



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MESSINA

in collaborazione con il Comitato per le Pari Opportunità e d'intesa con le Organizzazioni Sindacali

PIANO DI AZIONI POSITIVE

per il triennio 2004-2007

1. Introduzione

In Italia la materia delle pari opportunità è da tempo penetrata nella disciplina del pubblico impiego, prima attraverso la contrattazione collettiva¹ e, in seguito, grazie alla legislazione nazionale, che ha, a sua volta, fortemente risentito dell'influenza della normativa europea, per la quale il concetto di pari opportunità costituisce uno dei principi basilari della costruzione dell'Europa, della sua identità e della sua democrazia.

Desumibile sin dal *Trattato di Roma* (1957), nella nozione di *parità della retribuzione a parità di lavoro*, il principio di pari opportunità si è, infatti, consolidato nei due successivi *Trattati di Maastricht* (1992) e di *Amsterdam* (1997), con l'introduzione dello strumento delle azioni positive (misure volte a eliminare gli effetti delle discriminazioni e delle ineguaglianze di fatto esistenti e a 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). È stata, così, nel tempo definita una procedura di base, applicata sistematicamente nei programmi dei Fondi strutturali, e si è proceduto alla formulazione, per il periodo 1981-2005, di cinque programmi d'azione sui principali aspetti della problematica delle pari opportunità:

- azioni di sensibilizzazione (1981-1985);
- accesso facilitato delle donne alle nuove tecnologie e redistribuzione delle responsabilità familiari (1986-1990);
- integrazione del principio di pari opportunità in tutte le politiche dell'Unione Europea, con particolare attenzione all'aumento della presenza femminile nei livelli decisionali e politici (1991-1995);

¹ La contrattazione del comparto-Università ha sin dal 1987 recepito la normativa sulle pari opportunità. Il Contratto Nazionale per il triennio 1985/87, tradottosi nel D.P.R. 28 settembre 1987, n. 567, all'art. 17 prevedeva «specifici interventi» che avrebbero dovuto concretizzarsi in «azioni positive» a favore delle lavoratrici e, «al fine di consentire una reale parità uomini-donne», disponeva per la prima volta l'istituzione, sia a livello centrale che di singolo ateneo, di «appositi comitati per le pari opportunità» che dovevano: proporre misure adatte a creare effettive condizioni di pari opportunità; relazionare, «almeno una volta l'anno, sulle condizioni oggettive in cui si trovavano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, agli orari di servizio, alla partecipazione ai corsi di formazione ed aggiornamento, ai nuovi ingressi».

Il Contratto Università del triennio 1988/90 di cui al D.P.R. 3 agosto 1990, n. 319, all'art. 6 rafforzava l'impegno verso la costituzione dei CPO introducendo il termine tassativo di 60 gg. e il dovere delle Amministrazioni di garantire gli strumenti necessari per il loro funzionamento.

Il successivo Contratto Università (validità parte normativa: 1994/97) dedicava ampio spazio al tema delle pari opportunità; tra l'altro, l'art. 10: imponeva un ennesimo termine tassativo (questa volta di 90 gg.) per la costituzione dei Comitati, qualora questi non fossero già insediati; ribadiva il dovere delle Amministrazioni di garantire «gli strumenti per il funzionamento dei Comitati», aggiungendo e specificando che dovevano essere messi «immediatamente a loro disposizione idonei locali per la loro attività»; riprendendo la legge sulle azioni positive, la 125 del '91, individuava nella contrattazione decentrata il «luogo» per la definizione e l'adozione di tutte quelle misure destinate a favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale; introduceva la novità che «le rappresentanze del personale» in seno ai Comitati fossero elettive, e non nominate dal Rettore su segnalazione delle varie OO. SS., come si era fatto fino ad allora.

Il penultimo Contratto del Comparto Università per il quadriennio normativo 1998/2001, all'art. 14 (*Pari opportunità*), ha disposto: «1. Sono confermati i comitati per le pari opportunità già insediati presso le amministrazioni, ai sensi delle disposizioni vigenti. 2. Nei casi in cui i detti comitati non siano ancora stati insediati, essi dovranno essere costituiti entro 90 giorni dalla stipulazione del presente contratto. Le rappresentanze del personale nel seno degli stessi sono elette secondo le modalità previste dai singoli ordinamenti. I comitati possono iniziare la propria attività nella composizione formata con le rappresentanze elettive, in attesa della designazione delle componenti la cui nomina spetta all'amministrazione. 3. Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, ivi comprese le proposte di azioni positive, sono oggetto di contrattazione. 4. Le modalità di attuazione delle misure di cui al comma 3 sono oggetto di informazione preventiva e, a richiesta, di concertazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 9. 5. Le amministrazioni garantiscono gli strumenti idonei al funzionamento dei comitati, mettendo, tra l'altro, immediatamente a loro disposizione adeguati locali per la loro attività».

- integrazione del principio di pari opportunità per il superamento della segregazione del lavoro femminile, per una politica dei servizi di cura e dei tempi, per un equilibrio nel processo decisionale (1996-2000);
- parità nella partecipazione e nella rappresentanza, diritti sociali, vita civile, ruoli e stereotipi legati al genere (2001-2005).

A tale proposito è bene riportare la più recente formulazione del principio di parità contenuta nell'art. 23 della *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea*, approvata a Nizza il 6 dicembre 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, la proiezione della normativa e delle politiche europee ha prodotto numerose leggi, decreti, circolari e convenzioni, tra cui le più importanti ai fini del nostro piano sono la legge n. 125 del 1991 (*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*) e 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*).

In particolare, l'art. 7, comma 5 del D.Lgs. n. 196/2000 prevede **l'obbligo per le amministrazioni pubbliche** di predisporre un piano di azioni di durata triennale (mentre per le aziende private il piano è facoltativo) 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.

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”*. Le Consigliere di Parità competenti per territorio hanno facoltà di ricorrere innanzi al Tribunale in funzione di Giudice del Lavoro per garantire il rispetto di tale normativa.

Il **Piano di Azioni Positive** (da ora **PAP**) deve essere predisposto dagli organi di vertice dell'ente pubblico o dell'azienda privata, previa consultazione del **Comitato per le Pari Opportunità** (da ora **CPO**), dove esistente; delle RSU o, in loro assenza, delle Organizzazioni Sindacali rappresentative del comparto; della Consigliera di Parità competente per territorio, che svolge, in qualità di pubblico ufficiale, funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di eguaglianza di opportunità e non discriminazione e ha l'obbligo di segnalare all'autorità giudiziaria i reati di cui venga a conoscenza.

Benché l'adozione di PAP nei luoghi di lavoro sia prevista anche dagli accordi sindacali, la scarsa sensibilità delle parti contraenti, a prevalente composizione maschile, verso questa tematica ha fatto sì che i Comitati per le Pari Opportunità, laddove istituiti, avessero un ruolo fondamentale nella concreta individuazione e attuazione delle azioni a favore delle lavoratrici.

Non si sottrae a questa prassi l'Università degli Studi di Messina, dove l'elaborazione del PAP è stata promossa dal Comitato per le Pari Opportunità d'Ateneo, che, nel farlo, ha tenuto conto del ruolo centrale che l'Università riveste tra gli attori istituzionali che operano nel territorio, in quanto sede deputata e sempre più affermata di alta formazione e di trasmissione della cultura nel duplice aspetto professionale e di ricerca.

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.

Per essere, quindi, aderente alle indicazioni della normativa europea e nazionale, l'Università degli Studi di Messina predispone un PAP triennale i cui interventi, ispirati alla formulazione di "buone pratiche" e di *codici di buona condotta* e dotati di valenza culturale esemplare, sia interna che esterna all'Ateneo, sono elaborati e programmati sulla base delle seguenti linee-guida (*Raccomandazione del Consiglio europeo del 13/12/84*):

- informazione e sensibilizzazione del grande pubblico, delle istituzioni e del mondo del lavoro 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, quale 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.

2. Azioni a sostegno delle pari opportunità svolte dall'Ateneo messinese o in corso di attuazione.

Tutto ciò premesso, prima di definire il PAP per il triennio 2004-2007, può giovare una ricognizione delle attività pregresse che l'Ateneo peloritano ha avviato o realizzato in materia di pari opportunità.

- A) COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ.** L'Università di Messina negli ultimi anni ha manifestato grande sensibilità e attenzione verso le politiche delle pari opportunità, dando impulso a una serie di attività ispirate al rispetto del principio della non discriminazione e volte a diffondere la cultura dell'identità femminile e dell'educazione alla differenza. Innanzitutto, dopo oltre un quindicennio di inadempimenti e di inascoltate pressioni², nel

² Nell'Università di Messina, gli *Accordi decentrati di Ateneo*, in conformità con l'art. 17 del D.P.R. n. 567/87, disponevano: «Si costituirà un comitato per le "pari opportunità" con la presenza delle OO.SS.»; a ciò, tuttavia, non seguiva alcun provvedimento di attuazione del CPO. Solo il 4 aprile 1991 (oltre tre mesi dopo la scadenza del termine "tassativo" stabilito per la costituzione dei CPO dal D.P.R. n. 319/90), con proprio decreto, il rettore Stagno d'Alcontres nominava un CPO dell'Università di Messina che, nonostante la buona volontà delle sue originarie componenti, non è stato mai messo in condizioni di funzionare. A seguito delle innovazioni stabilite dalla successiva contrattazione collettiva di comparto, secondo cui le rappresentanze del personale in seno ai CPO dovevano essere elette secondo le modalità previste dai singoli ordinamenti (e non di designazione sindacale), l'Amministrazione guidata dal rettore Silvestri ha ritenuto utile ripartire da zero e procedere alla nomina di un 'Comitato di proposta' incaricato di studiare la composizione del costituendo Comitato per le Pari Opportunità dell'Università degli Studi di Messina e di individuare e indicare i criteri di elettività e di nomina delle sue componenti. Conformemente ai criteri indicati dal 'Comitato di proposta', si è quindi provveduto alla costituzione del CPO, previa elezione delle rappresentanze del personale tecnico-amministrativo (17 e 18 dicembre 2001) e nomina rettorale delle

febbraio 2002 è stato costituito e reso operativo il CPO, rappresentativo di tutte le componenti dell'Ateneo (docenti e personale tecnico-amministrativo, nonché, per le tematiche di loro interesse, gli studenti). La sua **attività**, considerata centrale anche dalla successiva amministrazione guidata dal rettore Tomasello, per il ruolo di promozione e diffusione della cultura di genere e a sostegno delle politiche di pari opportunità, ha interessato più ambiti e prodotto le seguenti iniziative:

1. approvazione dello *Statuto* e del *Regolamento* del CPO, che definiscono struttura, compiti e funzionamento dell'organismo;
2. organizzazione della "*Prima Giornata delle Pari Opportunità*" (16 luglio 2002), con la partecipazione di Marina Piazza, Presidente della *Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna*;
3. creazione del sito internet;
4. concorso di idee indetto tra gli studenti per la scelta del logo del CPO e allestimento della Mostra di tutti gli elaborati presentati;
5. borse di studio assegnate a studentesse, neo-laureate o dottorande per partecipare ai seminari della "Scuola estiva di storia e cultura delle donne *Annarita Buttafuoco*" presso la Certosa di Pontignano (SI);
6. convegno *Una storia, tante storie: Etty Hillesum. Donne e percorsi di libertà* (8 novembre 2002), affiancato dalla Mostra fotografica, biografica e documentaria *Etty Hillesum: il cuore pensante tra le baracche e il fango* e da un incontro con le donne della Casa Circondariale di Messina, animato da una *performance* su Etty Hillesum a Jobel Teatro di Roma;
7. elaborazione del *Codice di comportamento a tutela della dignità della persona nei luoghi di lavoro e di studio*, che, approvato dagli organi di governo dell'Università e dalle forze sindacali, è dallo scorso anno vigente nell'Ateneo di Messina;
8. presentazione al Ministero del Lavoro di progetti di azioni positive per accedere ai finanziamenti ex Legge n. 125/91. Sono stati, a tutt'oggi, presentati: nel 2001, un progetto di Telelavoro e uno di Servizi all'infanzia; nel 2002, i progetti "Ritorno al lavoro", corsi a sostegno di quei lavoratori costretti a restare per lunghi periodi lontani dal luogo di lavoro, e "PETRA - Percorsi di *Empowerment*. Tecniche e Riflessioni per potenziare l'Autostima"; nel 2003, "Comunicare il lavoro che cambia", corsi di orientamento e formazione per lo sviluppo delle risorse umane;
9. presentazione, sia per il Policlinico che per l'Ateneo-Polo Messina Centro, di due progetti di asilo nido aziendali, entrambi ammessi al finanziamento ministeriale;
10. realizzazione, tra marzo e ottobre del 2003, in collaborazione con l'Associazione "Per te donna", di una campagna di prevenzione dei tumori al seno, con visite senologiche gratuite a favore di tutto il personale femminile dell'Università;
11. organizzazione, in collaborazione con il CEDAV (Centro Donne AntiViolenza), del convegno "*Mobbing: quando il lavoro non nobilita...*" (6 marzo 2004);
12. incontro sul tema "*Diritti umani e condizione delle donne in Afghanistan*" (4 giugno 2004), con la partecipazione di Deborah Scolart, ricercatrice dell'Università di Roma-Tor Vergata, esperta del Ministero degli Affari Esteri presso l'Ufficio Giustizia di Kabul.

B) SPORTELLO ORIENTAPARI. Nell'ambito del Progetto ICARO (Innovazione Comunicazione Aggiornamento Riforma Orientamento), cofinanziato con fondi europei (2002-2003-2004), tra le iniziative di 'orientamento in entrata', figura l'Iniziativa ORE04, "*Accesso all'Università e inserimento delle donne e dei portatori*

componenti designate dall'Amministrazione (D.R. n. 170 del 12 febbraio 2002). Il primo CPO dell'Università degli Studi di Messina si è insediato il 22 febbraio 2002. L'attuale CPO, costituito in seguito al rinnovo della rappresentanza sindacale elettiva e alle nomine rettorali intese a sostituire le rappresentanti dell'Amministrazione e le docenti esperte (D.R. n. 1547 dell'1 settembre 2004), si è insediato il 4 ottobre 2004.

di handicap”, configurata come *azione positiva* per realizzare le pari opportunità tra gli studenti, mirando contemporaneamente a ridurre la fascia di abbandono o rinuncia alla formazione universitaria e ad aiutare nella scelta e agevolare le iscrizioni all’Università da parte di soggetti svantaggiati, come ad esempio donne con carichi di famiglia, donne che hanno interrotto gli studi universitari per sopraggiunte responsabilità familiari, donne-lavoratrici con obiettivi di riqualificazione professionale e progressione di carriera, disabili o altri soggetti ‘deboli’, compresi tutti quei giovani indecisi e poco consapevoli di fronte alla scelta universitaria da compiere. Centrale nella strategia dell’intervento orientativo è stata l’apertura dello *Sportello Orientapari*, presso il quale operatrici per l’occasione adeguatamente formate, erano a disposizione per informare sull’intero ventaglio della nuova offerta formativa universitaria; per illustrare le iniziative dell’Università di Messina a favore della piena integrazione dei disabili e delle pari opportunità; per svolgere colloqui individuali di orientamento.

- C) **CORSO “DONNE, POLITICA E ISTITUZIONI” – PERCORSI FORMATIVI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ NEI CENTRI DECISIONALI DELLA POLITICA (quattro cicli: 2004-2007).** L’Università di Messina, come altri 16 Atenei italiani ricadenti nei territori delle Regioni Obiettivo 1, ha aderito all’iniziativa promossa dal Ministro per le Pari Opportunità, on. Stefania Prestigiacomo, e, a seguito di apposita Convenzione stipulata nel maggio 2004 tra il Magnifico Rettore e il Dipartimento per le Pari Opportunità, si è impegnata a realizzare un Corso di formazione politica per le donne che per i primi due anni sarà finanziato dal Ministero e nei due anni successivi sarà a carico dell’Università, che si avvarrà a tal fine della docenza della Facoltà di Scienze Politiche, secondo un Piano didattico elaborato, in linea di massima, dalla Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione e concordato con la suddetta Facoltà. L’obiettivo è di ridurre il *deficit* di presenza femminile nei luoghi della decisione politica, agendo sul piano culturale e formativo, attraverso un’azione positiva di riequilibrio della rappresentanza intesa a fornire alle donne non solo le conoscenze giuridiche e politiche necessarie per partecipare attivamente alla vita politica del Paese, ma anche la consapevolezza delle ragioni di una ‘storica assenza’ e dell’esigenza di una ‘responsabile presenza’. Il Corso è rivolto a n. 100 donne in possesso del diploma di scuola media superiore, è gratuito, avrà, per ciascun anno, la durata di 90 ore, articolandosi in sei aree tematiche: “Le donne nei processi decisionali politici”, “Le istituzioni dell’Unione Europea”, “Organizzazione e funzionamento delle istituzioni parlamentari e governative”, “Le autonomie degli enti territoriali”, “Il sistema dei partiti in Italia” e “Dinamiche e tecniche della comunicazione di massa”. Il primo ciclo si è inaugurato il 15 novembre 2004 e si concluderà il 24 gennaio 2005.

3. Il Programma triennale di Azioni Positive e di iniziative per le pari opportunità (2004-2007).

Per il prossimo triennio, l’Università di Messina, su impulso e proposta del Comitato per le Pari Opportunità, intende innanzitutto **I.** sostenere e potenziare l’azione del CPO, **II.** portare avanti le iniziative già avviate e **III.** promuoverne altre, considerate di particolare significato in una prospettiva di riequilibrio della presenza delle donne nelle posizioni apicali e di diffusione della cultura di genere e delle pari opportunità.

I. SOSTENERE E POTENZIARE L'AZIONE DEL CPO

- ❖ **UFFICIO CPO E COORDINAMENTO NAZIONALE CPO DELLE UNIVERSITÀ.** Allo scopo di rafforzare i rapporti tra istituzioni per la promozione del principio delle pari opportunità, di potenziare l'efficienza del CPO e l'efficacia della sua azione e di accrescere le possibilità di veicolare le risorse finanziarie messe a disposizione dal Ministero del Lavoro, dal Dipartimento per le Pari Opportunità, dal FSE etc. con misure specifiche o trasversali a sostegno delle pari opportunità, si darà stabilità alla sua struttura organizzativa, finora affidata all'azione di volontariato delle componenti del CPO, e si istituirà un *Ufficio Comitato Pari Opportunità*, ubicato nei locali già messi a disposizione del CPO (Via dei Verdi, ex *Liaison office* + stanza limitrofa), dotato di personale dedicato e formato, con competenze e responsabilità (inizialmente, anche n. 1 unità di personale, coadiuvata da studenti part-time), e fornito di linea telefonica e di collegamenti telematici. Si darà, così, attuazione all'art. 1 dello Statuto del CPO (comma 2: "Il Comitato ha sede presso l'Università degli Studi di Messina, negli idonei locali forniti dall'Amministrazione e, come previsto dalle leggi in materia, dispone di personale di segreteria e di attrezzature per il suo funzionamento"), nonché all'art. 45 del CCNL del comparto Università 1998-2001, che prevede la dotazione da parte delle amministrazioni di "strumenti idonei al funzionamento del comitato per le Pari Opportunità, mettendo tra l'altro a loro disposizione adeguati locali per la loro attività".
- ❖ L'ufficio sarà sede sia della Presidenza e della Segreteria del CPO che della *Consulente di fiducia* incaricata, ai sensi dell'art. 6 del *Codice di comportamento a tutela della libertà della persona nei luoghi di lavoro e di studio*, di fornire consulenza e assistenza a chi è oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso. A supporto dell'azione della Consulente di fiducia, presso la sede del CPO potrebbe aprirsi, in via sperimentale, uno *Sportello di ascolto* gestito da operatrici adeguatamente formate.
- ❖ Presso l'ufficio troveranno posto gli arredi e le attrezzature già acquistate e da acquistare (PC a postazione fissa, *officejet* multifunzione, videoproiettore, telo per proiezione, computer portatile), nonché l'archivio della numerosa documentazione prodotta nel corso degli anni di attività del CPO.
- ❖ Sulla necessità di un *Ufficio CPO*, a quanto detto bisogna aggiungere il ruolo non secondario del Comitato di Messina nel **Coordinamento nazionale dei CPO delle Università italiane**, da cui deriva un filone di lavoro che non può essere lasciato alla precarietà di un'azione volontaria di componenti del CPO che variano nel tempo, ma necessita di una struttura organizzativa stabile ed efficiente, tale da supportare una rete di rapporti e un impegno che dal livello nazionale (rapporti con il Ministero delle Pari Opportunità e il Ministero del Lavoro, con il Comitato Nazionale PO, con la Crui, con il Coordinamento delle delegate dei Rettori agli studi di genere, con Comitati di altre istituzioni nazionali ecc.) arriva a quello locale, con la tessitura di relazioni e partenariati con i Comitati delle altre Università di Sicilia e Calabria, delle altre istituzioni/enti locali e con le associazioni territoriali (Comune di Messina, Provincia di Messina, Regione Siciliana, Cedav, Assindustria, Fidapa, Arcidonna onlus etc.).

II. PORTARE AVANTI LE INIZIATIVE GIÀ AVVIATE

- ❖ **AZIONI DI COMUNICAZIONE**
 1. Potenziamento e aggiornamento del sito **WEB**, anche avvalendosi di collaborazioni esterne;

2. **Depliant** di presentazione del CPO da distribuire durante le iniziative promosse dal Comitato o a cui lo stesso è invitato;
3. **Conferenze stampa** sui progetti realizzati e/o sulla programmazione del CPO;
4. **Pubblicazione** degli Atti dei convegni, già organizzati o patrocinati dal CPO, nonché degli Atti degli altri incontri e dei risultati della ricerca sociologica e statistica previsti dal piano triennale, con l'obiettivo di un'ampia diffusione all'interno della comunità scientifica e studentesca e nelle scuole superiori presenti sul territorio, in collegamento con il CorTA (Centro di Orientamento e Tutorato d'Ateneo).
5. Realizzazione di un **Cortometraggio** sui temi delle Pari Opportunità affidato alle studentesse e agli studenti del Corso triennale in *Tecnologie dell'istruzione e della comunicazione* da far visionare soprattutto ai ragazzi delle scuole medie inferiori e superiori, come tecnica mediatica efficace e immediata per dibattere e confrontarsi con le nuove generazioni.

❖ **CONTROLLO E MONITORAGGIO REALIZZAZIONE ASILI NIDO AZIENDALI**

❖ **CONTROLLO E MONITORAGGIO APPLICAZIONE *Codice di comportamento* E SOSTEGNO ALL'AZIONE DELLA *Consulente di fiducia*, con eventuale APERTURA SPORTELLO DI ASCOLTO**

Si tratta di interventi volti a migliorare l'ambiente di lavoro, al fine di eliminare comportamenti molesti o forme subdole di discriminazione.

❖ **RICHIESTA COFINANZIAMENTO "SPORTELLO *ORIENTAPARI*" NELL'AMBITO DI UN NUOVO PROGETTO DI ORIENTAMENTO DI ATENE0**

❖ **PROSECUZIONE CORSO "DONNE, POLITICA E ISTITUZIONI"**

III.

PROMUOVERE E/O REALIZZARE NUOVE INIZIATIVE

❖ **PROMOZIONE DI PARI OPPORTUNITÀ DI SVILUPPO PROFESSIONALE E QUALITÀ DEL LAVORO**

1. **Progetto "Conoscersi": la condizione delle donne nell'Ateneo messinese attraverso una ricerca statistica e sociologica** La preparazione e lo studio di statistiche che riguardino la lettura sessuata dei settori, dei profili e degli incarichi professionali è un prerequisito importante nella preparazione dei Piani di Azioni Positive, ma può anche costituire un primo elemento di azione. In tal senso, l'Ateneo si fa carico di supportare la progettazione e realizzazione di un'ampia ricerca sociologico-statistica sulla condizione studentesca e del personale femminile docente e tecnico-amministrativo dell'Università di Messina. L'indagine e il progetto scientifico che ne sta alla base sono sommariamente illustrati [nell'Allegato E](#), che fa parte integrante del presente Piano di Azioni Positive.
2. **Progetto "Formazione permanente"**. L'Ateneo di Messina, di concerto con il CPO e le OO.SS., s'impegna a organizzare cicli di seminari e corsi di formazione del personale, selezionato per gruppi omogenei (categorie e aree), compreso quello con qualifiche dirigenziali, che verteranno sia sui temi di base di *Storia, legislazione, cultura della parità e delle P.O.*, sia su aspetti specifici da approfondire (quali organizzazione del lavoro, forme di discriminazione indiretta, uso dei congedi parentali, prevenzione e rimozione di molestie sessuali etc.), orientati alla diversificazione delle scelte e allo sviluppo di carriera, nonché alla diffusione della conoscenza e della pratica della cultura di genere, da realizzare in orario

di servizio, con verifica finale e con il rilascio di una certificazione da inserire nel proprio curriculum, in quanto formazione certificata e pertinente. Tra tali corsi, alcuni saranno concepiti come *azioni positive* e, pertanto, riservati solo alle donne. Potranno essere realizzati grazie alla disponibilità del personale interno, ma anche in collaborazione con altre istituzioni, associazioni, centri o enti specializzati, e con le Consigliere di Parità provinciale e regionale. Per il triennio in esame, in attesa di conoscere i risultati della ricerca e delle statistiche sopra illustrate, si propongono i seguenti corsi di formazione, ciascuno dei quali illustrato negli allegati a parte e corredato di piano finanziario di massima per la sua realizzazione:



❖ **PROGETTI DI AZIONI POSITIVE PRESENTATI AL MINISTERO DEL LAVORO**

Nella originaria versione dell'art. 2, comma 1, della legge 125/91, le amministrazioni pubbliche erano escluse dal beneficio dei finanziamenti per progetto di azioni positive regolati dalla legge medesima, dato che si prescriveva ai datori di lavoro pubblici che *“entro un anno dalla data di entrata in vigore della legge...**adottassero** i piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*. Il legislatore, quindi, aveva introdotto un vero e proprio obbligo, coerentemente con l'orientamento europeo che raccomandava la pervasività della politica delle Pari Opportunità nella gestione della Pubblica Amministrazione.

La novella dell'art. 2, attuata dall'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 196/2000, ha invece inserito fra i soggetti beneficiari dei finanziamenti di progetti di azioni positive i datori di lavoro pubblici, proseguendo nel cammino di assimilazione con i datori di lavoro privati. Infatti il nuovo modello, previsto dalla legge n.144/1999, delega al Governo con l'art. 47 la finalità di *“migliorare l'efficienza delle azioni positive”*, tramite la **predisposizione**, entro il 30 giugno di ogni anno, da parte delle amministrazioni pubbliche di piani triennali di azioni positive. I contenuti dell'obbligo sono da individuare nel fine *“di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate”* e nel *“favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi”*.

Il mancato rispetto dell'obbligo di predisposizione dei piani, previa consultazione con le organizzazioni sindacali e la Consigliera di parità territoriale, è sanzionato – giova ripeterlo

– con l'applicazione dell'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 29/1993, che esclude la possibilità di assumere nuovo personale per le amministrazioni inadempienti.

Nell'ambito del Programma-obiettivo 2004, l'Università di Messina:

1. ha presentato, come proponente, il *Progetto "Guardiamo il bilancio con gli occhi delle donne. Un esperimento di bilancio di genere"*. Tale progetto si colloca all'interno del secondo obiettivo proposto dal Comitato nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro, inteso a progettare la modifica dell'organizzazione del lavoro e sperimentare l'attuazione di processi innovativi collegati con la gestione del personale in un'ottica di parità e sulla base del *Programma-obiettivo per la promozione della presenza femminile nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità all'interno delle organizzazioni, per il consolidamento di imprese femminili, per la creazione di progetti integrati di rete* (21 aprile 2004).
2. ha aderito, in qualità di partner, al *Progetto "Conciliazione Vita/Lavoro"* presentato dal Comune di Messina, riconoscendo lo stesso ente come soggetto referente;
3. ha aderito, in qualità di partner, al *Progetto Imprendidonna* presentato dall'Enaip, quale proponente e nel quale l'Ateneo si è impegnato a svolgere Attività di ricerca;

L'Ateneo messinese, nell'anno in corso, ha anche dato la propria adesione a sostegno del PON presentato dall'Istituto Tecnico "E. Torricelli" di S. Agata di Militello (ME), impegnandosi a:

- fornire dati e informazioni per la progettazione di iter formativi nell'ottica delle pari opportunità;
- dare consulenza specialistica di *gender mainstreaming*
- promuovere e sensibilizzare le pari opportunità in un'ottimale interazione fra istituzione scolastica e territorio dell'hinterland
- organizzare corsi di formazione e orientamento di pari opportunità in loco per una ricaduta più vasta e afferente anche altre tipologie di enti ed istituzioni.

❖ **PROGETTO SALUTE**

1. Dopo gli esiti positivi della campagna di prevenzione del tumore al seno, il CPO – in collaborazione con specialisti del settore – si propone di estendere la prevenzione all'ambito della sfera ginecologica attraverso l'effettuazione di visite gratuite a tutte le dipendenti dell'Università di Messina;
2. il CPO, inoltre, si propone di organizzare uno *screening* cardiovascolare, tramite visita specialistica, elettrocardiogramma ed ecocolordoppler dei tronchi sopraortici, effettuato da specialisti di settore e destinato alle dipendenti universitarie (docenti e personale tecnico-amministrativo), finalizzato alla prevenzione di patologie cardiovascolari anche in considerazione dei risultati di recenti studi relativi all'incremento delle stesse nella popolazione femminile;
3. il CPO, infine, si prefigge – per quanto riguarda la sensibilizzazione ai problemi della donazione – di attuare, in collaborazione con il Centro trasfusionale dell'A.O.U., un programma di informazione e promozione della donazione di sangue. Per facilitare la donazione stessa da parte dei dipendenti universitari, si potrebbero utilizzare unità mobili messe a disposizione dalla Croce Rossa e dislocate presso i vari poli universitari.

❖ **FORMAZIONE, RICERCA E DIDATTICA**

L'Ateneo di Messina, su iniziativa del CPO, si propone di:

- 1.a. organizzare **convegni e seminari** su tematiche legate alle pari opportunità. La partecipazione di studenti e studentesse a tali iniziative potrebbe essere riconosciuta, dalle competenti strutture didattiche, ai fini dell'acquisizione di crediti formativi;

- 2.a. finanziare **borse di studio** per studentesse, laureande o dottorande (Scuola estiva di storia delle donne o altri percorsi formativi o master su tematiche di genere);
- 3.a. istituire un premio annuale per la **migliore tesi di laurea** in pari opportunità, storia delle donne, cultura di genere, normative antidiscriminatorie etc.
- 4.a. studiare e sviluppare un progetto per la realizzazione, d'intesa con lo SBA e con altre biblioteche pubbliche e private, di una **BIBLIOTECA VIRTUALE** sulle pari opportunità, la cultura di genere e le tematiche legate a ruolo e ai diritti delle donne. Il progetto in questione, intitolato "La Libreria delle Donne", è sommariamente illustrato [nell'Allegato E](#), che costituisce parte integrante del presente Piano di Azioni Positive.

Inoltre, tenuto conto della Convenzione tra il Dipartimento per le Pari Opportunità e la CRUI del 1999 e degli obiettivi formativi di genere inseriti in alcune classi di lauree, compatibilmente con le risorse economiche di Ateneo, si intende procedere allo studio e allo sviluppo di un progetto per la realizzazione:

- a) di un **modulo istituzionale** sulla *Storia della questione femminile*, promosso dalle Facoltà di Lettere e Filosofia, Scienze della Formazione e Scienze Politiche e in seguito inserito trasversalmente nell'offerta formativa di tutte le Facoltà dell'Ateneo;
- b) di un **Master** in Pari opportunità.

❖ **POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA VITA PRIVATA E PROFESSIONALE.**

Nell'intento di fornire un fattivo contributo per creare una cultura dell'organizzazione che sia rispettosa delle esigenze di tutti e per assicurare concretamente pari opportunità di genere, l'Ateneo di Messina si fa promotore di interventi volti ad agevolare la conciliazione della vita privata e professionale, come ad esempio:

- sperimentazione di forme di **flessibilità dell'orario** di lavoro, con l'obiettivo del mantenimento dell'occupazione a tempo pieno e dell'intera retribuzione da parte di chi usufruisce o potrebbe usufruire di congedi parentali, da chi ha chiesto o vorrebbe chiedere il part-time (ma è impedito a farlo per ragioni economiche) per motivi specifici legati al lavoro di cura, disabilità, lontananza dell'abitazione dal luogo di lavoro;
- studio di fattibilità, progettazione e realizzazione di iniziative pilota di **telelavoro**, a fronte di acclamate esigenze personali e/o familiari. Già in altre Università sono state realizzate esperienze positive in tal senso, dato che il *telelavoro* si è rivelato uno strumento flessibile, duttile e reversibile, in alternativa al part-time o all'astensione dal lavoro, più penalizzanti in termini economici. Inoltre è un'*azione positiva* perché tende ad eliminare disuguaglianze di fatto in ambito lavorativo per coloro che – uomini e donne – vivono situazioni di svantaggio personale o sociale.

(Riferimenti normativi: Leggi 59 e 127 del 1997, Legge 191 del 1998, DPR 70/1999)

❖ **INIZIATIVE ESTERNE DI INFORMAZIONE/FORMAZIONE/SENSIBILIZZAZIONE.**

Il CPO offre la propria disponibilità a collaborare con Scuole, Enti, Istituzioni pubbliche e private, Associazioni etc... per promuovere iniziative a sostegno delle pari opportunità e per informare, formare e sensibilizzare l'opinione pubblica e, in particolare, i giovani sulla cultura di genere e della parità. Tutte le iniziative prevedono un costante rapporto con le Consigliere di Parità provinciale e regionale.

Messina, dicembre 2004.