

Università degli Studi di Palermo

Piano di Azioni Positive 2014-2016



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

COMITATO UNICO DI GARANZIA

SOMMARIO

Premessa

- | | |
|---|--------|
| 1. Il ruolo del Comitato Unico di Garanzia | pag. 3 |
| 2. Le azioni positive | pag. 4 |
| 3. L'analisi relativa alle risorse umane | pag. 5 |
| 4. Il Piano triennale delle Azioni Positive | pag. 6 |
| 5. Gli obiettivi e le azioni | pag. 6 |
| 6. Aggiornamento e monitoraggio | pag. 7 |



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Premessa

L'Università degli Studi di Palermo promuove nel triennio 2014-2016 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.

Il presente Piano è stato formulato in sintonia con la direzione di lavoro intrapresa negli scorsi trienni dal Comitato per le Pari Opportunità.

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 dell'Università degli Studi di Palermo.

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

La sede del CUG è localizzata presso l'ufficio del Presidente.

L'indirizzo mail è : cug@unipa.it.

1. Il ruolo del Comitato Unico di Garanzia

Il CUG svolge le attività di seguito indicate:

a) propositive su

- predisposizioni di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- 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;



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

- 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.

Il Piano delle Azioni Positive dell’Università degli Studi di Palermo relativo al triennio 2014/2016 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.

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 (P.A.P.) e lo rendano visibile e noto a tutto il personale dell’Ente.

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 una organizzazione del lavoro fondata su una filosofia inclusiva e non discriminatoria, favorisce



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

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.

Le azioni positive inserite nel Piano si pongono in linea di continuità con l'indirizzo che ha caratterizzato nel corso degli anni gli interventi posti in essere nell'Ateneo.

3. L'analisi relativa alle risorse umane

Si è proceduto ad analizzare il personale dell'Università degli Studi di Palermo al fine di fornire un quadro della distribuzione di genere utilizzando i dati disponibili aggiornati ad oggi relativi alle posizioni organizzative e al personale in part time del personale tecnico amministrativo.

Posizioni organizzative (P.O.) anno 2013

	<i>DONNE</i>	<i>UOMINI</i>	
Meno di 30 anni	0,00%	0,00%	0,00%
31-40 anni	40,74%	59,26%	100,00%
41-50 anni	54,39%	45,61%	100,00%
Oltre 50 anni	65,56%	34,44%	100,00%
Totale personale	58,05%	41,95%	100,00%

Personale part time anno 2013

	<i>DONNE</i>	<i>UOMINI</i>
Personale con part-time inferiore o uguale al 50% a tempo indeterminato	18,18%	31,82%
Personale con part-time superiore al 50% a tempo indeterminato	39,29%	10,71%
Personale con part-time inferiore o uguale al 50% con contratto a termine	40,00%	10,00%
Personale con part-time superiore al 50% con contratto a termine	50,00%	0,00%
Totale personale	68,89%	31,11%



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:

- Formazione, aggiornamento e studi di genere;
- 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

Va reso più incisivo lo sviluppo della cultura del rispetto della differenze e della valorizzazione delle pari opportunità attraverso interventi formativi specifici con lo scopo di contrastare stereotipi e pregiudizi ancora operanti.

Nei programmi di formazione e ricerca vanno inserite le tematiche delle pari opportunità.

Alla luce delle esperienze già realizzate, tenuto conto degli obiettivi complessivi e degli obiettivi specificamente indicati nel Piano, l'Università degli Studi di Palermo continuerà nella organizzazione di corsi e di seminari di informazione e formazione, anche eventualmente in collaborazione con altre istituzioni a livello locale e nazionale, per la promozione di una cultura che valorizzi le differenze di genere.

- 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.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

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.

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 (quali, ad esempio, l'attivazione di un apposito account di posta elettronica per eventuali suggerimenti e/o segnalazioni). 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) Monitoraggio dei dati statistici relativi alle condizioni di lavoro delle lavoratrici e al ruolo ricoperto nell'Istituzione

Saranno svolti studi 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".

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 previste dal presente Piano 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.

