

POLITECNICO DI BARI

PIANO DI AZIONI  
POSITIVE  
2019/2021

**PIANO DI AZIONI POSITIVE (PAP)  
TRIENNIO 2019/2021**

**PREMESSA**

Il Piano Di Azioni Positive (PAP) predisposto dal Politecnico di Bari e dal Comitato Unico di Garanzia per il triennio 2019/2021 è un documento volto ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e lavorativo di riferimento, promuove la cultura delle pari opportunità ed il benessere organizzativo nell'Ateneo.

Le "Azioni Positive" consistono in misure temporanee speciali che, derogando al generale principio di uguaglianza formale (art.3, c.1, Costituzione) e, in attuazione del principio sostanziale (art.3, c.2, Costituzione) sono finalizzate a rimuovere gli ostacoli per realizzare un'effettiva uguaglianza di opportunità fra i componenti della comunità universitaria: studentesse e studenti, personale docente e personale tecnico amministrativo e bibliotecario.

La proposta di piano triennale è redatta in ottemperanza alle seguenti disposizioni di legge:

- Art. 2 L. 125/91 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- Direttiva del Consiglio dei ministri 7.3.1997 ("Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire la libertà di scelta e qualità sociale a donne e uomini");
- D.lgs. 151/2001 e s.m.i. "Testo unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità";
- D.lgs 165/2001 e s.m.i. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche";
- D.lgs 215/2003 e s.m.i. "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone";
- D.lgs 216/2003 e s.m.i. "Attuazione della direttiva 2000/78/CE in tema di divieto di discriminazione al momento dell'assunzione e durante la vigenza del contratto (settore pubblico e privato)";
- D.lgs 198/2006 e s.m.i. ("Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6 L 246/2005" secondo cui "le amministrazioni...., predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.");
- L. n.183/2010 e s.m.i ("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");
- D.Lgs. n. 90/2016, che ha introdotto l'art. 38-septies, "Bilancio di Genere", nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009;
- Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo, recante "Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale", che mira a contribuire al conseguimento dei livelli più elevati di parità di genere.
- Direttiva MIUR 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche "

Nonché nel rispetto:

- del dettato costituzionale (artt. 3; 37; 51 Cost.) e dei principi di non discriminazione e di pari opportunità fra uomini e donne, sanciti dalla Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea;
- dell'Art.1 comma 8 dello Statuto del Politecnico di Bari - D.R. n. 175/2019". Il *Politecnico riconosce la dignità di ogni persona nel lavoro e nello studio e garantisce parità di trattamento, promuovendo ogni iniziativa volta ad abbattere discriminazioni nella formazione, nella progressione di carriera, nell'orientamento e nell'accesso al lavoro"*;
- dei "Valori di riferimento" del Piano strategico del Politecnico di Bari e in particolare l'OBIETTIVO STRATEGICO M0-O3 "*Accrescere la soddisfazione e il senso di appartenenza all'Ateneo del personale e degli studenti attraverso la realizzazione di ambienti di lavoro che migliorino la qualità della vita e garantiscano il conseguimento delle pari opportunità, la creazione di opportunità di carriera e crescita professionale, il consolidamento della posizione di rilievo nazionale e internazionale dell'Ateneo"* e l'OBIETTIVO STRATEGICO M0-O6 "*Valorizzare la diversità e il sostegno alle pari opportunità in tutte le componenti della comunità universitaria arricchendone la cultura e la visione"*;
- dei "Valori di riferimento" delle Linee Strategiche del Politecnico di Bari concernenti "Benessere, Qualità e Sviluppo";

Il piano ha durata triennale e individua "azioni positive" intese come misure volte alla rimozione degli ostacoli e delle discriminazioni, sia dirette che indirette, che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, volte a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro favorendo meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

Talune di tali misure, di fatto, sono state già avviate nel corso del triennio cui il documento fa riferimento, talaltre hanno natura programmatica e sono in corso di avvio nel breve termine.

## **DESCRIZIONE DEL CONTESTO**

---

Alla luce delle precedenti premesse in una visione di continuità programmatica e strategica rispetto anche alle azioni predisposte per il triennio 2016/2018, il Politecnico di Bari con D.R. n°175/2019, all'art.19 conferma che il Cug si adoperi per attivare le seguenti azioni:

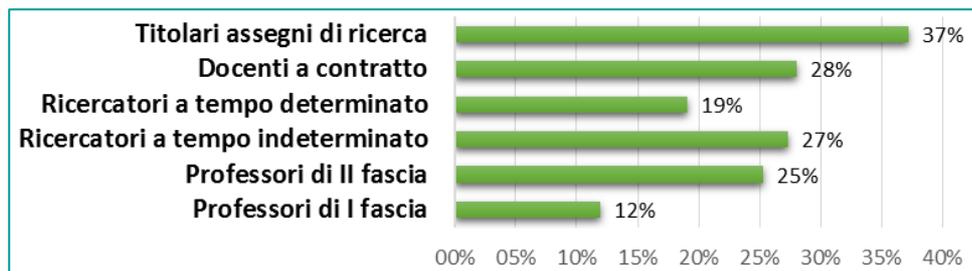
- ▶ predisporre piani di azione per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne, collaborando con il consigliere nazionale di parità al fine di predisporre misure e azioni dirette a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione fondata sul sesso, sull'orientamento sessuale, sull'origine etnica, sulla religione, sulle convinzioni personali e politiche, sulle condizioni di disabilità e sull'età. Promozione delle pari opportunità per tutte le componenti che studiano e lavorano nell'Università, proponendo misure e azioni dirette a prevenire e a contrastare ogni forma di discriminazione, in particolare se fondata sul genere, sull'orientamento sessuale, sulla razza, sull'origine etnica, sulla religione, sulle convinzioni personali e politiche, sulle condizioni di disabilità, sull'età;
- ▶ contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro, migliorando l'efficienza delle prestazioni e individuando e proponendo iniziative necessarie a rimuovere eventuali discriminazioni nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro e nella retribuzione.

in favore del personale del Politecnico di Bari, che è così rappresentato nel periodo di riferimento considerato (Anno 2017):

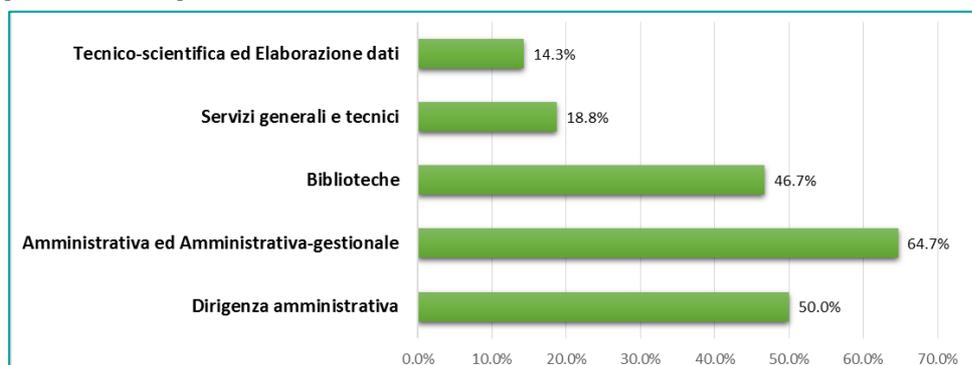
**Numerosità del personale presente nel Politecnico di Bari per tipologia (Anno 2017)** Fonte: Ufficio Statistica e Studi - MiUR

Tipologia	Personale	di cui donne
<b>Personale docente e ricercatore</b>	<b>463</b>	<b>118</b>
Docenti di ruolo	251	56
--- di cui professori di I fascia	67	8
--- di cui professori di II fascia	107	27
--- di cui ricercatori a tempo indeterminato	77	21
Ricercatori a tempo determinato	42	8
Docenti a contratto	100	28
Titolari assegni di ricerca	70	26
<b>Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario</b>	<b>267</b>	<b>120</b>
Collaboratori linguistici	0	0
Tecnici amm.vi a tempo indeterminato	266	120
Tecnici amm.vi a tempo determinato	1	0

**Incidenza femminile nelle varie fasce del personale docente e ricercatore (Anno 2017)** Fonte: Ufficio Statistica e Studi - MiUR.



**Incidenza femminile nelle diverse aree funzionali (Anno 2017)** Fonte: Ufficio Statistica e Studi - MiUR.



**Numerosità delle studentesse iscritte e degli studenti iscritti al Politecnico di Bari (Anno 2017)**

Fonte: Ufficio Statistica e Studi - MiUR

Circa 10.000 unità di cui quasi 6.000 regolari.  
di cui circa il 31% donne.

Il presente piano contribuisce altresì a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, che prevede che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga anche conto del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Il Piano di Azioni Positive del Politecnico di Bari si inserisce, infine, all'interno dello scenario previsto dal Piano Strategico e dal Piano Integrato di Ateneo 2019-2021, in particolare in rapporto a:

- PR1.IS.DG *Sviluppo Welfare di Ateneo - miglioramento della sicurezza e del benessere sociale*

In tale contesto, il Politecnico di Bari adotta il presente Piano al fine di promuovere ed attuare i principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

A partire dal 2021, la verifica annuale del PAP può contare anche sul Bilancio di Genere, uno strumento importante per calibrare le misure e orientare le future azioni.

Il presente PAP si inserisce quindi in questa cornice, al fine di predisporre azioni di ampio raggio finalizzate a rendere l'Ateneo sempre più paritario e inclusivo, non ultimo in relazione alle direttive ANAC (si vedano i PNA che, a partire dal 2017, auspicano una maggiore attenzione alla parità di genere, in particolare nella "Formazione delle commissioni giudicatrici e conflitto di interessi") e MIUR (si vedano le raccomandazioni rivolte alle Università, traducibili in possibili provvedimenti e/o note d'indirizzo, sul reclutamento del personale docente).

La presente proposta di Piano individua, preliminarmente, gli obiettivi che il Politecnico di Bari, in linea con i Piani Integrati di Ateneo e di concerto con il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) intende perseguire.

In relazione a ciascun obiettivo, sono in seguito identificate le azioni finalizzate al raggiungimento degli scopi prefissati.

Le azioni, in parte già avviate, prevedono interventi concreti e tangibili, promuovendo indagini conoscitive, *focus group* e momenti formativi collettivi.

## **OBIETTIVI E LINEE GENERALI DI INTERVENTO**

Le misure contenute nel seguente Piano per il triennio 2019-2021 consistono in iniziative di welfare e pari opportunità dirette a migliorare la condizione dei singoli all'interno dell'organizzazione, con una particolare attenzione verso le politiche di genere.

In quest'ottica, il presente Piano si orienta principalmente alla realizzazione di obiettivi di natura ampia, in grado di far conseguire benefici concreti a tutta la comunità, capaci di produrre azioni positive nel benessere organizzativo e sull'intero ambiente lavorativo e di studio.

Sulla base di queste premesse, sono individuati i seguenti obiettivi:

1. Promozione, dialogo e comunicazione.
2. Formazione, informazione e sensibilizzazione per la promozione della cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità.
3. Promozione del benessere organizzativo volto alla conciliazione dei tempi di vita, lavoro e studio nella comunità universitaria.
4. Contrasto ai fenomeni di discriminazione per realizzare piena integrazione, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza (morale, fisica o psicologica).

### **OBIETTIVO 1. Promozione, dialogo e comunicazione.**

<b>Obiettivo:</b>	<b>Destinatari:</b>	<b>Azioni:</b>
Raggiungere il maggior numero possibile di destinatari favorendo agile accesso alle informazioni relative alle attività organizzate e promosse dall'Ateneo.	Personale docente, personale TAB, studenti e studentesse.	<p>a. <i>Rendere fruibile nel portale del Politecnico di Bari, area tematica di parità, inclusione e benessere, sezione CUG.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Raccolta e diffusione in un'area tematica specifica del sito WEB PoliBa/CUG delle informazioni sulle iniziative svolte in Ateneo, anche dal Cug, della normativa e i regolamenti utili per incentivare la cultura dell'uguaglianza e delle pari</li> </ul>

		<p>opportunità e del benessere sul lavoro, prestando particolare attenzione al rispetto dei requisiti di accessibilità e all'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio e inclusivo.</p> <p>b. <i>Organizzare incontri di sensibilizzazione.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizzazione di incontri nelle diverse sedi e dipartimenti del Politecnico sui temi della parità, inclusione e benessere lavorativo in cui verranno presentate le iniziative in materia di benessere lavorativo, parità e inclusione.</li> </ul> <p>c. <i>Implementare una rete di contatti</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• con altri CUG (universitari, regionali e nazionali) e con organismi, società, cooperative con cui il Cug Politecnico, attraverso una adeguata collaborazione potrà accrescere la conoscenza nelle materie specifiche.</li> </ul>
--	--	--

**OBIETTIVO 2. Formazione, informazione e sensibilizzazione per la promozione della cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità.**

<b>Obiettivo:</b>	<b>Destinatari:</b>	<b>Azioni:</b>
<p>Sensibilizzare la comunità universitaria e promuovere al suo interno la cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità, incentivando iniziative e collaborazioni, nonché predisponendo azioni per il monitoraggio e il contrasto alla segregazione.</p>	<p>Personale docente, personale TAB, studenti e studentesse.</p> <p>In tale ottica il Politecnico favorirà la partecipazione dei componenti del Cug ai corsi di formazione che saranno organizzati anche da altre amministrazioni sulle tematiche di interesse</p>	<p>a. <i>Incentivazione di iniziative volte a promuovere la cultura delle differenze, delle pari opportunità e della parità di genere in Ateneo.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formazione specifica per ampliare le competenze dei componenti del Cug sulle materie che costituiscono oggetto dell'attività di tale organismo al fine di agevolarne e potenziarne l'azione</li> <li>• Organizzazione di seminari e mostre finalizzati a promuovere la cultura delle differenze, delle pari opportunità e della parità di genere, la lotta contro la violenza fisica e psicologica di genere, nonché contro gli stereotipi che contrastano la scelta di percorsi accademici incentrati su materie STEM.</li> </ul> <p>b. <i>Promozione di collaborazioni.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promozione di collaborazioni con Enti locali ed altre istituzioni territoriali (quali la rete attiva degli Atenei regionali e degli Ordini Professionali, l'Assessorato al Welfare e Consigliera di Parità della Regione Puglia e del Comune di Bari), finalizzate ad azioni comuni, mostre e seminari per favorire le pari opportunità e garantire la promozione della cultura dell'integrazione e della parità di genere.</li> </ul> <p>c. <i>Redazione e monitoraggio dello stato di attuazione del Bilancio di Genere.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verifica periodica del livello di attuazione del Bilancio di Genere per ricalibrare le misure e orientare le future azioni per ridurre disparità e individuare problematiche e criticità rispetto agli obiettivi programmati.</li> </ul> <p>d. <i>Contrasto ai fenomeni di segregazione orizzontale nelle carriere universitarie</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promozione dell'ingresso di studentesse nei corsi di laurea</li> </ul>

		<p>STEM attraverso l'organizzazione di incontri, seminari e workshop di orientamento nelle scuole superiori e nel Politecnico.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Monitoraggio sulla presenza paritaria di donne e uomini nelle commissioni di concorso.</li></ul> <p>e. <i>Adozione delle linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo.</i></p> <p>Adozione delle linee guida proposte dal MIUR per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo.</p>
--	--	---

**OBIETTIVO 3. Promozione del benessere organizzativo volto alla conciliazione dei tempi di vita, lavoro e studio nella comunità universitaria.**

<b>Obiettivo:</b>	<b>Destinatari:</b>	<b>Azioni:</b>
<p>Migliorare il benessere lavorativo, promozione della tutela della salute fisica e mentale di coloro che appartengono alla comunità universitaria, e promozione del benessere nell'ambiente di lavoro, secondo una prospettiva che valorizzi l'inclusione e il rispetto delle differenze, e favorisca una sempre migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.</p> <p>Allineamento alle <i>best practices</i> attuate in materia, al fine di tutelare da forme di violenza morale e psicologica ed eliminare le diverse forme di discriminazione, anche proponendo iniziative che intendono prevenire il rischio da stress.</p>	<p>Personale docente, personale TAB, studenti e studentesse.</p>	<p>a. <i>Indagini sul clima organizzativo e sulle esigenze della Comunità.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acquisizione ed elaborazione dei dati forniti dalla Comunità universitaria, attraverso la diffusione di questionari, tesi a rilevare la soddisfazione sui servizi offerti dall'Ateneo e le aspettative individuali, ed a pianificare le azioni positive necessarie in funzione delle criticità emerse.</li> </ul> <p>b. <i>Servizi educativi a sostegno della genitorialità.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indagine di fattibilità sulla realizzazione di servizi a sostegno della genitorialità (quali spazi multifunzionali per accogliere i figli dei dipendenti negli orari extra-scolastici o per accogliere genitori dell'Ateneo in fase di cura dei bambini nella prima età infantile):             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Attivazione di agevolazioni all'accesso ad asili nido sul territorio (a beneficio del personale TAB e di ricerca strutturato e non strutturato).</li> </ul> </li> </ul> <p>c. <i>Attuazione di buone pratiche per la conciliazione del tempo di studio e lavoro con la vita privata.</i></p> <p>d. <i>Smart-working (Lavoro Agile).</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Somministrazione di questionari volti a verificare l'impatto della prima applicazione dello <i>smart-working</i> sulle diverse componenti della comunità del Politecnico per evidenziarne aspetti positivi e criticità; valorizzazione degli esiti in sede di programmazione della modalità di lavoro agile da parte dell'Amministrazione nel nuovo contesto normativo;</li> </ul> <p>e. <i>Prevenzione in materia sanitaria.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prosecuzione dei servizi assicurativi già istituiti per coloro che appartengono alla comunità dell'Ateneo.</li> <li>• Proposta di estensione dei servizi assicurativi alla categoria degli assegnisti di ricerca;</li> </ul>

**OBIETTIVO 4. Contrasto ai fenomeni di discriminazione per realizzare piena integrazione, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza (morale, fisica o psicologica).**

Obiettivo:	Destinatari:	Azioni:
<p>Contrasto ai fenomeni di discriminazione attraverso la promozione di una cultura volta al riconoscimento e all'ascolto delle diversità, al contrasto alle forme di violenza, all'accompagnamento nei percorsi di rientro e alla diffusione di buone pratiche di partecipazione.</p>	<p>Personale docente, personale TAB, studenti e studentesse.</p>	<p>a. <i>Sportello di ascolto</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apertura e monitoraggio dell'efficacia del servizio reso dallo Sportello di Ascolto realizzato in collaborazione con l'Assessorato al Welfare del Comune di Bari per la segnalazione di forme di violenza, mobbing, discriminazioni o violenze di genere. Somministrazione di questionari di gradimento in forma anonima tesi all'implementazione del servizio.</li> </ul> <p>b. <i>Ferie solidali.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definizione delle modalità attuative e predisposizione della circolare per usufruire delle Ferie Solidali ai sensi dall'art. 46 del CCNL 2016-2018.</li> </ul> <p>c. <i>Adesione al Manifesto dell'Università Inclusiva.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adesione al manifesto UNHCR dell'Università inclusiva, e attivazione di politiche e buone prassi per il supporto agli studenti titolari di protezione internazionale promuovendone la partecipazione alla vita accademica.</li> </ul>

**AGGIORNAMENTO, MONITORAGGIO E VERIFICA DEL PIANO**

La necessità di curare un costante aggiornamento degli obiettivi suindicati, insieme all'esigenza, strettamente connessa alla interrelazione del PAP con il ciclo della performance e con il Bilancio di Genere, di eseguire monitoraggi periodici circa lo stato di avanzamento degli obiettivi prefissati, con le eventuali relative modifiche o integrazioni, richiedono la predisposizione di idonei strumenti di verifica delle attività poste in essere in adempimento del Piano.

Il Politecnico di Bari, a mezzo del CUG, si impegna a dare impulso all'attuazione delle azioni e alla realizzazione degli obiettivi, a monitorare lo stato di avanzamento del PAP, a valutare l'adeguatezza delle azioni adottate, a suggerire l'adozione di nuove iniziative e il completamento di quelle già adottate.

Si allega sub "A", al presente documento, di cui costituisce parte integrante, la rendicontazione delle azioni positive.

**ALLEGATO "A" DEL PPA 2019-2021**

**RENDICONTAZIONE AZIONI POSITIVE 2019 - 2021**

**OBIETTIVO 1. Promozione, dialogo e comunicazione.**

<b>Obiettivo:</b>	Raggiungere il maggior numero possibile di destinatari favorendo agile accesso alle informazioni relative alle attività organizzate e promosse dall'Ateneo.		
<b>Destinatari:</b>	Personale docente, personale TAB, studenti e studentesse.		
<b>Azioni:</b>	<p>a. <i>Rendere fruibile nel portale del Politecnico di Bari, area tematica di parità, inclusione e benessere, sezione CUG.</i></p> <p>Raccolta e diffusione in un'area tematica specifica del sito WEB PoliBa/CUG delle informazioni sulle iniziative svolte in Ateneo, anche dal Cug, della normativa e i regolamenti utili per incentivare la cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità e del benessere sul lavoro, prestando particolare attenzione al rispetto dei requisiti di accessibilità e all'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio e inclusivo.</p>	<p>b. <i>Organizzare incontri di sensibilizzazione.</i></p> <p>Organizzazione di incontri nelle diverse sedi e dipartimenti del Politecnico sui temi della parità, inclusione e benessere lavorativo in cui verranno presentate le iniziative in materia di benessere lavorativo, parità e inclusione.</p>	<p>c. <i>Implementare una rete di contatti.</i></p> <p>con altri CUG (universitari, regionali e nazionali) e con organismi, società, cooperative con cui il Cug Politecnico, attraverso una adeguata collaborazione potrà accrescere la conoscenza nelle materie specifiche.</p>
<b>Realizzato:</b>		√	Parzialmente realizzato
<b>Da realizzare:</b>	√		

**OBIETTIVO 2. Formazione, informazione e sensibilizzazione per la promozione della cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità.**

<b>Obiettivo:</b>	Sensibilizzare la comunità universitaria e promuovere al suo interno la cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità, incentivando iniziative e collaborazioni, nonché predisponendo azioni per il monitoraggio e il contrasto alla segregazione.						
<b>Destinatari:</b>	Personale docente, personale TAB, studenti e studentesse. In tale ottica il Politecnico favorirà la partecipazione dei componenti del Cug ai corsi di formazione che saranno organizzati anche da altre amministrazioni sulle tematiche di interesse.						
<b>Azioni:</b>	<i>a. Incentivazione di iniziative volte a promuovere la cultura delle differenze, delle pari opportunità e della parità di genere in Ateneo.</i>		<i>b. Promozione di collaborazioni.</i>  Promozione di collaborazioni con Enti locali ed altre istituzioni territoriali (quali la rete attiva degli Atenei regionali e degli Ordini Professionali, l'Assessorato al Welfare e Consiglieria di Parità della Regione Puglia e del Comune di Bari), finalizzate ad azioni comuni, mostre e seminari per favorire le pari opportunità e garantire la promozione della cultura dell'integrazione e della parità di genere.	<i>c. Redazione e monitoraggio dello stato di attuazione del Bilancio di Genere</i>  Verifica periodica del livello di attuazione del Bilancio di Genere per ricalibrare le misure e orientare le future azioni per ridurre disparità e individuare problematiche e criticità rispetto agli obiettivi programmati.	<i>d. Contrasto ai fenomeni di segregazione orizzontale nelle carriere universitarie.</i>		<i>e. Adozione delle linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo.</i>  Adozione delle linee guida proposte dal MIUR per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo.
	Formazione specifica per ampliare le competenze dei componenti del Cug sulle materie che costituiscono oggetto dell'attività di tale organismo al fine di agevolarne e potenziarne l'azione.	Organizzazione di seminari e mostre finalizzati a promuovere la cultura delle differenze, delle pari opportunità e della parità di genere, la lotta contro la violenza fisica e psicologica di genere, nonché contro gli stereotipi che contrastano la scelta di percorsi accademici incentrati su materie STEM.			Promozione dell'ingresso di studentesse nei corsi di laurea STEM attraverso l'organizzazione di incontri, seminari e workshop di orientamento nelle scuole superiori e nel Politecnico.	Monitoraggio sulla presenza paritaria di donne e uomini nelle commissioni di concorso.	
<b>Realizzato:</b>		√	√	√	√	√	
<b>Da realizzare:</b>	√						√

**OBIETTIVO 3. Promozione del benessere organizzativo volto alla conciliazione dei tempi di vita, lavoro e studio nella comunità universitaria.**

<b>Obiettivo:</b>	Migliorare il benessere lavorativo, promozione della tutela della salute fisica e mentale di coloro che appartengono alla comunità universitaria, e promozione del benessere nell'ambiente di lavoro, secondo una prospettiva che valorizzi l'inclusione e il rispetto delle differenze, e favorisca una sempre migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Allineamento alle <i>best practices</i> attuate in materia, al fine di tutelare da forme di violenza morale e psicologica ed eliminare le diverse forme di discriminazione, anche proponendo iniziative che intendono prevenire il rischio da stress.						
<b>Destinatari:</b>	Personale docente, personale TAB, studenti e studentesse.						
<b>Azioni:</b>	<p><i>a. Indagini sul clima organizzativo e sulle esigenze della Comunità.</i></p> <p>Acquisizione ed elaborazione dei dati forniti dalla Comunità universitaria, attraverso la diffusione di questionari, tesi a rilevare la soddisfazione sui servizi offerti dall'Ateneo e le aspettative individuali, ed a pianificare le azioni positive necessarie in funzione delle criticità emerse.</p>	<p><i>b. Servizi educativi a sostegno della genitorialità.</i></p>		<p><i>c. Attuazione di buone pratiche per la conciliazione del tempo di studio e lavoro con la vita privata.</i></p>	<p><i>d. Smart-working (Lavoro Agile).</i></p> <p>Somministrazione di questionari volti a verificare l'impatto della prima applicazione dello smart-working sulle diverse componenti della comunità del Politecnico per evidenziarne aspetti positivi e criticità; valorizzazione degli esiti in sede di programmazione della modalità di lavoro agile da parte dell'Amministrazione nel nuovo contesto normativo.</p>	<p><i>e. Prevenzione in materia sanitaria.</i></p>	
		<p>Indagine di fattibilità sulla realizzazione di servizi a sostegno della genitorialità (quali spazi multifunzionali per accogliere i figli dei dipendenti negli orari extra-scolastici o per accogliere genitori dell'Ateneo in fase di cura dei bambini nella prima età infantile).</p>	<p>Attivazione di agevolazioni all'accesso ad asili nido sul territorio (a beneficio del personale TAB e di ricerca strutturato e non strutturato).</p>			<p>Prosecuzione dei servizi assicurativi già istituiti per coloro che appartengono alla comunità dell'Ateneo.</p>	<p>Proposta di estensione dei servizi assicurativi alla categoria degli assegnisti di ricerca.</p>
<b>Realizzato:</b>	√		Parzialmente realizzato	√	√	√	
<b>Da realizzare:</b>		√					√

**OBIETTIVO 4. Contrasto ai fenomeni di discriminazione per realizzare piena integrazione, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza (morale, fisica o psicologica). Contrasto ai fenomeni di discriminazione per realizzare piena integrazione, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza (morale, fisica o psicologica).**

<b>Obiettivo:</b>	Contrasto ai fenomeni di discriminazione attraverso la promozione di una cultura volta al riconoscimento e all'ascolto delle diversità, al contrasto alle forme di violenza, all'accompagnamento nei percorsi di rientro e alla diffusione di buone pratiche di partecipazione.		
<b>Destinatari:</b>	Personale docente, personale TAB, studenti e studentesse.		
<b>Azioni:</b>	<p><i>a. Sportello di ascolto.</i></p> <p>Apertura e monitoraggio dell'efficacia del servizio reso dallo Sportello di Ascolto realizzato in collaborazione con l'Assessorato al Welfare del Comune di Bari per la segnalazione di forme di violenza, mobbing, discriminazioni o violenze di genere. Somministrazione di questionari di gradimento in forma anonima tesi all'implementazione del servizio.</p>	<p><i>b. Ferie solidali.</i></p> <p>Definizione delle modalità attuative e predisposizione della circolare per usufruire delle Ferie Solidali ai sensi dall'art. 46 del CCNL 2016-2018.</p>	<p><i>c. Adesione al Manifesto dell'Università Inclusiva.</i></p> <p>Adesione al manifesto UNHCR dell'Università inclusiva, e attivazione di politiche e buone prassi per il supporto agli studenti titolari di protezione internazionale promuovendone la partecipazione alla vita accademica.</p>
<b>Realizzato:</b>	√	√	√
<b>Da realizzare:</b>			