



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FERRARA

### ATTI DEL COMITATO PARI OPPORTUNITA'

SEDUTA DEL 23 NOVEMBRE 2010

L'anno **2010** (Duemiladieci) in questo giorno di **Martedì 23** (ventitre) del mese di **Novembre** alle ore **12:00** (Dodici) presso la **Sala Riunioni** del Rettorato di Via Savonarola, 9 - Ferrara convocato con avvisi informatici in data 12.11.2010, inviati a ciascun membro, si è adunato il Comitato Pari Opportunità (CPO).

Presiede la riunione la Presidente, **Prof.ssa Chiara Scapoli**. Ha la funzione di Segretaria **Maria Giovanna Marega**. L'appello dà il seguente risultato:

Dalpiaz Alessandro	Professore Associato della Facoltà di Farmacia	A
Patria Maria Cristina	Professore Associato della Facoltà di Economia	P
Scapoli Chiara	Professore Ordinario Facoltà Scienze mm.ff.nn.	P
Secchiero Paola	Professore Straordinario Facoltà di Medicina e chirurgia	P
Fabbri Lena	Ufficio Dottorato di ricerca	P
Mantovani Tiziana	Segreteria Amministrativa Plesso Medico-Clinico	P
Marega Maria Giovanna	Servizio Agevolazioni allo Studio	P
Migliori Paola	Ufficio Post Laurea	P
Bettini Nicola	Rappresentante degli studenti	A
Castellano Giulia	Rappresentante degli studenti	A
Croce Cinzia	Rappresentante degli studenti	P
Onofrini Maccarrone Emanuele	Rappresentante degli studenti	A

P = Presente

G = Assente giustificato

A = Assente

Partecipano alla riunione Carmela De Risi, invitata permanente. Partecipano inoltre Claudia Palandri e Lucia Manzalini.

Constatato che il numero dei presenti è sufficiente alla validità dell'adunanza, la Presidente dichiara aperta la seduta e dà inizio alla trattazione degli oggetti contemplati nel seguente:

#### ORDINE DEL GIORNO

1. Comunicazioni
2. Relazione sull'attività svolta nel triennio
- 5- 3. Varie ed eventuali

## **1. Sul primo oggetto: “Comunicazioni”**

**1.1** – La Presidente dà il benvenuto ai nuovi rappresentanti degli studenti

**CINZIA CROCE**

**NICOLA BETTINI**

**GIULIA CASTELLANO**

**EMANUELE ONOFRINI MACCARRONE**

ed ai rappresentanti del personale tecnico amministrativo eletti dal Consiglio del PTA per il triennio accademico 2010/2013, nella seduta del 4 novembre scorso:

**PAOLA MIGLIORI** Ufficio Post Laurea

**MARIA GIOVANNA MAREGA** Servizio Agevolazioni allo Studio

**TIZIANA MANTOVANI** Segreteria Amministrativa Plesso Medico-Clinico

**LENA FABBRI** Ufficio Dottorato di ricerca

**1.2** – La Presidente informa l’assemblea che è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 9 novembre 2010, n. 262 il “Collegato lavoro” (Legge 4 novembre 2010, n. 183) che, tra le altre norme, contiene anche la disposizione (articolo 21) della costituzione di un **"Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"** che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

## **2. Sul secondo oggetto: “Relazione sull’attività svolta nel triennio”**

La Presidente informa il Comitato che, tra le varie iniziative svolte dal CPO durante il triennio trascorso, l’attività principale è stata la stesura e l’approvazione, da parte degli Organi del nostro Ateneo (Consiglio di Amministrazione nella seduta del 13.7.2010 e Senato Accademico nella seduta del 20.7.2010), del “Piano triennale di azioni positive” (PAP) come da **ALLEGATO 1**.

La Presidente si auspica che nel prossimo triennio le nuove Componenti del Comitato continuino a sostenere la realizzazione dei punti previsti dal PAP, in particolar modo il **“Progetto sul telelavoro”** la stesura del **“Bilancio di Genere”** sui quali il CPO ha già, in parte, iniziato ad occuparsi.

A tal fine la Presidente auspica che il nuovo Comitato continui a collaborare con Claudia Palandri e Lucia Manzalini (inserendole tra le invitate permanenti) che hanno già provveduto a svolgere importanti azioni di raccolta informazioni sui due progetti sopra citati.

La Presidente, in qualità di Delegata del Rettore per le PO, si impegna a seguire e supportare nei loro

lavori sia il CPO che il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing e si augura che i due Comitati svolgano le loro attività in piena sintonia e collaborazione per poter realizzare importanti iniziative per il benessere lavorativo del nostro Ateneo.

Per quanto concerne l'applicazione del "Collegato lavoro" di cui alla Comunicazione 1.2, la Presidente propone alcune riflessioni:

- nella maggior parte degli Atenei italiani, i Comitati Pari Opportunità sono **organismi statutari** formati da rappresentanti del personale tecnico-amministrativo, **del personale docente e degli studenti-studentesse** eletti dalle rispettive componenti. Nella formulazione del Comitato unico di garanzia la rappresentanza di queste ultime due componenti verrebbe totalmente persa;
- i CPO hanno tra i propri compiti non solo quello di operare per il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori e contro le discriminazioni, ma anche quello di **promuovere azioni positive** e una cultura di genere. Come conseguenza del "Collegato lavoro" (e che verrà anche dettagliato nel successivo punto), se il CPO venisse **annullato verrebbe annullata la possibilità di attuare il PAP triennale**. Infatti, non è previsto, nella norma, il diritto dei Comitati unici di perseguire gli obiettivi da loro individuati sulla base **dell'analisi della situazione propria di ogni singola pubblica amministrazione** in cui esercitano la propria attività e di promuovere le azioni positive (e quindi l'applicazione del PAP, **documento approvato dal nostro SA e CdA**) ritenute più idonee per la rimozione degli ostacoli o delle disparità che, di fatto, impediscono il pieno svolgimento e la dignità dei lavoratori e delle lavoratrici della pubblica amministrazione in cui sono istituiti.
- Infatti, ai sensi del Collegato al Lavoro, il **Comitato unico opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità (CNP)**. Tale norma comporta l'obbligo dei singoli Comitati di operare sulla base delle direttive e delle azioni che, si presume, saranno inviate dalla Consigliera nazionale di parità, con evidente lesione della libertà di ogni singolo Comitato e Ateneo di agire per il raggiungimento degli scopi e delle finalità concertate all'interno del Comitato/Ateneo stesso. Ciò significa che **viene creato uno stretto legame tra il governo centrale e le singole realtà locali** alle quali viene imposto il perseguimento degli obiettivi decisi a livello centrale.
- I Comitati unici rappresenterebbero, pertanto, "uffici" decentrati degli organismi nazionali per ciò che riguarda la realizzazione degli obiettivi in totale **lesione dell'autonomia Universitaria**.

A fianco di queste ed altre considerazioni che si potrebbero fare, occorre sottolineare che le Organizzazioni Nazionali dei CPO (Conferenza dei CPO ed Associazione UNICPO) hanno presentato mozioni al Ministro e alla CRUI perché venga riconosciuta la particolarità delle Università rispetto alle altre pubbliche amministrazioni e che quindi gli Atenei, nella loro autonomia statutaria possano

decidere per il mantenimento dei Comitati.

La Presidente, nella veste di Delegata, si impegna ad affrontare con il Rettore e gli Uffici l'approfondimento della normativa e valutare, in sintonia con i due Comitati, la migliore applicazione della normativa nella salvaguardia dell'autonomia degli Atenei e della capacità degli stessi di intervenire realmente nelle politiche di promozione delle pari opportunità.

### **3. Sul terzo oggetto: “*Varie ed eventuali*”**

L'Associazione Nazionale UNICPO, durante il “Seminario sulle politiche di pari opportunità. Modelli per le nuove generazioni” svoltosi presso l'Università di Cassino il 12 novembre scorso ha approvato la Mozione per la costituzione di un Osservatorio Nazionale Antidiscriminazione Universitario (**ALLEGATO B**), che si propone di: 1) raccogliere e segnalare alle Istituzioni le discriminazioni che vengono segnalate, incentivando quindi attraverso le denunce lo spirito collaborativo fra società civile e società politica; 2) Eseguire un monitoraggio periodico delle norme applicative. 3) Attivare moduli formativi interfacoltà, nelle Università destinati a studenti, e personale amministrativo; 4) Formulare Piani di Azioni Positive (Pap), curandone l'applicazione; 5) Interagire con il Piano di ricerca nazionale.

La Presidente informa che è stato siglato un Protocollo d'intesa fra il Dipartimento per le Pari Opportunità, il Ministro dell'Istruzione, Università e Ricerca e l'Associazione UNICPO con lo scopo di creare un Tavolo di concertazione col compito di sostenere il MIUR e il DPO nell'attuazione delle politiche concernenti la materia delle pari opportunità a tutti i livelli della scienza, della tecnologia e della ricerca scientifica, nonché funzioni di indirizzo, coordinamento e pianificazione delle azioni per l'attuazione delle Direttive e Raccomandazioni dell'Unione Europea. La Presidente esprime l'auspicio che l'Osservatorio possa rappresentare un interlocutore efficiente per contribuire a rimuovere quegli stereotipi formativi che ostacolano l'applicazione concreta delle politiche di pari opportunità.

### **Il verbale è stato redatto, letto ed approvato seduta stante.**

Non essendoci altro di cui trattare, la riunione ha termine alle ore 13:30.

## ALLEGATO A

### PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2010-2013

*in ottemperanza dell' Art. 7 D.Lgs 23 maggio 2000, n.196 e della Direttiva Ministeriale Pollastrini-Nicolais 23 maggio 2007*

**Ferrara, 5 Luglio 2010**

Il Comitato Pari Opportunità dell'Università degli Studi di Ferrara, in conformità con il principio di uguaglianza e di pari opportunità tra uomini e donne sancito dalla Costituzione della Repubblica italiana, in applicazione del "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", di cui al Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, nonché dei Decreti Legislativi 26 marzo 2001, n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità" e 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", in sintonia con la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e con la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 7 marzo 1997 "Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelta e qualità sociale a donne e uomini", in aderenza con il Protocollo d'intesa fra il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri e la Conferenza dei Rettori delle Università italiane

propone

un Piano di Azioni Positive per il triennio 2010-2013 volto a garantire le pari opportunità, a promuovere attività in merito al benessere organizzativo ed a rimuovere gli ostacoli che si frappongono alla realizzazione della parità. Il piano ha lo scopo di far avanzare il programma sulla parità di trattamento fra le donne e gli uomini nell'Università degli Studi di Ferrara e trae diretta ispirazione dalla strategia quadro europea e nazionale in materia di pari opportunità, come delineato dalla normativa vigente e dai CCNL. Tali obiettivi possono essere ricondotti a:

1. Sviluppo della cultura di genere: informazione e formazione
2. Produzione di statistiche di genere e promozione della presenza femminile nei livelli decisionali
3. Promozione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro

Per ogni linea guida vengono individuate le azioni positive che questo piano intende perseguire.

La verifica del piano attuale si attuerà attraverso gli osservatori presenti, intesi come strumento di monitoraggio del piano stesso

#### **1. Sviluppo della cultura di genere: informazione e formazione**

- a. Favorire la pubblicizzazione dell'attività del CPO nell'ambito lavorativo, nelle pubblicazioni ufficiali e nelle iniziative pubbliche riferite all'attività istituzionale dell'Ateneo di Ferrara.
- b. Collaborare con altre istituzioni per l'organizzazione di convegni, la partecipazione ad iniziative di ricerca e gruppi di studio, in materia di pari opportunità.
- c. Favorire la cultura di genere con attività di sensibilizzazione e d'analisi, collegate alla formazione, per un approfondimento delle tematiche relative alla diversità, alle pari opportunità ed agli studi di genere.
- d. Promuovere iniziative e progetti di 'consapevolezza' volti ad aumentare la capacità di individuare e rimuovere gli stereotipi legati al genere.

## **2. Produzione di statistiche di genere e promozione della presenza femminile nei livelli decisionali**

- a. Censire i flussi informativi esistenti, sui dati del personale, e caratterizzarli distinti per genere.
- b. Favorire la redazione annuale del Bilancio di genere.
- c. Adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle posizioni gerarchiche.
- d. Pubblicizzare la composizione delle commissioni di concorso e le procedure di reclutamento in ottica di genere.
- e. Monitorare gli incarichi, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive.

## **3. Promozione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro**

- a. Progettare e realizzare iniziative pilota di **telelavoro** sia per ben definite esigenze personali e familiari, che per innovazione organizzativa in collaborazione con altri CPO universitari e/o con l'Azienda USL di Ferrara dove è già avviato un progetto pilota.
- b. Studio dei dati e della fattibilità del progetto di realizzazione di un **asilo nido inter-aziendale** presso la struttura Ospedaliera Sant'Anna. Avvio dei rapporti politici e amministrativi atti a realizzare l'intervento.
- c. Progettare un servizio di assistenza all'infanzia aziendale in sinergia con altre Amministrazioni, durante il periodo estivo ("Attività estive nel verde") vagliando la possibilità di definire una **convenzione con il C.U.S.** di Ferrara per agevolare l'iscrizione dei figli dei dipendenti dell'Ateneo alle attività estive del C.U.S. con tariffe agevolate.
- d. Elaborare provvedimenti, approfondendo la conoscenza della normativa vigente e valutandone le vie di applicabilità, per la **tutela della maternità** e delle opportunità di lavoro nelle figure precarie della ricerca universitaria (dottorandi, borsisti post dottorato, assegnisti di ricerca, specializzandi, ricercatori a tempo determinato) e del personale tecnico scientifico/amministrativo.

## ALLEGATO B

### MOZIONE PER LA COSTITUZIONE DI UN OSSERVATORIO NAZIONALE ANTIDISCRIMINATORIO PRESENTATA DALL'UNICPO(ASSOCIAZIONE NAZIONALE COORDINAMENTO COMITATI PARI OPPORTUNITA') E COMITATO PARI OPPORTUNITA' UNIVERSITA' DI CASSINO.

#### PREAMBOLO

La costituzione di un Osservatorio nazionale antidiscriminatorio universitario ha come finalità quella di contribuire alla diffusione e all'applicazione delle politiche di pari opportunità, tramite il rafforzamento dei Comitati Pari Opportunità del sistema universitario nazionale che faranno capo all'Osservatorio, in sinergia con il Dipartimento per le Pari Opportunità e il Ministero dell' Istruzione, Università e Ricerca.

La Mozione, formulata dall'Associazione Nazionale Coordinamento Comitati Pari Opportunità (UniCpo), ritiene che un Osservatorio Nazionale Antidiscriminazione Universitario, che operi di concerto con i due Ministeri, possa rappresentare un interlocutore efficiente per contribuire a rimuovere quegli stereotipi formativi nelle giovani generazioni che saranno tra pochi anni chiamate all'applicazione concreta delle politiche di pari opportunità.

**Considerata la legislazione internazionale, comunitaria e nazionale di cui si ricordano le tappe principali:**

**Dichiarazione Universale dei Diritti umani** del 1948 che proclama l'uguaglianza di tutti gli esseri umani, indipendentemente dalla razza, dal sesso e da ogni altra condizione.

**Convention for Elimination of Discrimination against Women (CEDAW)**, adottata dall'Assemblea dell'ONU nel 1979, entrata in vigore nel 1981, il più importante trattato internazionale in materia di diritti delle donne, vincolante sul piano giuridico, con tre punti fondamentali:

- *diritti civili, in particolare quelli riproduttivi;*
- *diritto di accesso senza discriminazione al lavoro e all'educazione;*
- *diritti umani.*

**Trattato istitutivo della Comunità europea** in tutte le sue versioni, Direttive, e Risoluzioni della Comunità europea. Il *principio di Pari Opportunità* è desumibile sin dall'inizio nel **Trattato di Roma** del 1957 nella nozione di *parità della retribuzione a parità di lavoro*, e nei due successivi **Trattati di Maastricht** del 1992 e di **Amsterdam** del 1997, con l'introduzione dello strumento delle **azioni positive** (misure per eliminare gli effetti delle discriminazioni e delle ineguaglianze esistenti e promuovere la parità).

**Road Map.** Dal 2006 la Commissione Europea, contestualmente alla *Relazione annuale-sulla parità* (istituita nel 2000), pubblica un documento di ampio respiro su un percorso strategico quinquennale (cd. Road Map), teso alla individuazione delle ragioni specifiche sottese al permanere della disparità tra uomini e donne, quali *l'assenza di condizioni flessibili di lavoro e servizi di cura, la persistenza di stereotipi di genere e l'inequale divisione delle responsabilità familiari.*

**Tabella di marcia della Commissione europea per la parità tra donne e uomini 2006-2010** con sei settori di intervento prioritari per le politiche di genere e di pari opportunità quali: *pari indipendenza economica per le donne e gli uomini / l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare / pari partecipazione delle donne e degli uomini al processo decisionale / eliminazione della violenza basata sul genere e la tratta di esseri umani / eliminazione degli stereotipi di genere nella società / promozione della parità tra donne e uomini all'esterno dell'UE.*

**Istituto Europeo di Genere** con la recente conferma da parte degli Stati membri degli impegni assunti nel **Patto Europeo per l'uguaglianza di genere** per realizzare una sostanziale uguaglianza tra uomini e donne.

**Trattato di Lisbona**, che modifica il trattato sull'Unione europea e il trattato che istituisce la Comunità europea, firmato il 13 dicembre 2007, con l'introduzione delle novità in materia di pari opportunità attraverso il pieno riconoscimento dei principi sanciti nella **Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea** firmata a Nizza il 7 dicembre 2000.

#### **Normativa nazionale:**

##### **Istituzioni politiche per le pari opportunità.**

Comitato Nazionale Parità presso il Ministero del lavoro(1983).

Commissione Nazionale per la Parità e le pari Opportunità fra uomo e donna presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri(1984).

Ministero per la parità (1996).

##### **Decreto lgs. 198/2006, c.d. Codice delle Pari Opportunità tra uomini e donne.**

**Art. 51 della Carta Costituzionale** ai sensi del quale tutti i cittadini, dell'uno o dell'altro sesso, hanno il diritto di accedere agli uffici pubblici in condizioni di eguaglianza. Completano la panoramica normativa interna le disposizioni in materia di

- diritto antidiscriminatorio (divieti di discriminazione, onere della prova, tutela processuale) di cui agli artt. 25 – 41 del d. lgs. 198/06;

- tutela della salute della lavoratrice di cui agli artt. 6 – 15 del d. lgs. 23 marzo 2001 n. 151;

- congedo di maternità (o, nei casi previsti, di paternità) di cui agli artt. 16 – 31 del d. lgs. 151/01 (cui *adde* l'art. 57 del l. lgs. 151/01 per i rapporti di lavoro a termine nelle pubbliche amministrazioni);

- divieto di licenziamento, dimissioni e diritto al rientro della lavoratrice madre di cui agli artt. 54 – 56 del d. lgs. 151/01;

- lavoro notturno di cui all'art. 53 del dl. Lgs. 151/01;

- le disposizioni in materia di Comitato nazionale per la pari opportunità tra uomo e donna di cui agli artt. 8 – 11 del d. lgs. 198/06, e di Consigliere e Consiglieri di parità di cui agli artt. 12 – 20 del d. lgs. 198/06.

**Conciliazione tra vita privata e vita lavorativa**, artt. 32 – 52 del d. lgs. 23 marzo 2001 n. 151, *Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della L. 8 marzo 2000, n. 53*, con riferimento alle previsioni sui **congedi parentali, riposi, permessi e congedi per la cura dei figli**

**Telelavoro** espressamente regolato dal D.P.R. 8 marzo 1999 n. 70 che, dapprima distingue tra lavoro a distanza e telelavoro (tale distinzione è basata sul criterio della prevalenza nell'utilizzo degli strumenti informatici), e, poi, detta nei successivi articoli la disciplina specifica della materia.

**Sanzioni:** L'art. 48 c. 1 del d. lgs. 198/06 stabilisce che in caso di mancato adempimento alla predisposizione dei piani di azione positiva si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. L'art. 6 c. 6 d. lgs. 165/01, in particolare, prevede che <<*Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.*>>.

#### **Considerato che:**

La previsione in via legislativa del divieto di adottare comportamenti discriminatori, non è ancora sufficiente infatti a rimuovere gli ostacoli di fatto che si frappongono al raggiungimento della concreta eguaglianza così come richiesto dall'art. 3 comma 2 Cost. perché come da tutti/e ormai è unanimemente riconosciuto, il deficit è culturale. E' il diritto consuetudinario, determinato anche dalle modifiche dei livelli di mentalità a decretare la conoscenza e l'applicazione reale delle leggi, indipendentemente dalla loro perfezione formale. Il notevole bagaglio legislativo di cui disponiamo deve essere sostanziato da un mutamento di mentalità per non vanificare una legislazione all'avanguardia. In quest'opera di sedimentazione culturale, le Università come il più qualificato sistema formativo, hanno il dovere di rappresentare il riferimento più aggiornato; negli ultimi venti anni i Comitati Pari Opportunità universitari, alcuni dei quali presenti negli Atenei da più di venti anni, hanno svolto esattamente il prezioso ruolo di cerniera fra la conoscenza dei dettati legislativi, delle funzioni istituzionali, e la consapevolezza della diversa attrezzatura mentale necessaria ad inverare la cultura delle pari opportunità. Un cammino ancora parziale che per le giovani generazioni resta da fare, poiché questa cultura non è a pieno titolo in ogni percorso curricolare, mentre dovrebbe appartenere al sapere formativo di ciascuno/a. Sono stati i Comitati all'interno delle Università, al di



là delle buone volontà individuali a tentare di tradurre quelle “affermative actions”, azioni positive, nate negli Stati Uniti e proseguite in Europa negli anni Ottanta, che hanno ormai alle spalle anche in Italia un trentennio di teoria e prassi. Un tentativo dunque di modernizzazione e di adeguamento alla nozione di cittadinanza europea.

**Considerato che:**

I Comitati Pari Opportunità, organi statutari regolarmente costituiti, per effetto del D.P.R. 28 settembre 1987, n. 567, hanno assunto progressivamente funzione insostituibile per la loro fisionomia peculiare, in quanto sono costituiti da tre componenti: docente, amministrativa, studentesca, caratteristica che non ha riscontri nelle Amministrazioni Pubbliche.

Hanno svolto azioni informative, formative, e di sensibilizzazione sulle politiche di pari opportunità, italiane ed europee, sugli studi di genere, progettato e realizzato azioni positive, rispettando così il dettato della legge n.125/91 nonché i due principi guida della IV Conferenza Mondiale delle donne di Pechino(1996), l’empowerment e il mainstreaming, condivisi ufficialmente anche dall’Italia.

Hanno in questi anni senz’altro contribuito ai processi di sviluppo culturale delle Università, favorendo innanzitutto l’acquisizione di una capacità di aderenza alle indicazioni del Trattato di Lisbona, del 2007 e ai criteri dettati dall’Unione Europea per accedere ai finanziamenti comunitari; inoltre, hanno sostenuto specifiche attività istituzionali gli interventi sulla formazione del personale docente, tecnico amministrativo e degli studenti contribuendo a contenere l’effetto delle discriminazioni di genere, e a tenere desta l’attenzione sulla negatività degli indici evidenziati nel Gender Gap, stilato dal World Economic Forum.

Hanno, con l’adozione dei Codici di condotta, per la prevenzione e la tutela delle molestie morale e sessuali, preparato il terreno al recepimento della legge contro lo stalking.

**Considerato che:**

È stato siglato un Protocollo d’intesa fra il Dipartimento per le Pari Opportunità e il Ministro dell’Istruzione, Università e Ricerca, con la creazione di un Tavolo di concertazione che ha il compito di sostenere il Miur e il Dpo nell’attuazione delle politiche concernenti la materia delle pari opportunità a tutti i livelli della scienza, della tecnologia e della ricerca scientifica, nonché funzioni di indirizzo, coordinamento e pianificazione delle azioni per l’attuazione delle Direttive e Raccomandazioni dell’Unione Europea.

Si propone la costituzione di un Osservatorio nazionale antidiscriminatorio universitario, sottolineando l’urgenza di un mainstreaming formativo, e recuperando il significato originale di uno dei due principi guida della Conferenza Mondiale delle donne di Pechino(1995): il mainstreaming, entrare nella corrente principale, perché le pari opportunità tra uomini e donne, in questo caso formative, non sono un problema a sé, ma fanno parte in modo integrante della democrazia e dell’equità sociale.

Il problema non è solo quello di “aumentare” il numero delle donne in una serie di processi, altro principio guida di Pechino, denominato empowerment, ma di modificarli se fondati su presupposti errati o su stereotipi e dare spazio, così, al coinvolgimento sia delle donne che degli uomini.

L’aggettivo antidiscriminatorio vuole richiamare l’attenzione sul significato estensivo delle politiche di pari opportunità che non riguardano solo le diseguaglianze di genere, certamente macroscopiche per le dimensioni anche numeriche, ma l’individuazione e il contrasto di teorie e prassi antidiscriminatorie per ogni individuo/a. La loro correzione è non solo atto corretto dal punto di vista morale e sociale, ma un vantaggio per tutti/e, perché consente il recupero di potenzialità inespresse e di una cittadinanza negata o distorta.

**L’Osservatorio si propone di:**

Raccogliere e segnalare alle Istituzioni le discriminazioni che vengono segnalate, incentivando quindi attraverso le denunce lo spirito collaborativo fra società civile e società politica.

Eseguire un monitoraggio periodico delle norme applicative.

Attivare moduli formativi nelle Università interfacoltà, destinati a studenti, e personale amministrativo.

Formulare Piani di Azioni Positive (Pap), curandone l’applicazione.

Interagire con il Piano di ricerca nazionale.