

NEWSLETTER BIMESTRALE

Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane



In questo numero

1. L'UNIVERSITÀ DI PISA: EGUALIANZA DI GENERE E VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE
a cura di Nadia Pisanti e Francesca Pecori
2. PRESENTAZIONE AL *BILANCIO DI GENERE 2020* DEL MAGNIFICO RETTORE DELL'UNIVERSITÀ DI PISA
a cura di Paolo Maria Mancarella
3. ALCUNI DATI DAL *BILANCIO DI GENERE 2020* DELL'UNIVERSITÀ DI PISA
a cura del Gruppo di Lavoro del Bilancio di Genere 2020
4. L'IMPEGNO DEL CUG DELL'UNIVERSITÀ DI PISA
a cura di Elena Dundovich; Presidente del CUG di Unipi
5. PER LA PROMOZIONE DI UNA CULTURA DELLA VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE
a cura di Francesca Pecori e Francesco Giorgelli

La Conferenza Nazionale degli Organismi di Pari Opportunità delle Università italiane dedica una *Newsletter* bimestrale per condividere con la Rete e i soggetti interessati riflessioni, buone prassi, esperienze. I temi sono quelli della promozione delle pari opportunità, e del benessere organizzativo, del contrasto alle discriminazioni, del ruolo dei Comitati Unici di Garanzia e altre figure impegnate in questo ambito. L'attenzione è rivolta alla realtà accademica, ma, potranno trovare spazio anche notizie che descrivono l'impegno degli Atenei, in particolare attraverso i propri Organismi di Parità, nella disseminazione sul territorio di una cultura di rispetto e valorizzazione delle differenze. Infine, troveranno spazio notizie e appuntamenti relativi ad eventi organizzati dalla Conferenza Nazionale e dagli Organismi di Parità aderenti alla stessa.

Questo numero, curato dal **CUG dell'Università di Pisa**, illustrerà le attività, iniziative e azioni positive messe in atto per il **contrasto alle discriminazioni**, sia dirette che indirette, a favore della parità tra i generi, delle pari opportunità e per la **tutela dei diritti umani**.

In particolare sarà presentato un focus sul documento del *Bilancio di genere 2020* in qualità di strumento fondamentale per la promozione dell'eguaglianza di genere.

L'Università di Pisa: eguaglianza di genere e valorizzazione delle differenze.

*A cura di
Nadia Pisanti e Francesca Pecori*



Università di Pisa (UniPi) è un Ateneo tra i più antichi a livello nazionale ed internazionale: la nascita ufficiale è collocata nel 1343 in occasione dell'emissione della bolla papale *In supremae dignitatis*, con la quale Papa Clemente VI riconobbe allo Studio Pisano il riconoscimento di Studio Generale. UniPi è un Ateneo di grandi dimensioni per le cifre che lo caratterizzano, contando circa 50000 studenti, oltre che 1500 tra dottorandi/e e specializzandi/e, e circa 1000 iscritti a master di I o II livello. Ogni anno le matricole sono circa 10000, caratterizzando UniPi come Ateneo ad alta attrattività. A questi si sommano circa 700 studenti stranieri che ogni anno aderiscono a programmi di mobilità internazionale presso UniPi. In uscita, annualmente si contano circa 8000 laureati, intorno ai 400 dottorati o specializzati, e 500 diplomati a master di I o II

livello; i rapporti di AlmaLaurea rilevano peraltro un elevato tasso di occupazione dopo gli studi pisani, e una retribuzione media dopo la laurea a UniPi superiore sia a quella nazionale che a quella regionale. L'Università di Pisa è organizzata in 20 Dipartimenti e presenta un'offerta didattica di 60 corsi di Laurea di primo livello, 69 corsi di Laurea di secondo livello, 9 corsi di Laurea a Ciclo Unico, 22 corsi Dottorato, 50 Scuole di Specializzazione e, infine, 64 Master. Tali numeri dell'Ateneo, in una città di dimensione limitata (circa 90000 residenti), fanno dell'Università di Pisa una sorta di campus distribuito che si estende su tutto il territorio cittadino.

Oltre alla componente studentesca che transita a UniPi, l'Ateneo conta al 31 Dicembre 2019 oltre 3000 unità di personale strutturato: 1550 docenti, e 1621 unità di personale tecnico e amministrativo

distribuiti tra l'amministrazione centrale e i Dipartimenti. Oltre a questi ultimi, l'Ateneo presenta anche 6 Centri di Ricerca, 18 Centri interdipartimentali che svolgono attività multidisciplinari, la casa editrice di Ateneo Pisa University Press (PUP), un Sistema Bibliotecario di Ateneo (SBA) costituito da 16 biblioteche, e un Sistema Museale di Ateneo (SMA) al quale afferiscono ben 11 strutture.

L'Università di Pisa si caratterizza come un Ateneo ad elevato profilo scientifico e internazionale, collocandosi in posizioni di vertice nelle più prestigiose classifiche internazionali, sia in quelle per università che in quelle delle singole discipline accademiche. Le classifiche per università collocano UniPi in posizioni variabili tra le 200ma e la 400ma, quindi nel top 1-2% mondiale, e tra le migliori 10 università italiane; nelle classifiche per disciplina, l'Università di Pisa figura spesso tra le prime 100 università al mondo in fisica, matematica, antichità classica, informatica, e ai vertici italiani nelle medesime discipline.

L'Università di Pisa è molto impegnata sul territorio in attività di promozione culturale che esprimono il suo *Public Engagement* in termini di molteplici attività educative per le scuole, in numerosi eventi quali festival, conferenze pubbliche, Open Day, mostre, esposizioni. Tali attività sono spesso organizzate in collaborazione con altri enti, pubblici e privati, del territorio. A queste si sommano le attività sportive e ricreative del Centro Universitario Sportivo (CUS) dell'Università, che conta oltre 7000 iscritti impegnati in discipline sia amatoriali che agonistiche, collocate in un unico centro polifunzionale all'interno della città con numerosi impianti e che ogni anno registra oltre 250000 presenze, inclusa l'area junior polidisciplinare che offre attività sportive in svariate discipline per bambini dai 4 agli 11 anni.

Tra le attività dell'Ateneo con forte impatto sul territorio ci sono anche quelle assistenziali dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Pisana (AOUP) che integra in due grandi poli ospedalieri le competenze e i servizi della Azienda Sanitaria Locale e dell'Ateneo, e dell'Ospedale Veterinario dell'Università.

La centralità dell'Università a Pisa, oltre che culturale e assistenziale, è ovviamente anche economica. L'Ateneo ha una notevole solidità economica, finanziaria, e patrimoniale, con totale attivo di bilancio di circa 750 milioni di euro, con un patrimonio immobiliare in città di 400 milioni di euro, con i suoi 3000 dipendenti, oltre al personale non strutturato, e con ben oltre 50000

studenti ai vari livelli che vivono, o comunque gravitano, in città.

L'Università è un grande motore di sviluppo economico territoriale anche grazie alle sue attività di trasferimento tecnologico (al 31 Dicembre 2019 l'Ateneo, a partire dal 2002, ha accreditato e supportato 27 aziende Spin-Off), oltre che all'elevata formazione che distribuisce nel territorio.



L'Università di Pisa adotta politiche di eguaglianza intese *in senso ampio*, non solo sul fronte delle differenze di genere tra uomini e donne, ma anche su aspetti relativi all'inclusione sociale e lavorativa, nonché su aspetti di contrasto a varie tipologie di discriminazione. A questo proposito, le disposizioni principali sono previste nello Statuto di Ateneo (emanato con D.R. n. 2711 del 27 febbraio 2012 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 55 del 6 marzo 2012), nel Codice Etico (emanato con D.R. del 25 luglio 2011 n. 9699) e di Comportamento (adottato in attuazione dell'art. 54, comma 5, del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165).

L'art. 2 dello Statuto specifica i valori fondamentali dell'Ateneo:

(1) L'Università di Pisa recepisce i valori della Costituzione della Repubblica Italiana, della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, della Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo e della Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea e si impegna, nelle sue attività, al rispetto di essi.

(2) Considera la pari dignità delle persone quale proprio valore fondante e, pertanto, promuove il superamento di ogni tipo di discriminazione, garantendo pari opportunità nell'accesso allo studio e al lavoro, nella ricerca e nella progressione

di carriera del personale. (2bis) Promuove l'equilibrata rappresentanza di genere in ogni aspetto della vita accademica e, in particolare, nelle candidature e nella composizione degli organi collegiali.

(3) Afferma il proprio carattere pluralista, indipendente e libero da ogni condizionamento confessionale, ideologico, partitico o economico.

(4) Impronta la propria azione al metodo democratico, garantendo e tutelando la libera espressione del pensiero, la più ampia partecipazione ai processi decisionali, la loro trasparenza e la pubblicità degli atti. Riconosce il diritto degli studenti e del personale a riunirsi in assemblea.

(5) Opera affinché tutte le decisioni siano frutto di comportamenti integri ed obiettivi.

(6) e si adopera per la rimozione di tutti gli ostacoli allo svolgimento delle attività e alla fruizione dei servizi universitari da parte delle persone disabili.

(7) Ha gli obiettivi di promozione del diritto allo studio.

(8) Valorizza le competenze, le esperienze, le capacità e l'impegno di chi opera nelle sue strutture. Lo Statuto provvede, inoltre, a istituire il CUG (art. 11), dando così attuazione a quanto previsto dalla legislazione nazionale. Come indicato poi nell'art. 19 dello Statuto, "Il CUG ricopre un ruolo rilevante e fondamentale per la promozione delle pari opportunità per tutte le componenti che studiano e lavorano in seno all'Ateneo pisano, proponendo misure e azioni dirette a prevenire e a contrastare ogni forma di discriminazione in base al genere, l'orientamento sessuale, la razza, l'origine etnica, la religione, le convinzioni personali e politiche, le condizioni di disabilità e l'età. L'azione del CUG mira all'individuazione di tutte le discriminazioni, sia dirette che indirette, e in tutti gli ambiti: nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di lavoro, nelle progressioni di carriera e nella retribuzione. Predispone Piani di Azioni Positive (PAP) volte a prevenire le discriminazioni e a promuovere condizioni di effettiva parità per il genere sottorappresentato, oltre a mettere in atto azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo attuando anche politiche di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Ha l'obiettivo di diffondere la cultura delle pari opportunità, anche attraverso la valorizzazione degli studi di genere e lo svolgimento di attività a carattere scientifico, formativo e culturale. Nell'ambito di sua competenza, assume compiti propositivi, consultivi e di monitoraggio."

Il *Codice Etico* e il *Codice di Comportamento* rappresentano gli strumenti di riferimento per regolare, dal punto di vista etico, le relazioni interne ed esterne dell'Università.

Il Codice Etico della comunità accademica, emanato con D.R. del 25 luglio 2011 n. 9699, rende espliciti, nei suoi 24 articoli, i diritti e i doveri morali che devono fare da riferimento per quanti operano all'interno dell'Università di Pisa. Il principio della parità di trattamento, la valorizzazione del merito, il riconoscimento della rilevanza sociale della ricerca, oltre che della libertà di insegnamento, ricerca e studio, costituiscono gli aspetti fondamentali del Codice etico. Il testo prevede la costituzione di una Commissione Etica, composta da un presidente e sei componenti in rappresentanza delle varie categorie (un ordinario, un associato, un ricercatore, un membro del personale tecnico-amministrativo, uno studente, un dottorando o specializzando) e la possibilità, in accordo con il Senato accademico, di deliberare sanzioni per chi si rende responsabile di violazioni delle regole previste nel Codice.

Il testo ribadisce, all'art. 2, i *valori fondamentali* dell'Università di Pisa, sancisce la *Parità di trattamento e valorizzazione del merito* (art. 4), e condanna le *prassi discriminatorie* (nell'art. 7) e le molestie sessuali (art. 8).

Il Codice di Comportamento specifica che "il personale universitario deve rispettare i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità, ragionevolezza e agire in posizione di indipendenza e imparzialità astenendosi in caso di conflitto di interessi" e che "nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, i lavoratori e le lavoratrici assicurano uguale trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari e le destinatarie dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori".

Nell'Università di Pisa, le azioni dirette a promuovere l'eguaglianza di genere e la valorizzazione delle differenze sono promosse e realizzate dal Comitato Unico di Garanzia, dalla Commissione Etica, e dal(la) delegato/a del Rettore alle attività di "*Gender Studies and Equal Opportunities*".

Presentazione al *Bilancio di Genere 2020* del Magnifico Rettore dell'Università di Pisa

di

Paolo Maria Mancarella

Con la pubblicazione del *Bilancio di Genere 2017-2019*, l'Università di Pisa prosegue con passo deciso nell'importante percorso di cambiamento culturale intrapreso ormai da tempo e volto alla creazione, all'interno della nostra comunità, di una reale uguaglianza di genere.

Proprio su questo fronte, peraltro, il 2020 si è concluso con un'ottima notizia: per la prima volta, infatti, il nostro Ateneo può vantare un Senato in cui vi è una perfetta parità tra la componente femminile e quella maschile; figlia non di vincoli o prescrizioni, ma realizzatasi spontaneamente, in un ambiente in cui le aspirazioni di ciascuno possono trovare la meritata collocazione.

Questo significa che, nell'Università di Pisa, sebbene tanto debba ancora essere fatto, si inizia a respirare un clima culturale al passo con l'evoluzione della società contemporanea.

Mentre mi accingevo a scrivere questa breve prefazione, mi è tornata in mente una data: 1984. Stavo per compiere 25 anni e l'Italia aveva da poco abolito il Delitto d'Onore e il Matrimonio Riparatore (1981) quando, pensate, in Australia si iniziò a sperimentare proprio il *Gender Budgeting*, il *Bilancio di Genere*. Seguiranno poi i paesi del Nord Europa, la Francia, il Canada. In Italia saranno poi i Comuni e le Province le prime ad utilizzare questo importante strumento. Ma siamo già nel nuovo millennio, nel 2001.

Adesso, nel 2021, di anni ne ho 61 e non vi nascondo un certo stupore nell'aver constatato come il tempo possa passare senza produrre cambiamenti sostanziali. A dire il vero il nostro Ateneo può vantare un tentativo fatto circa 7 anni fa da cui nacque però un *Bilancio di Genere* embrionale. Mancavano ancora degli indirizzi precisi e una metodologia standardizzata che permettesse confronti, verifiche.

Adesso non è più così e il Bilancio che avete in mano è figlio di questo progresso a cui Pisa ha dato un contributo fondamentale, consapevoli che quello che stiamo intraprendendo non è un ozioso esercizio di stile per pulirci le coscienze, ma un'azione per diventare delle istituzioni migliori, non solo sotto il profilo dell'efficienza, dell'efficacia, della trasparenza e dell'equità, ma anche sul fronte educativo, culturale. In altre parole su quanto trasmettiamo, in termini di valori e consapevolezza, ai nostri giovani e all'intera collettività.

Anche per questo voglio ringraziare, a nome di tutta la nostra comunità, la professoressa Nadia Pisanti e il Gruppo di Lavoro da lei coordinato per la realizzazione di questo Bilancio di Genere e, prima ancora, per la redazione delle linee guida approvate dalla CRUI. Se il nostro Ateneo può oggi dire di aver dato un contributo fondamentale alla creazione e alla diffusione di una vera cultura dell'eguaglianza di genere nelle Università italiane, lo dobbiamo anche a loro.



Alcuni dati dal *Bilancio di Genere 2020* dell'Università di Pisa

a cura del
Gruppo di lavoro del *Bilancio di Genere 2020*

Il *Bilancio di Genere 2020* di Unipi consta di molte sezioni di cui la parte più sostanziale è rappresentata dall'**analisi di contesto** del nostro Ateneo che ha preso in esame, seguendo le **linee guida** del gruppo di lavoro della **CRUI**, delle specifiche categorie:

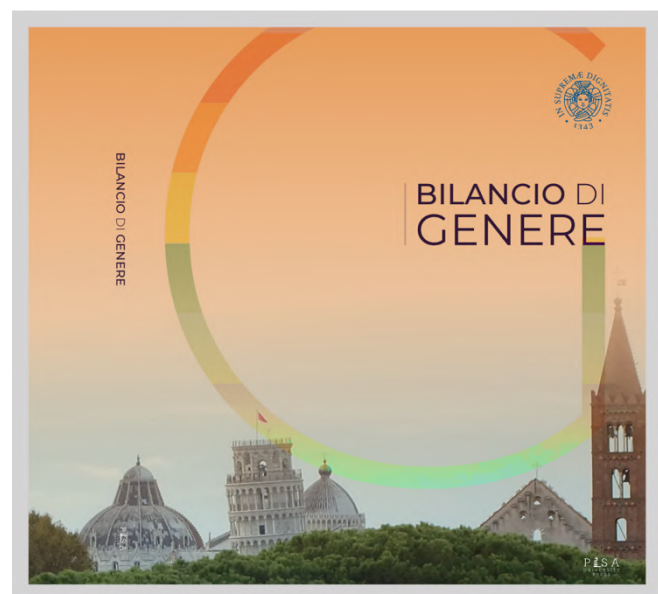
- Componente studentesca
- Personale tecnico amministrativo
- Personale docente
- Governance di Ateneo

magistrali le ragazze scendono al 47,8% e i ragazzi sono quindi il 52,2%: si tratta ancora di una sostanziale parità, sebbene si registri un lieve calo di partecipazione femminile nella prosecuzione degli studi con le lauree magistrali (che a Pisa sono la tipologia di corso di studi con la maggior percentuale di studenti fuori sede). Per le lauree a ciclo unico, invece, la prevalenza è femminile: le ragazze sono il 63,5% contro il 44,6% dei ragazzi; per questo ultimo dato le cause giacciono anche nella cosiddetta segregazione orizzontale, poiché le aree di studio in cui ricade l'offerta formativa delle lauree a ciclo unico di UniPi sono l'area giuridica, l'area sanitaria e veterinaria e, con numeri più bassi, l'area delle costruzioni.

Il dato generale, aggregando tutte le tipologie di corsi di studio, vede il 55% di ragazze e il 45% di ragazzi nell'anno accademico 2018/2019. Questo dato è sostanzialmente stabile dall'anno accademico 2012/2013.

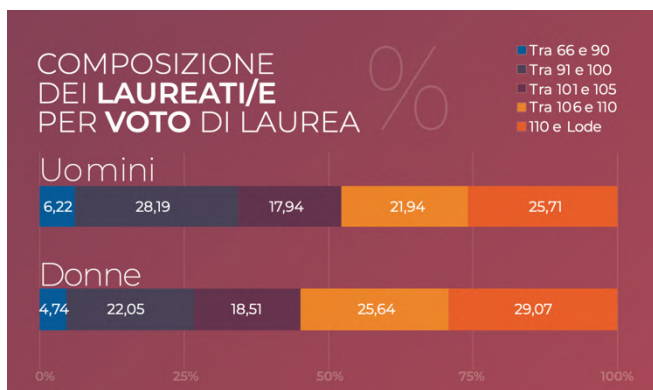
In questa sezione, inoltre, sono presi in esame anche gli studenti e le studentesse iscritte ai corsi di dottorato e alle scuole di specializzazione. Nei dottorati di ricerca, cui si accede sia dopo la laurea magistrale che dopo quelle a ciclo unico, la proporzione 55%-45% dei corsi di studio suddetto è ribaltata: i ragazzi diventano il 55% e le ragazze scendono al 45%.

La **composizione dei laureati/e per voto di laurea** illustra come sia **più alta la percentuale delle donne** che conseguono **voti di laurea più elevati** mentre i colleghi si collocano con percentuali maggiori nei **range** di voto più bassi. Questi dati confermano la tendenza a livello nazionale per cui i percorsi di studio delle donne sono caratterizzati effettivamente da **performances migliori**.



L'analisi della *componente studentesca* è stata compiuta in base a 4 ambiti: composizione, mobilità, performance negli studi, e occupazione dei laureati e delle laureate.

Nell'anno accademico 2018/2019, la componente studentesca delle lauree triennali vede il 49,4% di ragazze e il 50,6% di ragazzi, e dunque una sostanziale parità. Nelle lauree specialistiche o

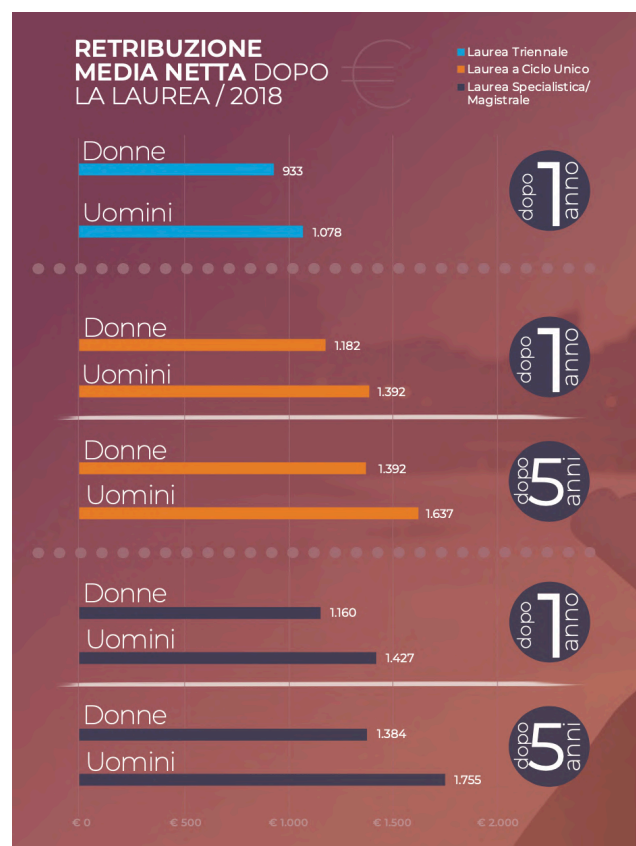


Fonte dati: <http://anagrafe.miur.it>

I dati riferiti alla **retribuzione media netta dopo la laurea** mostrano chiaramente un **gender pay gap** che separa le donne dagli uomini evidenziando un divario retributivo **a svantaggio della componente femminile**. Se il quadro, come evidenziato dalle figure, è già negativo a 1 anno dal conseguimento del titolo, **si aggrava maggiormente a 5 anni dalla laurea**, lasciando dunque temere divari ancora peggiori per gli anni successivi.

A 5 anni dalla laurea magistrale, infatti, le donne guadagnano in media €1.384 contro i €1.755 degli uomini, mentre con la laurea a ciclo unico le donne percepiscono €1.392 contro i €1.637 degli uomini.

Se il **dato europeo** sul *gender pay gap* indica che le donne guadagnano in media il **14,1%** in meno degli uomini all'ora (dati EU27), **i dati di UniPi** sono purtroppo ancora peggiori già ad 1 anno dalla laurea, e raggiungono, a soli 5 anni dalla laurea magistrale, un *gender pay gap* del **21%**.

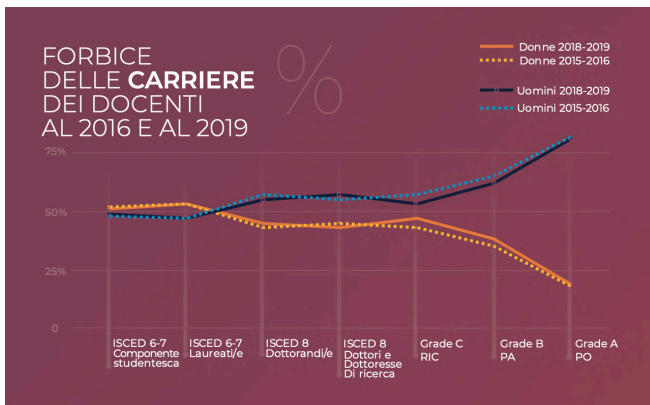


Fonte dati: Almalaurea

L'analisi del *Personale Docente* è stata compiuta in base a tre ambiti: la composizione, le carriere e la ricerca.

Per quanto riguarda il totale del personale docente e ricercatore, al 31 dicembre 2018 prestavano servizio nell'ateneo di Pisa 1.839 persone, di cui 1.156 uomini e 683 donne. Ciò significa che circa il 62,9% del personale docente e ricercatore è composto da uomini.

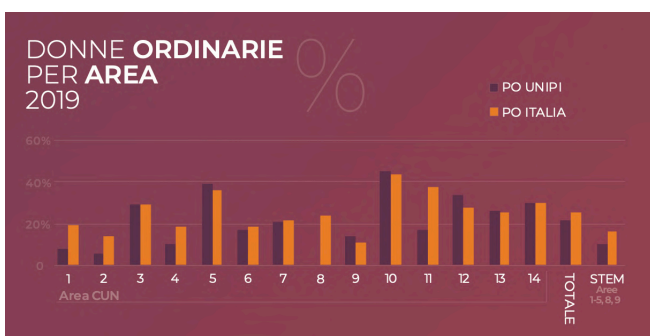
Il solo ruolo in cui le donne sono più degli uomini è quello dei ricercatori universitari a tempo indeterminato, vale a dire un ruolo ad esaurimento nel quale tipicamente si sono arenati/e, purtroppo, coloro che non riescono a progredire nella carriera accademica. Analizzando al netto di ciò la progressione della composizione di genere, si osserva che la sproporzione cresce man mano che ci si avvicina ai ruoli apicali della carriera accademica. La progressione, a partire dal ruolo di assegnista di ricerca fino a quello dei professori e delle professoresse di seconda fascia (PA), vede una lenta e costante diminuzione della percentuale di donne, mentre da PA a PO il salto è addirittura vertiginoso, e la percentuale di donne dimezza: se nel caso delle professoresse associate la presenza di donne è in linea con il totale (e dunque comunque in chiara minoranza), nella prima fascia le donne sono solo il 19,4%.



Fonte dati: <http://dati.ustat.miur.it/dataset/serie-storica-sul-personale-universitario>
 file: "Personale docente e ricercatore per genere e qualifica"

Dall'analisi di tutti i *grade* della carriera scientifica strutturata presso il nostro Ateneo, è stato possibile individuare una **forbice delle carriere** che si allarga quanto più si sale ai livelli apicali della carriera accademica mostrando che: se il rapporto tra i/le RU è quasi paritetico, tra i/le PA il divario cresce per poi aumentare ulteriormente per i/le PO, visto che **su 100 docenti di prima fascia ci sono 19 donne e 81 uomini**.

Dal confronto tra l'anno accademico 2015-16 e il 2018-19 è possibile notare come la situazione non sia migliorata molto: la forbice tra i/le ricercatori/trici è diminuita del 4%, tra gli/le associati/e del 3% e tra gli/le ordinari/e solo dell'1%, registrando il noto fenomeno del **leaking pipe**, "il tubo che perde" in riferimento alla **perdita di talenti femminili durante il percorso professionale**.



Fonte dati: <http://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php>.

Area 1	Scienze matematiche e informatiche
Area 2	Scienze fisiche
Area 3	Scienze chimiche
Area 4	Scienze della terra
Area 5	Scienze biologiche
Area 6	Scienze mediche
Area 7	Scienze agrarie e veterinarie
Area 8	Ingegneria civile e Architettura
Area 9	Ingegneria industriale e dell'informazione
Area 10	Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche
Area 11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche
Area 12	Scienze giuridiche
Area 13	Scienze economiche e statistiche
Area 14	Scienze politiche e sociali

La **più alta incidenza di donne sul totale dei/delle PO** si riscontra **nell'Area 10 (45%)**, seguita dalla 5 (39%), 12 (33%) e 14 (30%). In 4 aree le donne non vanno oltre il 10%: 4 (10%), 1 (8%), 2 (6%, grazie all'unica donna ordinaria nominata proprio nel 2019), e l'Area 8 vede la **totale assenza di ordinarie (mentre a livello nazionale sono il 24%)**. La situazione di UniPi è peggiore, a **Pisa le ordinarie sono solo il 21% contro il 25% del dato nazionale**.

UniPi presenta percentuali inferiori rispetto al dato nazionale su 4 aree: 1 (8% di ordinarie contro il 20% del dato nazionale), 2 (6% contro il 14%), 4 (10% contro il 18%), e 11 (17% contro il 38%). Le **aree 9 e 12 presentano percentuali di ordinarie basse (14% e 33%) ma superiori a quelle nazionali**. Nelle discipline **STEM, le ordinarie sono il 16% restando sotto al già basso dato nazionale del 21%**.

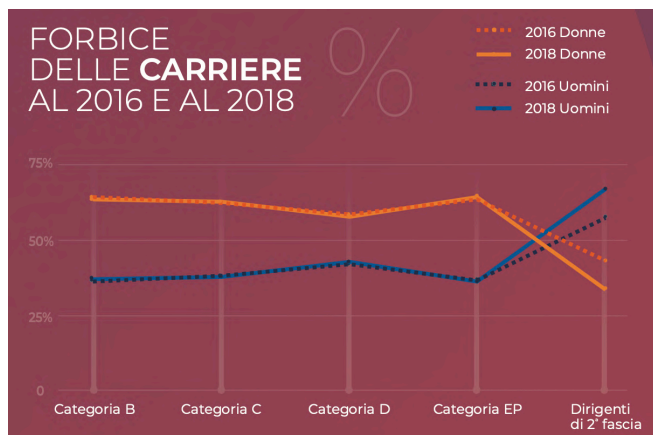
L'analisi del *Personale Tecnico Amministrativo* è stata realizzata in base a 5 ambiti: la composizione, la situazione occupazionale, le assenze, il turnover, e la retribuzione.

La distribuzione di genere del PTA di UniPi vede una presenza femminile pari al 61% mentre gli uomini sono solo il 39%, ovvero percentuali ai limiti della segregazione orizzontale. Tali percentuali vengono però inesorabilmente ribaltate quando si restringe l'analisi agli incarichi dirigenziali (dirigenti di seconda fascia e direttore o direttrice generale): in questo caso le donne tra il PTA di UniPi sono solo il 29% e gli uomini il 71%. In questo caso la segregazione, specie alla luce della composizione generale di cui sopra, è molto netta. A livello nazionale, nella media degli atenei italiani la distribuzione di genere del PTA vede il 58% di donne e il 42% di uomini al 2018, mentre la distribuzione di genere nelle posizioni di incarichi dirigenziali vede il 38% di donne e il 62% di uomini: ancora una volta un'inversione di tendenza, ma meno marcata.

La **forbice di carriere del PTA** vede sempre una **superiorità numerica femminile**, grosso modo costante e in corrispondenza della composizione di genere dell'intero PTA, **eccetto nella dirigenza dove si osserva la prevalenza maschile**. Ancora una volta il fenomeno di **leaking pipeline** nelle carriere femminili che evidenzia una **segregazione verticale**.

La situazione in Italia, rispetto a quella di UniPi, vede una sostanziale parità per la **categoria B**, e una medesima superiorità numerica femminile, ma

meno accentuata, per la **categoria C e D** (a livello nazionale per tali categorie siamo intorno al 40% di donne). Infine, a livello italiano nella categoria **EP** le donne scendono al 54% e per la dirigenza segue l'incrocio con l'inversione di tendenza, sebbene la forbice sia meno divaricata di quella di UniPi: gli **uomini** in questo caso sono il **71%**.



Fonte dati: <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

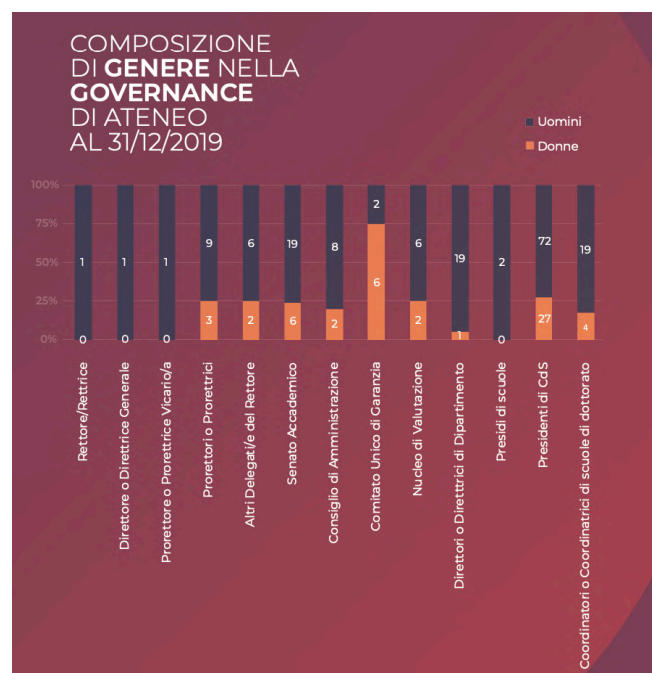
Le laureate sono più del 6% rispetto ai colleghi e quasi il doppio hanno un Dottorato di Ricerca. Tale maggioranza femminile a livello di titoli di studio non è da imputare alla superiorità assoluta delle donne in quanto il dato percentuale è calcolato sul totale di PTA dello stesso genere. Queste differenze evidenziano la **scarsa rappresentazione femminile nei ruoli apicali. Il sotto-inquadramento femminile** è evidentemente una peculiarità dell'Ateneo pisano: in Italia la percentuale di uomini e quella di donne che hanno conseguito il dottorato sono sostanzialmente analoghe. A livello nazionale, come pure a UniPi, c'è poi una maggiore percentuale di laureate (e la conseguente duale minoranza con diploma). A UniPi abbiamo più personale tecnico amministrativo nelle categorie B e C, meno nella categoria D, e leggermente meno nelle categorie EP e di dirigenza.



Fonte dati: <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/titoli-di-studio>

Come anticipato, è stata altresì analizzata la composizione di genere della *governance* di Ateneo, al fine di individuare il rilievo del genere nella composizione delle principali cariche accademiche:

- Rettore o Rettrice;
- Direttore o Direttrice Generale;
- Prorettore o Prorettrice Vicario/a;
- Altri Prorettori/Prorettrici;
- Delegati/e del Rettore;
- Senato Accademico;
- Cconsiglio di Amministrazione;
- Comitato Unico di Garanzia;
- Nucleo di Valutazione di Ateneo;
- Direttori o Direttrici di Dipartimento;
- Presidi di Scuole;
- Coordinatori o coordinatrici di Scuole di Dottorato.



Fonte dati: Interna, Sito di Ateneo

Tali dati possono contribuire a illustrare la rappresentanza di genere all'interno degli organi di Ateneo e alla guida delle strutture periferiche e,

dunque, sia a livello centrale che dei Dipartimenti. Si nota, a prima lettura, una **netta e generalizzata prevalenza maschile**. Come è noto, le possibilità di accesso ad alcune posizioni sono connesse al ruolo di appartenenza (ad esempio l'inquadramento in prima fascia) e pertanto **la scarsa presenza femminile negli incarichi di governo è anche conseguenza della minore presenza femminile nelle posizioni apicali della carriera scientifica, oltre che probabile con-causa dei fenomeni di segregazione verticale osservati nelle sezioni precedenti**. Nel 2017 è stata approvata una modifica di Statuto di Ateneo che prevede, per le candidature al Consiglio di Amministrazione, che in mancanza di una rappresentanza di entrambi i generi nella rosa relativa ad una componente, i termini per la presentazione delle candidature vengono riaperti per una sola volta per quella componente. Tale disposizione è in analogia a quanto previsto dalla Legge 120/2011 per i CdA delle società quotate.

In conclusione, trattandosi del primo Bilancio di Genere dopo molti anni, e poiché il precedente risaliva al 2013, l'analisi di contesto, ovvero la *fotografia* in chiave di genere dell'Ateneo, essenziale punto di partenza per il ciclo del bilancio di genere, è stata fatta su un intero triennio: quello che va dal 2017 al 2019.

Ne esce un quadro che offre molti spunti di riflessione, con ambiti che sono certamente da migliorare, altri da monitorare, e altri ancora da approfondire con ulteriori analisi. Tra i primi ve ne sono di critici in linea col contesto nazionale, ma emergono anche criticità specifiche del nostro Ateneo. L'analisi di contesto del bilancio di genere è certamente uno strumento potenzialmente molto utile alla *governance* dell'Ateneo che volesse affrontare queste criticità.

In seno al gruppo di lavoro è maturata la necessità di assestamento del BdG su un ciclo biennale o triennale che porti a regime, anche nel nostro Ateneo, il *Ciclo del Bilancio di Genere*, ovvero l'ancoraggio del Bilancio di Genere agli altri documenti di pianificazione e di rendicontazione dell'Ateneo. Sarà dunque prima di tutto necessario far capire alla comunità accademica la necessità, oltre che l'urgenza, di porre la centralità della questione di genere per migliorare le performance del nostro Ateneo, e dunque perché serve che il Bilancio di Genere vada a fare parte integrante dei documenti di programmazione e rendicontazione di Unipi. Tra questi, restando in tema di genere, c'è il Piano di Azioni Positive (PAP) nel quale, con

cadenza triennale, vengono raccolte, opportunamente sviluppate e argomentate, azioni da intraprendere allo scopo di perseguire alcuni obiettivi a vario titolo connessi alle pari opportunità. Il CUG di Ateneo, che è l'organo preposto alla redazione del PAP, verrà rinnovato nel corso del 2021, e la nuova composizione avrà tra i suoi primi compiti proprio la redazione del prossimo PAP, essendo l'ultimo relativo agli anni 2018-2020. Il Piano di Azioni Positive, come il Bilancio di Genere, deve essere anch'esso quanto più possibile integrato con gli altri documenti di programmazione e di rendicontazione di Unipi. Allo scopo di dare un contributo in questa direzione, nel progetto del ciclo pluriennale del BdG, il prossimo Bilancio di Genere, che verrà redatto nel 2021, dovrà offrire un monitoraggio delle azioni proposte nel PAP 2018-2020.

Un altro elemento da portare a regime riguarda la tempistica. In questo ambito, un passaggio chiave riguarderà l'attuazione della Direttiva n.2/2019 *Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*, che prevede una serie di adempimenti amministrativi, tra i quali la presentazione al Comitato Unico di Garanzia entro il 1° marzo di ogni anno, di un insieme di informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità in Ateneo. Il modo in cui Unipi intenderà adempiere alla Direttiva n. 2/2019 sarà importante anche per determinare i futuri sviluppi del Bilancio di Genere.



***Il Gruppo di Lavoro del Bilancio di Genere 2020.**

(Da sx a dx: Arturo Marzano, Nadia Pisanti, Francesca Paola Magagnini, Adriana Ciurli, Francesca Pecori, Alessandra La Spina)

A cura di Elena Dundovich

Il CUG dell'Università di Pisa ha compiuto molti interventi volti alla creazione di un ambiente lavorativo improntato **alla qualità del lavoro**, **all'assenza di discriminazioni** e **all'effettiva realizzazione del lavoratore e della lavoratrice** nella sua dimensione personale e professionale, coerentemente con quanto disposto dalla l. n. 183/2010 che, modificando alcune disposizioni del testo unico sul pubblico impiego, ha previsto che *"le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo"*.

Il CUG ha introdotto quindi una serie di **misure** finalizzate alla rimozione delle possibili discriminazioni tra e nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici per migliorare e qualificare il benessere lavorativo:

- Istituzione di un **tavolo tecnico** fra il Direttore Generale, il prorettore per l'organizzazione e le politiche del personale, il Nucleo di valutazione di Ateneo, il Servizio Prevenzione e Protezione, il CUG, e l'Unità formazione e *welfare*, al fine di porre in essere **interventi comuni** per **monitoraggio del benessere lavorativo**.

- Realizzazione e somministrazione di **questionari, a cadenza biennale**, rivolti a tutto il personale di Ateneo elaborati nella sede del tavolo tecnico congiunto e mirati ad evidenziare situazioni di **stress lavoro correlato**. In un'ottica di dialogo, i dati e i risultati emersi dalle indagini sono messi a disposizione della Consiglieria di fiducia e del team di esperti di cui alla Convenzione Unipi-AOUP con lo scopo di fornire informazioni utili allo svolgimento delle loro funzioni.

- Organizzazione di attività di formazione, rivolte al personale lavorativo di Unipi, sulle tematiche inerenti la **conciliazione dei conflitti** e la **gestione delle risorse umane** anche in collaborazione con il **CISP-Centro interdisciplinare Scienze per la pace**. Sono stati altresì creati momenti di

informazione e confronto, con la componente studentesca, sui principali rischi ed effetti legati a situazioni di **stress accademico** (ansia, stati depressivi, difficoltà di apprendimento, ecc.) con il fine di promuovere l'**autoconsapevolezza** dei soggetti in formazione e fornire strumenti pratici per la **riduzione dello stress** (corsi di *public speech*, supporto per la ricerca di un metodo di studio, ecc.) così da **incentivare percorsi di crescita personale e professionale**.

La conciliazione dei tempi di vita è un tema centrale ed oggetto di particolare attenzione da parte del Parlamento Europeo e del Consiglio dell'Unione Europea attraverso la **Direttiva 2019/1158** in cui il **work life/balance** è indicato come strumento necessario **per il raggiungimento dell'eguaglianza** tra uomini e donne anche in termini di opportunità sul mercato del lavoro e di trattamento professionale. Già nel 2017 la Commissione Europea all'interno della sua comunicazione, **COM 252**, aveva chiaramente esposto la questione, illustrando la condizione di **sottorappresentazione femminile nel mercato del lavoro** e la non trascurabile **perdita economica** ad essa connessa. Si sottolinea come, a livello europeo, sebbene le donne siano maggiormente qualificate in termini di titoli universitari rispetto agli uomini, si ritrovano a fronteggiare il lavoro di cura posizionandole in un contesto di esigenze che si danno come reciprocamente escludentesi: il dover far fronte agli impegni lavorativi e la necessità di occuparsi di parenti e figli.

Emerge l'imperativo categorico di adottare misure e compiere iniziative per il miglioramento della rappresentazione delle donne in ambito professionale a favore delle pari opportunità. Ciò presenta molteplici **ricadute positive in termini motivazionali, di produttività, di benessere psico-fisico, di riduzione del fenomeno di assenteismo e, non ultimo, eviterebbe la perdita dei talenti**.

In accordo con gli obiettivi fissati nella *Strategia Europea 2020*, la conciliazione dei tempi di vita e la condivisione equa dei carichi di cura si collocherebbero alla base per: il miglioramento del tasso d'impiego, la riduzione della povertà e una maggiore inclusione sociale.



Il **CUG** ha molto operato in questa direzione con attività di carattere formativo e iniziative pratiche inserendosi nel solco europeo per il **rafforzamento della cultura dell'equità**.

Molte sono le azioni positive messe in atto per migliorare il quotidiano e fornire supporto per coloro che subiscono una distribuzione impari delle responsabilità familiari:

- **convenzioni con asili nido e scuole d'infanzia**
- **contributi economici per campi estivi**
- **contributi economici per campi natalizi e servizi babysitter**

•contributi economici per la cura e l'assistenza dei familiari anziani e/o disabili

Molte ricerche, da tempo, sostengono lo stretto **legame che intercorre tra i rischi per la salute e le condizioni lavorative**; per le donne, in particolare, sono i fattori organizzativi e culturali ad incidere di più sui bassi livelli di soddisfazione quali: le discriminazioni dirette e indirette, la segregazione verticale e orizzontale, i differenziali retributivi, le tipologie di contratti di lavoro e il sottodimensionamento nelle mansioni.

L'ampio spettro delle diverse esperienze che incidono sul benessere delle donne, sulla faticosa costruzione del quotidiano toccando i molteplici elementi che ne costituiscono la fitta trama, è il complesso tema di riflessione della ricerca, tuttora in corso, del **gruppo multidisciplinare Varidige**, coordinato dalla prof.ssa **Rita Biancheri** e dal prof. **Rudy Foddis** e di cui fa parte la dott.ssa **Francesca Pecori**.

L'obiettivo è quello di costruire uno **strumento applicativo**, utile per le aziende pubbliche e private, **per la salute e sicurezza in ottica di genere** che tenga conto della **complessità dei fattori** che incidono in questo contesto.

A cura di Francesca Pecori e Francesco Giorgelli

Il 12 novembre 2020 la Commissione europea ha presentato per la prima volta la **Strategia per l'uguaglianza delle persone lesbiche, gay, transgender, non binarie, intersessualità e queer (LGBTIQ)** in cui sono indicate le azioni che dovranno essere messe in atto fino al 2025.

Ad oggi sono il **43%** le persone che dichiarano di subire discriminazione fondate sul genere, **in aumento** rispetto al 37% del 2016, e la pandemia Covid-19 ha acuito **odio e violenza**.

Nel merito la **Commissaria per l'Uguaglianza, Helena Dalli** ha espresso l'urgenza di un cambiamento all'insegna dell'uguaglianza e inclusività: *“Oggi l'Europa si afferma come l'esempio da seguire nella lotta a favore della diversità e dell'inclusione. L'uguaglianza e la non discriminazione sono valori e diritti fondamentali nell'Unione europea. Ciò significa che tutti nell'Unione europea devono sentirsi sicuri e liberi, senza timore di discriminazioni o violenze basate sull'orientamento sessuale, sull'identità di genere, sull'espressione di genere o sulle caratteristiche sessuali. Abbiamo ancora molta strada da fare prima di realizzare la piena inclusione e l'accettazione che le persone LGBTIQ meritano. Insieme agli Stati membri, confido che possiamo fare dell'Europa un luogo migliore e più sicuro per tutti. A tale riguardo la strategia invita gli Stati membri che non dispongono di strategie nazionali a favore dell'uguaglianza delle persone LGBTIQ ad adottarne una che tenga conto delle esigenze specifiche in materia di uguaglianza delle persone LGBTIQ all'interno del loro paese”*.

L'Unione Europea si pone l'obiettivo di porre fine alla violazione dei diritti umani, ai crimini e ai discorsi d'odio e alla violenza di genere di cui sono vittime privilegiate le persone LGBTIQ che subiscono gravi violazioni dei diritti e abusi.

Uno dei pilastri principali su cui si concentra la Strategia è, per questo, rappresentato dall'azione di

Reinforcing legal protection for LGBTIQ people against hate crime, hate speech and violence.

Il progresso perché sia tale deve essere necessariamente segnato dal **riconoscimento dei diritti** delle persone LGBTIQ in tutto il mondo e attraverso ciò sarà possibile operare altresì una ripresa globale che possa consentire a tutti e tutte di prosperare socialmente, politicamente, culturalmente ed economicamente senza lasciare indietro nessuno e nessuna.



In linea con tale contesto il CUG ha approvato **una mozione di sostegno al documento politico del Toscana Pride 2021**.

L'attuale CUG, insediatosi solo recentemente, si inserisce nel solco delle significative attività già realizzate accogliendo le sfide che continuerà a lanciare per una sempre maggiore consapevolezza, nell'Università e nelle altre formazioni sociali, dell'emergenza culturale, sociale, etica e giuridica dello sradicamento delle discriminazioni sessuali e di genere.

Il sostegno si riferisce, in particolare, alle aree tematiche relative a: **“Il contrasto alle discriminazioni e diritti umani”**; **“Educazione alle differenze”** e **“Salute, prevenzione e benessere”**.

Con questa mozione si esprime l'impegno che questo CUG profonde e vuole approfondire ancora di più, in tutte le azioni positive, iniziative ed interventi per la **parità** e le **pari opportunità** con la ferma volontà di **combattere qualsiasi forma di violenza, qualunque tipologia discriminatoria**, sia diretta che indiretta, **in base al genere, all'orientamento sessuale ma altresì legate all'età, disabilità, razza, lingua, religione e convinzioni ideologiche**.

Questa mozione assume **un significato particolare** e non solo perché si configura come la **prima azione** messa in campo dall'Organismo

insediatosi da solo un mese, ma soprattutto per **il valore** che esprime nella consapevolezza del ruolo agito dalla formazione e informazione nella **prevenzione e contrasto degli stereotipi** e nella **promozione di una cultura basata sulla valorizzazione delle differenze** - in linea con la *Strategia europea per la parità di genere 2020-2025* e, in particolare, con la *Strategia per l'uguaglianza delle persone LGBTIQ 2020-2025* - nel convincimento che **alla base di una società prospera dal punto di vista sia culturale che sociale oltre che economico, siano i valori della pluralità e della diversità**.



COMITATO
UNICO
DI GARANZIA

MOZIONE DI SOSTEGNO AL TOSCANA PRIDE 2021



Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Università di Pisa, nell'esercizio della sua funzione di promozione culturale, interna ed esterna all'Università, e di potenziamento dei diritti attraverso la diffusione di una riflessione scientificamente fondata e non neutrale sulle discriminazioni e le politiche per contrastarle, in data 21 giugno 2021 ha approvato **una mozione di sostegno al documento politico del Toscana Pride 2021**.

Il sostegno deliberato dall'organo si riferisce, in particolare, ai **punti 2 - 3 e 4** del richiamato documento e relativi a: *"Il contrasto alle discriminazioni e diritti umani"*; *"Educazione alle differenze"* e *"Salute, prevenzione e benessere"*.

In riferimento a *"Il contrasto alle discriminazioni e diritti umani"* l'Università di Pisa, i cui valori fondanti sono la **lotta alle discriminazioni** e la **tutela dei diritti umani**, pone al centro della sua azione il rispetto della dignità e la valorizzazione della persona promuovendo altresì azioni che favoriscano il superamento di ogni tipo di discriminazione, sia diretta che indiretta, a favore della parità dei generi e delle pari opportunità.

Il CUG dell'Università di Pisa si è molto impegnato in questi ambiti attraverso azioni positive mirate alla **rimozione delle discriminazioni** nell'accesso e nella progressione nelle carriere e in particolare anche nelle situazioni e nelle deliberazioni che, pur essendo apparentemente neutrali, si configurano, di fatto, come discriminatorie rispetto al genere. Per questa ragione il CUG del quadriennio precedente a questo, ha operato per la realizzazione del **primo vero e proprio Bilancio di Genere 2020** in qualità di **strumento fondamentale per la promozione dell'eguaglianza di genere**.

Tale documento di bilancio costituisce un importante lavoro di analisi di contesto che consente l'individuazione delle criticità e monitora le azioni dell'Ateneo a favore della parità interessando la sua stessa *governance* per la costruzione di un ambiente di lavoro che sia improntato alla cultura del rispetto e alla valorizzazione delle differenze.

Il sostegno del CUG riguarda, come detto, anche l'**Educazione alle differenze**. E' nostra convinzione infatti che appartenga pienamente alle Università, sia nell'ambito della loro c.d. "Terza missione", sia all'interno delle stesse, primarie, funzioni pedagogiche e di ricerca, il compito di **potenziare percorsi educativi di valorizzazione delle differenze**, sia nel contesto universitario sia in quello scolastico, con il quale l'Università costantemente collabora, contribuendo alla necessaria opera di **decostruzione di tutte le forme di discriminazione sessista e/o fondata sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere**.

Il CUG dell'Università di Pisa già si è impegnato in questo contesto sia attraverso azioni positive, quale quella, ben nota, dell'attivazione della c.d. *carriera alias* per i/le studenti in transizione, con rilascio di un doppio libretto universitario che consenta il **pieno riconoscimento dell'identità di elezione** all'interno della comunità di studio, sia attraverso attività formative destinate sia agli/alle studenti sia a docenti e personale tecnico-amministrativo dell'Università, quali quelle realizzate in collaborazione con il Centro interuniversitario Cirque (Centro Interuniversitario di Ricerca Queer).

Relativamente alla **Salute, prevenzione e benessere**, il CUG dà assoluta centralità alle questioni connesse al **benessere psico-fisico** ritenendo che il **benessere sul luogo di lavoro non possa raggiungersi là dove si verificano pratiche discriminatorie**. In tale direzione si sono collocati momenti di formazione e politiche di supporto.

La mozione approvata si colloca quindi nel solco delle attività fino ad ora realizzate dall'organo e delle sfide che continuerà a lanciare per una sempre maggiore consapevolezza, nell'Università e nelle altre formazioni sociali, dell'emergenza etica e giuridica dello sradicamento delle discriminazioni sessuali e di genere.

Il Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Pisa

Segnaliamo EVENTI

Gender Equality Plans e smart working: quali cambiamenti per il benessere organizzativo nelle università?

Convegno Annuale
della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane
Università del Salento
11-12 Novembre 2021



GENDER EQUALITY PLANS E SMART WORKING QUALI CAMBIAMENTI PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO NELLE UNIVERSITÀ?

Università del Salento 11-12 Novembre 2021

Convegno Annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane

GIOVEDÌ 11 NOVEMBRE 2021

SESSIONE DEL MATTINO

8:45 Registrazione partecipanti

9:00 Saluti istituzionali

9:45 **Prima Sessione «Lavoro Agile»**

11:15 coffee break

11:30 «Passioni positive. In ricordo di Donatella Grasso»

già presidente CPD dell'Università del Salento

11:45 **Seconda Sessione «Gender Equality Plan»** (prima parte)

13:00 pausa pranzo

SESSIONE DEL POMERIGGIO

14:15 Keynote speaker: Sara AGUIRRE - Università Libre de Bruxelles

15:00 **Tavola Rotonda «Il ruolo delle Università per la rinascita del Mezzogiorno»**

16:30 coffee Break

16:45 **Terza Sessione «Gender Equality Plan»** (seconda parte)

17:45 **Quarta sessione «Esperienze di cambiamento nelle Università: lavoro agile e GEP»**

18:45 Le iniziative UE delle Università Europee, verso un'alleanza italiana sui temi EDI

19:30 Chiusura dei lavori

VENERDÌ 12 NOVEMBRE

SESSIONE DEL MATTINO

8:45 Apertura dei lavori

9:00 Keynote speaker: Lorenzo ZOPPOLI - Università degli Studi di Napoli Federico II

9:45 «Gender equality from Research to Action»

Lina GÁLVEZ MUNOZ, vicepresidente del Comitato ITRE (Industria, Ricerca ed Energia) del Parlamento Europeo, componente della Commissione FEEM (Diritti delle donne ed equità di genere) e del Panel per il Futuro della Scienza e della Tecnologia (STDA)

10:30 coffee break

10:45 Esiti delle indagini condotte dalla Conferenza e proposte di lavoro

11:15 **Tavola Rotonda «Gender Equality Plans e smart working: quali cambiamenti per il benessere organizzativo nelle università?»**

12:45 Approvazione mozione della Conferenza Nazionale

SESSIONE DEL POMERIGGIO

14:30 - 16:30 Assemblea annuale della Conferenza Nazionale

Il convegno si terrà, in modalità mista, nelle sale dello Studium 2000, viale San Nicola angolo via di Valesio, Lecce.

Con il patrocinio di
Università del Salento, CRUI, CODAU, CUN, ANVUR

Link al sito con modulo di iscrizione (iscrizioni entro il 4 novembre):
http://www.cpouniversita.it/?page_id=364

DAL 14 ottobre al 2 dicembre

Università del Salento

UNISALENTO SPAZIO APERTO

Modalità mista, programma al link

https://drive.google.com/file/d/13aSryU5etm1rK6GZS2ZXtdQI3s_hZoPg/view

Percorso di in-formazione e sensibilizzazione sul tema delle discriminazioni omobitransfobiche rivolto a tutto il personale e allo studentato dell'Ateneo, in collaborazione con l'Associazione Ra.Ne. - Rainbow Network APS e Agedo Lecce, da sempre in prima linea nel lavoro di prevenzione e sensibilizzazione nei contesti educativi.

Il percorso intende approfondire le ragioni culturali e psicologiche che a volte sono alla base di atteggiamenti di chiusura nei confronti delle ulteriori sfaccettature sessuali e di genere, offrendo strumenti per riconoscere gli stereotipi e far riflettere su come questi si riverberano nei comportamenti individuali.

Novembre 2021 /Marzo 2022

Università degli studi Suor Orsola Benincasa

Master di I livello Gender Equality – online

Il corso si pone l'obiettivo di fornire una competenza professionale specifica per il contrasto precoce e tempestivo di ogni forma di violenza contro la fragilità della condizione femminile, tanto in ambito familiare che nei contesti lavorativi, formativi e sociali in genere.

<https://stream.meet.google.com/stream/958e3a3b-8f99-4a9d-aa7b-9f13d6ce4e07>

Master di I livello in Specialista in problematiche dell'adolescenza e nella prevenzione e contrasto al bullismo e cyberbullismo – online

Il Master intende formare uno Specialista che sia in grado di affrontare con competenza e professionalità le problematiche di adolescenti, progettando e realizzando interventi "mirati" di educazione e supporto nelle fasi e nelle situazioni più delicate di crescita e sviluppo, anche in risposta a specifiche criticità, con particolare riferimento alla violenza sulle donne e agli episodi di omofobia.

<https://www.unisob.na.it/universita/dopolaurea/master/adolescenza/bando.htm?vr=1>

Per contatti:

Dr Chiara Beccalossi (she/her) Associate Professor of Modern and Contemporary European History School of History and Heritage, University of Lincoln - Chiara Beccalossi <CBeccalossi@lincoln.ac.uk>

[International Public Engagement Programme](#)

[Staff Profile](#)

[@ChiaraBcc](#)

Aprile 2022 Il mese dedicato alla storia LGBT+

Per la prima volta in Italia avrà luogo il mese dedicato alla storia LGBT+ nell'Aprile 2022: <https://www.lgbtplushistorymonth.it/>

Celebrare la storia LGBT+ è importante per scoprire e valorizzare ciò che non ci è mai stato insegnato a scuola; per ricordare come abbiamo combattuto persecuzioni e discriminazioni; per fare un bilancio dei diritti ottenuti e da ottenere; per riconoscere e contrastare le disuguaglianze di oggi e per continuare a lottare per una società sempre più aperta e inclusiva.

Oggi, l'LGBT+ History Month si festeggia in diversi periodi dell'anno in alcuni paesi del mondo. Negli Stati Uniti, in Australia e in Canada si celebra nel mese di ottobre, mentre nel Regno Unito e in Ungheria si celebra nel mese di febbraio. Il Brasile e la Groenlandia dedicano il mese di giugno alla storia delle loro comunità LGBT+. In Germania la città di Berlino organizza il Queer History Month nel mese di maggio.

Mentre in altri paesi si celebra l'LGBT+ History Month ormai da decenni, in Italia la storia LGBT+ è ignorata nelle scuole medie e superiori. Inoltre solo in modo marginale comincia ad essere insegnata in alcuni corsi universitari. La società italiana invece di celebrare la storia LGBT+ come una ricchezza, la confina ai margini quando addirittura non la censura.

Invitiamo attivisti* LGBT+, scuole, università, musei, biblioteche, associazioni culturali e ricreative a organizzare nell'aprile 2022 eventi che sensibilizzino la società italiana riguardo la storia LGBT+. È stato scelto questo mese in onore della prima manifestazione pubblica organizzata dalla comunità gay e lesbica italiana a Sanremo nell'aprile del 1972.

Per aderire all'LGBT+ History Month Italia e segnalarci un evento puoi inviare una mail direttamente a me o all'indirizzo:

lgbtplushistorymonth@gmail.com

o compilare gli appositi form sul nostro sito:

<https://www.lgbtplushistorymonth.it/>.

Per maggiori informazioni scrivi

a: lgbtplushistorymonth@gmail.com.

Puoi anche seguirci su Facebook, Instagram e Twitter.

Hanno collaborato a questo numero

Paolo Maria Mancarella, Magnifico Rettore dell'Università di Pisa e Professore ordinario di Informatica presso il Dipartimento di Informatica dell'Università di Pisa.

Elena Dundovich, Presidente del Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Pisa; Professoressa ordinaria di *Storia delle Relazioni Internazionali*, *Storia dell'Europa Orientale*, *Dinamiche geopolitiche nell'area post-sovietica* e *Dinamiche geopolitiche internazionali*; Coordinatrice del Dottorato di Ricerca in *Scienze Politiche* e Delegata del Direttore per la didattica.

Nadia Pisanti, Membro della Commissione sulle Tematiche di genere della CRUI e co-autrice delle *Linee guida CRUI per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani*, Presidente del *Gruppo di Lavoro del Bilancio di Genere* e membro del *GEP Team* dell'Università di Pisa, Professoressa associata di Informatica presso il Dipartimento di Informatica dell'Università di Pisa.

Francesco Giorgelli, Vicepresidente del Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Pisa e membro del *Gruppo di Lavoro del Bilancio di Genere*, del *GEP Team* dell'Università di Pisa e del *Tavolo Tecnico per il Benessere Organizzativo* dell'Università di Pisa.

Francesca Pecori, Dottoressa di Ricerca in Sociologia, ricercatrice del Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Pisa, membro del *team* di ricerca del progetto europeo WISE4ALL CHALLENGES, *Women Innovative Society Europe*, (Grant agreement COMM/SUBV/2020/E/077), membro del *Gruppo di Lavoro del Bilancio di Genere* e del *GEP Team* dell'Università di Pisa.