



# **REGOLAMENTO PER LE PARI OPPORTUNITA'**

*(Approvato con delibera del CdA del 19/06/2024)*



## Sommario

<b>Premessa</b> .....	3
<b>Art. 1 Principi e finalità</b> .....	3
<b>Art.2 Ambito di applicazione</b> .....	4
<b>Art. 3 Procedura da seguire in caso si verifichino discriminazioni o molestie/violenze di genere sul luogo di lavoro – implicazioni disciplinari</b> .....	4
<b>Art.3 Azioni positive</b> .....	5
<b>Art.3.1 Prevenzione e rimozione delle discriminazioni di genere e delle violenze/molestie di genere</b> .....	5
<b>Art. 4 Conciliazione tempi di lavoro e vita familiare</b> .....	6
<b>Art.4.1 Sensibilizzazione della cultura di genere</b> .....	6
<b>Art. 4.2 Formazione professionale</b> .....	7
<b>Art. 4.3 Interventi di reinserimento lavorativo post congedi di maternità/paternità e parentali</b> .....	7
<b>Art 4.5 Sportello di ascolto per esigenze di genere</b> .....	7
<b>Art.4.6 Indagine periodica</b> .....	8
<b>Art 4.7 Prevenire e rimuovere eventuali ostacoli all’occupazione femminile e alla progressione professionale</b> .....	8
<b>Art. 5 Obblighi e responsabilità dei lavoratori</b> .....	9
<b>Art. 6 Segnalazioni alle autorità competenti</b> .....	10



## **REGOLAMENTO UNIVERSITARIO PER LA TUTELA DEL DIRITTO ALLE PARI OPPORTUNITÀ E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI DI GENERE, MOLESTIE E VIOLENZE DI GENERE NEI LUOGHI DI LAVORO**

### **Premessa**

L'Università Telematica Giustino Fortunato adotta il presente Regolamento Universitario quale strumento utile per la prevenzione e per la tutela dei lavoratori da eventuali discriminazioni molestie e violenze di genere sul luogo di lavoro.

L'Università intende infatti:

- 1) promuovere la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, quindi l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, effettiva o potenziale, relativa al genere e all'orientamento sessuale;
- 2) prevenire e reprimere ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro per ragioni di genere od orientamento sessuale.

In particolare, con il presente Regolamento si individuano le procedure idonee al contrasto di ogni forma di discriminazione e molestia di genere nei luoghi di lavoro, nel rispetto della normativa vigente e, in particolare del D.Lgs. 198\2006 (c.d. Codice delle Pari Opportunità).

### **Art. 1 Principi e finalità**

Nel rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 198/2006, relative alla parità uomo-donna e nell'intento di sviluppare azioni positive, L'Università si farà promotrice di interventi finalizzati ad individuare e rimuovere eventuali situazioni di ingiustificato ostacolo, soggettive e oggettive, che non consentano effettive pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne.

L'Università, nel riconoscere che la qualità della prestazione è condizionata dalla valorizzazione delle professionalità a prescindere dalle differenze di genere, con il presente Regolamento individua:

- gli strumenti per prevenire l'instaurarsi e il consolidarsi di comportamenti lesivi delle fondamentali norme di rispetto e collaborazione fra i lavoratori, ovvero per contrastarne gli eventuali effetti, con particolare riferimento alla discriminazione di genere;
- le misure, in conformità alla vigente normativa, volte a garantire parità e pari opportunità fra



lavoratori, contrastando qualsiasi discriminazione fondata sull'appartenenza di genere nel contesto di lavoro;

- le azioni volte a contrastare qualsiasi forma di violenza morale e/o psicologica dovuta a differenze di genere.

L'Università si impegna quindi a svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione di genere, sia diretta che indiretta, nei luoghi di lavoro.

## **Art.2 Ambito di applicazione**

Il presente Regolamento si applica a tutti i lavoratori dipendenti e, per quanto compatibile, anche ai lavoratori esterni (es. fornitori, clienti, investitori, consulenti, ecc.) presenti in Ateneo o che si relazionano con l'Ateneo.

Tutti i lavoratori, ciascuno nell'ambito del proprio ruolo, devono contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la parità di genere.

L'Università, grazie alla collaborazione di tutti i propri responsabili, intende:

- promuovere soluzioni organizzative tali da prevenire eventuali forme di discriminazione di genere, nonché a vigilare sull'applicazione del presente Regolamento, al fine di adottare ogni misura preventiva e repressiva di forme di discriminazione diretta o indiretta o molestie/violenze per ragioni di genere;
- favorire, nel lavoro in Ateneo, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela paritaria dei lavoratori e delle lavoratrici.

## **Art. 3 Procedura da seguire in caso si verificano discriminazioni o molestie/violenze di genere sul luogo di lavoro – implicazioni disciplinari**

I comportamenti che si configurano come discriminazioni o molestie/violenze per ragioni di genere hanno anche una rilevanza disciplinare, fermi restando le conseguenti responsabilità civili e penali e sono sanzionabili secondo le forme e le modalità previste dall'ordinamento vigente.

Qualora si verificano casi di discriminazioni di genere o molestie/violenze di genere sul luogo di lavoro, L'Università individua l'ufficio personale, in persona di Simona De Marco, quale soggetto preposto a raccogliere la segnalazione da parte di qualsiasi soggetto informato al fine di valutare, con i responsabili di



Ateneo competenti, gli opportuni interventi previo accertamento della sussistenza del comportamento segnalato.

A tale proposito il soggetto preposto opererà affinché:

- i soggetti coinvolti agiscano con necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno;
- nessuna informazione sia resa nota a persone non coinvolte nel caso;
- i casi segnalati siano esaminati e gestiti senza indebito ritardo;
- tutte le parti coinvolte siano ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità;
- siano raccolte informazioni particolareggiate;
- sia, all'occorrenza, valutata l'utilità di un'assistenza esterna.

All'occorrenza potrà essere coinvolta la Consigliera Provinciale di parità per individuare, con approccio conciliativo, eventuali soluzioni.

Qualora venga accertato che si sono verificate delle discriminazioni di genere o violenze/molestie di genere, saranno adottate misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere, anche disciplinari. Le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento al lavoro. Si precisa che eventuali segnalazioni totalmente prive di riscontro oggettivo potranno dare luogo ad interventi a carico dei responsabili della segnalazione.

### **Art.3 Azioni positive**

L'Università si rende promotrice delle seguenti azioni secondo i principi e per le finalità di cui alla premessa ed al punto 1 del presente Regolamento.

#### **Art.3.1 Prevenzione e rimozione delle discriminazioni di genere e delle violenze/molestie di genere**

L'Università si impegna a vigilare sull'osservanza di tutte le norme vigenti che, in linea con i principi sanciti dalla Costituzione, vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo relativamente al genere nonché violenze/molestie di genere. In particolare vigilerà affinché nei processi interni si rispettino:



- il divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro (art. 15 della legge n. 300 del 1970 e articoli 27 e 31 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- l'obbligo di condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, tenendo anche conto di quanto previsto dall'articolo 26 del d.lgs. n.198 del 2006 in materia di violenze e molestie di genere;
- il divieto di discriminazione relativo al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico (articoli 28 e 29 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- il divieto di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul genere (art. 15 della legge n. 300 del 1970), sul matrimonio (art. 35 del d.lgs. n. 198 del 2006), sulla maternità – anche in caso di adozione o affidamento – e a causa della domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino (art. 54 del d.lgs. n. 151 del 2001).

#### **Art. 4 Conciliazione tempi di lavoro e vita familiare**

L'Università al fine di favorire una migliore conciliazione dei tempi vita-lavoro, si impegna - fatte salve le esigenze Ateneo e il rispetto delle vigenti previsioni normative e del CCNL di riferimento - a realizzare gli interventi necessari come indicati nel presente Regolamento.

##### **Art.4.1 Sensibilizzazione della cultura di genere**

L'Università si impegna a promuovere iniziative di informazione finalizzate ad alimentare la cultura del rispetto interpersonale attraverso la conoscenza e il confronto con l'obiettivo di favorire il mantenimento di un efficace contrasto alla discriminazione di genere, anche attraverso azioni di sensibilizzazione e iniziative legate alle pari opportunità, dei quali verrà diffusa rendicontazione in occasione delle giornate internazionali sui diritti (8 marzo) e contro la violenza sulle donne (25 novembre).

L'Università, all'occorrenza, in relazione agli esiti delle azioni di monitoraggio delle segnalazioni di cui al punto 3, si impegna altresì ad interventi formativi a tutti i livelli dell'organizzazione al fine di prevenire il



verificarsi di comportamenti configurabili come discriminazioni, violenze/molestie di genere per favorire un ambiente di lavoro sicuro e ispirato a principi di correttezza nei rapporti interpersonali.

#### **Art. 4.2 Formazione professionale**

L'Università si impegna a sostenere lo sviluppo professionale senza distinzioni di genere, favorendo le pari opportunità anche in materia di formazione, sia in caso di aggiornamento sia in caso di riqualificazione professionale. A tal fine:

- gli interventi formativi saranno programmati agevolando la partecipazione a prescindere dalle differenze di genere e dalla titolarità di orari *part time*;
- gli orari saranno articolati per favorire la partecipazione anche del personale fruitore di congedi/aspettative/permessi correlati alle esigenze di cura familiare;
- eventuali impedimenti individuali ostativi alla partecipazione e correlati a problematiche di genere potranno essere segnalati alla responsabile del personale, che si impegna a gestirli compatibilmente con le esigenze organizzative e le necessità Ateneo.

#### **Art. 4.3 Interventi di reinserimento lavorativo post congedi di maternità/paternità e parentali**

Al fine di mantenere costante il livello di competenze acquisite, L'Università si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale assente per lunghi periodi per esigenze di cura (rientro dai congedi, da aspettative, da permessi di lungo periodo correlati alla maternità/paternità) attraverso le necessarie attività di formazione finalizzate all'aggiornamento relativo alle procedure e modalità operative di competenza, in modo da agevolare il personale che riprende il lavoro rendendolo autonomo ed integrato nel più breve tempo possibile.

#### **Art 4.5 Sportello di ascolto per esigenze di genere**

Con il presente Regolamento viene istituito lo sportello di ascolto, che si prefigge di svolgere funzioni di accoglienza, supporto, orientamento e informazione, per tutti i lavoratori su tematiche legate al genere, coinvolgendo all'occorrenza le competenti funzioni di Ateneo.



Lo sportello di ascolto è incaricato di individuare le soluzioni praticabili a fronte di eventuali problematiche accertate e svolge attività di:

- ascolto qualificato;
- suggerimento per la più idonea gestione di eventuali problemi;
- offerta di informazioni utili a riconoscere eventuali esigenze di segnalazione ai sensi del punto 3;
- d'intesa con il lavoratore, riporto di quanto ascoltato agli uffici di Ateneo competenti per eventuali interventi;
- in caso di situazioni di disagio psicologico, eventuale interessamento di soggetti esterni qualificati.

Presso lo sportello di ascolto l'Ateneo si impegna ad inserire personale con adeguati requisiti di professionalità e riservatezza.

#### **Art.4.6 Indagine periodica**

L'Università si impegna a realizzare periodicamente una indagine interna, su base anonima, finalizzata a conoscere le opinioni del personale in merito alla sussistenza di eventuali discriminazioni di genere nonché ad individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane in regime di pari opportunità, traendone elementi utili per interventi ed iniziative.

#### **Art 4.7 Prevenire e rimuovere eventuali ostacoli all'occupazione femminile e alla progressione professionale**

L'Università, al fine di favorire l'equilibrio tra il tasso di occupazione maschile e femminile e una progressione professionale non penalizzata per ragioni di genere, si impegna compatibilmente con i processi e le necessità di Ateneo a:

- rimuovere eventuali modalità organizzative che possano ostacolare la partecipazione del personale femminile a particolari attività, penalizzando la possibilità di promozione a ruoli superiori;
- valutare modifiche organizzative che consentano il soddisfacimento di esigenze correlate alle attività di cura familiare;
- destinare gli interventi formativi di contenuto professionalizzante in pari misura al personale



maschile e femminile;

**Art. 4.8 Integrazione al regolamento personale Tecnico Amministrativo e al Regolamento sugli impegni di ricerca e di didattica dei professori e dei ricercati incardinati a tempo determinato e indeterminato.**

L'Università modifica i succitati regolamenti inserendo la seguente integrazione:

*["Nei rapporti sul luogo di lavoro, il dipendente è tenuto al pieno rispetto della vigente normativa a tutela della parità di genere, astenendosi da qualsiasi violazione diretta o indiretta. In particolare costituisce illecito disciplinare:*

- *le discriminazioni di genere o basate sull'orientamento sessuale;*
- *le violenze/molestie di genere o basate sull'orientamento sessuale;*
- *la proposta, sul luogo di lavoro, di relazioni interpersonali private;*
- *il compimento di atti di ritorsione contro chi segnala una discriminazione e/o una violenza/molestia o intenda rendere o rende testimonianza;*
- *le offese, calunnie, intimidazioni, diffusione di notizie di natura personale o ogni altra azione di discredito basate sul genere o sull'orientamento sessuale;*

*Le sanzioni correlate al personale tecnico amministrativo sono la multa, la sospensione dal lavoro, la risoluzione del rapporto di lavoro, in proporzione alla gravità dell'illecito, nei limiti prescritti dal vigente CCNL in tema di provvedimenti disciplinari.*

*Per il personale docente le sanzioni sono: la censura, la sospensione dall'ufficio e dallo stipendio fino ad un anno e la destituzione senza perdita del diritto a pensione o ad assegni, in proporzione alla gravità dell'illecito".]*

**Art. 5 Obblighi e responsabilità dei lavoratori**

Tutti i lavoratori sono tenuti al rispetto delle vigenti disposizioni di legge preclusive di comportamenti discriminatori, violenze e molestie di genere, mantenendo di conseguenza un ambiente di lavoro libero da



comportamenti che incidano negativamente anche sull'organizzazione e sull'immagine dell'Ateneo. A tal fine tutti i lavoratori sono invitati, in relazione al proprio ruolo, a:

- rispettare i principi contenuti nel presente Regolamento;
- favorire il mantenimento di un ambiente di lavoro sicuro, ispirato a principi di correttezza, libertà e dignità nei rapporti interpersonali tra uomini e donne, nel rispetto dell'inviolabilità della persona;
- segnalare tempestivamente al soggetto preposto ogni situazione discriminatoria di genere e/o che possa essere configurabile quale violenza/molestia di genere, secondo la procedura di cui al punto 3.

#### **Art. 6 Segnalazioni alle autorità competenti**

Ad integrazione dei possibili interventi disciplinari di cui al punto 3, L'Università si impegna a procedere all'occorrenza a segnalazione degli episodi riscontrati alle autorità competenti, in riferimento alle procedure civili e penali prescritte dalla normativa vigente, nonché a coinvolgere all'occorrenza la consigliera provinciale di parità per l'attivazione di progettualità ed azioni positive.

\*\*\*\*\*

L'Università si impegna a dare massima diffusione al presente Regolamento, pubblicandolo sul sito web di Ateneo.