

Università degli Studi del Molise Comitato per le Pari Opportunità

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2007-2010

Introduzione

L'Università degli Studi del Molise promuove nel triennio 2007-2010 il presente piano di azioni positive studiato ed elaborato dal Comitato per le Pari Opportunità di Ateneo. Tale piano che intende continuare l'opera intrapresa nello scorso triennio è stato promosso dall'Ateneo in ottemperanza ai riferimenti normativi che hanno reso il concetto di Pari Opportunità uno dei principi basilari della costruzione dell'Europa, della sua identità e della sua democrazia. Ciò è tanto più vero se si considera l'Università degli Studi del Molise un esponente istituzionale di rilievo nell'ambito territoriale della Regione Molise e province limitrofe, in quanto sede deputata e sempre più affermata di alta formazione e di trasmissione della cultura nel duplice aspetto professionale e di ricerca.

Il principio di Pari Opportunità, infatti, è desumibile già nel Trattato di Roma del 1957 nella nozione di parità della retribuzione a parità di lavoro, per arricchirsi, nei due successivi Trattati di Maastricht del 1992 e di Amsterdam del 1997, con l'introduzione dello strumento delle **azioni positive** (misure per eliminare gli effetti delle discriminazioni e delle ineguaglianze esistenti e promuovere la parità tra uomini e donne nei vari campi) e del concetto di **mainstreaming** (considerazione delle esigenze delle donne nell'elaborazione, attuazione e valutazione di tutte le politiche comunitarie nel campo della economia, del sociale, della formazione) e di **empowerment** (accrescimento delle responsabilità e delle capacità decisionali delle donne a tutti i livelli). A tale proposito va ricordata la più recente formulazione del principio di parità contenuta nell'art. 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, approvata a Nizza nel 2000: "La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso quello in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedono vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato".

Sul piano nazionale, le normative e le politiche europee hanno prodotto numerose leggi, decreti, circolari e convenzioni, tra cui le più importanti ai fini delle azioni positive sono la legge 125/1991 aggiornata dai decreti legislativi 29/1993 e 196/2000 che promuovono azioni positive rivolte ad eliminare la disparità di fatto cui sono soggette le donne nel mondo del lavoro. Tale quadro normativo conferma, qualora ce ne fosse bisogno, la realtà consolidata della presenza delle donne nel mondo del lavoro, sempre più variegata e qualitativamente elevata.

In generale gli scopi principali delle azioni positive, estensibili anche all' Ateneo, possono essere riassunti in due punti:

- eliminazioni della disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione e nello svolgimento dell'attività lavorativa;
- superamento della distribuzione del lavoro in base al sesso e promozione delle donne ai livelli di responsabilità, favorendo al contempo una migliore ripartizione tra i sessi delle responsabilità familiari e professionali.

Il piano di azioni positive

Per essere, quindi, aderente alle indicazioni della normativa europea e nazionale, l'Università degli Studi del Molise predispose un piano triennale di azioni positive i cui interventi sono elaborati e programmati sulla base delle seguenti linee-guida (Raccomandazione del Consiglio europeo del 13/12/84):

Università degli Studi del Molise

Comitato per le Pari Opportunità

- informazione e sensibilizzazione sui concetti di parità e pari opportunità;
- rispetto della dignità della donna sui luoghi di presenza e di lavoro;
- studi e analisi qualitative e quantitative sulle condizioni di lavoro delle donne;
- migliore adeguamento e valorizzazione delle qualifiche professionali, attraverso adeguata e pertinente formazione;
- incoraggiamento delle candidature, delle assunzioni e della promozione delle donne, in particolare nei posti di responsabilità;
- adattamento delle condizioni, dell'organizzazione 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.

Perché questo possa avvenire, nella consapevolezza di come il cambiamento di mentalità sia caratterizzato dalla lentezza che mal si accorda con i celeri cambiamenti connotativi della società in cui viviamo, è bene che il CPO in quanto organo statutario d'Ateneo venga sempre più considerato un organismo di staff dell'Amministrazione, non meramente rappresentativo di interessi o di semplici rivendicazioni delle/dei dipendenti.

Il ruolo propositivo e consultivo del Comitato potrà così esplicitarsi in una collaborazione con le strutture d'Ateneo, quali supporto informativo, conoscitivo e di cooperazione, al fine di evitare il rischio di comportamenti e processi decisionali oggettivamente discriminatori, ovvero ostacolanti il raggiungimento di una piena uguaglianza di opportunità professionali.

Il piano di azioni positive ed iniziative del prossimo triennio prevede i seguenti obiettivi fondamentali:

1. Iniziative esterne ed interne di informazione/formazione/sensibilizzazione;
2. Interventi mirati per il superamento delle condizioni di sottorappresentazione femminile e per migliorare il ruolo delle donne nell'organizzazione complessiva dell'Ateneo;
3. Interventi volti ad agevolare la conciliazione delle vita lavorativa e della vita privata/familiare;
4. Interventi volti a migliorare l'ambiente di lavoro, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti.
5. Azioni positive rivolte al potenziamento del Comitato.

Obiettivo 1 Iniziative esterne ed interne di informazione/formazione/sensibilizzazione.

Gli interventi sub a) non rappresentano di per sé una novità nel panorama dell'attività finora svolta o incentivata dal CPO. Alla luce delle esperienze già realizzate o in via di completamento, tenuto conto degli obiettivi complessivi espressi dal legislatore nazionale e degli obiettivi specificamente indicati nel piano, si prevede la organizzazione di corsi e seminari di informazione e formazione. Tali eventi oltre che formare il personale di Ateneo avranno lo scopo di sensibilizzare gli utenti dell'Ateneo e la società molisana creando collegamenti fra il Comitato Pari Opportunità di Ateneo ed associazioni che operano nel territorio Molisano.

Obiettivo 2. Interventi mirati per il superamento delle condizioni di sottorappresentazione femminile e per migliorare il ruolo delle donne nell'organizzazione complessiva dell'Ateneo.

Università degli Studi del Molise

Comitato per le Pari Opportunità

Gli interventi al punto 2) rappresentano l'adempimento di un obbligo specifico introdotto dal decreto legislativo 196/2000. L'amministrazione si impegna ad operare sollecitamente per acquisire i dati necessari per conoscere la (eventuale) situazione di rappresentazione delle donne nelle diverse categorie e nelle diverse Aree professionali, utilizzando a tal fine anche i risultati delle ricerche già in corso, su iniziativa del CPO di Ateneo. Il CPO, inoltre, intende effettuare nel prossimo triennio un monitoraggio sulle donne, docenti e non, che hanno raggiunto un ruolo di responsabilità nell'Ateneo, sulla scia di un analogo studio svolto nella Oxford Brookes University. Al fine di garantire il progressivo superamento della sottorappresentazione femminile l'amministrazione si impegna comunque a rispettare - entro il termine di scadenza del presente piano - l'obbligo di motivare in modo esplicito ed adeguato, la (eventuale) scelta del candidato di sesso maschile, sia nell'accesso che in ogni forma di progressione di carriera e/o di attribuzione di posizioni/funzioni, ogni volta che sussista analoga qualificazione e preparazione professionale tra i candidati di sesso diverso e sussista altresì un divario tra i generi, nell'attività o nella posizione gerarchica interessata dall'assunzione o dalla progressione di carriera, non inferiore a due terzi.

Obiettivo 3. Interventi volti ad agevolare la conciliazione delle vita lavorativa e della vita privata/familiare.

Gli interventi sub 3) sono volti a progettare e predisporre gli strumenti operativi che consentano a tutto il personale il miglior coordinamento tra tempi di vita e tempi di lavoro. L'amministrazione, nel rispetto degli obblighi di informazione, consultazione e contrattazione decentrata, concorderà con il CPO i progetti pilota da realizzare, individuando, con il ricorso anche a specifiche consulenze interne o esterne all'Ateneo, - le attività, i potenziali fruitori, le modalità organizzative, l'adeguamento della disciplina del rapporto di lavoro, la formazione necessaria, con l'obiettivo di coniugare in modo ottimale le esigenze di efficienza ed efficacia dell'agire organizzativo dell'Ateneo con le esigenze personali e/o familiari dei dipendenti.

Obiettivo 4. Interventi volti a migliorare l'ambiente di lavoro, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti.

Gli interventi sub 4) prevedono l'impegno dell'Ateneo a rendere operativo il Codice di prevenzione contro le molestie sessuali e morali, già approvato nello scorso triennio. L'amministrazione si impegna a distribuire il Codice a tutti i destinatari e ad informare tutti gli interessati, nelle forme e con le modalità più adeguate, da concordare con il CPO. L'amministrazione si impegna altresì ad adottare comportamenti consoni alle regole già presenti nei contratti collettivi o di prossima inserzione e a garantire le risorse, umane e finanziarie, necessarie per l'effettiva applicazione del Codice.

Gli interventi al punto 4) prevedono comunque l'impegno dell'amministrazione per garantire un ambiente di lavoro sicuro e una gestione dei rapporti di lavoro e interpersonali improntati al rispetto della persona, assicurando in particolare un esame tempestivo e obiettivo, con la consulenza del CPO e della Consigliera di Parità Universitaria (Consigliera di Fiducia) delle doglianze di utenti dell'Ateneo (docenti, non docenti e studenti) relative a situazioni di disagio lavorativo che, secondo la percezione del soggetto interessato, comportino una lesione della propria dignità e dei propri diritti.

Obiettivo 5. Azioni positive rivolte al potenziamento del Comitato.

Università degli Studi del Molise

Comitato per le Pari Opportunità

Gli obiettivi sub 5) dovranno garantire adeguati strumenti di intervento al CPO, rafforzandone il ruolo istituzionale e propulsivo. Nell'ambito del proficuo rapporto di collaborazione avviato in questi anni, l'amministrazione si impegna, in particolare a:

- A. garantire al CPO una sede più adatta alle sue esigenze, sia in termini di spazio fisico, sia in termini di collocazione di tale spazio e di dotazioni strumentali
- B. assicurare al CPO le necessarie risorse, in misura adeguata rispetto alle effettive, crescenti necessità, in relazione all'attuazione delle diverse iniziative descritte nel piano complessivo di azioni positive.
- C. fornire tempestivamente al CPO tutte le informazioni necessarie per garantire l'effettiva partecipazione alle iniziative del piano e l'effettivo controllo sulle modalità di realizzazione del piano e sui risultati conseguiti
- D. confermare la partecipazione di una rappresentanza del CPO alla contrattazione decentrata, in qualità di osservatore con diritto di intervento, in funzione di garante delle pari opportunità

L'attuazione del piano: i soggetti, il controllo in itinere e il controllo ex post

L'Ateneo, acquisiti i necessari pareri degli organismi previsti dall'art. 47 del decreto legislativo 29/1993, si impegna a rispettarne i tempi e i modi di attuazione del presente piano di azioni positive. L'Ateneo, nella consapevolezza che la rimozione degli ostacoli che si frappongono alla realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro costituisce un obiettivo primario dell'attività della pubblica amministrazione, si impegna ad improntare l'intera sua attività ai principi affermati nel piano e negli strumenti che saranno adottati in attuazione dello stesso piano. Al fine di realizzare gli interventi previsti nel piano, l'amministrazione si impegna, in particolare, ad individuare la/le struttura/e competente/i, al livello appropriato, alla/e quale/i sarà espressamente affidato l'incarico di realizzare il piano, in stretta collaborazione con la segreteria tecnica del CPO e con il CPO stesso. L'amministrazione si impegna altresì a provvedere, insieme al CPO, al controllo in itinere del piano, garantendo la collaborazione delle sue strutture al fine di monitorare e adeguare tempi e modi di attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto (normativo e organizzativo).

Sei mesi prima della scadenza del triennio, l'amministrazione si impegna a provvedere, insieme al CPO, al controllo ex post del piano, al fine di avviare tempestivamente la progettazione del piano per il successivo triennio, valutato l'impatto delle iniziative intraprese e i risultati conseguiti nel triennio.

Campobasso, 30 Aprile 2007

Il Comitato per le Pari Opportunità

Virginia Lanzotti (Presidente)
Anna Carla Diglio
Antonio Paolo Gasperi
Pasquale Ricci (Vicepresidente)
Marilena Salvia
Serena Sani
Maria Grazia Vincelli (Segretario)

Il Delegato Del Rettore

Angela Mariani