



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

## IL RETTORE

sentite  
LE RAPPRESENTANZE SINDACALI  
LA CONSIGLIERA PROVINCIALE DI PARITÀ

## ADOTTA

ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198

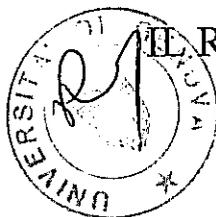
l'allegato

## PIANO DI AZIONI POSITIVE (P. A. P.)

(per il triennio accademico 2007-2010)

proposto dal Comitato Pari Opportunità

Genova, 11 maggio 2009

  **IL RETTORE** 

**L' UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA**  
**in collaborazione con**  
**il Comitato Pari Opportunità di Ateneo**

in conformità con il principio di uguaglianza e di pari opportunità tra uomini e donne sancito dalla Costituzione della Repubblica Italiana, in applicazione della legge 125/91, del decreto legislativo 196/2001, nonché dei decreti legislativi 151/2001 e 165/2001, in sintonia con la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea e con la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 7 marzo 1997 "Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelta e qualità sociale a donne e uomini", in aderenza con il Protocollo d'Intesa fra il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri e la Conferenza dei Rettori delle Università Italiane,

visti:

- **il Trattato che istituisce la Comunità Europea (Roma 1957)**, art. 119;
- **la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori (Strasburgo 1989)**, art. 16;
- **il Trattato di Maastricht (1992)** e **il Trattato di Amsterdam (1997)**, artt. 2, 3, 13 e 141;
- **la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (Nizza 2000)**, artt. 21, 23 e 26;

viste le Direttive europee:

- 75/117/CEE del Consiglio del 10 febbraio 1975, per il riavvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile;
- 76/207/CEE del Consiglio del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la formazione, la promozione professionale e le condizioni di lavoro;
- 79/7/CEE del Consiglio del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale;
- 86/378/CEE del Consiglio del 24 luglio 1986, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale;
- 86/613/CEE del Consiglio dell'11 dicembre 1986, relativa all'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo, e relativa altresì alla tutela della maternità;
- 92/85/CEE del Consiglio del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento;
- 96/34/CE del Consiglio del 3 giugno 1996, concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES;

- 97/80/CE del Consiglio del 15 dicembre 1997, riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso;
- 97/81/CE del Consiglio del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES;
- 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro;
- 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002, che modifica la Direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio dell'uguaglianza del trattamento tra i sessi nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro;
- 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione);

vista la Raccomandazione 84/635/CEE del Consiglio del 13 dicembre 1984, sulla promozione di azioni positive a favore delle donne;

visto l'accordo intercompartimentale DPR 23/8/1987, art. 16;

visti:

- la Legge n. 125 del 1991, *Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*;
- il Decreto legislativo n. 196 del 2000, *Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144*, e in particolare l'art. 7;
- il Decreto legislativo n. 165 del 2001, *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*;
- il Decreto legislativo n. 198 del 2006, *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*;

considerato che l'azione preventiva è fondamentale per promuovere e favorire a livello sociale il radicamento di una cultura del rispetto delle donne e con esso la valorizzazione di ogni forma di diversità, riconoscendone la ricchezza culturale e le opportunità per l'intera società;

considerata la necessità di programmare e realizzare con il Piano triennale di Azioni Positive buone pratiche, in particolare nei campi della formazione, dei diritti, della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, del *mobbing*, della mobilità e accessibilità, nonché della comunicazione, attraverso l'approfondimento analitico, studi di fattibilità e realizzazione di interventi specifici, con una particolare attenzione alla formazione/informazione dei lavoratori sulle tematiche affrontate;

approva il seguente

## PIANO DI AZIONI POSITIVE (P. A. P.)

per il triennio 2007-2010

Le pari opportunità sono diventate nel corso dell'ultimo decennio un pilastro portante dello sviluppo della società civile. Nel nostro Paese è consistente il patrimonio prezioso di risorse umane femminili, ma permangono fenomeni di segregazione verticale e orizzontale nella formazione e nel mercato del lavoro. L'attività del Comitato Pari Opportunità si propone di fornire un insieme di conoscenze, in parte teoriche e in parte pratiche (ossia attinenti al funzionamento di determinati meccanismi istituzionali, politici e di *governance*) volte a diffondere la cultura di genere e a promuovere l'affermazione e la partecipazione della donna nella vita politica e sociale. In questa prospettiva, l'Ateneo genovese intende individuare e rimuovere le disparità di trattamento e le condizioni di disagio lavorativo effettivamente esistenti e promuovere la cultura delle pari opportunità.

Il piano designa donne e uomini come destinatari delle azioni e dei programmi di intervento indirizzati al superamento delle cause di disuguaglianza e di discriminazione.

Il piano si ispira a **linee guida** orientate verso i seguenti obiettivi:

- 1- Informazione e sensibilizzazione rivolte all'interno
- 2- Informazione e sensibilizzazione rivolte all'esterno
- 3- Organizzazione del lavoro e conciliazione dei tempi di lavoro e di cura familiare
- 4- Formazione e didattica
- 5- Servizi educativi e di sostegno
- 6- Tutela della salute.

### **Linea guida 1. Informazione e sensibilizzazione rivolte all'interno**

- 1.1 Proseguimento e attuazione del programma di monitoraggio sistematico dei dati inerenti al personale, strutturati anche per genere, non ancora completato per la mancanza di determinate informazioni quantitative che devono essere fornite dai diversi Uffici competenti. Il monitoraggio comporta l'imprescindibile collaborazione dell'Amministrazione Centrale al fine della raccolta e analisi dei dati, nonché elaborazione di statistiche riguardanti il personale in servizio, con particolare riferimento a: modalità di accesso, trattamento economico, salario accessorio, incarichi, progressione di carriera, dimissioni e ogni altra informazione utile a verificare la sussistenza di eventuali condizioni di disparità che possano costituire fonte di discriminazione.

1. 2 Completamento dei sistemi di conoscenza e divulgazione delle problematiche e delle iniziative in materia di pari opportunità, rispondenti agli obiettivi di formazione e informazione per la crescita dell'individuo. Sviluppo e costante aggiornamento del sito web del CPO, in linea con gli obiettivi di efficace comunicazione e coesione. Inserimento di competenze specifiche in materia di pari opportunità nei programmi di formazione degli studenti tutor. Diffusione capillare delle iniziative di genere e del vigente Codice di condotta contro le molestie sessuali nei luoghi di studio e di lavoro, emanato con Decreto Rettorale n. 190 del 01.08.2002.
1. 3 Screening dell'attività di ricerca all'interno dell'Ateneo su tematiche riguardanti il genere e le pari opportunità. Tale indagine permetterà di costituire una prima banca dati sulle ricerche in corso presso l'Università degli Studi di Genova (progetti di ricerca, tesi di laurea e di dottorato), inerenti alle donne e alle loro attività, nelle quali il personale accademico sia coinvolto a vario titolo. Le informazioni raccolte potranno essere utilizzate per valutare il grado di conoscenza e di attenzione dell'Ateneo genovese nei confronti delle tematiche di genere.

## **Linea guida 2. Informazione e sensibilizzazione rivolte all'esterno**

2. 1 Concreta attuazione del potenziamento dei sistemi di comunicazione (anche mediante il sito web del CPO) e adesione a reti di comunicazione esterne, al fine di promuovere attività coerenti con le realtà nazionali e internazionali in tema di pari opportunità.
2. 2 Azioni volte a favorire l'interazione dell'Ateneo e in particolare degli organismi di parità e tutela (CPO, Garante, Consulente di fiducia, Commissione disabili, ecc.) con altri organismi di pari opportunità operanti sul territorio regionale (Comune, Provincia, Regione), nonché a livello nazionale: iniziative in tal senso sono utili per realizzare sia un reciproco scambio di informazioni e buone prassi sia progetti comuni.
2. 3 Partecipazione a e/o organizzazione di convegni e seminari, anche in collaborazione con altri organismi di parità del territorio; realizzazione di pubblicazioni divulgative.

## **Linea guida 3. Organizzazione del lavoro e conciliazione dei tempi di lavoro e di cura familiare**

3. 1 Proposte, in sede di contrattazione integrativa, su tematiche riguardanti: l'ampliamento della flessibilità dell'orario di lavoro di tutti i dipendenti; l'attuazione e la diffusione del telelavoro; le modalità di accesso e di articolazione del part-time; il benessere organizzativo ovvero la prevenzione e la tutela contro le molestie morali (mobbing) e sessuali; le modalità di accesso, il potenziamento e la valorizzazione della formazione; le modalità di svolgimento delle procedure selettive per la progressione verticale e orizzontale del personale; la prevenzione sanitaria, la sicurezza e la salute sul lavoro; i servizi educativi e altri punti del Piano di Azioni Positive.
3. 2 Miglioramento dell'accessibilità ai luoghi di studio e di lavoro per tutti, inclusi i disabili, siano essi studenti o personale tecnico amministrativo o docenti.

Integrazione delle persone particolarmente svantaggiate, al fine di favorire il pieno sviluppo delle risorse umane e valorizzare le potenzialità occupazionali dei singoli individui, anche alla luce dell'introduzione delle nuove tecnologie.

- 3.3 Monitoraggio delle reali esigenze del personale in termini di flessibilità del lavoro, sia in relazione all'orario sia al luogo di lavoro (telelavoro), comprese le problematiche inerenti al tempo parziale, ai permessi per motivi familiari e alla partecipazione a corsi di formazione, al fine di adottare nuove modalità di organizzazione che permettano una migliore conciliazione tra tempi di lavoro e di cura familiare, anche alla luce della introduzione delle nuove tecnologie.

#### **Linea guida 4. Formazione e didattica**

- 4.1 Identificazione delle condizioni di inadeguatezza della qualificazione del personale per individuare anticipatamente nuove esigenze di formazione, anche alla luce dei cambiamenti nell'organizzazione del lavoro, soprattutto nei confronti dei soggetti con qualifiche meno elevate.
- 4.2 In relazione sia ai criteri per l'accesso ai corsi di formazione volti ad accrescere la professionalità dei singoli dipendenti, sia alle modalità di svolgimento delle procedure selettive per la progressione verticale e orizzontale del personale, invito alla collaborazione, rivolto agli uffici preposti alla stesura della regolamentazione, per la preventiva consultazione del CPO al fine di valutare le norme regolamentari alla luce dell'attuazione del principio di pari opportunità e di non discriminazione. Sorveglianza sulla trasparenza dei criteri di selezione del personale per l'accesso ai corsi di formazione e dei metodi di valutazione delle giustificazioni delle assenze, nonché introduzione della facoltà di recupero delle lezioni. Al fine di evitare una disparità tra i partecipanti legata al genere, richiesta di ampliamento, in questo senso, delle cause giustificative delle assenze, evitando ogni discrezionalità del singolo organo/ufficio nella valutazione delle stesse, specificando tra queste tutte quelle motivazioni attinenti alla cura della famiglia che di norma ricadono sulla donna e che non necessariamente rientrano nella eccezionalità.
- 4.3 Avvio e realizzazione del progetto formativo "Donne, Politica e Istituzioni" volto ad agevolare l'inserimento delle donne nelle posizioni di alto profilo istituzionale e nelle assemblee politiche (precedenti edizioni: A.A. 2004-2005 / A.A. 2005-2006), cofinanziato dal Ministero per le Pari Opportunità. Il progetto, che prevede un corso di livello base e per la prima volta anche un corso di livello avanzato, è rivolto alla cittadinanza di sesso femminile e riservato per il 35% a studentesse dell'Ateneo genovese di tutte le Facoltà. I moduli didattici sono strutturati in modo tale da fornire alle corsiste un quadro analitico delle ragioni storiche, culturali, politiche ed economiche che impediscono di fatto un'ampia partecipazione delle donne alla vita politica attiva.
- 4.4 Organizzazione di seminari e corsi interni di formazione sulle pari opportunità e sul rispetto dei diritti dei dipendenti. Attivazione di uno specifico corso interno su pari opportunità e mobbing, allo scopo di favorire un maggior sviluppo delle capacità professionali e la piena valorizzazione del personale.
- 4.5 Incontri con gli studenti e le studentesse nelle Facoltà.

## **Linea guida 5. Servizi educativi e di sostegno**

### **5.1 Asili nido.**

In attesa della parziale riformulazione del progetto, cofinanziato dalla Regione Liguria, per la realizzazione del primo asilo nido dell'Ateneo genovese, nonostante le difficoltà di attuazione riscontrate, l'attività avviata dal CPO in passato prosegue nel costante obiettivo di proporre iniziative che, in base ai dati raccolti, possano risultare di effettiva utilità per il personale, ai fini di una migliore conciliazione degli impegni di cura e di lavoro.

Secondo quanto emerso sia dalla rilevazione del fabbisogno dei potenziali interessati sia dai contatti intercorsi con strutture esterne, individuazione di asili nido idonei a fornire detto servizio sia al personale universitario sia agli studenti; successivo studio delle possibili modalità di convenzionamento; stipula di convenzioni per il personale e per gli studenti dell'Ateneo genovese.

### **5.2 Convenzioni con centri estivi per i minori.**

### **5.3 Convenzioni con strutture di assistenza e sostegno per i familiari anziani e bisognosi di cura.**

## **Linea guida 6. Tutela della salute**

### **6.1 Sostegno delle azioni volte all'informazione e alla prestazione di servizi sanitari specifici, ritenendo la prevenzione fondamentale sia per ridurre l'incidenza di specifiche patologie sia per migliorare la qualità della vita.**

### **6.2 Studio di fattibilità del progetto di screening sanitario finalizzato sia alla prevenzione del tumore alla mammella sia alla prevenzione del tumore alla prostata; successiva attuazione del progetto di screening sanitario.**

### **6.3 Organizzazione di seminari e incontri con il personale universitario sulle tematiche della prevenzione.**

### **6.4 Stesura di un Codice di comportamento contro il mobbing; proposta di adozione agli organi centrali di governo dell'Ateneo.**

Annualmente verrà effettuato, a cura dell'Amministrazione e con la collaborazione del CPO, un monitoraggio degli obiettivi raggiunti con l'applicazione del presente Piano di Azioni Positive.

Il CPO, in qualità di organo statutario di Ateneo (art. 7 Statuto), auspica un suo maggiore coinvolgimento nei processi decisionali degli organi di governo al fine di evitare il rischio di comportamenti e processi decisionali oggettivamente discriminatori ovvero ostacolanti il raggiungimento di una piena e sostanziale uguaglianza di opportunità professionali.

La presente proposta è stata elaborata dal CPO dell'Università degli Studi di Genova e approvata nella riunione del 22 luglio 2008.