

Il Comitato per le Pari Opportunità dell'Università degli Studi di Genova

Relazione di fine mandato

(Triennio: 01.11.2012-31.10.2015)

Composizione del Comitato in carica

Rappresentanti del personale docente: *Isabel Fanlo Cortés; Antida Gazzola; Manuela Marcoli; Serena Scotto.*

Rappresentanti del personale TABS: *Monica De Salvia; Antonella Ferrando; Federica Imperiale; Elena Picco.*

Rappresentanti della componente studentesca: *Eleonora Ferrera; Shaya Mahmoudia.*

Ufficio di Presidenza

Presidente: *Isabel Fanlo Cortés*

Vice-presidente: *Federica Imperiale*

Segretaria: *Elena Picco*

Premessi brevi cenni sulle novità statutarie che alla fine del 2011 hanno coinvolto il Comitato per le Pari Opportunità dell'Università di Genova, di seguito sono illustrate, in sintesi, le diverse attività svolte dal Comitato in carica nel corso del mandato triennale ormai prossimo alla scadenza.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI GENOVA



COMITATO PER LE
PARI OPPORTUNITÀ
DELL'UNIVERSITÀ DI GENOVA

0. Il “nuovo” Comitato per le Pari Opportunità dell’Università di Genova

In sede di approvazione del nuovo Statuto alla fine del 2011, l’Università di Genova ha compiuto una scelta coraggiosa e impopolare nel panorama nazionale delle pubbliche amministrazioni, dove l’istituzione dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (“CUG”), voluta dalla Legge 183/2010, ha comportato lo smantellamento dei preesistenti Comitati delle Pari Opportunità a composizione elettiva.

Attenendosi a una direttiva ministeriale interpretativa che ha chiarito come negli enti universitari pubblici, in considerazione della loro specificità, l’istituzione dei CUG sia obbligatoria solo in relazione al personale contrattualizzato, il nostro Ateneo ha optato per mantenere in vita il Comitato per le Pari Opportunità (“CPO”) dell’Università di Genova: comitato istituito per la prima volta nel 1988 e poi recepito nello Statuto del 1995, quale organo collegiale a supporto degli Organi centrali di governo, preposto alla attuazione dei principi di parità di trattamento e di uguaglianza sostanziale all’interno dell’Ateneo.

Nella sua nuova veste statutaria, l’attuale CPO presenta due elementi di novità rispetto al passato: **sotto il profilo della composizione**, ora tutta elettiva, accanto a quattro rappresentanti del personale docente e altrettanti del personale TABS, sono previsti due rappresentanti della componente studentesca; **dal punto di vista delle competenze**, oltre alle discriminazioni di genere, **l’art. 28 dello Statuto** vigente, in sintonia alle più recenti evoluzioni normative in ambito europeo, estende l’ambito di intervento del Comitato alla prevenzione e rilevazione di ogni forma di discriminazione fondata sull’origine etnica, la religione, le convinzioni personali, le disabilità, l’età, gli orientamenti sessuali.

Dotato di competenza esclusiva per quanto concerne le attribuzioni relative alla componente docente e alla componente studentesca, il CPO collabora con il CUG dell’Università di Genova (costituito con D.D.G. n.19 del 13.1.2014) su tutti gli ambiti che riguardano la tutela delle pari opportunità del personale tecnico-amministrazione, ad eccezione delle questioni di mobbing che rientrano nella competenza esclusiva del CUG.

A garanzia di un efficace espletamento dei propri compiti istituzionali, il CPO partecipa, tramite un/una proprio/a delegato/a, alle riunioni di Contrattazione Collettiva integrativa, nonché alle sedute della Commissione di studio per la formazione, del Comitato per l’inclusione degli studenti con disabilità e di altri commissioni o comitati d’Ateneo, in conformità alla vigente disciplina legislativa e contrattuale.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI GENOVA



COMITATO PER LE
PARI OPPORTUNITÀ
DELL'UNIVERSITÀ DI GENOVA

1. Attività consultive e propositive in materia di pari opportunità a favore di tutte le componenti universitarie

Ai sensi dell'art. 28, IV comma, dello Statuto vigente, il Comitato svolge anzitutto funzioni propositive e consultive in materia di promozione delle pari opportunità a favore di "tutte le componenti universitarie".

Rientra nell'ambito di tali funzioni la **predisposizione di piani di azioni positive** dirette a garantire condizioni di effettiva parità nel lavoro e nello studio, in attuazione della normativa vigente in materia. A questo riguardo, il CPO, di concerto con il CUG, ha svolto un ruolo propositivo nella definizione dei contenuti del **piano triennale di azioni positive ("PAP") 2013-2016** che alla fine di febbraio dell'anno in corso è stato adottato dal Rettore, previa delibera del Consiglio d'Amministrazione, sentite le Rappresentanze Sindacali e la Consigliera di Parità competente per territorio, così come previsto dall'art. 48 del D.lgs. 198/2006. L'adozione di tale piano triennale, oltre a costituire un atto dovuto da parte di ogni pubblica amministrazione, risponde alla necessità di programmare interventi e azioni – in particolare nell'ambito della tutela dei diritti, della formazione, della conciliazione tra tempi di vita privata e tempi di lavoro, dell'accessibilità e della comunicazione, anche attraverso ricerche e studi di fattibilità – con l'obiettivo di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione diretta e indiretta di chi studia e lavora in Ateneo.

In linea di continuità con il passato, il **PAP 2013-2016** (il cui testo integrale è scaricabile alla pagina: www.cpo.unige.it/pap) mira non solo a tutelare le pari opportunità tra donne e uomini, ma altresì a prevenire e rimuovere situazioni discriminatorie legate ad altri o ulteriori fattori rispetto al genere, come **le disabilità o l'orientamento sessuale**. L'elemento di novità è che tra i destinatari del Piano, oltre al personale (docente e T.A.B.S.) dell'Università di Genova, questa volta c'è anche la **componente studentesca**, magari quella meno visibile, come nel caso dell'azione sul c.d. doppio tesserino universitario (azione n. 11), grazie alla quale le studentesse e gli studenti in transizione di genere potranno ottenere, ai soli fini universitari e prima dell'eventuale sentenza di rettificazione del sesso, il rilascio di un tesserino da cui risulti il nome di elezione corrispondente alla propria identità di genere.

Il PAP 2013-2016 si articola in quattro linee di intervento (analisi del contesto; informazione e sensibilizzazione culturale; formazione e didattica; welfare), nell'ambito delle quali sono previste ben ventuno azioni. Alcune di queste sono state già fruttuosamente intraprese in passato (ci si riferisce, ad esempio, alle **convenzioni stipulate dall'ateneo con asili nido accreditati sul territorio** o alle **varie attività formative o di sensibilizzazione culturale in materia di pari opportunità** avviate in questi ultimi anni). Per lo più, però, il P.A.P. 2013-2016 contiene azioni innovative che si ispirano a buone prassi sperimentate in altre Università italiane: è il caso, tra le



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI GENOVA



COMITATO PER LE
PARI OPPORTUNITÀ
DELL'UNIVERSITÀ DI GENOVA

altre, della *“Carta dei servizi per il personale con disabilità”*, da redigere sulla falsariga di quella già prevista per la componente studentesca, o del c.d. *“Bilancio di genere”*, uno strumento utile a fotografare e rimuovere eventuali asimmetrie tra uomini e donne nell’accesso ai corsi di studio, agli organi collegiali, alle carriere o ai ruoli apicali della docenza o dell’amministrazione del nostro Ateneo. Tra gli interventi innovativi, si segnalano inoltre, in apertura al documento, le tre azioni che richiederanno, per la loro realizzazione, interventi anche di natura finanziaria. Si tratta, in particolare, dell’azione (n. 1) destinata alla *“istituzione di un fondo a sostegno della genitorialità”* e rivolta a categorie (come i dottorandi o gli assegnisti di ricerca) escluse dalla cerchia dei beneficiari dei contributi previsti dalla vigente normativa interna in materia di sussidi; di quella (n. 2) relativa al *“conferimento di incarico al Consulente di fiducia d’Ateneo”*, una figura professionale “esterna” dotata di specifiche competenze, a cui qualsiasi componente della comunità universitaria potrà rivolgersi per la gestione e risoluzione di eventuali casi di molestie e mobbing; infine, della azione (n. 3) in tema di *“accessibilità e inclusione lavorativa”*, forse la più ambiziosa, che prevede la realizzazione di interventi mirati, come l’abbattimento di barriere sensoriali e architettoniche e l’acquisto di ausili, sulla base di una previa mappatura dei bisogni del personale con disabilità.

Sempre nell’ambito delle funzioni consultive e propositive in materia di pari opportunità, il CPO, in linea di continuità con il passato, si è occupato in questi anni di individuare, anche su segnalazione dei soggetti coinvolti, eventuali situazioni discriminatorie per motivi di sesso, razza, origine etnica, religione, convinzioni personali, disabilità, età, orientamenti sessuali, **proponendo agli Organi dell’Ateneo e alla Direzione Generale misure e iniziative necessarie a rimuoverle**. A questo proposito, tra le note più recenti inoltrate dal Comitato agli Uffici competenti, di cui si può trovare traccia nel sito web del CPO (<http://www.cpo.unige.it/node/168>), ricordiamo:

- la nota n. 50 del 2013, relativa alla **disciplina della revoca degli incarichi** prevista all’art. 28, terzo comma, della prima versione dell’Atto di organizzazione amministrativa e tecnica (DDG. n. 1476 del 31.12.2012). Se originariamente tra i motivi di esclusione della revoca degli incarichi era prevista la fruizione del congedo parentale (art. 32 del D. Lgs. 151/2001) “nei limiti di cinque mesi”, a seguito dell’intervento del CPO, tale previsione è stata riformulata in senso più garantista, e il limite temporale è stato esteso da cinque a sei mesi, in conformità alla normativa vigente;
- la nota n. 77 del 2013, relativa alla **discriminazione per motivi di orientamento sessuale**, lamentata da una dipendente dell’Ateneo, unita



stabilmente in una coppia dello stesso sesso, che a seguito dell'iscrizione nel Registro comunale delle unioni civili con la propria compagna, aveva richiesto, senza successo, di godere del permesso matrimoniale previsto di cui all'art.30, III co., del CCNL del 2008. Per quanto tale richiesta, avvallata dal CPO nella nota citata, non abbia potuto trovare accoglimento, essa tuttavia ha contribuito a sottoporre la questione all'attenzione degli Organi di Governo, sollecitando il Consiglio di Amministrazione del nostro Ateneo ad adottare la decisione, varata il 16 aprile 2014, di riconoscere il permesso matrimoniale al personale TABS dipendente dell'Università di Genova, anche in caso di matrimonio o unione civile registrata avente effetti equiparabili al matrimonio contratti all'estero tra persone dello stesso sesso;

- la nota n. 175 del 2014 recante "*Osservazioni sulla bozza del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Università degli Studi di Genova*", nella quale sono state formulate alcune proposte di modifiche, in parte poi recepite nel testo definitivo del Codice in oggetto¹. In particolare, tali proposte hanno riguardato alcune disposizioni che, a parere del CPO, potevano dare adito a interpretazioni più restrittive, nel campo dell'esercizio di diritti e libertà costituzionalmente garantite, rispetto a quanto previsto dalla legislazione nazionale in materia.

2. Attività di monitoraggio delle condizioni di lavoro e di studio nell'Ateneo

Allo scopo di progettare interventi e azioni in grado di far fronte alle specifiche esigenze del contesto universitario genovese, è compito del CPO proporre ed elaborare ricerche finalizzate al monitoraggio delle effettive condizioni di lavoro e di studio in Ateneo. In questa cornice, il Comitato ha portato avanti il programma di **monitoraggio sistematico dei dati** inerenti al personale in servizio, **strutturati anche per genere**, così come l'elaborazione di statistiche avviata qualche anno fa. Tale attività di monitoraggio, che richiede l'imprescindibile collaborazione dell'Amministrazione Centrale nella raccolta dei dati, costituisce anche uno strumento prezioso per verificare la sussistenza di eventuali condizioni di ingiustificata disparità nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di lavoro, nelle progressioni di carriera e nella retribuzione.

Alla fine del 2013 si è concluso, con una restituzione pubblica dei risultati, il progetto, promosso dal CPO a partire dal 2011, relativo alla **rilevazione dei bisogni**

¹ Il testo del vigente Codice di comportamento dei dipendenti dell'Università degli Studi di Genova è scaricabile alla pagina:
https://unige.it/amministrazione_trasparente/documents/dr_1143_27-02-2015.pdf



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI GENOVA



COMITATO PER LE
PARI OPPORTUNITÀ
DELL'UNIVERSITÀ DI GENOVA

del personale su tematiche inerenti alla conciliazione lavoro-famiglia e al significato dell'esperienza lavorativa svolta presso l'Ateneo genovese. L'obiettivo fondamentale di questo progetto era di rilevare i bisogni, le aspettative e le percezioni del personale (strutturato e non) in relazione alle proprie condizioni lavorative, partendo direttamente dal punto di vista espresso dai soggetti coinvolti. I risultati emersi dalla somministrazione del questionario hanno offerto un prezioso materiale di riflessione, soprattutto nell'ottica dell'elaborazione di risposte idonee a migliorare le condizioni di chi lavora nel nostro Ateneo².

Infine, come già accennato, l'attuale PAP 2013-2016 prevede la realizzazione del c.d. **bilancio di genere** (azione n. 4), uno strumento di cui tutte le Pubbliche Amministrazioni dovrebbero dotarsi ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. 150/2009, che consentirà di rilevare e valutare, sulla base dell'analisi di dati raccolti a livello locale e nazionale, l'impatto, su donne e uomini, delle politiche attuate dall'Ateneo: ciò allo scopo di programmare azioni volte a rimediare a eventuali situazioni di disparità rilevate.

2.1. Dalla ricerca alla progettazione di azioni: il caso delle azioni di sostegno alla genitorialità e al lavoro di cura

Proprio alla luce dei bisogni rilevati sul fronte della conciliazione lavoro-famiglia, il CPO, in collaborazione con gli Uffici competenti dell'Ateneo, ha in questi ultimi anni contribuito attivamente alla realizzazione del progetto relativo alla stipula, da parte dell'Ateneo, di **convenzioni agevolate con strutture private che gestiscono scuole dell'infanzia e asili nido accreditati** sul territorio a favore di tutte le persone che a vario titolo studiano e lavorano all'Università di Genova. Finora sono più di una ventina le strutture private che hanno aderito a quest'iniziativa e il proposito, recepito anche nell'attuale PAP, è di ampliare il numero delle convenzioni, sulla base delle segnalazioni rivolte al CPO da parte delle persone interessate³.

Il Comitato ha poi proposto, nella fase di stesura del PAP 2013-2016, recentemente adottato dall'Università di Genova (v. azione n. 21), l'avvio di analoghe **convenzioni con centri estivi** per bambini: ciò in vista di far fronte alle esigenze di conciliazione del personale durante le vacanze scolastiche (esigenze che, nel nostro Ateneo come altrove, talvolta impongono, specie alle donne, la richiesta del part time). Inoltre, poiché, come confermato dalla citata ricerca sulla rilevazione dei bisogni, oggi più di

² Per approfondimenti sui risultati della ricerca si rinvia al documento scaricabile in pdf alla pagina: http://www.cpo.unige.it/sites/cpo.unige.it/files/pagine/presentazionePoli_CPO.pdf

³ L'elenco aggiornato delle strutture attualmente convenzionate con il nostro Ateneo è consultabile alla pagina: <https://intranet.unige.it/convenzioni-la-fruizione-di-strutture-linfanzia-stipulate-nel-2015>



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI GENOVA



COMITATO PER LE
PARI OPPORTUNITÀ
DELL'UNIVERSITÀ DI GENOVA

ieri, i compiti di accudimento con cui buona parte del personale dell'Ateneo genovese si trova a fare i conti riguardano anche (o soltanto) **anziani**, spesso non autosufficienti, si sta lavorando all'attivazione in via sperimentale di forme di sostegno a favore di studentesse e studenti, lavoratrici e lavoratori che devono garantire assistenza a figli, genitori, parenti, affini, con disabilità e/o non autosufficienti. Ciò anche in attuazione di quanto previsto dal PAP 2013-2016 (azione n. 8).

Infine, per rispondere ai bisogni in più occasioni manifestati dal personale docente non strutturato del nostro Ateneo, nel nuovo PAP, su proposta del CPO, è stata prevista, come già si accennava, l'istituzione di un apposito "**fondo a sostegno della genitorialità**" (azione n. 1) di 15 mila euro, da destinarsi a dottorandi, specializzandi, assegnisti di ricerca e ricercatori in servizio, per interventi analoghi a quelli previsti dalla vigente normativa interna in materia di concessione di benefici assistenziali a favore del personale tecnico-amministrativo e dei collaboratori ed esperti linguistici in servizio approvata dal Consiglio d'Amministrazione del nostro Ateneo il 30.06.2014. In particolare, potranno accedere a tale fondo soggetti il cui nucleo familiare abbia un ISEE non superiore a 30 mila euro, in analogia a quanto disposto dalla normativa in materia di sussidi appena citata che, recependo una proposta di modifica avanzata tempo fa dal CPO, ha **previsto un innalzamento del limite ISEE** per l'accesso ai benefici da essa previsti.

3. Attività di informazione, promozione e sensibilizzazione culturale

Un ulteriore, e al suo interno eterogeneo, filone di competenze del Comitato per le Pari Opportunità ruota attorno alla sua funzione di promozione culturale in materia di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni: una funzione particolarmente rilevante nell'ambito di un'istituzione, come l'Università, deputata a svolgere un ruolo essenziale nel campo della formazione e della ricerca scientifica.

Tale funzione del CPO si esplica sia all'**esterno**, attraverso iniziative di sensibilizzazione e divulgazione, anche in sinergia con altri attori presenti sul territorio, sia all'**interno** dell'Ateneo, mediante azioni rivolte specificatamente alle varie componenti universitarie nell'ambito della formazione, della didattica e della ricerca, ma spesso destinate ad avere un impatto anche all'esterno.

Cominciando dall'ambito dell'**informazione**, si è cercato in questi anni di potenziare il sistema di comunicazione, migliorando la fruibilità del sito CPO (attivo dal 2008), che è ora accessibile anche attraverso l'utilizzo di strumenti mobile, e rivedendone alcuni aspetti grafici. Inoltre, sempre nell'ottica di intensificare la comunicazione sia all'interno sia all'esterno, il Comitato ha recentemente partecipato



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI GENOVA



COMITATO PER LE
PARI OPPORTUNITÀ
DELL'UNIVERSITÀ DI GENOVA

ad alcuni eventi di presentazione dell'Ateneo, tra cui l'ultima edizione del Salone dell'Immatricolazione e del Salone Orientamenti.

Sul fronte della sensibilizzazione culturale, per quanto riguarda le **iniziative aperte al pubblico**, il CPO ha organizzato diversi seminari e convegni su temi variamente legati alle pari opportunità. Tra le iniziative più recenti ricordiamo:

- il convegno *Il "doppio libretto" universitario. Riconoscimento delle identità di genere e percorsi di transizione*, tenutosi nell'Aula Magna del Palazzo Universitario il 22 maggio 2015;
- il convegno *Disabilità e diritti. Pari opportunità e diritto allo studio e al lavoro*, tenutosi nell'Aula Magna del Palazzo Universitario il 29 maggio 2014⁴;
- la presentazione del libro *C'è differenza. Identità di genere e linguaggi: storie, corpi, immagini, parole* (FrancoAngeli, 2013), di Graziella Priulla, docente di sociologia dei processi culturali e comunicativi dell'Università di Catania, tenutasi il 12 maggio 2014 nella Sala Consigliare della Provincia di Genova;
- il seminario su *Pari opportunità: linguaggio, politiche, movimenti*, tenutosi il 20 marzo 2013 nell'Aula Magna della Scuola di Scienze Umanistiche.

Nel corso di questo mandato, il CPO ha inoltre patrocinato **varie iniziative culturali**, tra cui la serie di eventi dedicati alla memoria delle persecuzioni e degli stermini "dimenticati" (omosessuali, rom, persone con disabilità), organizzati da Arcigay nella settimana dal 25 gennaio al 2 febbraio 2014, presso il Mu-Ma Museoteatro della Commenda di Pré, nonché il ciclo di incontri "L'invenzione dell'eterosessualità. Virilità, omo-transfobia e altre gabbie", promosso da AG-AboutGender, Rivista Internazionale Studi di Genere e tenutosi al Palazzo Ducale di Genova dal 14 marzo al 2 aprile del 2014. Nell'anno in corso, su richiesta del CPO, l'Università di Genova, assieme al Comune di Genova, ha poi patrocinato gli eventi culturali organizzati dal coordinamento "Liguria Rainbow" in occasione della ricorrenza della giornata internazionale contro l'omofobia del 16 maggio, nonché l'iniziativa "Human Pride", contro le discriminazioni legate all'identità di genere e all'orientamento sessuale, che si è svolta a Genova il 4 luglio.

Per quanto riguarda le iniziative culturali in senso ampio specificatamente rivolte alle componenti universitarie, **sul fronte della formazione**, nel novembre del 2013 è stato realizzato il corso su "Approcci alle disabilità" inserito nel Piano annuale di Formazione del 2012 su proposta della delegata del CPO nella Commissione di studio per la formazione. Il corso, rivolto principalmente al personale operante in

⁴ Per un breve resoconto del convegno si rinvia al documento pubblicato nella newsletter di Ateneo: https://unige.it/newsletter_uff/articoli/n31_art3.shtml



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI GENOVA



COMITATO PER LE
PARI OPPORTUNITÀ
DELL'UNIVERSITÀ DI GENOVA

uffici o strutture dell'Ateneo a contatto con studenti o colleghi con disabilità, si è concluso con la somministrazione di un questionario di valutazione, che ha fornito elementi utili in vista dell'organizzazione del citato convegno "Disabilità e diritti" del 29 maggio 2014. Si segnala poi che, anche nelle sue ultime edizioni, il corso destinato al personale neoassunto ha previsto, come buona prassi del nostro Ateneo ormai consolidata, un modulo di insegnamento dedicato al tema delle pari opportunità.

Sempre in tema di **formazione rivolta al personale contrattualizzato del nostro Ateneo**, il PAP recentemente approvato ha tradotto in azioni alcune proposte già da tempo avanzate dal CPO: tra le altre, l'introduzione di percorsi formativi individualizzati per il personale di rientro in servizio dopo lunghe assenze (azione n. 6) e la modifica dell'attuale normativa interna sui corsi di formazione, al fine di prevedere forme più flessibili di recupero delle lezioni, nonché di ampliare le cause giustificative delle assenze, in quanto l'attuale disciplina finisce spesso, di fatto, per penalizzare le donne lavoratrici impegnate in compiti di cura (azione n. 5).

All'incrocio tra formazione e didattica ricordiamo che anche negli anni accademici 2012/2013 e 2013/2014 è stato attivato, grazie alla partecipazione del nostro Ateneo a un bando finanziato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, **il corso "Donne, politiche, istituzioni"** finalizzato alla diffusione della cultura di genere nelle istituzioni culturali, sociali e politiche, aperto a cinquanta allievi/e, di cui una quota deve essere iscritta all'Università degli Studi di Genova.

Sul **fronte della didattica** rivolta alla componente studentesca, più che in termini di bilancio, la realtà impone di esprimersi in termini di auspici per il futuro. Su proposta del CPO, il PAP 2013-2016 prevede, infatti, **l'inserimento di moduli specifici in materia di pari opportunità nei programmi formativi rivolti alle/agli studentesse/studenti e rappresentanti della componente studentesca** negli organi di Ateneo (azione n. 7). Inoltre, l'azione n. 20 dello stesso documento ribadisce l'impegno del Comitato a promuovere, nei limiti delle proprie competenze, **l'attivazione di moduli o insegnamenti dedicati agli studi di genere**, specie nell'ambito dei corsi di studio preposti alla formazione dei futuri insegnanti, operatori sociali e del diritto, psicologi e medici. Ciò nella convinzione che l'acquisizione di strumenti concettuali e di dati relativi alla complessa tematica delle disuguaglianze sociali rivesta un'importanza strategica nella formazione delle giovani generazioni, contribuendo non solo a una maggiore consapevolezza sugli stereotipi e sui rapporti di potere asimmetrici che ancora informano la nostra società, ma anche a una più avveduta comprensione e interpretazione dei problemi, individuali e sociali, originati dalle disuguaglianze di genere e, più in generale, da situazioni discriminatorie.

Sul **fronte della ricerca scientifica**, le tematiche di genere (gender issues) sono ormai centrali, come noto, nella ricerca internazionale tanto che l'Unione Europea le



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI GENOVA



COMITATO PER LE
PARI OPPORTUNITÀ
DELL'UNIVERSITÀ DI GENOVA

ha inserite fra gli elementi qualificanti nella valutazione dei progetti. Diventa così strategico per il nostro Ateneo promuovere la visibilità e lo sviluppo di ricerche che privilegino l'approfondimento di temi e questioni attinenti al filone dei *gender studies*: un filone di studi e di ricerca, di carattere interdisciplinare, che se all'estero gode di prestigio e riconoscimento, nei nostri contesti culturali e accademici è ancora oggetto di scarsa considerazione. Peraltro, non mancano risorse e competenze interne che potrebbero essere valorizzate in quest'ambito: basti pensare alle iniziative portate avanti dal Laboratorio interdipartimentale di studi di genere "About Gender", tra cui la pubblicazione della rivista online "AG-About Gender. Rivista internazionale di studi di genere", ospitata dal sito del nostro Ateneo, che nel giro di pochi anni è diventata un punto di riferimento nel dibattito nazionale e internazionale (<http://www.aboutgender.unige.it/ojs/index.php/generis>). Il Comitato, anche qui nei limiti delle proprie competenze, si è mosso in questi anni nel tentativo di offrire un supporto nel coordinamento della rete di saperi e competenze presenti nel nostro Ateneo, facilitando spazi di confronto tra cultrici e cultori degli studi di genere.

4. Lavorare in rete

Nell'espletamento delle proprie funzioni, anche in quest'ultimo triennio, il CPO ha mantenuto fitti rapporti di collaborazione con altri attori, istituzionali e non, operanti in ambiti d'interesse comune. Ha partecipato a varie iniziative promosse da organismi di parità di altri enti pubblici presenti sul territorio, come il Comune e la Regione, coinvolgendo, in un'ottica di scambio di buone prassi, tali organismi nella realizzazione di proprie iniziative. Recentemente sono stati attivati, sia pure in maniera informale, alcuni proficui contatti con una rete regionale facente capo all'UNAR.

Nel 2013 il Comitato ha sottoscritto, assieme a numerosi enti e associazioni pubbliche e private, la "**Carta dei diritti della bambina**" e, nello stesso anno, ha promosso l'adesione, da parte dell'Università di Genova, alla "**Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro**": una dichiarazione d'intenti sottoscritta volontariamente da enti pubblici e imprese per la diffusione di una cultura attenta alla realizzazione di un ambiente di lavoro che assicuri a tutte le persone pari opportunità.

Il CPO è poi parte attiva della **Conferenza nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane** (<http://www.cpouniversita.it/>), una rete che riunisce rappresentanti degli organismi di parità di vari Atenei italiani, sorta con l'obiettivo di mettere a confronto, diffondere e coordinare analisi, proposte ed esperienze di contrasto alla discriminazione, riguardanti le diverse componenti che lavorano e studiano nelle Università. Ad aprile dello scorso anno, l'attuale presidente del CPO



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI GENOVA



COMITATO PER LE
PARI OPPORTUNITÀ
DELL'UNIVERSITÀ DI GENOVA

del nostro Ateneo è stata eletta nel Comitato di presidenza, assieme ad altre cinque presidenti di organismi di parità di altrettante Università italiane.

Infine, a settembre 2015, su impulso del CPO, l'Ateneo di Genova ha formalmente aderito alla **campagna "HeForShe"**, promossa dal Comitato nazionale italiano di UN Women: un'iniziativa internazionale volta a sensibilizzare le istituzioni universitarie nell'adozione di misure idonee a rimuovere gli ostacoli che ancora oggi impediscono la piena parità tra uomini e donne nel mondo della formazione e del lavoro. È poi attualmente in corso la sigla di un accordo di collaborazione per la realizzazione di progetti di interesse comune tra il CPO e **Diversity**, un'organizzazione che senza fini di lucro promuove interventi nel campo della formazione e della comunicazione finalizzati al superamento delle discriminazioni legate all'identità di genere e all'orientamento sessuale (<http://www.diversitylab.it/sito/>).

Ulteriori informazioni sulle attività svolte dal CPO possono essere reperite sul sito web: www.cpo.unige.it

La sede del Comitato si trova in Vico Sant'Antonio, 5/7, tel. 010 20951580.

*Per il CPO,
la presidente
(Isabel Fanlo Cortés)*

Genova, 8 ottobre 2015