

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

### TRIENNIO 2015-2017

#### 1. PRESENTAZIONE

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.Lgs n. 196/2000, 165/2001 e 198/2006), ossia *“favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità”*, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2015-2017. Il Piano Triennale rappresenta un documento programmatico finalizzato all'adozione di azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro e all'armonizzazione delle attività per il perseguimento e l'applicazione dei principi di pari opportunità tra uomini e donne. In particolare il piano è uno strumento di lavoro, volto ad assicurare il prescritto di cui all'art.42 del d.lgs.198/2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”* **Adozione e finalità delle azioni positive** (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 1, commi 1 e 2), per effetto del quale *“1. Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro. 2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di: a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità; b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione; c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici; d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo; e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità; f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi; f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile”*.

Il presente piano è stato approvato dal Consiglio di amministrazione dell'Università degli studi di Macerata nella seduta del 26 giugno 2015. Del presente piano deve essere data la massima diffusione in Ateneo, con la trasmissione al Nucleo di valutazione dell'Ateneo, ai Responsabili delle strutture di categoria EP a capo di ogni articolazione dell'Università degli Studi di Macerata (Aree, Centri e Dipartimenti) e attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Università di Macerata all'indirizzo <http://www.unimc.it/it/quickinfo/amministrazione-trasparente/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-dati-ulteriori/altri-contenuti-dati-ulteriori> al fine di diffonderne i contenuti e consentire l'acquisizione delle informazioni in esso contenute.

#### INDICE

- 1 Situazione del personale al 31.12.2014 – Bilancio di genere
- 2 Interventi programmati
3. Dettaglio delle Azioni:
4. Collegamenti con il Piano della performance



### 1. Situazione del personale al 31.12.2014 – Bilancio di genere

Il piano delle azioni positive deve essere posto in correlazione con il piano e la relazione sulla performance (ai sensi dell'articolo 11 comma 8 lettera b) del d.lgs. n. 150 del 2009): pubblicato in <http://www.unimc.it/it/quickinfo/quality/amministrazione-trasparente/performance-1/piano-della-performance-1/Pianoperformance20132015.pdf> perché il sistema di valutazione e misurazione della performance organizzativa deve riguardare anche il raggiungimento degli obiettivi delle pari opportunità. L'università degli studi di Macerata presenta una distribuzione di genere del proprio personale così rappresentata:

| Qualità                   | DONNE      | UOMINI     | TOTALE     | % DONNE      |
|---------------------------|------------|------------|------------|--------------|
| Professori ordinari       | 17         | 57         | 74         | 22,97        |
| Professori associati      | 48         | 43         | 91         | 52,75        |
| Ricercatori               | 68         | 53         | 121        | 56,20        |
| <b>Totale complessivo</b> | <b>133</b> | <b>153</b> | <b>286</b> | <b>46,50</b> |

#### Personale docente suddiviso per Dipartimento

| Dipartimento   | DONNE | UOMINI | TOTALE | % DONNE |
|--|-------|--------|--------|---------|
| Economia e diritto   | 15    | 25     | 40     | 37,50   |
| Giurisprudenza   | 23    | 35     | 58     | 39,66   |
| Studi umanistici   | 43    | 38     | 81     | 53,09   |
| Scienze politiche, della com.ne e delle relazioni int.li   | 20    | 23     | 43     | 46,51   |
| Scienze della formazione, dei beni culturali e del turismo | 32    | 32     | 64     | 50,00   |

#### Personale docente (tutte le qualifiche) suddiviso per fasce d'età

| Anni      | DONNE | UOMINI | TOTALE | % DONNE |
|-----------|-------|--------|--------|---------|
| Fino a 30 | 0     | 0      |        | 0,00    |
| 31-40     | 27    | 24     | 51     | 52,94   |
| 41-50     | 63    | 54     | 117    | 53,85   |
| 51-60     | 30    | 40     | 70     | 42,86   |
| 61-70     | 13    | 34     | 47     | 27,66   |
| Oltre 70  |       | 1      | 1      | 0,00    |

#### Professori ordinari suddivisi per fasce d'età

| Anni      | DONNE | UOMINI | TOTALE | % DONNE |
|-----------|-------|--------|--------|---------|
| Fino a 30 | 0     | 0      | 0      | 0,00    |
| 31-40     | 0     | 0      | 0      | 0,00    |
| 41-50     | 2     | 12     | 14     | 14,29   |
| 51-60     | 8     | 21     | 29     | 27,59   |
| 61-70     | 7     | 23     | 30     | 23,33   |
| Oltre 70  |       | 1      | 1      | 0,00    |



#### Professori associati suddivisi per fascia d'età

| Anni      | DONNE | UOMINI | TOTALE | % DONNE |
|-----------|-------|--------|--------|---------|
| Fino a 30 | 0     | 0      |        | 0       |
| 31-40     | 5     | 7      | 12     | 41,67   |
| 41-50     | 28    | 17     | 45     | 62,22   |
| 51-60     | 10    | 9      | 19     | 52,63   |
| 61-70     | 5     | 10     | 15     | 33,33   |
| Oltre 70  | 0     | 0      | 0      | 0       |

#### Ricercatori suddivisi per fasce d'età

| Anni      | DONNE | UOMINI | TOTALE | % DONNE |
|-----------|-------|--------|--------|---------|
| Fino a 30 | 0     | 0      | 0      | 0       |
| 31-40     | 22    | 17     | 39     | 56,41   |
| 41-50     | 33    | 25     | 58     | 56,90   |
| 51-60     | 12    | 10     | 22     | 54,55   |
| 61-70     | 1     | 1      | 2      | 50,00   |
| Oltre 70  | 0     | 0      | 0      | 0       |

#### Affidamenti e contratti di docenza esterni

| Affidamenti e contratti                                      | DONNE | UOMINI | TOTALE | % DONNE |
|--|-------|--------|--------|---------|
| Docenti a contratto  | 101   | 82     | 183    | 55,19   |
| Professori universitari esterni (con affidamento a Macerata) | 3     | 4      | 7      | 42,86   |
| Totale complessivo   | 104   | 86     | 190    | 54,74   |

| Personale tecnico amministrativo per tipologia di contratto | DONNE | UOMINI | TOTALE | % DONNE |
|---|-------|--------|--------|---------|
| PTA con contratto a tempo indeterminato                     | 176   | 100    | 276    | 63,77   |
| PTA con contratto a tempo determinato                       | 1     | 0      | 1      | 100,00  |

#### PTA suddiviso per Area funzionale

| AREA  | DONNE | UOMINI | TOTALE | % DONNE |
|---|-------|--------|--------|---------|
| Area amministrativa e amministrativo-gestionale | 122   | 35     | 157    | 77,71   |
| Area Servizi generali e tecnici                 | 3     | 3      | 6      | 50,00   |
| Area biblioteche                                | 26    | 6      | 32     | 81,25   |
| Area tecnica, tecnico-scient. ed elab. dati     | 26    | 56     | 82     | 31,71   |

#### PTA suddiviso per Categoria contrattuale

| Categoria | DONNE | UOMINI | TOTALE | % DONNE |
|-----------|-------|--------|--------|---------|
| B         | 4     | 3      | 7      | 57,14   |
| C         | 115   | 57     | 172    | 66,86   |
| D         | 54    | 30     | 84     | 64,29   |



|    |   |   |    |       |
|----|---|---|----|-------|
| EP | 4 | 9 | 13 | 30,77 |
|----|---|---|----|-------|

### PTA suddiviso per fasce d'età

| Anni      | DONNE | UOMINI | TOTALE | % DONNE |
|-----------|-------|--------|--------|---------|
| Fino a 30 | 5     | 5      | 10     | 50,00   |
| 31-40     | 60    | 36     | 96     | 62,50   |
| 41-50     | 71    | 36     | 107    | 66,36   |
| 51-60     | 44    | 26     | 70     | 62,86   |
| Oltre 60  | 0     | 0      | 0      |         |

### Posizioni dirigenziali al 31.12.2014

| Posizioni dirigenziali            | DONNE | UOMINI | TOTALE | % DONNE |
|-----------------------------------|-------|--------|--------|---------|
| Dirigenti di ruolo                | 0     | 1      | 0      | 0,00    |
| Direttore Amministrativo/Generale | 0     | 0      | 0      |         |

## 2. Interventi programmati

Vengono di seguito descritte le iniziative già avviate previste per garantire un'adeguata promozione delle azioni positive:

| Obiettivo   | Destinatario   | Risultato atteso  |
|---|--|---|
| 1. Formazione e aggiornamento per accrescere la cultura della parità e delle pari opportunità                         | Tutti gli interessati  | Miglioramento del livello di conoscenza delle problematiche di genere                                       |
| 2. Attività concrete volte a garantire le pari opportunità e a rimuovere gli ostacoli che ne impediscono l'attuazione | Tutto il personale docente e tecnico amministrativo e studenti | Risoluzione di problematiche ricorrenti attinenti alle difficoltà di integrazione delle persone interessate |
| 3. Modulazione dell'orario di lavoro in funzione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro                    | Personale tecnico amministrativo - Utenti                      | Messa a punto di modalità ulteriori di lavoro per conciliare i tempi di vita                                |
| 4. Favorire il benessere organizzativo  | Personale di UniMC   | Aumentare la condivisione delle informazioni dell'organizzazione  |

## 3. Dettaglio delle Azioni:

| Tipologia dell'Azione  | Struttura Competente  | Periodicità dell'intervento                 | Stato di attuazione  | Termini per l'attuazione                         |
|--|---|---|--|--|
| <b>1. Formazione e aggiornamento per accrescere la cultura della parità e delle pari opportunità</b>   |   |   |  |  |
| 1.1 Organizzazione di corsi di formazione in materia di genere/ articolazione su due livelli:<br>- Formazione generale<br>- Formazione specifica | - <b>SPOCRI</b> Corso di formazione specifica<br><br>- <b>Area Risorse umane</b> Corso di formazione generale - predisposizione | - <b>annuale</b><br><br>- <b>una tantum</b> | In fase di predisposizione<br><br>In fase di progettazione | <b>A.A.2015-2016</b><br><br><b>A.A.2015-2016</b> |



|  |   |                     |                                       |                       |
|--|---|---------------------|---------------------------------------|-----------------------|
|  | di materiale documentale e slides da diffondere a tutto il personale dell'Ateneo  |                     |                                       |                       |
| 1.2 Organizzazione di giornate di orientamento e formazione agli studenti  | - <b>Area Didattica e servizi agli studenti</b> – Organizzazione di una giornata specifica in entrata in materia di diritti e pari opportunità                      | - <b>una tantum</b> | In fase di progettazione              | <b>A.A.2016-2017</b>  |
| <b>2. Attività concrete volte a garantire le pari opportunità ed a rimuovere gli ostacoli che ne impediscono l'attuazione</b>  |   |                     |                                       |                       |
| 2.1 Azioni di miglioramento nell'utilizzo dell'asilo nido ed in particolare apertura alle studentesse madri;   | <b>Area risorse umane</b> – rimodulazione del bando con possibilità di apertura dei servizi anche alle studentesse madri e al personale che non appartiene ai ruoli | <b>annuale</b>      | In fase di realizzazione              | <b>A.A. 2016-2017</b> |
| 2.2 Individuazione di postazioni adeguate all'allattamento nelle varie sedi dell'Ateneo;   | <b>Area tecnica</b>   | <b>una tantum</b>   | In fase di realizzazione              | Ottobre 2015          |
| 2.3 Convenzione con soggetti esterni al fine di consentire la partecipazione ai corsi estivi dei figli del personale dell'Università;  | <b>Area risorse umane – Area affari generali e legali</b>   | <b>annuale</b>      | In fase di progettazione              | Maggio 2016           |
| 2.4 Attivazione procedura per "carriera alias", mediante l'assegnazione di un'identità provvisoria, transitoria e non consolidabile volta a rilasciare al richiedente un nuovo libretto universitario di riconoscimento, indicante il cognome e il nome scelto dallo stesso e la matricola universitaria | <b>Area per la didattica e il servizio agli studenti - Area affari generali e legali</b>  | <b>una tantum</b>   | In fase di progettazione              | <b>A.A. 2015-2016</b> |
| <b>3. Modulazione dell'orario di lavoro in funzione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</b>  |   |                     |                                       |                       |
| 3.1 Introduzione della modalità di telelavoro nei caso di gravi e  | <b>Area risorse umane - Area</b>  | <b>una tantum</b>   | In fase di studio per la necessità di | Giugno 2017           |



|  |  |                   |   |             |
|--|--|-------------------|---|-------------|
| comprovati motivi e per un periodo limitato nel tempo. | <b>affari generali e legali</b>  |                   | armonizzare le fonti di legge regolamentari in vigore |             |
| <b>4. Favorire il benessere organizzativo</b>          |  |                   |   |             |
| 4.1 Azioni di promozione del lavoro in team            | <b>Ufficio personale tecnico amministrativo – Ufficio pianificazione e controllo:</b><br>organizzazione di un ciclo breve di seminari per la gestione del lavoro in team | <b>una tantum</b> | In fase di progettazione                              | Giugno 2016 |

**4. Collegamenti con il Piano della performance**

Il piano della performance è stato pubblicato nella sezione “Amministrazione trasparente” al link : <http://www.unimc.it/it/quickinfo/quality/amministrazione-trasparente/performance-1/piano-della-performance-1/Pianoperformance20132015.pdf>

Macerata 30 giugno 2015

Il Delegato per le pari opportunità  
f.to Prof.ssa Ines Corti