



IL COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

RELAZIONE DI FINE MANDATO 2018-2021

Composizione del Comitato in carica nel triennio 01.11.2018-31.10.2021

Rappresentanti del personale docente: *Angela Celeste Taramasso, Cristina Candito, Angela Bisio e Arianna Pitino*

Rappresentanti del personale TABS: *Danilo Michi, Francesca Bagnoli, Michela Parodi, Maurizio Carini (fino al 30.11.2019) e Sabrina Dapino (dal 01.12.2019).*

Rappresentanti della componente studentesca: *Susanna Guarnaschelli (fino il 28.03.2019); Elena Ricci dal 29.03.2019 al 20.11.2019) Mattia Volpi (fino al 20.11.2019), Benedetta Motta (dal 21.11.2019) e Ludovica Luciani (dal 21.11.2019).*

Ufficio di Presidenza

Presidente: *Angela Celeste TARAMASSO*

Vice-presidente: *Danilo Michi*

Segretaria: *Francesca Bagnoli*



1. Una storia lunga oltre trent'anni

Il Comitato per le Pari Opportunità (nel seguito CPO) è stato istituito con decreto rettorale del 1988, uno dei primi organismi di parità nel panorama degli atenei italiani. Se in base alla normativa dell'epoca il CPO era composto esclusivamente da rappresentanti del personale tecnico amministrativo e le sue competenze erano limitate alla garanzia delle pari opportunità tra uomini e donne, in questi tre decenni di storia molte cose sono cambiate.

La sua evoluzione è stata dettata dall'adeguamento dello Statuto all'ultima legge di riforma universitaria (Legge 240/2010 nota come Legge Gelmini, che introduceva Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la non discriminazione e il benessere di chi lavora (CUG) e lasciava libera scelta agli Atenei di mantenere o meno anche il CPO. L'Ateneo Genovese, al contrario di quanto avvenuto nella maggior parte degli atenei italiani, ha deciso di mantenere attivi entrambi gli Organi ed ha dotato il CPO di un nuovo assetto, estendendone la rappresentatività e le competenze. Dal 2011 l'organo risulta composto da quattro rappresentanti del personale docente, quattro rappresentanti del personale TABS in una logica paritaria, e da due rappresentanti della componente studentesca. Inoltre, ai sensi dell'articolo 27 dello Statuto vigente, il suo ambito di intervento non è più limitato al contrasto di situazioni discriminatorie legate al sesso delle persone, ma coinvolge anche altri fattori, come le disabilità, gli orientamenti sessuali, l'identità di genere, le condizioni sociali, l'origine etnica, l'età, la religione, e così via.

Questa trasversalità di rappresentanze e di ambiti di competenze si riflette nel tipo di interventi che il CPO ha contribuito a programmare, e in parte a realizzare, in questi ultimi anni, nella cornice del suo mandato istituzionale di organo di garanzia preposto alla promozione delle pari opportunità a favore di tutte le componenti universitarie.

Il CPO collabora con il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Università di Genova (costituito con D.D.G n. 19 del 13 gennaio 2014 e ricostituito con DDG n 2160 del 5.6.2020) su tutti gli ambiti che riguardano la tutela delle pari opportunità del personale TABS, ad eccezione delle questioni di mobbing che rientrano nella competenza esclusiva del CUG.

2. Piano di azioni positive e "terza" missione

Nei tre anni di mandato appena concluso, l'impegno del CPO si è concentrato principalmente nell'espletamento delle funzioni consultive e propositive che lo Statuto gli attribuisce nei confronti degli Organi dell'Ateneo e della Direzione generale. Funzioni che si esprimono principalmente attraverso lo strumento programmatico del Piano di azioni positive (nel seguito PAP), elaborato ogni tre anni, in conformità alla normativa vigente, in stretta collaborazione da CPO e CUG, e quindi adottato dagli Organi di governo d'Ateneo, al fine di impegnare tutto l'Ateneo, nelle sue varie articolazioni,



all'attuazione di interventi a tutela dei diritti fondamentali delle persone sia all'interno, sia all'esterno del contesto universitario.

La convinzione che ha animato il nostro lavoro in questi anni, come per i CPO che ci hanno preceduto, è che il PAP rappresenta uno strumento essenziale sia nell'ottica della c.d. terza missione, che, come noto, evidenzia il ruolo di promozione sociale, economica e culturale del paese che l'Università è chiamata a svolgere, sia nell'ambito degli altri obiettivi fondamentali ovvero della formazione e della ricerca in una visione complessiva e integrata.

In questo quadro, nel triennio appena concluso, il nostro Comitato si è mosso principalmente in due direzioni: la prima per l'attuazione di alcune delle azioni previste nei PAP vigenti, e l'altra per la redazione del "nuovo" PAP 2021-2023.

2.1. Azioni realizzate in attuazione dei PAP precedenti e vigenti

L'attuazione del PAP 2013-2016 ha consentito di introdurre nel nostro Ateneo figure (come la consulente di fiducia), strumenti (come il c.d. doppio libretto per studenti/studentesse in transizione di genere), misure di welfare (come il fondo di genitorialità e il c.d. telelavoro) che hanno contribuito a migliorare le condizioni di chi studia e lavora all'Università di Genova, specie di chi, per vari motivi, versa in una situazione di difficoltà.

Negli anni sono state condotte diverse analisi della rilevazione dei fabbisogni del personale: in particolare, quelle focalizzate sulle problematiche del personale con disabilità hanno consentito di definire alcuni interventi specifici, ad esempio, nell'acquisto e fornitura di ausili informatici per la postazione di lavoro (es. software per lettura dello schermo, sintesi vocale, barre e stampanti Braille, etc.). Interventi oggi estesi anche agli studenti con disabilità, anche se spesso si è riscontrato una non perfetta programmazione globale sulla tematica a scala di Ateneo.

I PAP vigenti fino al 2020 hanno coinvolto quattro diversi ambiti di intervento: analisi del contesto; informazione e sensibilizzazione culturale; formazione e didattica; welfare. Tutte le azioni inoltre hanno tenuto conto della loro sostenibilità economica e, nel caso di interventi già intrapresi fruttuosamente in passato, al criterio della continuità.

A fine 2020 è stato approvato il primo Bilancio di Genere previsto come azione del PAP 2017-2020.

2.2. Azioni innovative inserite nel PAP 2021-2023

Il testo del PAP 2021-2023 purtroppo è stato approvato dagli organi solo a settembre 2021, ma contiene al suo interno azioni innovative anche a livello nazionale. Gli ambiti di intervento sono stati riorganizzati in aree



maggiormente coerenti: analisi del contesto, comunicazione e sensibilizzazione culturale, formazione, didattica e welfare.

In particolare, alcune azioni sono innovative, quali Azione 6 – Inclusione e tutela lavorativa (AREA DIVERSITY MANAGEMENT) - che ha come obiettivo di

promuovere e coordinare un approccio strutturato all'integrazione lavorativa delle persone in situazione di fragilità, al fine di minimizzare l'impatto dell'invalidità (derivante da disabilità, malattia o infortunio), favorendo la piena inclusione nella comunità universitaria e rimuovendo gli ostacoli che possono determinare situazioni di disagio e vulnerabilità. Si prevede l'individuazione di un'apposita struttura di supporto e/o figura di riferimento atta a svolgere azione di raccordo con i Settori/Uffici che si occupano del personale dell'Ateneo.

L'Azione 14 – Benessere Organizzativo, è una azione trasversale che si divide così articolata: l'azione 14A "Promozione del benessere e della salute psicofisica" con obiettivo la promozione di benessere e salute psicofisica della persona, e del diritto alla disconnessione, e si sviluppa nel creare attività motorie e di rilassamento per tutte le componenti di Ateneo, favorendo così un approccio meno rigido all'ambiente di lavoro stesso; e l'azione 14B "Spazi di disconnessione", che ha come obiettivo quello di ricreare all'interno dell'Ateneo degli spazi protetti ed accoglienti per garantire a tutte le componenti dell'Ateneo l'allattamento e le esigenze di cura e salute.

L'Azione 22 – Gender Mainstreaming - ha come obiettivo di adottare il trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (art. 8) in vigore dal 2009, il quale prevede il Gender Mainstreaming (nel seguito GM) quale approccio strategico delle istituzioni europee stabilendo che "Nelle sue azioni l'Unione mira a eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità tra uomini e donne".

Per raggiungere detto obiettivo, il GM prevede l'integrazione della prospettiva di genere nell'attività di formulazione e realizzazione delle politiche in ogni ambito dell'Ateneo: dal processo di elaborazione, all'attuazione, includendo anche la stesura delle norme, le decisioni di spesa, la valutazione e il monitoraggio.

Conseguenza di questa azione è la redazione del Gender Equality Plan, già in corso. per rispettare le scadenze della Commissione Europa per l'approvazione dei progetti HE sia per le proposte nell'ambito del PNRR.

L'azione 11 -Sportello di ascolto, è una nuova azione ed è stata proposta in seguito alla collaborazione con l'Università di Torino ove tale sportello è già presente ed attivo. Esistono oggi diversi servizi a disposizione del personale, che spesso non sono conosciuti oppure sono di difficile fruizione in quanto frammentati e in qualche modo 'dispersi' tra vari uffici. Al momento sono già attivi servizi nell'ambito del welfare (convenzioni, supporto familiare per minori e anziani, sussidi e piccoli prestiti) e dell'ascolto (psicologi di ateneo e consulente di fiducia). Obiettivo dello sportello è rendere più facile la fruizione dei servizi presenti, creando un



punto di prima accoglienza in cui il personale possa essere indirizzato ai servizi esistenti, garantendo una migliore conoscenza e una maggiore fruibilità degli stessi, e favorito nell'attivazione di risorse personali utili alla soluzione dei problemi. Ulteriore obiettivo è quello di rilevare le situazioni di malessere nell'ambiente di lavoro.

Alcune azioni anche se non con tipologia continuativa, come la nomina della consigliera di fiducia inserita come azione 1, sono state reinserite nel Piano solo per conferma della loro piena applicazione.

Con l'azione 24 - Sensibilizzazione a un uso non sessista del linguaggio istituzionale, si è voluto ribadire che la consapevolezza del linguaggio, in quanto prodotto sociale e culturale, è spesso spia e veicolo di radicati, quanto poco avvertiti, stereotipi di genere. Obiettivo di questa azione è avviare, anche nel nostro Ateneo, un processo di sensibilizzazione per un uso non discriminatorio del linguaggio dal punto di vista di genere



3. Altre attività consultive e propositive

Il PAP non è l'unico strumento attraverso cui il CPO adempie ai propri compiti consultivi e propositivi in materia di pari opportunità. È infatti accaduto, anche in questo triennio, che il CPO abbia rilevato, sia di propria iniziativa, sia su segnalazione di persone direttamente interessate, specifiche situazioni discriminatorie all'interno dell'Ateneo. In questi casi, a volte si è ritenuto di procedere in via informale, mediante l'attivazione di colloqui o incontri con i/le responsabili degli uffici o i/le dirigenti coinvolti/e, altre volte, è sembrato opportuno provvedere all'invio di note scritte. L'obiettivo è comunque quello di far emergere tali situazioni (ovviamente nel rispetto della riservatezza delle persone coinvolte), proponendo all'Amministrazione e/o agli Organi di governo dell'Ateneo misure idonee a rimuoverle.

I casi individuali di molestie e mobbing, così come definiti dal Codice di condotta recentemente adottato nel nostro Ateneo, rientrano nelle competenze della Consulente di Fiducia.

4. Attività di promozione e sensibilizzazione culturale

Un ulteriore, e al suo interno eterogeneo, filone di competenze del CPO ruota, come noto, attorno alla sua funzione di promozione culturale in materia di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni: una funzione particolarmente significativa nell'ambito di un'istituzione accademica, anche nell'ottica della già citata "terza missione".

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 nel campo della formazione, della didattica e della ricerca, ma spesso destinate ad avere un impatto anche all'esterno dell'Ateneo.

Sul fronte della sensibilizzazione culturale, per quanto riguarda le iniziative aperte al pubblico, il CPO ha organizzato diversi seminari e convegni, anche di carattere scientifico, che si sono tenuti in Ateneo su temi variamente legati ai suoi ambiti di intervento. Tra questi ricordiamo:

18 dicembre 2019 - 40 ANNI DI CEDAW (1979-2019) - Discriminazioni e violenza sulle donne: dalla teoria alla pratica - Giornata di studio e di confronto in occasione del Quarantesimo Anniversario della CEDAW Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne;



17 febbraio 2020 - "GENERE E MEDICINA: un confronto multidisciplinare su aspetti e prospettive della Medicina di Genere";

26 novembre 2020 nell'ambito delle iniziative promosse per la giornata contro la violenza sulle donne in modalità telematica, si è svolta una giornata di studio dal titolo "SUPERARE LA VIOLENZA, gestione responsabile del conflitto e riduzione del danno" al termine della quale è stato assegnato il premio alla vignetta vincitrice del bando Il-Lustra il Genere.

Purtroppo, da marzo 2020 causa pandemia le iniziative di promozione sono state ridotte e solo alcune sono state portate avanti in modalità telematica nel rispetto delle indicazioni del governo e del nostro Ateneo.

Altra importante iniziativa è stata proprio la promozione del bando Il-Lustra il Genere che aveva l'obiettivo di accrescere, con modalità illustrative (vignette) da divulgare attraverso i canali web e social, la consapevolezza nell'Università sull'uso non discriminatorio del linguaggio dal punto di vista del genere. A questo bando hanno partecipato 53 vignettisti dall'Italia e dall'estero, compresi diversi professionisti della grafica.

In questo triennio, il CPO ha infine dato sempre il suo sostegno alle edizioni annuali (2016, 2017, 2018) di "Coloratacena", iniziativa cittadina promossa in coincidenza della giornata internazionale contro l'omofobia, e del "Liguria Pride": entrambi gli eventi sono organizzati dal Coordinamento Liguria Rainbow, nato qualche anno fa nella nostra regione allo scopo di riunire persone e associazioni a vario titolo impegnate nel contrasto all'omotransfobia e alle discriminazioni per motivi legati all'orientamento sessuale e all'identità di genere.

In particolare, il CPO ha concesso il proprio patrocinio ai seguenti eventi/incontri istituzionali:

Concorso "Being Positive Plus" A.A. 2018/2019

Carta dei Diritti della Bambina edizione 2019

Accessibilità: concetti fondamentali e possibili applicazioni - 25/2/2019

The slovenian society at the time of the post-communist and neo-liberalist passage. Focus on gender and disability - 18 aprile 2019

TTIKM Conference on gender and sexuality 2019 in Colombo (3-4/10/2019 Colombo, Sri Lanka)



Presentazione “*se tu sottolinei io non leggo*” 21 maggio 2019

Convegno donne e professioni difficili - "Donne e professioni difficili. Un viaggio al femminile in carriere tradizionalmente maschili", 23 maggio 2019

Convegno PREVENIRE E CONTRASTARE LE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO, 5 novembre 2019

Accessibilità web e tecnologia assistiva: Strumenti *di inclusione digitale*, 3 dicembre 2019 - Aula Magna Via Balbi 5

Concorso “Being Positive Plus” A.A. 2019/2020 2° edizione

Convegno “La Parità di Genere nel contesto europeo. Aspetti giuridici, socio-economici, formativi” – 17 marzo 2020, Palazzo Tursi

Presentazione del Bilancio di Genere, 12 ottobre 2020, Aula Magna, via Balbi 5

Giornata Internazionale per le persone con Disabilità – 3 dicembre 2020 – Palazzo Ducale

Webinar 'Sport e Disabilità' - 19 dicembre 2020 - APS RISEWISE SEWD

Panchina arcobaleno - 17 maggio 2021, Lavagna

“SECONDO MANIFESTO SUI DIRITTI DELLE DONNE E DELLE RAGAZZE CON DISABILITÀ NELL’UNIONE EUROPEA” – settembre 2021

Iniziativa “Check Point HIV” ANLAIDS, 4 dicembre 2021, Vico Indoratori

Sul fronte della ricerca scientifica, è continuata la collaborazione con il gruppo di ricerca interuniversitario “Soggettività politica delle donne” e il laboratorio di studi interdipartimentale AG-About Gender.

Altro importante tema di ricerca in cui il CPO ha proseguito in continuità con il precedente è stata l’attività di garanzia e monitoraggio dell’accessibilità dei siti web. In particolare, lo scambio di buone prassi con altri contesti europei coinvolti nel progetto RISEWISE ha fornito importanti spunti di riflessione e modelli da implementare nel nostro Ateneo – azione già previsto dal PAP 2017-2020 (azione n. 12) e inserita nel PAP 2021-2023 (azioni n. 8 e 15).

Il CPO ha partecipato inoltre con alcuni/e componenti alle attività dei progetti Ulysseus, Milieu e GenderEX, dei quali UniGe è partner.

In particolare, il progetto GenderEX ha come obiettivo: incentivare l’integrazione della dimensione di genere in tutte le discipline scientifiche con



particolari attenzioni ai giovani ricercatori/trici; incrementare la mobilità complessiva dei ricercatori/trici e del personale delle istituzioni partner attraverso scambi di personale.

Aumentare le opportunità di collaborazione di progetti e pubblicazioni dei ricercatori/trici sviluppando le loro abilità nell'incorporare la dimensione del sesso e del genere nei contenuti della ricerca (nota come SGDRC).

Il progetto Milieu si concentra su donne, disabilità e loro inclusione in ambito scientifico in Bulgaria.

Le attività sono rivolte a sbloccare, promuovere e sostenere la ricerca eccellente attraverso lo scambio intensivo di ricerca e il miglioramento nel campo delle donne, della disabilità e dell'inclusione, per promuovere l'eccellenza e migliorare la reputazione della ricerca in Bulgaria.

Uguaglianza, diversità e inclusione attiva sono affrontate nella strategia Ulysseus e in particolare nel Piano Ulysseus Equality, che getterà le basi per lo sviluppo di tutti i programmi di inclusione.

La raccolta e l'uso dei dati riguardanti l'uguaglianza, la diversità e l'inclusione riflettono vari approcci a livello nazionale e locale e le prospettive variano in base ai contesti culturali, sociali, politici e legali in tutta Europa.

I partner di Ulysseus adattano e localizzano il Piano di Parità in base alle normative nazionali, regionali o accademiche, aggiungendo ai motivi di discriminazione individuati dall'UE altri motivi potenziali o effettivi ad essi specifici



5. Lavorare in rete

L'esigenza di lavorare in rete non ha ovviamente riguardato solo il campo della ricerca. 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 vari tavoli tecnici a scala locale e ad iniziative promosse da organismi di parità di altri enti pubblici presenti sul territorio, spesso coinvolgendo, in un'ottica di scambio di buone prassi, tali organismi nella realizzazione di proprie iniziative.

In particolare con la Regione Liguria si è mantenuta una forte sinergia essendo il CPO presente ai tavoli su discriminazioni e molestie, in audizioni per la discussione di PDL quali, per esempio, la riduzione del divario retribuito di genere, lo sportello antiviolenza, azioni per ridurre le diseguaglianze in ambito STEM.

A livello nazionale, un punto di riferimento importante rimane **la Conferenza nazionale degli organismi di parità universitari** (<http://www.cpouniversita.it/>), una rete che riunisce rappresentanti degli organismi di parità di vari Atenei italiani, allo scopo di mettere a confronto, coordinare e diffondere analisi, proposte ed esperienze di contrasto alla discriminazione, con specifico riferimento ai contesti universitari. Tale rete ha anche contribuito negli ultimi anni a valorizzare il ruolo strategico che gli organismi di parità (CPO e CUG) sono chiamati a svolgere nel perseguimento della "terza" missione dell'Università, costituendo un'importante interfaccia anche con la Conferenza dei Rettori e il MUR.

In questo triennio si è partecipato ai diversi incontri nazionali della Conferenza nazionale degli organismi di parità universitari che si sono svolti a Macerata, Napoli e Lecce. In questa ultima sede alcune colleghe del CPO hanno presentato alcuni lavori relativi alle problematiche STEM e alle possibili soluzioni da adottare per ridurre le disparità di genere in tali settori e il ruolo dei PAP nella redazione del Gender Equality Plan, oggi richiesto per partecipare a progetti europei e al PNRR.

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

Per il CPO

Angela Celeste Taramasso (Presidente), Francesca Bagnoli (Segretario) e Danilo Michi (Vice-presidente)