervento	- Rilevazione e analisi della percezione del fenomeno delle molestie mediante somministrazione di apposito questionario a tutto il personale dell'Ateneo, con successiva presentazione dei dati raccolti
Soggetti coinvolti/da coinvolgere	Rettore, Pro-rettrice al Welfare e allo Sviluppo Sostenibile, Delegata alle Politiche di Genere, CUG, Consigliera di Fiducia, Amministrazione, Nucleo di Valutazione, RLS, RSU.
Destinatari	Personale docente e amministrativo, dottorandi e dottorande, titolari di contratti di ricerca, componente studentesca
Tempi	2028

Azione 9	Creazione di uno spazio di ascolto anti-violenza
Obiettivi	– Fornire un supporto alle persone appartenenti alla comunità universitaria nel caso di episodi di molestie e/o di violenza di genere
Descrizione dell'intervento	■ Creare uno spazio di ascolto anti-violenza
Soggetti coinvolti/da coinvolgere	Rettore, Pro-Rettrice al Welfare e Sviluppo Sostenibile, Delegata alle Politiche di Genere, CUG, Consigliera di Fiducia, Amministrazione

Destinatari	Comunità universitaria
Tempi	Triennio

Ambito del networking interno ed esterno

Azione 10	Rafforzamento delle attività di networking interno ed esterno
Obiettivi	– Promozione di collaborazioni con altri attori istituzionali interni all’Ateneo, rispetto alle tematiche di competenza del CUG. – Rafforzare la partecipazione a network esterni (es., Reti interistituzionali antiviolenza territoriali; Università in Rete contro la Violenza di genere -UniRe; Conferenza Nazionale degli Organismi di parità delle Università Italiane- COUNIPAR)
Descrizione dell’intervento	■ Creare sinergie con attori interni ed esterni sui temi di competenza del CUG e della tutela della salute e del benessere sociale (CUS; sportello di counseling psicologico; tavolo delle e dei delegati di dipartimento sulle tematiche di genere; Università in Rete contro la Violenza di genere -UniRe; Reti interistituzionali antiviolenza territoriali, ecc.)
Soggetti coinvolti/da coinvolgere	Rettore, Delegata alle Politiche di genere, Delegato alle Attività Sportive e Relazioni con il CUS, CUG, Amministrazione, Consigliera di Fiducia.
Destinatari	Comunità universitaria e stakeholder
Tempi	Triennio

Ambito della conciliazione vita-lavoro

Azione 11	Sgravio parziale della didattica per le docenti e le ricercatrici di rientro dal congedo di maternità obbligatoria.
Obiettivi	- Supportare le ricercatrici e le docenti al rientro dal congedo di maternità obbligatoria
Descrizione dell’intervento	▪ Verificare che venga apportata la modifica al Regolamento per l’attribuzione dei compiti didattici e dei doveri dei professori e ricercatori universitari, al fine di proporzionare il carico didattico in base al numero effettivo di giorni di presenza nell’anno accademico in cui cade il periodo di congedo di maternità obbligatoria ▪ Monitorare l’applicazione dello sgravio parziale della didattica in caso di rientro dal congedo per la maternità obbligatoria
Soggetti coinvolti/da coinvolgere	Pro-rettore al Welfare e allo Sviluppo Sostenibile, Delegata alle Politiche di Genere, CUG, Amministrazione
Destinatari	Personale docente
Tempi	Triennio

Azione 12	Tutela della salute e del benessere sociale
Obiettivi	– Individuazione di spazi per soggetti con particolari necessità alimentari – Individuazione di nuove aree per studio e consumo pasti – Istituzione di spazi dedicati all’allattamento

Descrizione dell'intervento	■ Prevedere, per chi farà richiesta per motivi di salute, la possibilità di accedere alla mensa con pasti portati da casa ■ Prevedere nuovi spazi 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	Rettore, Pro-Rettore al Welfare e allo Sviluppo Sostenibile, CUG, Amministrazione
Destinatari	Comunità universitaria
Tempi	Triennio

Il presente PAP è stato approvato nella seduta del CUG del 19/01/2026