

Università degli Studi di Palermo

# Piano di Azioni Positive 2017-2019



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## SOMMARIO

### *Premessa*

1. Il principio di pari opportunità e il ruolo del Comitato Unico di Garanzia pag. 3
2. Le azioni positive pag. 5
3. Le carriere femminili nell'Ateneo pag. 5
4. Il Piano triennale delle Azioni Positive pag. 7
5. Gli obiettivi e le azioni pag. 7
6. Aggiornamento e monitoraggio pag. 9



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## Premessa

Le numerose disposizioni legislative nazionali hanno incentivato la cultura delle pari opportunità. All'interno di tale quadro, l'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198 (Codice delle pari opportunità) prevede l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di predisporre un piano di azioni positive di durata triennale che ha lo scopo di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e sono, inoltre, utili per promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile.

Nel contesto normativo così delineato, l'Università degli Studi di Palermo promuove nel triennio 2017-2019 il presente Piano di Azioni Positive finalizzato alla rimozione degli ostacoli di ordine economico e sociale che, come recita la Costituzione, art. 3, *“limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese”*.

Lo strumento delle azioni positive è finalizzato a rimuovere gli ostacoli che si frappongono al raggiungimento della concreta eguaglianza tra lavoratore e lavoratrice.

Le azioni promosse dall'Università degli Studi di Palermo sono scaturite dalla consapevolezza che il principio di pari opportunità è alla base della costruzione di un ambiente di lavoro funzionale al raggiungimento di un livello di benessere psicofisico del lavoratore e della lavoratrice.

Pertanto, attraverso lo strumento della pianificazione delle azioni positive sono state adottate misure volte a promuovere i principi di pari opportunità all'interno del contesto organizzativo e di lavoro di questa Università.

### **1. Il principio di pari opportunità e il ruolo del Comitato Unico di Garanzia**

L'Università degli Studi di Palermo include il principio di pari opportunità tra i principi fondamentali cui si ispira la propria azione, sancendo all'art. 1 commi 7 e 8 dello Statuto che essa *“garantisce pari opportunità senza distinzioni di genere, orientamento sessuale, origine etnica, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni sociali e personali nell'accesso allo studio e al lavoro, nella ricerca, nella progressione di carriera del personale docente e tecnico amministrativo, impegnandosi a rimuovere ogni discriminazione diretta e indiretta. L'Ateneo garantisce, altresì, il rispetto del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra donne e uomini nell'accesso al lavoro, agli uffici pubblici e alle cariche accademiche, nonché nella stessa attività lavorativa”*.

A tal fine l'Ateneo ha previsto, all'art. 25, l'istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e contro le discriminazioni. Il Comitato promuove il rispetto del principio delle pari opportunità per tutte le componenti dell'Università, attraverso misure e azioni dirette a prevenire e a contrastare ogni forma di discriminazione fondata sul genere, sull'orientamento sessuale, sulle etnie, sulle convinzioni religiose, personali e politiche, sulle condizioni di disabilità, sull'età.



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Il CUG è formato pariteticamente da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D. Lgs. 165/2001, e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il CUG è costituito da 10 componenti effettivi e da 10 componenti supplenti.

Il Comitato, ai sensi dell'art. 3 del Regolamento per la disciplina di funzionamento del CUG, svolge le attività indicate dalla direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità 4 marzo 2011 recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni". In particolare, le attività svolte sono:

a) propositive su

- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonché azioni positive al riguardo;
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, quali, indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche nonché di mobbing presso l'Ateneo;

b) consultive con formulazione di pareri su

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale;
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze;

c) di verifica su

- risultati dell'efficacia delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro e al *mobbing*;
- assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa a genere, età, orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nella promozione negli avanzamenti di carriera e nella sicurezza sul lavoro.

Nel sito dell'Ateneo è dedicata una sezione consultabile al seguente link <http://portale.unipa.it/strutture/cug/>



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

La sede del CUG è localizzata presso il Complesso monumentale dello Steri, Palazzo Neoclassico, piano terra. L'indirizzo e-mail è : [cug@unipa.it](mailto:cug@unipa.it).

### 2. Le Azioni Positive

Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198) prevede all'art. 48 che tutte le Pubbliche Amministrazioni predispongano il Piano triennale di Azioni Positive e lo rendano visibile e noto a tutto il personale dell'Ente. In caso di mancato adempimento, il decreto prevede la sanzione di cui all'art. 6 comma 6 del D. Lgs. n. 165/2001: «le Amministrazioni Pubbliche che non provvedono agli adempimenti ... non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette».

La formulazione del Piano di azioni positive, di durata triennale, tiene conto del numero dei dipendenti e delle dimensioni dell'utenza potenziale e mira a valorizzare le risorse umane e professionali attraverso la rimozione di tutti gli ostacoli che compromettono il raggiungimento di prestazioni efficaci nella propria dimensione professionale e lavorativa.

L'obiettivo del Piano è anche quello di mettere a punto buone prassi tese a coniugare la vita professionale e privata anche mediante una diversa e funzionale organizzazione del lavoro.

In altri termini, occorre modificare convinzioni e stereotipi ancora operanti per consolidare l'idea che un'organizzazione del lavoro fondata su una filosofia inclusiva e non discriminatoria, favorisce il perseguimento del benessere lavorativo e la valorizzazione delle esigenze degli individui e dei gruppi.

Una delle principali finalità del Piano è quella di analizzare e intervenire sulle cause principali che frequentemente generano disparità di trattamento tra lavoratori e lavoratrici attraverso l'adozione di azioni migliorative volte a ridurre le difficoltà e le disparità fondate su genere e sesso, condizioni personali, religione, ecc.

Il Piano delle Azioni Positive dell'Università degli Studi di Palermo relativo al triennio 2017/2019 rappresenta l'opportunità per l'Ateneo di continuare a sperimentare l'attuazione di programmi individuati con specifico riferimento alla realizzazione delle pari opportunità di genere e destinati in concreto a migliorare il benessere organizzativo.

### 3. Le carriere femminili nell'Ateneo

Le statistiche disaggregate per genere sono considerate uno strumento essenziale per il *gender mainstreaming*. A tal proposito, si è proceduto ad analizzare i principali indicatori relativi alle carriere femminili nel sistema universitario con riferimento alla carriera accademica e scientifica, dirigenziale e del personale TA utilizzando i dati disponibili al 31 dicembre 2016.

Docenti e ricercatori	Donne		Uomini	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
ordinari	77	19%	319	81%
associati	180	35%	340	65%
ricercatori	260	47%	298	53%
totale	517	35%	957	65%

Fonte: Area Servizi a rete

Complessivamente le donne costituiscono il 35% del totale del personale docente e ricercatore, con delle differenze tra i vari livelli della carriera accademica. Se le donne, infatti, sono oltre il 45% del



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

totale dei ricercatori, la loro presenza si riduce man mano che si avvanza nella scala gerarchica fino a raggiungere il 19% tra i professori ordinari.

Personale dirigente e TA	Donne		Uomini	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
dirigenti	2	40%	3	60%
EP	31	43%	41	57%
D	334	53%	300	47%
C	277	42%	383	58%
B	90	36%	160	64%
totale	734	45%	887	55%

Fonte: Area Servizi a rete

Per il personale dirigente e TA, si riscontra complessivamente una minor presenza delle donne (45%) nei ruoli dell'amministrazione, ad eccezione per la categoria D (53%), e gli incarichi relativi alle posizioni organizzative sembrano rispecchiare la distribuzione di genere nei ruoli.

Incarichi personale tecnico-amministrativo	Donne		Uomini	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizioni organizzative				
Fino a 30 anni	0	0,0%	0	0,0%
31-40	16	29,6%	38	70,4%
41-50	78	43,3%	102	56,7%
Oltre 50 anni	138	57,5%	102	42,5%
<b>Totale personale</b>	232		242	
Elevate professionalità				
Fino a 30 anni	0	0,0%	0	0,0%
31-40	0	0,0%	0	0,0%
41-50	6	42,9%	8	57,1%
Oltre 50 anni	16	43,2%	21	56,8%
<b>Totale personale</b>	22		29	

Fonte: Area Servizi a rete

Le carriere femminili nel settore universitario confermano il fenomeno del *leaky pipeline* ovvero della progressiva uscita delle donne via via che ci si avvicina alle posizioni apicali. Al riguardo numerose ricerche hanno messo in luce come un ostacolo al conseguimento di ruoli di prestigio, pur nel possesso di puntuali requisiti formativi (titoli e studi specifici) e di capacità personali pertinenti all'assunzione di cariche elevate, sia ancora da imputare a politiche di gestione e di organizzazione del lavoro arretrate dal punto di vista culturale e condizionate da stereotipi sociali modellati sulla figura maschile in un contesto uniformante nel quale mal si riconoscono le donne costrette a confrontarsi.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## 4. Il Piano triennale delle Azioni Positive

Come previsto dalla normativa europea e nazionale, l'Università degli Studi di Palermo ha predisposto il presente Piano triennale di Azioni Positive sulla base delle seguenti linee guida:

- Informazione e sensibilizzazione sui concetti di parità e pari opportunità;
- Rispetto della dignità della donna sui luoghi di lavoro;
- Studi e analisi qualitative e quantitative sulle condizioni di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori;
- Migliore adeguamento e valorizzazione delle qualifiche professionali, attraverso adeguata e pertinente formazione;
- Conciliazione dell'organizzazione e condizioni e del tempo di lavoro, per una migliore ripartizione delle responsabilità professionali e sociali;
- Individuazione di misure per la partecipazione attiva delle donne agli organi decisionali.

Il Piano delle Azioni Positive individua le seguenti aree di intervento:

- Informazione e formazione volte alla diffusione di una cultura non discriminatoria e delle pari opportunità
- Conciliazione tra vita professionale e vita familiare;
- Benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro;
- Monitoraggio dei dati statistici relativi alle condizioni di lavoro delle lavoratrici e al ruolo ricoperto nell'Istituzione.

## 5. Gli obiettivi e le azioni

L'Università degli Studi di Palermo ha individuato, all'interno degli ambiti di intervento, i seguenti obiettivi in tema di diffusione delle pari opportunità:

- a) attività esterne e interne di informazione/formazione/sensibilizzazione per accrescere la cultura della non discriminazione e delle pari opportunità

Nell'ambito di tali attività saranno previste azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione sui compiti e sugli obiettivi del CUG. L'obiettivo è quello di far conoscere le attività del CUG e il Piano di Azioni Positive attraverso anche il potenziamento del sito web; pubblicare i suoi prodotti, dare notizia delle novità normative nelle materie di propria competenza e aggiornare costantemente il sito sulle iniziative di altri organismi di parità al fine di stimolare la creazione di reti cittadine. L'Amministrazione sostiene l'adesione e la partecipazione alle attività di organismi che mettono in rete i CUG e i Comitati universitari che operano con riferimento alle tematiche di loro competenza.

Alla luce delle esperienze già realizzate, tenuto conto degli obiettivi complessivi e degli obiettivi specificamente indicati nel Piano, l'Università degli Studi di Palermo proseguirà nella formazione continua obbligatoria delle componenti (effettive e supplenti) del Cug, nell'organizzazione di iniziative informative/formative rivolte al personale sulla cultura di genere, delle pari opportunità, del benessere organizzativo e del contrasto alle discriminazioni anche in collaborazione, ove possibile, con altre istituzioni a livello locale e nazionale, tra cui la Conferenza degli Organismi di Parità delle Università italiane e gli altri Atenei.

Va reso più incisivo lo sviluppo della cultura del rispetto della differenze e della valorizzazione delle pari opportunità attraverso molteplici attività con lo scopo di contrastare stereotipi e pregiudizi ancora operanti. Va avviata una campagna di sensibilizzazione al significato e all'importanza del



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

linguaggio di genere e di diffusione del suo impiego. L'Ateneo darà impulso alla diffusione graduale di un linguaggio non discriminatorio nel portale di Ateneo e nei documenti amministrativi. Al tal fine, si sostiene l'introduzione, in modo graduale, di un linguaggio del portale, declinato, ogni qualvolta questo sia necessario e tecnicamente possibile, al femminile, e prestando particolare attenzione alle immagini del portale, affinché non veicolino stereotipi di genere. Verrà inoltre proposto l'inserimento, in tutti i nuovi regolamenti, o in quelli che verranno modificati, della declinazione al femminile.

L'università promuove la diffusione e la realizzazione di iniziative sul genere e le pari opportunità nei diversi ambiti disciplinari ivi compresi i master e corsi di alta formazione anche borse di studio sulle predette tematiche rivolte alle componenti che lavorano e studiano nell'Ateneo.

L'Ateneo incoraggia, inoltre, la partecipazione delle ricercatrici ai programmi e ai finanziamenti europei di ricerca, al fine di contrastare il fenomeno del "*leaking pipeline*" che riguarda la scarsa presenza delle donne nella carriera accademica e scientifica. Al tal fine, l'Ateneo incoraggia, con specifiche iniziative, la partecipazione al Programma Horizon 2020, che promuove la parità di genere nella ricerca scientifica, in particolare, sostenendo la partecipazione femminile nei gruppi di ricerca, a tutti i livelli, e inserendo la dimensione di genere nel contenuto della ricerca in tutti i settori scientifici.

### b) Interventi per la conciliazione della vita lavorativa e della vita privata/familiare

Gli interventi previsti sono volti a progettare e predisporre gli strumenti operativi che consentano a tutto il personale una migliore conduzione dei tempi di vita e di lavoro.

Occorre introdurre azioni sistemiche che prendano in considerazione le esigenze della famiglia, quali congedi parentali, soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, organizzazione di un ambiente di lavoro tale da agevolare la conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Proseguiranno e saranno potenziate le azioni mirate alle creazioni di strutture per l'infanzia anche mediante la stipula di convenzioni e si darà maggiore impulso al progetto del telelavoro. In particolare, si propone l'incremento del numero delle prestazioni lavorative in modalità di telelavoro e l'ampliamento della platea di destinatari. Si propone, altresì, l'avvio di un progetto di telelavoro di Ateneo rivolto al personale delle strutture con attività non telelavorabili.

### c) Interventi volti a migliorare il benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro

L'azione intende favorire la motivazione al lavoro e il coinvolgimento verso un progetto comune. Si promuoveranno indagini conoscitive che, utilizzando adeguati indicatori di "benessere" e "malessere", consentano al personale di esprimere la propria valutazione rispetto al contesto lavorativo.

Le indagini sul benessere organizzativo e sul clima lavorativo avverranno mediante la somministrazione di appositi questionari o l'utilizzo di eventuali ulteriori strumenti ritenuti utili. Successivamente sulla base dei dati emersi sarà predisposto un piano di intervento.

Sarà, inoltre, istituito uno Sportello di ascolto affidato ad uno psicologo del lavoro dell'Università.

### d) Indagini conoscitive e monitoraggio dei dati relativi alle condizioni di lavoro delle lavoratrici e agli incarichi conferiti e ai ruoli ricoperti nell'Istituzione.

Saranno svolte indagini conoscitive e analisi qualitative sulle condizioni di lavoro delle donne e sulla rilevazione relativa all'attuazione della Direttiva 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche". Si darà impulso alle





## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

iniziative necessarie per garantire il rispetto del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra donne e uomini nell'accesso alle cariche accademiche, nonché nella stessa attività lavorativa anche in relazione alla composizione di organi e commissioni.

### **6. Aggiornamento e monitoraggio**

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del medesimo. L'Università degli Studi di Palermo provvederà ad attuare le attività ivi previste con l'ausilio delle strutture amministrative interessate.

Sarà effettuato un controllo in itinere e saranno monitorati i modi di attuazione delle azioni programmate in relazione agli eventuali mutamenti del contesto normativo e organizzativo.

