

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

RELAZIONE DI FINE MANDATO 2015-2018

Composizione del Comitato in carica nel triennio 01.11.2015-31.10.2018

Rappresentanti del personale docente: *Isabel Fanlo Cortés; Cristina Candito; Manuela Marcoli; Serena Scotto.*

Rappresentanti del personale TABS: *Antonella Ferrando; Danilo Michi; Federica Imperiale; Elena Picco (fino al 23.5.2017); Luigi Ventura (dal 24.05.2017).*

Rappresentanti della componente studentesca: *Susanna Guarnaschelli (dal 4.12.2017); Mattia Volpi (dal 4.4.2017).*

Ufficio di Presidenza

Presidente: *Isabel Fanlo Cortés*

Vice-presidente: *Federica Imperiale*

Segretario: *Danilo Michi*

1. *Una storia lunga trent'anni*

La fine di questo mandato (2015-2018) coincide con una ricorrenza importante per il nostro Comitato: trent'anni fa, infatti, con un decreto rettorale del 1988, veniva istituito il Comitato per le Pari dell'Università di Genova (d'ora in poi "CPO"), uno dei primi organismi di parità nel panorama degli atenei italiani. Se in base alla normativa dell'epoca¹ 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.

Come ricordavamo anche in apertura alla relazione sul precedente mandato², cruciale è stata, in questo senso, la scelta operata dal nostro Ateneo in sede di adeguamento dello Statuto all'ultima legge di riforma universitaria (c.d. Legge Gelmini): anziché procedere alla soppressione del CPO, come avvenuto nella maggior parte degli atenei italiani a seguito dell'entrata in vigore della Legge 183/2010 (c.d. Legge sul collegato lavoro), lo Statuto vigente, in virtù di modifiche introdotte alla fine del 2011, ne ha esteso la rappresentatività e le competenze. Attualmente, infatti, l'organo risulta composto non solo da quattro rappresentanti del personale docente e altrettanti rappresentanti del personale TABS in una logica paritaria, ma altresì da due rappresentanti della componente studentesca. Inoltre, ai sensi dell'art. 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 e ulteriori 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.

2. *Piano di azioni positive e "terza" missione*

Volgendo lo sguardo ai tre anni di mandato appena concluso, l'impegno del CPO si è concentrato anzitutto nell'espletamento delle funzioni consultive e propositive che lo Statuto gli attribuisce nei confronti degli Organi dell'Ateneo e della Direzione generale³. Ciò principalmente attraverso lo strumento programmatico del Piano di azioni positive (d'ora in poi "PAP"), che ogni tre anni, in conformità alla normativa vigente, gli organismi di parità – da noi, il CPO in stretta collaborazione con il CUG⁴ – contribuiscono a elaborare e quindi a sottoporre all'approvazione degli Organi, impegnando tutto l'Ateneo, nelle sue varie

¹ art. 17 del DPR 567 del 1987.

² http://cpo.unige.it/fine_mandato_2015

³ V. art. 27, comma V dello Statuto d'Ateneo.

⁴ Tale collaborazione riguarda, in particolare, le azioni rivolte al personale TABS, poiché il CUG del nostro Ateneo (costituito con D.D.G. n.19 del 13.1.2014) non ha competenze in relazione al personale docente e alla componente studentesca.

articolarioni, nell'attuazione degli interventi da esso previsti 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 in quelli precedenti, è che il PAP, se "preso sul serio", rappresenta uno strumento essenziale anche 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, accanto (e, pensiamo, in maniera trasversale) ai due obiettivi fondamentali della formazione e della ricerca.

In questo quadro, nel triennio appena concluso, il nostro Comitato si è mosso principalmente in due direzioni: da un lato ha collaborato all'attuazione di alcune delle azioni previste nel "vecchio" PAP 2013-2016 e, dall'altro, ha provveduto all'elaborazione del "nuovo" PAP 2017-2020.

2.1. Azioni realizzate in attuazione del PAP 2013-2016

L'attuazione del PAP 2013-2016⁵ ha consentito di introdurre nel nostro Ateneo figure (come la consulente di fiducia), strumenti (come il c.d. doppio libretto per le/gli studenti in transizione di genere), misure di welfare (come il fondo di genitorialità e il c.d. telelavoro) che possono contribuire 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.

In alcuni casi si tratta di azioni rivolte all'**intera comunità accademica**. Così, ad esempio:

- **il conferimento di incarico alla consulente di fiducia**, ossia a una figura professionale "esterna" dotata di specifiche competenze, a cui qualsiasi componente della comunità universitaria può rivolgersi per la gestione e risoluzione di eventuali casi di molestie e mobbing. L'incarico per il triennio 2017-2020 è ricoperto dall'Avv. Silvia Bruzzone (<https://unige.it/commissioni/consulente-di-fiducia.shtml>);
- **l'adozione del Codice di condotta per la prevenzione di ogni forma di discriminazione, molestia, mobbing nei luoghi di lavoro e di studio dell'Università degli studi di Genova**, con DR del 4 giugno 2018, su proposta del Settore welfare dell'Area Personale;
- la stipula o il rinnovo di **convenzioni con strutture private per l'infanzia** (asili nido, scuole per l'infanzia, centri estivi), ora gestite dal Settore welfare di Ateneo.

Altre azioni, sempre previste dal PAP 2013-2016, hanno invece riguardato, in particolare, **il personale** dell'Ateneo. Tra queste ricordiamo:

- la **rilevazione dei bisogni** effettuata dal CPO durante l'ultimo semestre del 2016, mediante la somministrazione a tutto il personale di un questionario online (http://cpo.unige.it/lancio_rilevazione_bisogni_disabili): sulla base dei risultati di tale rilevazione, l'Amministrazione ha definito una prima programmazione di **interventi rivolti al personale con disabilità**, consistenti, ad esempio, nell'acquisto e fornitura di ausili informatici per la postazione di lavoro (es. software per lettura dello schermo o per la sintesi vocale, barre o stampanti Braille, etc.);
- **l'adozione del Regolamento in materia di telelavoro per il personale tecnico amministrativo**, adottato con DR del 19 agosto 2017;
- **l'istituzione di un fondo a sostegno della genitorialità** (<https://intranet.unige.it/personale/informativa-materia-di-contributi-sostegno-della-genitorialita-favore-dei-dottorandi>), disposto con DR del 18 luglio 2017 a favore di

⁵ http://cpo.unige.it/sites/cpo.unige.it/files/pagine/Piano%20delle%20Azioni%20Positive_%202013-2016.pdf

specifiche categorie del personale docente non strutturato (in particolare assegnisti/e di ricerca), ma anche di dottorandi/i e specializzandi/i, che, in quanto tali, sono escluse/i dalla cerchia dei beneficiari dei contributi previsti dalla vigente normativa interna in materia di sussidi.

Infine, tra le azioni specificatamente destinate alla **componente studentesca**, segnaliamo l'**adozione**, da parte del nostro Ateneo, **del c.d. doppio libretto universitario**: in virtù di tale misura, a partire dall'a.a. 2016/2017 le/gli studenti in transizione di genere iscritti all'Università di Genova possono ottenere il rilascio di un profilo burocratico ("carriera alias") temporaneo e, sulla base di questo, il rilascio di un nuovo badge o libretto elettronico, recante il nome d'elezione (corrispondente alla propria identità di genere), in sostituzione del nome anagrafico. Si tratta di un profilo valido esclusivamente all'interno dell'Ateneo che consente alla persona interessata, ad esempio, di sostenere un esame o accedere ai servizi bibliotecari, senza il rischio di esporsi a situazioni di disagio o di subire atteggiamenti discriminatori⁶.

2.2. Azioni programmate nel PAP 2017-2020

Come si accennava, alla fine del mandato, il CPO ha parallelamente contribuito, in stretta collaborazione con il CUG per quanto riguarda le questioni attinenti al personale TABS, all'elaborazione della proposta del **Piano di Azioni Positive 2017-2020**⁷, recentemente recepita dagli Organi di Governo. Anche questa volta si tratta di un documento ambizioso che impegna l'Ateneo nella realizzazione di 17 azioni che coinvolgono quattro diversi ambiti di intervento: analisi del contesto; informazione e sensibilizzazione culturale; formazione e didattica; welfare. Tra queste, alcune comportano oneri finanziari come la (riproposta) macro-azione in tema di accessibilità e inclusione lavorativa, rivolta soprattutto al **personale (docenti e TABS) con disabilità** che prevede la realizzazione di interventi mirati, come l'abbattimento di barriere sensoriali e architettoniche e l'acquisto di ausili (azione n. 3).

In generale, tutte azioni del PAP si ispirano al criterio della sostenibilità economica e, nel caso di interventi già intrapresi fruttuosamente in passato, al criterio della continuità. È il caso delle già citate convenzioni ora gestite dal Settore welfare di Ateneo, nonché delle varie attività formative o di sensibilizzazione culturale in materia di pari opportunità promosse dall'Ateneo, di cui accenneremo più avanti.

Il PAP 2017-2020 prevede però anche alcune novità rispetto al passato, tra cui:

- l'attivazione di un **corso di formazione rivolto a docenti** per l'apprendimento di metodi e strumenti didattici e di valutazione che siano adeguati agli specifici ed eterogenei bisogni espressi dalle/dagli studenti con disabilità e D.S.A. (azione n. 12);
- una serie di interventi volti al miglioramento del sistema di **comunicazione interna** in un'ottica di trasparenza e promozione del benessere organizzativo (azione n. 14);
- un insieme di iniziative in tema di sensibilizzazione **a un uso non sessista del linguaggio istituzionale**, sulla scia di buone prassi sperimentate in altri Atenei e in attuazione delle varie raccomandazioni in materia emanate a livello internazionale, dalle "Linee guida per un linguaggio neutro dal punto di vista di genere"

⁶ http://cpo.unige.it/doppio_tesserino

⁷ <http://cpo.unige.it/sites/cpo.unige.it/files/pagine/PAP-2017-2020.pdf>

dell'UNESCO nel 1999 a quelle adottate dal Parlamento europeo nel 2008 (azione n. 15).

In questa direzione, un primo passo è stato recentemente compiuto, anche su impulso del nostro Comitato, in occasione della raccolta dati per i CV effettuata mediante il sistema informatico d'Ateneo (raccolta-cv.unige.it). **In tale occasione, è stata data la possibilità alle docenti di optare per la declinazione al femminile del proprio ruolo (professoressa, ricercatrice, etc.).** Il proposito, condiviso anche dai soggetti incaricati della revisione del sito web di Ateneo, è di estendere presto tale possibilità di scelta anche al personale TABS e di far comparire l'eventuale declinazione al femminile di ruoli e qualifiche anche nella pagina dello staff del personale Unige. Tutto questo in attuazione del citato PAP 2017-2020.

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 coinvolte/i, altre volte, è sembrato opportuno provvedere anche all'invio di note scritte. L'obiettivo è comunque quello di far emergere tali situazioni (ovviamente nel rispetto della riservatezza delle persone coinvolte⁸), proponendo all'Amministrazione e/o agli Organi di governo dell'Ateneo misure idonee a rimuoverle.

Tra le **note più recenti** inoltrate dal Comitato, e di cui si può trovare traccia anche nel sito web del CPO (cpo.unige.it), ricordiamo:

- con specifico riferimento al personale docente: la nota del 31.08.2016 con cui è stata richiamata l'attenzione degli organi di governo sugli effetti gravemente discriminatori derivanti dall'applicazione dei Regolamenti dell'Ateneo, nella parte in cui istituiscono **incompatibilità legate alla condizione di "coniuge" ai fini della partecipazione a bandi per la progressione di carriera accademica o per l'accesso alla stessa**. Tale nota è stata approvata all'unanimità dal Senato Accademico, che nella seduta del 27.09.2016 si è espresso a favore della modifica dei regolamenti interni in materia;
- con specifico riferimento al personale TABS: la nota del 07.09.2016 rivolta al Dirigente dell'Area APOEL, in cui si rilevava la mancata adozione di **procedure trasparenti e uniformi nella selezione "interna" del personale TABS per la partecipazione a determinate iniziative formative**;
- in relazione all'intera comunità accademica: la nota del 05.09.2018 che, anche in appoggio alle richieste avanzate dalle RSU a seguito del crollo del ponte Morandi, segnalava la necessità di **promuovere interventi straordinari utili a far fronte alla situazione di emergenza**, valutando l'opportunità di adibire temporaneamente personale ad hoc all'attuazione di tali azioni. In questa direzione, l'Amministrazione ha adottato alcuni provvedimenti che agevolano la flessibilità dell'orario di lavoro in

⁸ I casi individuali di molestie e mobbing, così come definiti dal Codice di condotta recentemente adottato nel nostro Ateneo, rientrano ora nelle competenze della Consulente di Fiducia.

entrata e uscita, nonché il ricorso a forme straordinarie di lavoro flessibile, come il telelavoro.

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, come l'Università, 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.

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:

1) *Disabilità e inclusione lavorativa*, convegno organizzato dal CPO in collaborazione con l'Area Personale in occasione della giornata internazionale dei diritti delle persone con disabilità, Aula Meridiana, 3 dicembre 2015.

2) *"Donne, disabilità, diritti"*, seminario di formazione rivolto alle componenti del CPO e a quelle del Progetto europeo Risewise, coordinato dall'Università di Genova, Aula Remotti, 3 novembre 2016.

3) *Contrastare la violenza contro le donne: strumenti di prevenzione e di tutela*, convegno organizzato dal CPO nell'ambito dell'iniziativa nazionale *Contrastare la violenza sulle donne. Un impegno per l'Università* promosso dal gruppo di ricerca interuniversitario *Soggettività politica delle donne*, in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, Aula Magna A.P., 21 novembre 2016.

4) *Unioni civili e coppie dello stesso sesso. Dai pregiudizi al riconoscimento*, convegno organizzato dal CPO, in collaborazione con il Collettivo di studenti universitari GINAC, Aula Magna, 28 marzo 2017.

5) *Soggetti vulnerabili nel fenomeno migratorio*, Aula della Meridiana, 8 giugno 2017.

6) *"P.In. Pienamente inclusivi"*, organizzato dalla rete ligure contro le discriminazioni, in collaborazione con il CPO in occasione della settimana contro il razzismo e le discriminazioni razziali, Aula della Meridiana, 21 marzo 2018.

7) *Strategie di intervento contro la violenza sulle donne*, seminario organizzato dal CPO nell'ambito delle attività didattiche dell'insegnamento "Introduzione agli studi di genere" (Dipartimento di Giurisprudenza), nel quadro dell'iniziativa nazionale *Contrastare la violenza sulle donne. Un impegno per l'Università*, promossa dal Gruppo di ricerca interuniversitario "Soggettività politica delle donne", Aula 16 A.P., 10 aprile 2018.

8) *Dal gender mainstreaming all'approccio intersezionale. Nuove sfide per gli organismi di parità universitari*, Convegno annuale della Conferenza nazionale degli organismi di parità universitari, Aula Magna, 3-4 maggio 2018, http://cpo.unige.it/conferenza_nazionale_2018.

Nel corso di questo mandato, il CPO ha inoltre patrocinato **varie iniziative culturali**, tra cui:

1. *Modelli familiari, ideologie, diritti*, terzo ciclo di incontri su *L'invenzione dell'eterosessualità*, a cura di E. Abbatecola, I. Fanlo Cortés, L. Stagi, Palazzo Ducale, Genova, dal 23 febbraio al 22 marzo 2016 <http://www.palazzoducale.genova.it/a-proposito-di-gender/>.
2. *La famiglia: diritto di tutti? Il minore nella famiglia omogenitoriale: esperienze e garanzia di tutela del minore nei contesti legislativo e sociale, nazionale ed internazionale*, Centro di Formazione, Cultura e Attività Forensi, Ordine degli Avvocati di Genova, 15 dicembre 2016.
3. *Women on Boards*, convegno organizzato da FIDAPA BPW Italy sezione di Savona, Comune di Savona, 11 febbraio 2017.
4. *"Libere tutte" Islam, donne, stereotipi: la conciliazione vita-lavoro come terreno di confronto*, convegno organizzato dalla Cgil Liguria con la collaborazione di Palazzo Ducale, Palazzo Ducale, 23 marzo 2017.
5. *Famiglie e diritti arcobaleno: traguardi raggiunti e prospettive future*, convegno promosso dalla Sportello nuovi diritti della Cgil Liguria, Comune di Genova, 3 luglio 2017.
6. *An international and interdisciplinary approach to women, gender and disability* (21.9.17) <http://cpo.unige.it/node/252>.
7. *Assistere e curare la diversità: prospettive in sanità in un mondo che cambia*, congresso promosso dalla Sportello nuovi diritti della Cgil Liguria, Genova 24 novembre 2017.
8. *Homelessness e persone LGBT*, Convegno nazionale promosso dall'Associazione onlus Avvocato di Strada, Sala Ordine degli Avvocati, 26 febbraio 2018.
9. *Rosa colore. Prima, durante e dopo l'8 marzo* - Ciclo di incontri promosso da About Gender, Palazzo Ducale e DISFOR, dal primo al 27 marzo 2018.
10. Convegno "Omofobia e politiche pubbliche contro le discriminazioni", promosso da Arcigay con la collaborazione del Comune di Genova 30 maggio 2018 http://cpo.unige.it/convegno_omofobia_politiche_pubbliche.

In questo triennio, il CPO ha infine dato il suo sostegno alle edizioni annuali (2016, 2017, 2018) di "Coloratamente", 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.

Sul **fronte della didattica**, ricordiamo che, in questo triennio, anche in attuazione del PAP 2013-2016, il Dipartimento di Giurisprudenza ha attivato, a partire dall'a.a. 2014-2015 l'insegnamento (opzionale) di **introduzione agli studi di genere**, aperto agli/alle studenti di tutto l'Ateneo. L'insegnamento, articolato in due moduli (uno di taglio introduttivo e sociologico, l'altro di taglio giuridico), ha raccolto molto interesse ed è stato, in questi anni, teatro di iniziative didattiche condivise con il CPO, ma anche con altre realtà locali e nazionali come il laboratorio di studi interdipartimentale AG-About Gender e il gruppo di ricerca interuniversitario "Soggettività politica delle donne". Tra queste iniziative ricordiamo i seguenti seminari:

Intersezionalità, diritto antidiscriminatorio e identità at the crossroads, Dipartimento di Giurisprudenza, a cura della Prof.ssa Barbara Bello (Università di Milano), 11 aprile 2016;

Diritti, luogo di lavoro e discriminazioni per motivi di orientamento sessuale e identità di genere, a cura del Prof. G. Viggiani, 8 maggio 2017;

Orizzonti della democrazia paritaria: a partire da una lettura femminista del diritto, a cura del Prof. Th. Casadei, 23 aprile 2018.

Con la collaborazione del Dipartimento Architettura e Design (DAD), inoltre, nel 2017 si è tenuta la prima edizione del corso **“Progettare per tutti”**, a cui hanno partecipato, in qualità di docenti rappresentanti della Consulta, rispettivamente, comunale, provinciale e regionale, per le disabilità. Il corso, di 25 ore, è stato creditizzato per le/gli studenti del DAD.

Sul fronte della ricerca scientifica, oltre alle proficue esperienze di collaborazione con il già citato gruppo di ricerca interuniversitario “Soggettività politica delle donne” e il laboratorio di studi interdipartimentale AG-About Gender, ricordiamo il recente coinvolgimento del CPO nel primo progetto nazionale di analisi e mappatura digitale degli Atenei pubblici che offrono la c.d. carriera alias per le/gli studenti in transizione di genere⁹.

Meritano poi menzione gli stretti rapporti di collaborazione con il gruppo di ricerca interdisciplinare dell'Università di Genova che coordina il **progetto europeo RISEWISE** (*Women with Disabilities in Social Engagement*): un progetto di ricerca finanziato con fondi europei in ambito Horizon 2020 (circa 2 milioni di euro) che coinvolge sette paesi europei. Fin dall'avvio del progetto, nel 2016, le tematiche di interesse comune (la condizione delle donne con disabilità) e la fortunata coincidenza del fatto che alcune componenti del CPO facciano parte del gruppo principale di ricerca hanno favorito continui scambi, sia sul fronte dell'autoformazione del CPO (ricordiamo, ad esempio, il citato incontro *Donne, disabilità, diritti* tenutosi il 3 novembre 2016), sia sul fronte della realizzazione di obiettivi condivisi. A quest'ultimo proposito, l'auspicio è che la sinergia tra le competenze tecniche e scientifiche maturate nell'ambito del progetto e gli ambiti di intervento istituzionale del CPO si riveli preziosa anche in vista dell'attuazione di alcune azioni previste nel Piano di azioni positive: così è avvenuto, ad esempio, in tema di accessibilità e inclusione lavorativa del personale con disabilità, a cui è dedicata la già citata azione n. 3 dell'attuale PAP che, nella sua articolazione, prevede attività di garanzia e monitoraggio dell'accessibilità dei siti web. Su tali attività, il recente coinvolgimento degli uffici preposti dovrebbe portare alla realizzazione di alcuni importanti interventi a partire dal 2019.

Lo scambio di buone prassi con altri contesti europei coinvolti nel progetto – che è una delle finalità di RISEWISE – ha inoltre fornito importanti spunti di riflessione e modelli da imitare anche in vista della futura attivazione, nel nostro Ateneo, del già ricordato corso di formazione per docenti in tema di disabilità, previsto dal PAP 2017-2020 (azione n. 12).

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 varie

⁹ <http://cpo.unige.it/universitrans>

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.

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 MIUR.

In varie occasioni il CPO ha sostenuto le iniziative promosse dalla Conferenza a livello nazionale (in tema, ad esempio, di sostegno alle carriere scientifiche femminili: <http://cpo.unige.it/node/235>), ospitando all'Università di Genova, nel maggio scorso, l'ultimo convegno nazionale della Conferenza (http://cpo.unige.it/conferenza_nazionale_2018A).

A livello locale, ricordiamo la partecipazione del nostro Comitato al tavolo di lavoro per lo sviluppo delle competenze interne agli organismi di parità istituito nell'ambito dell'Accordo di collaborazione tra i principali enti pubblici sul territorio per la realizzazione di attività di formazione a favore del proprio personale. In questa cornice sono state condivise e realizzate diverse iniziative di formazione quali, nel 2016, la prima edizione del corso su *Percorso di approccio alla lingua dei segni* organizzato dal Comune di Genova e, nel 2018, il corso *La comunicazione interpersonale come leva di miglioramento*.

Sempre a livello territoriale tra Comune, ASL 3, A.L.I.S.A, Città Metropolitana, Camera di Commercio si è costituito un tavolo dedicato al c.d. “lavoro agile” che ha provveduto congiuntamente all'elaborazione del progetto *Lavoro agile in allerta rossa*, selezionato e premiato nel 2017 dal Dipartimento per le Pari Opportunità tra i dieci migliori in Italia.

Infine, a fronte dell'emergenza creata dal crollo del Ponte Morandi il 14 agosto scorso il CPO, nell'ambito della rete che a livello locale riunisce i vari organismi di parità delle Pubbliche Amministrazioni, ha provveduto a raccogliere la disponibilità del CUG e degli Uffici competenti del Comune di Genova per lo studio e l'elaborazione di soluzioni temporanee condivise per i problemi di mobilità del personale.

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

Per il CPO

Isabel Fanlo Cortés (Presidente) e Federica Imperiale (Vice-presidente)