

22) ADOZIONE DEL "PIANO DI AZIONI POSITIVE" (PAP) PROPOSTO DAL
COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ DELL'ATENEO PER IL TRIENNIO
ACCADEMICO 2010-2013

➤ ALLEGATO A

*Proposta di "Piano di Azioni Positive (PAP)"
formulata dal CPO e trasmessa al Magnifico Rettore per
l'adozione da parte dell'Ateneo, ai sensi dello Statuto e in
conformità alla normativa di legge vigente in materia*

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 125/1991, del decreto legislativo 196/2001, nonché dei decreti legislativi 151/2001 e 165/2001, in concordanza 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 coerenza 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:

- la **Dichiarazione Universale dei Diritti umani** (1948);
- la "**Convention for Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW)**" adottata dall'Assemblea dell'ONU nel 1979 ed entrata in vigore nel 1981;
- 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;
- 2000/43/CE del Consiglio del 29 giugno 2000, per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica;
- 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;

vista la **Costituzione della Repubblica Italiana** (in particolare: *Principi Fondamentali*, artt. 2 e 3; *Parte Prima*, artt. 37 e 51);

visto l'accordo intercompartmentale 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*;

visti:

- la Legge n. 654 del 1975, *Ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale*, aperta alla firma a New York il 7 marzo 1966;
- la Legge n. 104 del 1992, *Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*;
- il Decreto legge n. 122 del 1993, *Misure urgenti in materia di discriminazione razziale, etnica e religiosa*, convertito con modificazioni nella Legge 25 giugno 1993, n. 205;
- il Decreto legislativo n. 645 del 1996, *Recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento*;
- la Legge n. 53 del 2000, *Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città*;
- il Decreto legislativo n. 61 del 2000, *Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES*;
- il Decreto legislativo n. 151 del 2001, *Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53*;
- il D.P.R. n. 380 del 2001, in particolare l'art. 82 "Eliminazione o superamento delle barriere architettoniche negli edifici pubblici e privati aperti al pubblico";
- il Decreto legislativo n. 215 del 2003, *Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica*;
- il Decreto legislativo n. 216 del 2003, *Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro*;
- il Decreto legislativo n. 145 del 2005, *Attuazione della direttiva 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro*;

- il Decreto legislativo n. 5 del 2010, *Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)*;

visto lo **Statuto dell'Università degli Studi di Genova**;

visti i Regolamenti di Ateneo;

visto il Regolamento del Comitato per le Pari Opportunità;

ricordando che la Direttiva interministeriale Nicolais-Pollastrini del 23.5.2007, dal titolo "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", prevede che entro il 20 febbraio di ogni anno la Direzione del Personale, in collaborazione con il CPO, provveda a redigere e inviare al Dipartimento della funzione pubblica e al Dipartimento per i diritti e le pari opportunità una relazione di sintesi delle azioni effettuate nell'anno precedente e di quelle previste per l'anno in corso;

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 e delle lavoratrici sulle tematiche affrontate,

approva il seguente

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

per il triennio 2010-2013

La postmodernità e le sue categorie hanno ristrutturato il concetto di disuguaglianza contemporanea, che si caratterizza attualmente per una molteplicità delle strutture generative che, combinando vecchie e nuove forme di disparità, impongono di individuare adeguate forme di tutela attraverso un'attenta analisi e un opportuno monitoraggio dei fenomeni collegati.

Tra i fattori che, oggi come ieri, hanno determinato maggior influenza sulla stratificazione sociale si ritrova in primo luogo il diverso accesso alla conoscenza e al sapere. L'istruzione e l'acquisizione di competenze ha storicamente rappresentato un modello positivo contro i diritti posseduti per censo o tradizione; altresì il credenzialismo educativo e il conseguente controllo sulla distribuzione del sapere, attraverso processi di chiusura sociale, possono riprodurre forme di esclusione o usurpazione in una società dove la conoscenza e in particolare l'accesso tecnologico, a questa sempre più collegato, costituiscono requisiti e risorse fondamentali.

Oggi, paradossalmente, un altro aspetto generativo della disuguaglianza si ritrova nell'impatto dei fattori di cittadinanza e democrazia che, dietro l'intento di livellamento sociale verso l'eguaglianza delle condizioni, producono nuove gerarchie e forme di divisione in base agli effetti della chiusura sociale. Questo appare in modo evidente proprio nella diffusione contemporanea dei diritti di cittadinanza, specialmente nei paesi più ricchi dove, a fronte di maggioranze di cittadini "coperti" sul piano dei diritti civili, è facile riscontrare minoranze di non-cittadini (ad esempio, migranti e rifugiati) prive di diritti.

Non di meno, fattori di disuguaglianza tradizionalmente e convenzionalmente riconosciuti sono il genere e le relazioni etnico-culturali. Genere e etnicità divengono elementi chiave per l'occupazione e la segmentazione del mercato del lavoro. Infatti, anche se gli stessi non producono una stratificazione esplicita, la dimensione culturale, determinando le convenzioni di status al di là del mercato del lavoro, realizza standard comuni e idee più o meno implicite rispetto a quanto determinati lavori, ruoli, mansioni o posizioni vengano attribuiti in base al genere o alla provenienza etnica. In una simile prospettiva la disuguaglianza si riproduce rispetto ad altre variabili chiave, quali l'età e le disabilità che contribuiscono a riprodurre stereotipi, forme di esclusione e disparità di accesso a risorse e opportunità.

In questo modo la molteplicità delle strutture generative, l'istruzione e le nuove forme di credenzialismo, accompagnate da un diseguale accesso ai diritti civili e insieme alle tradizionali forme di discriminazione per genere, etnicità, età e disabilità, producono nuovi modelli di disuguaglianza ibrida.

Il Piano di Azioni Positive proposto dal Comitato per le Pari Opportunità di Ateneo per il triennio 2010-2013 è stato elaborato tenendo conto dei nuovi concetti di disuguaglianza contemporanea, proponendo linee di intervento e azioni concrete di monitoraggio, analisi, contrasto e prevenzione rispetto a vecchie e nuove forme di disparità. In particolare, con questo Piano, l'Ateneo intende individuare e rimuovere le disparità di trattamento e le condizioni di disagio lavorativo effettivamente esistenti, promuovendo la cultura delle pari opportunità.

Le pari opportunità sono infatti un pilastro portante dello sviluppo culturale e sociale della società. In Italia è consistente il patrimonio prezioso di risorse umane femminili, ma permangono fenomeni di segregazione verticale e orizzontale nella formazione e nel mercato del lavoro.

Il presente Piano di Azioni Positive designa donne e uomini come destinatari/e delle azioni e dei programmi di intervento indirizzati al superamento delle plurime 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. Il monitoraggio comporta l'imprescindibile collaborazione dell'Amministrazione Centrale al fine della raccolta e analisi dei dati, nonché dell'elaborazione di statistiche riguardanti il personale in servizio, con particolare riferimento a: modalità di accesso, trattamento economico, in particolare 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 Monitoraggio dell'attività di ricerca all'interno dell'Ateneo su tematiche relative alla diversità di genere e alle pari opportunità, nella quale il personale accademico sia coinvolto a vario titolo, al fine di costituire una specifica banca dati delle attività svolte e in corso (progetti di ricerca, tesi di laurea e di dottorato, master). Le informazioni così raccolte potranno essere utili anche per valutare il grado di conoscenza e di attenzione dell'Ateneo ligure nei confronti delle tematiche di pari opportunità e di "Diversity Management".

Linea guida 2. Informazione e sensibilizzazione rivolte all'esterno

- 2.1 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 di tutela (CPO, Garante, Consulente di fiducia, Comitato di Ateneo per l'integrazione degli studenti disabili, ecc.) con altri organismi di pari opportunità operanti sul territorio regionale (Comune, Provincia, Regione) e nazionale: tali interazioni sono necessarie per reciproci scambi di informazioni e di buone prassi e al fine di realizzare 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 informative e divulgative.

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

La divisione del lavoro di cura all'interno della famiglia in Italia è ancora fortemente sbilanciata a sfavore della componente femminile. Da qui la necessità di introdurre azioni che prendano in considerazione le esigenze familiari e l'individuazione di soluzioni per la cura dei bambini, degli anziani e in generale di familiari malati e/o non autosufficienti. Soluzioni mirate a un'organizzazione del lavoro tale da agevolare la conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

3.1 Proposte, anche in sede di contrattazione integrativa, su tematiche riguardanti: l'ampliamento della flessibilità dell'orario di lavoro per tutti/e i/le 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; la prevenzione sanitaria, la sicurezza e la salute sul lavoro; i servizi educativi e altri punti del Piano di Azioni Positive.

3.2 Sviluppo di un progetto organico per il benessere organizzativo del personale disabile e per un miglior approccio alle problematiche degli studenti disabili.

Attuazione di quanto previsto dal preambolo dello Statuto: *"L'Ateneo garantisce, anche mediante predisposizione di un idoneo ed efficace modello organizzativo, la sicurezza sui luoghi di lavoro e promuove il benessere lavorativo di tutte le proprie componenti. Opera per garantire spazi idonei, salubri, e dotati delle necessarie attrezzature, e predispone strategie di prevenzione per migliorare la sicurezza e la qualità complessiva delle attività."*

L'Ateneo predispone strumenti per l'integrazione e il sostegno delle persone disabili che studiano e lavorano nell'Ateneo."

Attuazione di quanto previsto dall'art. 7 comma 4 del CCNL 2006/2009: *"...omissis... una commissione paritetica fra Amministrazione e OO.SS. firmatarie del presente CCNL si occuperà che venga garantita la realizzazione di ambienti esterni ed interni degli Atenei, delle opere e accorgimenti da mettere in atto, anche di tipo organizzativo e gestionale, per adeguare i luoghi di lavoro alle esigenze specifiche del lavoratore con disabilità e consentirgli di svolgere le relative attività in condizioni di comfort e sicurezza."*

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.

Studio di fattibilità del telelavoro (grazie all'impiego di strumentazione telematica) anche per i docenti, sia con disabilità, sia per esempio qualora fuori sede o in caso di impossibilità a tenere lezioni in presenza.

Adeguamento al c.d. "decalogo dell'accessibilità" dei siti web di Ateneo, in particolare Aulaweb.

Attivazione di una convenzione con la Provincia di Genova per la collocazione lavorativa degli studenti o laureati disabili.

- 3.3** Monitoraggio periodico per conoscere le attuali esigenze del personale in relazione a flessibilità di orario e/o luogo di lavoro (ovvero mobilità interna), le problematiche inerenti al tempo parziale e ai permessi per motivi familiari, nonché alla partecipazione a corsi di formazione ecc., 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.
Ai fini della rilevazione dei bisogni del personale, è approntato uno specifico modello di rilevazione dati su tematiche inerenti all'organizzazione e al significato del lavoro, alla "conciliazione", alle pari opportunità, con l'obiettivo di meglio modulare gli interventi del Comitato stesso sulla base delle effettive necessità dei/delle destinatari/e di detti interventi. Ci si propone in questo ambito di prestare un'attenzione particolare alle categorie svantaggiate e ai soggetti disabili.
- 3.4** Valutazione della fattibilità della proposta di concordare una diversa articolazione dell'orario di lavoro più adatto a particolari esigenze contingenti del/la dipendente.
Individuazione delle strutture che periodicamente possano offrire attività telelavorabili e dei criteri di selezione dei/delle partecipanti a una fase di sperimentazione, al fine di poter fornire ai/alle dipendenti una concreta opportunità per risolvere temporanei problemi di "conciliazione" per particolari esigenze (ad es. periodi di lavoro dopo la nascita di figli/e, problemi di trasporto e movimento correlati a temporanee malattie/invalidità, esigenze di cura e assistenza a parenti, esigenze di studio, ecc.)
- 3.5** Con riferimento al Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, adottato dall'Amministrazione, richiamando l'attenzione sul rischio sia di discriminazione implicita nell'eventuale applicazione di fasce di merito, sia di disomogenea applicazione, tra le differenti strutture dell'Ateneo, dei criteri stabiliti per misurare la *performance*, il Comitato per le Pari Opportunità ha ritenuto doveroso inserire un punto specifico in merito nel presente Piano di Azioni Positive, sia per richiamare l'attenzione e incentivare i dirigenti a promuovere le pari opportunità - non solo di genere - nella valutazione del personale, sia per garantire i/le valutati/e da potenziali discriminazioni.
Anche tramite il/la proprio/a componente designato/a nel Comitato di Garanzia previsto dal Sistema di valutazione, il CPO si impegna ad adoperarsi e a vigilare, per quanto possibile, affinché la valutazione del personale segua i criteri stabiliti, non sia influenzata da pregiudizi (o stereotipi), sentimenti personali, giudizi precedenti e possa essere affrontata con la massima oggettività, evitando ogni tipo di discriminazione; il Comitato vigila altresì al fine di cercare di garantire effettivamente l'omogenea applicazione dei criteri di valutazione tra le diverse strutture.
Nei criteri di valutazione del personale dirigente si tiene conto anche della effettiva capacità di attuare interventi e azioni che promuovano la parità e le pari opportunità, nonché dei risultati conseguiti.
La Conferenza nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane ha assunto di recente un ruolo significativo nel proporre una riflessione sui temi della valutazione in ottica di genere, sia con riferimento alla *performance* del personale tecnico amministrativo, sia più ampiamente sollecitando l'implementazione di strumenti di misurazione dei risultati, anche nell'ottica delle carriere, che tengano conto della chiave di lettura fornita dal paradigma di genere. In tal direzione, la Presidente della Conferenza nazionale ha avviato contatti, oltre che con la CRUI, anche con il Presidente dell'ANVUR e della CIVIT.

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** Interazione tra CPO e uffici preposti alla stesura/revisione della regolamentazione, in relazione sia ai criteri per l'accesso ai corsi di formazione volti ad accrescere la professionalità dei/delle singoli/e dipendenti, sia alle modalità di svolgimento delle procedure selettive per la progressione verticale e orizzontale del personale.
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/le 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** Progetto formativo "Donne, Politica e Istituzioni", volto ad agevolare l'inserimento delle donne nelle posizioni di alto profilo istituzionale e nelle assemblee politiche, avviato per la prima volta nell'A.A. 2004/2005 grazie al cofinanziamento offerto dal Ministero per le Pari Opportunità. I moduli didattici sono strutturati in modo tale da fornire un quadro analitico delle ragioni storiche, culturali, politiche ed economiche che impediscono di fatto un'ampia partecipazione delle donne alla vita politica attiva. Con riferimento all'Avviso della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Pari Opportunità, per il finanziamento di iniziative specialistiche a carattere formativo per la diffusione della cultura di genere nelle istituzioni culturali, sociali e politiche finalizzate a qualificare e aumentare la presenza e la partecipazione delle donne nella vita attiva, il Comitato per le Pari Opportunità ha supportato la partecipazione al bando da parte dell'Ateneo ligure collaborando alla presentazione del progetto formativo "Donne, Politica e Istituzioni" - A.A. 2011/2012, nonché manifestando la propria adesione e rendendosi disponibile a collaborare alla realizzazione del progetto, come peraltro già occorso in precedenti edizioni.
- 4.4** Organizzazione di seminari e corsi interni di formazione sulle pari opportunità e sul rispetto dei diritti dei/delle dipendenti:
- corsi di formazione con target preciso: per neoassunti, per progressioni, per categoria/area, ecc.;
 - corsi di formazione monografici sulle tematiche di pari opportunità, rivolti a tutto il personale;
 - seminari a tema, aperti al pubblico;
 - incontri organizzati con organismi di pari opportunità attivi sul territorio regionale.

In particolare, attivazione dei seguenti corsi specifici, sempre allo scopo di favorire un maggior sviluppo delle capacità professionali e la piena valorizzazione del personale:

- corso sulle disabilità rivolto a operatori/operatrici *front-office* : intervento formativo per il personale TA che si rapporta con docenti o dipendenti dell'Ateneo o studenti/esse con disabilità;

- corso su diritti e opportunità in un'ottica di genere: intervento formativo per il personale TA in materia di diritti e opportunità secondo le normative vigenti. Temi rilevanti sono ad esempio la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, la flessibilità del lavoro, la mobilità e accessibilità ai luoghi di lavoro, nonché informative adeguate su forme di *bonus* e di rimborso spese eventualmente disponibili, favorendo così anche un ottimale utilizzo del fondo provvidenze di Ateneo;

- corso di autodifesa verbale: intervento formativo per il personale TA sull'autodifesa verbale finalizzato ad affrontare e gestire meglio soprattutto le conflittualità, ma anche il parlare in pubblico e il lavoro di gruppo (mediante apprendimento di particolari abilità e competenze, tecniche di gestione delle situazioni conflittuali, miglioramento personale).

Riattivazione della buona prassi consolidata di inserire moduli trasversali affidati a esperti/e in materia di pari opportunità e gestione delle diversità, quantomeno nei corsi di formazione a carattere generalista e particolarmente in quelli rivolti al personale neoassunto.

- 4.5 Organizzazione di incontri con studenti e studentesse su tematiche di pari opportunità.

Linea guida 5. Servizi educativi e di sostegno

5.1 Asili nido.

Attivazione di convenzioni agevolate (ad es. riduzione della retta e/o esenzione dalla quota di iscrizione e/o diritto di prelazione) con asili nido, decentrati sul territorio, che risultino idonei a fornire tale servizio a personale e studenti, se necessario anche mediante la formale costituzione di un gruppo di lavoro *ad hoc* in Ateneo.

Sperimentazione di altre azioni di sostegno quali *bonus* per iscrizioni ad asili nido, da erogare tramite il fondo sussidi di Ateneo adeguatamente incrementato. A tal fine, istituzione di uno specifico "fondo conciliazione" che non preveda limite ISEE ma cui si acceda in ordine di graduatoria dei/delle richiedenti determinata dal reddito ISEE.

L'accesso a tale fondo è garantito sia al personale strutturato, sia a quello non strutturato, con figli/e in età prescolare.

5.2 Convenzioni con centri estivi per i minori.

Previsione a bilancio di *bonus*, da proporre come sperimentazione a tutto il personale con figli/e fino a 16 anni di età, per contribuire alla copertura della iscrizione/retta per la frequenza di centri estivi per bambine/i e adolescenti, onde cercare di limitare la richiesta dei c.d. "*part-time* estivi" da parte del personale tecnico-amministrativo.

5.3 Cura di parenti anziani non autosufficienti.

Pubblicazione sul sito web di Ateneo della vigente convenzione con INPDAP relativa al ricovero di anziani non autosufficienti e di aggiornamenti normativi a tal proposito.

5.4 Individuazione e messa a disposizione di specifici parcheggi (c.d. "rosa"), tra quelli in uso presso le strutture dell'Ateneo, a favore delle lavoratrici in gravidanza.

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** Convenzione tra UniGe e LILT (Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori): adeguata azione di pubblicità rivolta a tutto il personale di Ateneo per promuovere il progetto di screening sanitario.
- 6.3** Organizzazione di seminari e incontri con il personale universitario su tematiche di prevenzione, evidenziando l'approccio innovativo della medicina di genere.
- 6.4** Stesura del "Codice di comportamento contro il *mobbing*" e proposta di adozione agli organi centrali di governo dell'Ateneo.

Annualmente viene 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. A tal fine, viene individuato un ufficio competente preposto al monitoraggio.

In applicazione della Direttiva interministeriale del 23.5.2007, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", entro il 20 febbraio di ogni anno la Direzione del Personale, in collaborazione con il CPO, provvede a redigere e inviare al Dipartimento della funzione pubblica e al Dipartimento per i diritti e le pari opportunità una relazione di sintesi delle azioni effettuate nell'anno precedente e di quelle previste per l'anno in corso.

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

A tal fine, il Comitato chiede che un/a componente del CPO, su designazione del medesimo organo, possa partecipare alle riunioni delle Commissioni di Ateneo preposte alla stesura o revisione dei Regolamenti / norme di organizzazione e ai correlati gruppi di lavoro.

Ai sensi dell'art. 3, comma 4, del Regolamento del CPO, approvato dal Senato Accademico ed emanato con Decreto Rettoriale n. 125 del 30.4.1997, il Comitato, entro il mese di aprile di ogni anno, redige un programma di lavoro indicando le iniziative che intende sviluppare e quantificando le risorse necessarie al perseguimento degli obiettivi prefissati. Detto programma è inviato al Rettore che lo sottopone all'approvazione degli organi di governo dell'Ateneo. La gestione delle risorse finanziarie, assegnate al Comitato dai succitati organi, avviene per il tramite dei competenti uffici sotto diretta indicazione del/la Presidente del Comitato.

Al fine di supportare il Comitato per le Pari Opportunità nelle proprie molteplici attività, nella collaborazione per l'attuazione delle azioni e degli interventi previsti nel presente Piano, nonché nello sviluppo e nel costante aggiornamento del sito web di cui all'indirizzo



www.cpo.unige.it, l'Amministrazione specificatamente individua il personale competente nei diversi uffici.

La presente proposta è stata elaborata dal CPO dell'Università degli Studi di Genova e approvata nella riunione del 17 ottobre 2011.