



PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2014-2016

PREMESSE NORMATIVE

L'art. 7 del decreto legislativo n. 196/2000 stabilisce che le Pubbliche amministrazioni adottino Piani di Azioni Positive volti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, all'interno del contesto lavorativo di riferimento.

Le azioni positive, nel senso utilizzato dalla disposizione normativa del 2000, consistono in misure temporanee speciali che, derogando al generale principio di eguaglianza formale (art. 3, c. 1, Cost.), e in attuazione del principio di eguaglianza sostanziale (art. 3, c. 2, Cost.), mirino a rimuovere gli ostacoli che impediscono un'effettiva parità nelle condizioni di partenza tra donne e uomini.

Il primo fondamento di ogni azione positiva, dunque, è quello costituzionale, rintracciabile nell'art. 3, c. 2, Cost.

Il diritto dell'Unione Europea ha aperto la strada ad una più forte considerazione della necessità di promuovere l'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze anche nelle politiche per il lavoro, e relative ai lavoratori e alle lavoratrici.

Il riferimento va in particolare alla direttiva del Parlamento e del Consiglio europeo 2006/54/CE, ove si sottolinea l'importanza dello stimolo che le Pubbliche Amministrazioni possono (e debbono) fornire nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione e la concreta realizzazione dei principi di pari opportunità e valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Tale direttiva rappresenta un vero e proprio "testo unico" comunitario: essa infatti fa confluire in un unico testo la disciplina comunitaria relativa alla parità retributiva (dir. 75/117), alla parità nelle condizioni di lavoro (dir. 76/207), alla parità nei regimi professionali e sulla sicurezza sociale (dir. 86/378, modificata nel 1996), e all'onere della prova nelle discriminazioni (dir. 97/80).

La direttiva è attuata in Italia con il d. lgs. n. 5/2010.

Da ultimo, nel settembre 2010, la Commissione europea ha adottato l'ultima strategia quinquennale per la promozione della parità tra uomini e donne (2010-2015), che traduce i principi introdotti nella Carta delle donne approvata all'inizio del 2010 in linee di azione definite sulla base di cinque priorità: l'economia e il mercato del lavoro, la parità salariale, la parità nei posti di responsabilità, la lotta contro la violenza di genere e la promozione della parità all'esterno dell'Ue.

In tutti questi documenti, la priorità è data proprio all'ambito lavorativo, al quale possono essere ricondotti diversi obiettivi: l'incremento delle donne in condizione lavorativa, fino a portare l'occupazione femminile al tasso del 75%, fissato nella strategia Europa 2020, l'aumento dei posti di responsabilità occupati dalle donne nel settore economico, la promozione dell'imprenditorialità femminile e del lavoro autonomo, e l'istituzione di una Giornata europea per la parità salariale, volta a sensibilizzare l'opinione pubblica europea sul permanere in Europa di un inaccettabile divario salariale.

Nel diritto interno, le azioni positive sono introdotte con la l. n. 125/1991, per poi ottenere un definitivo riconoscimento nel c.d. Codice delle pari opportunità, adottato con il decreto legislativo n. 198/2006, e modificato dal decreto legislativo n. 5/2010.

Il “Codice” offre una definizione di azioni positive, all’art. 42, dove si precisa che esse devono essere intese come misure dirette a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità, a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Nel diritto italiano i modelli di azioni positive sono diversificati a seconda che si tratti di realizzarle nel settore privato oppure nel settore pubblico (ciò che non accade in tutti i Paesi europei).

Proprio il d.lgs. n. 198/2006 impone a tutte le pubbliche amministrazioni di adottare un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità (art. 48, di seguito PAP).

L’Università di Pisa, tenuto conto della propria peculiarità istituzionale, ritiene opportuno conformarsi ai principi di tale normativa dotandosi di un piano di azioni positive che risponda alle necessità dei componenti della propria comunità.

Indicazioni sui contenuti dei PAP provengono in parte già dal decreto del 2006.

Essi infatti debbono prevedere che le pubbliche amministrazioni:

- devono riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componenti delle commissioni di concorso;
- devono adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità tra donne e uomini sul lavoro;
- devono garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, in rapporto proporzionale alla loro presenza nella singola amministrazione, adottando tutte le misure organizzative atte a facilitarne la partecipazione e consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- devono adottare tutte le misure per attuare le direttive dell’Unione europea in materia di pari opportunità (ciò che peraltro era già previsto dall’art. 57 del testo unico sul pubblico impiego del 2001).

Alcune specificazioni per quanto attiene la redazione del PAP provengono dalla direttiva emanata il 23 maggio 2007 dal Ministero per le Riforme e Innovazioni nella P.A. e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità.

Essa sottolinea l’importanza dell’impulso che le pubbliche amministrazioni possono fornire nello svolgimento di un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche lavorative interne. La direttiva individua precisi strumenti a tal fine quali: l’aumento della presenza di donne nelle posizioni di vertice, lo sviluppo di buone pratiche finalizzate a valorizzare l’apporto delle lavoratrici e dei lavoratori, lo sviluppo di politiche di gestione delle risorse umane orientate al genere.

Infine, un fondamento normativo rilevante va individuato nell’art. 21 della legge n. 183/2010, che ha modificato alcune disposizioni del testo unico del pubblico impiego in materia di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle Amministrazioni Pubbliche.

In particolare, si è previsto l’ampliamento (sia in termini soggettivi che oggettivi) del raggio di applicazione delle garanzie e delle tutele antidiscriminatorie: (soggettivamente) ad ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, anche non legata al genere, che possa discendere da tutti i fattori di rischio ben presenti e affrontati nel diritto dell’Unione europea, cioè età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua; (oggettivamente) a diversi ambiti rilevanti quali l’accesso, il trattamento e le condizioni di lavoro, la formazione, le progressioni in carriera e, non ultima, la sicurezza sul lavoro.

Va sottolineato che attualmente il decreto del 2001, proprio a seguito della modifica operata nel 2010, prevede che “le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”, aprendo così lo spazio, anche per il PAP, all’introduzione di misure che non mirino soltanto a rimuovere possibili discriminazioni tra e nei confronti dei lavoratori, ma anche, positivamente, a migliorare e qualificare il benessere lavorativo.

L'art. 57 della l. n. 183/2010 attribuisce alle pubbliche amministrazioni il compito di costituire al proprio interno il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (d'ora in avanti CUG).

E' il CUG che, dal punto di vista dell'adozione delle azioni positive, operando in stretto raccordo con i vertici amministrativi della pubblica amministrazione di riferimento, è chiamato, tra l'altro, a predisporre i piani di azioni positive.

In tal senso lo Statuto dell'Università di Pisa, emanato con D.R. n. 2711 del 27 febbraio 2012, all'art. 19, interviene istituendo il CUG e attribuendogli, tra le altre, le seguenti funzioni:

- a) promuove le pari opportunità per tutte le componenti che studiano e lavorano nell'Università, proponendo misure e azioni dirette a prevenire e a contrastare ogni forma di discriminazione, in particolare se fondata sul genere, sull'orientamento sessuale, sulla razza, sull'origine etnica, sulla religione, sulle convinzioni personali e politiche, sulle condizioni di disabilità, sull'età;
- b) promuove la parità effettiva fra i generi, individuando le eventuali discriminazioni, dirette e indirette, nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di lavoro, nelle progressioni di carriera, nella retribuzione, e proponendo le iniziative necessarie a rimuoverle. Predispone piani di azioni positive dirette a prevenire le discriminazioni e a promuovere condizioni per l'effettiva parità di genere;
- c) promuove la diffusione della cultura delle pari opportunità, anche attraverso la valorizzazione degli studi di genere e lo svolgimento di attività a carattere scientifico, formativo e culturale;
- d) promuove azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo, contrastando qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale, fisica o psicologica;
- e) favorisce l'adozione di politiche di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro;
- f) assume, nell'ambito di sua competenza, compiti propositivi, consultivi e di monitoraggio.

Tale previsione è peraltro recepita dal Regolamento per la costituzione e il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Pisa, emanato con D. R. del 28 gennaio 2013, n. 3551, in particolare dall'art. 9, c. 1, lett. b).

PIANO TRIENNALE 2014/2016 DI AZIONI POSITIVE DELL'UNIVERSITÀ DI PISA: OBIETTIVI E INTERVENTI

1. LO STATO DELL'ARTE

Gli organismi a cui erano affidate alcune delle attività oggi affidate ai CUG hanno svolto negli anni precedenti progetti e ricerche, rilevanti per il presente Piano.

Attività del Comitato pari opportunità:

- indagine sulla presenza femminile all'Università di Pisa, in particolare laureate e docenti;
- promozione di *gender studies*, con convegni e pubblicazioni;
- volumi realizzati con il contributo del Comitato Pari Opportunità
- interventi e servizi per la conciliazione famiglia-lavoro: ludoteca, campi solari, campi di Natale, servizio baby-sitter;
- corso sul "benessere lavorativo", affidato per convenzione all'Agenzia *PerFormat*.

Attività del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing:

- Questionario sul fenomeno del mobbing – Analisi dei dati raccolti

- Sportello di ascolto sul fenomeno del mobbing: sportello di consulenza affidato per convenzione all’Agenzia Performat.

Vanno inoltre segnalate le attività realizzate dal CUG fino all’approvazione del presente Piano dal Comitato Unico di Garanzia:

- a- Corso sul benessere lavorativo: il corso (4-19 ottobre 2013) proposto e finanziato dal CUG dell’Università di Pisa, è stato organizzato dalla società di consulenza e formazione *PerFormat* di Pisa. Il corso ha previsto un totale di 12 ore distribuite in sei incontri. Gli obiettivi del corso riguardavano l’acquisizione di tecniche di controllo e gestione dello stress, il miglioramento del livello della comunicazione sul lavoro, nella vita personale e gestire le situazioni di conflitto. La metodologia utilizzata dai formatori (analisti transazionali, psicologi e *counselor* professionisti) è stata di tipo interattivo con l’utilizzazione di simulazioni e “giochi di ruolo”;
- b- Indagine sui servizi per la conciliazione lavoro-famiglia: è stato elaborato un questionario rivolto al personale docente e non docente dell’Università di Pisa e a studenti, dottorandi, perfezionandi, assegnisti, e a tutto il personale a tempo determinato. Il questionario ha inteso raccogliere le esigenze dei partecipanti per ciò che concerne diversi aspetti della conciliazione lavoro-relazioni familiari, con particolare riguardo alla cura dei figli e a percorsi di sostegno all’assistenza familiare degli anziani (disabili e persone non autosufficienti).

Giunta a conclusione la raccolta dei dati, è previsto l’avvio del processo di elaborazione dei dati medesimi. Visto il numero rilevante di questionari compilati, i risultati potranno fornire un quadro delle esigenze della “popolazione” universitaria pisana in materia di conciliazione, i campi di intervento più richiesti e le indicazioni per meglio soddisfare tali esigenze.

- c- Ludoteca: è stato attivato il servizio di ludoteca durante il periodo natalizio, dal 23 dicembre 2013 al 3 gennaio 2014, dalle 8,30 alle 16,30 di cui hanno usufruito i figli in età scolare (dai 6 ai 13 anni) del personale docente e non docente dell’Università di Pisa, dei dottorandi, perfezionandi, assegnisti, studenti e di tutto il personale a tempo determinato. E’ stato previsto un costo del servizio totalmente a carico dell’Università di Pisa ad eccezione della quota giornaliera di 6,00 Euro per ogni bambino per la somministrazione del pranzo. Le strutture che hanno offerto la disponibilità ad ospitare i bambini sono state:
- per la Cooperativa sociale “Il Simbolo”, la ludoteca in via Benedetto Croce presso la Camera di Commercio di Pisa;
 - la Scuola primaria “Morrone” in via Machiavelli 57, Ghezzano - San Giuliano Terme;
 - il Centro Alsaia in via Fiorentina 613/b, Riglione - Pisa;
 - ARCI Ragazzi - Comitato di Pisa in via Sant’Agostino, 199 - Zona San Giusto Pisa.

2. PARI OPPORTUNITÀ E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

In questa sezione si presenta la programmazione delle azioni che in vario modo incidono sull’organizzazione del lavoro nell’Università, sulle carriere, sulla gestione dei concorsi e la definizione dell’organigramma dell’Ateneo. Finalità generale è l’incremento della presenza femminile a tutti i livelli della carriera università, con particolare riferimento alla docenza e alle funzioni dirigenziali del personale tecnico-amministrativo.

A. TRASPARENZA

L'obiettivo della trasparenza si realizza attraverso azioni positive che mirino a rimuovere le discriminazioni nell'accesso e nella progressione nelle carriere, promuovendo l'effettiva realizzazione di pari opportunità, anche nelle situazioni e nelle deliberazioni che, pur essendo apparentemente neutrali, si configurano, di fatto, come discriminatorie rispetto ad un genere.

Le azioni positive devono fondarsi su una visione e un'analisi trasparente dell'organizzazione del personale e della sua composizione. Strumentale all'analisi è la raccolta di dati completi, costantemente aggiornati, e organizzati coerentemente rispetto al tipo di rilevazione che da questi si intende trarre.

Per questa ragione il CUG sta lavorando, a partire dall'esistente bilancio sociale elaborato dall'Ateneo nel 2012, alla predisposizione di un Bilancio di genere che, rispetto ai dati forniti dal bilancio sociale, completi la descrizione degli assetti attuali. Tale predisposizione è tra l'altro finalizzata a mettere in evidenza il rapporto tra genere e inquadramento professionale, con particolare attenzione nei confronti di eventuali discrasie tra titoli posseduti ed inquadramento professionale del personale tecnico-amministrativo; sull'età di avanzamento in carriera. L'approfondimento che il bilancio di genere opererà rispetto all'esistente bilancio sociale.

1- Per quanto riguarda il personale docente):

- suddivisione di genere per fascia (ricercatori, associati, ordinari, assistenti); per fasce di età (fino a 40 anni, 41-50, 51-60, 61 e oltre); per facoltà e per dipartimento alla data del 31.10.2012; per aree culturali e per settori scientifico-disciplinari; per anzianità di servizio in generale e nelle tre fasce; per pensionamenti nelle tre fasce; per età di avanzamento in carriera; per richieste di congedo per motivi parentali e familiari; per i nuovi ingressi in carriera.

2- Per quanto riguarda il personale tecnico amministrativo:

- suddivisione di genere per categoria e fasce di età (fino a 30, 31-40, 41-50, 51-60, 61 e oltre); per aree funzionali, per sede di servizio e per titolo di studio; per livello di responsabilità; per indennità a dirigenti e categorie EP e D; per richieste di congedo per motivi parentali e familiari se possibile nelle varie tipologie; per anzianità di servizio; per età di avanzamento in carriera; nel telelavoro e part-time; nelle assunzioni a tempo determinato e indeterminato; tra i co.co.co.; per pensionamento.

B. MONITORAGGIO

Una costante attività di monitoraggio dell'evoluzione interna all'Ateneo dovrà riguardare i seguenti aspetti, evidenziando all'interno di ciascuno l'incidenza rappresentata dalla differenza di genere:

- a) *progressione delle carriere;*
- b) *domande di partecipazione ai vari concorsi attivati dall'Amministrazione dell'Università per verifica di genere;*
- c) *applicazione della normativa nazionale sulla composizione delle commissioni di concorso (d. lgs. n. 198/2006);*
- d) *destinatari della formazione (il d.lgs. n. 165/2001 prevede che le amministrazioni garantiscano la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione in misura proporzionale alla presenza all'interno degli uffici che compongono l'amministrazione; il monitoraggio sul corpo docente sarà applicato nella verifica dei destinatari di attività di aggiornamento, partecipazione a convegni e seminari, anche all'estero);*
- e) *mobilità (da applicare sia al personale tecnico e amministrativo, in termini di mobilità tra uffici e funzioni, sia al personale docente, in termini di percorsi di entrata/uscita/rientro all'interno dell'Università di Pisa, attraverso diverse posizioni accademiche);*
- f) *composizione degli organi di governo (al fine di verificare che ai vari livelli sia garantita la clausola che gli organi istituzionali siano costituiti con la presenza di almeno un terzo di genere femminile, e di verificare la presenza di genere nei luoghi e momenti decisionali compresi quelli delle strutture didattiche, scientifiche e di servizio e delle rappresentanze*

dell'Ateneo negli organismi di amministrazione e di controllo dallo stesso controllati o comunque partecipati);

- g) *distribuzione della popolazione studentesca*, anche sotto il profilo della provenienza geografica;
- h) *job placement*, sotto il profilo del genere;
- i) *valutazione e rating fondi di Ateneo*, sotto il profilo del genere;
- j) *elaborazione periodica di indicatori per la valutazione delle situazioni prese in considerazione dal presente Piano.*

C. TELELAVORO

L'Ateneo ha avviato la procedura per la formazione di una nuova graduatoria da cui attingere i nomi dei dipendenti che avranno la possibilità di svolgere attività di telelavoro nel biennio a partire dal 1° gennaio 2014. Può usufruire dell'opportunità tutto il personale tecnico-amministrativo inquadrato in ciascuna delle categorie previste dal CCNL, con regime di orario a tempo pieno o parziale, e rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato che abbia un contratto pari alla durata di almeno un anno dalla data di attivazione delle postazioni, nel rispetto dei limiti fissati dall'attuale legislazione in materia.

Il numero di postazioni di telelavoro, attualmente operative nel numero di otto unità, appare inadeguato, ragione per cui occorre verificare la possibilità di aumentarle al fine di favorire un ampliamento dei beneficiari dell'opportunità.

In tale ambito il CUG è chiamato a svolgere un'istruttoria circa:

a) la possibilità di avviare una sperimentazione di telelavoro per il personale docente e ricercatore, sia come strumento alternativo alla fruizione dei congedi parentali diversi dall'astensione obbligatoria, sia come strumento utilizzabile in presenza di patologie lunghe e disabilitanti. Per tale personale, il telelavoro comprenderebbe la possibilità dello svolgimento di lezioni a distanza, attraverso un'apposita piattaforma di *e-learning*, nonché la possibilità di partecipare tramite sistemi di teleconferenza alle riunioni degli organi rappresentativi dipartimentali e dei corsi di laurea e di dottorato;

b) la possibilità di poter ampliare l'applicazione del telelavoro all'esercizio di mansioni tipiche del personale tecnico amministrativo impegnato in procedure di front-office a favore degli studenti.

D. OBBLIGO DI MOTIVAZIONE

In attuazione dell'art. 7, c. 5, della l. n. 196/2000 in materia di Consigliera di parità e disposizioni in materia di azioni positive, ove è previsto che *“in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita e adeguata motivazione”*, appare opportuno che, più ampiamente di quanto previsto dal citato dettato normativo, sia garantito, per tutte le procedure di assunzione di personale docente e tecnico-amministrativo, nonché per tutte le procedure di promozione, che una motivazione esplicita e pubblica accompagni la scelta del candidato o della candidata che risulta vincitore o vincitrice della relativa posizione, in presenza di valutazioni e giudizi analoghi, ovvero di identico punteggio.

3. BENESSERE ORGANIZZATIVO

Con il termine *“benessere organizzativo”* ci si riferisce alla capacità di un'organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi alimentando

costruttivamente la convivenza sociale di chi lavora (art. 21 della legge n. 183/2010) mantenendo, migliorando il grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa.

In questa sezione si inseriscono gli interventi che mirano alla creazione di un ambiente lavorativo improntato alla qualità di 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”*, aprendo così al PAP lo spazio per l'introduzione di misure che non mirino soltanto a rimuovere possibili discriminazioni tra e nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici, ma anche, positivamente, a migliorare e qualificare il benessere lavorativo.

A questi fini, saranno poste in essere le seguenti azioni:

A. INDAGINE CONOSCITIVA

Sarà promossa un'indagine conoscitiva che, utilizzando adeguati indicatori di “benessere e malessere”, coinvolga il personale dell'Ateneo consentendogli di esprimere la propria percezione del contesto lavorativo.

L'azione verrà perseguita mediante una ricerca mirata rappresentata da un piano di controllo in itinere per raccogliere pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e soluzioni ai problemi, ottenuto mediante realizzazione di questionari periodici (annuali), o account di posta elettronica per eventuali suggerimenti e/o segnalazioni. La ricerca mirerà in particolare a:

- conoscere con distinzione di genere le assenze dal lavoro (espresse in giorni e confrontate fra anni consecutivi) ed il numero dei certificati prodotti;
- richiedere al medico competente lo svolgimento, con cadenza almeno biennale, di una visita sullo stato di salute psico/fisica abbinata alla consueta visita periodica annuale;
- realizzare corsi di formazione comuni anche ad altri Enti quali l'Azienda ospedaliera pisana, la Scuola Superiore di Studi Universitari e di Perfezionamento Sant'Anna, e la Scuola Normale Superiore, con la partecipazione di dirigenti, direttori di dipartimento e dei centri interdipartimentali;
- inserire nei questionari degli studenti domande relative a questo ambito al fine di ampliare il raggio della loro valutazione.

Si prevede la redazione di un breve questionario, indirizzato ai dipendenti in servizio presso le strutture universitarie, con l'obiettivo di raccogliere suggerimenti su come si può migliorare la vita lavorativa nella struttura di appartenenza.

B. FORMAZIONE PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Il miglioramento del benessere organizzativo sarà perseguito anche attraverso attività di formazione che intervengano in particolare sulla conciliazione dei conflitti e sulla gestione delle risorse umane. In particolare, saranno organizzati:

- a) *corso di formazione, in eventuale collaborazione con altri aziende ed enti presenti sul territorio, rivolto al personale avente compiti di direzione e coordinamento;*
- b) *ciclo di seminari sul tema della conciliazione, del benessere organizzativo e della composizione dei conflitti sui luoghi di lavoro.*

Il Cug ritiene che il benessere sul luogo di lavoro non possa raggiungersi là dove si verificano pratiche discriminatorie, e in presenza di fenomeni di mobbing, sia esso opera di singoli che di gruppi.

Nell'arco temporale di applicazione del piano, il Cug e l'Ateneo si impegnano, dunque, ad individuare i modi e gli strumenti più efficaci per migliorare la conoscenza dei fenomeni di

discriminazione e di mobbing, e per intervenire, in collaborazione col CUG medesimo e con gli altri organismi d'Ateneo- il Comitato Etico quando si renda necessario- a tutela dei singoli e per la piena realizzazione delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro e alla rimozione di ogni forma di discriminazione.

4. CONCILIAZIONE VITA PERSONALE/LAVORO

Il presente PAP assegna un ruolo particolarmente rilevante alle azioni di conciliazione tra carichi di cura familiare e carico lavorativo.

Le proposte del CUG e le scelte concretamente realizzate in materia dovranno tener conto delle esigenze espresse dalla popolazione dell'Ateneo tramite il questionario di cui al punto 1., lett. b), per cui saranno fissate in questo PAP alcune linee d'intervento, già in parte perseguite dal Comitato pari opportunità, riservando al CUG, in sede di attuazione, una definizione più precisa delle specifiche azioni.

A. NIDO UNIVERSITARIO

Apertura di un'istruttoria pubblica, con il coinvolgimento delle diverse componenti del personale dell'Ateneo, al fine di valutare la fattibilità economica e logistica, e l'effettiva rispondenza ai bisogni, di una struttura unitaria di "nido universitario", idonea ad ospitare bambini dai 3 mesi ai 3 anni.

L'istruttoria comprenderà una valutazione circa la possibilità di una gestione associata della struttura con altri enti ed aziende pubbliche presenti sul territorio.

Nel caso che tale via non si riveli praticabile saranno individuate strutture e/o cooperative già esistenti, in grado di offrire un servizio che risponda alle esigenze logistiche e di orario di lavoratrici e lavoratori dell'Università di Pisa, di studentesse e studenti, di dottorandi, dottorande, perfezionandi, perfezionande e personale a tempo determinato (compresi assegnisti ed assegniste, specializzandi e specializzande).

Le strutture individuate dovranno garantire: a) tariffe particolarmente vantaggiose per l'utenza; b) orari più ampi rispetto a quelli garantiti dai nidi del Comune di Pisa.

I soggetti a cui sarà affidato tale servizio dovranno garantire un'accoglienza non discriminatoria e un progetto educativo coerente con le linee d'azione del CUG.

B. LUDOTECA

Istituzione di una ludoteca, intesa quale spazio di gioco e divertimento destinato a bambini a partire dai tre anni, con orario di apertura lun. - ven. dalle 14 alle 19, e apertura il sabato mattina, e servizio di trasporto scuola/ludoteca. La struttura, gestita da cooperativa selezionata a seguito di apposita procedura di gara, dovrebbe garantire tariffe particolarmente vantaggiose per l'utenza grazie alla copertura di una parte dei relativi costi da parte dell'Università.

Nel caso che non sia possibile reperire una struttura adatta nel patrimonio immobiliare dell'Università di Pisa sarà aperta un'istruttoria per l'assegnazione di tale servizio a strutture esistenti e/o a cooperative, in ogni caso selezionate con apposita procedura di gara, che dovrebbero garantire tariffe particolarmente vantaggiose, grazie alla copertura di una parte dei relativi costi da parte dell'Università.

I soggetti a cui sarà affidato tale servizio dovranno garantire un'accoglienza non discriminatoria e un progetto educativo coerente con le linee d'azione del CUG.

C. SERVIZIO BABYSITTING E ASSISTENZA AGLI ANZIANI

Attivazione di interventi di sostegno a copertura parziale del costo dei servizi, rivolti ai soggetti di cui al paragrafo A. I servizi saranno erogati da cooperative scelte dagli interessati tra quelle con le quali l'Ateneo avrà concluso apposita convenzione.

In ogni caso, l'Ateneo si riserva di valutare eventuali altre modalità di intervento, sulla base dell'esito del questionario di cui al punto 1, lett. b) del presente Piano.

Il criterio di selezione per usufruire di tale sostegno è determinato dall'indicatore ISEE, con ordine di priorità nell'assegnazione per i nuclei familiari con ISEE di valore inferiore.

D. CONCILIAZIONE E FORMAZIONE

Studio ed individuazione di possibili strumenti di flessibilizzazione dell'orario di lavoro per le situazioni di svantaggio familiare che colpiscono le lavoratrici e i lavoratori, ad esempio nel caso di nuclei familiari con figli minori o disabili.

Organizzazione di un ciclo di seminari di formazione sul tema della tutela dei diritti della lavoratrice madre e del lavoratore padre in Italia e in Europa, con la partecipazione di esperti anche internazionali.

5. INIZIATIVE DI RICERCA E DI FORMAZIONE

1) "Catalogo bibliografico di genere dell'Ateneo"

L'azione mira a portare alla luce e valorizzare la presenza degli studi di genere all'interno del patrimonio librario dell'Ateneo. Già nel 2008, il Comitato Pari Opportunità si era fatto promotore della pubblicazione di un repertorio bibliografico che dava conto, a quella data, della consistenza, all'interno delle biblioteche dell'Ateneo, relativa alle pubblicazioni "su studi di genere e pari opportunità uscite tra il 1990 e il 2007 (v. *Repertorio bibliografico su studi di genere e pari opportunità: il catalogo dell'Università di Pisa*, di Elisa Cacelli, Susanna Dal Porto, Elena Longoni, Pisa, SEU, 2008). Si intende procedere quindi ad un aggiornamento di quei dati, previa indagine all'interno del Catalogo unico di Ateneo, da condurre tenendo presente la metodologia già messa a punto e adottata dalle autrici della precedente pubblicazione ed eventualmente arricchendola con ulteriori chiavi di ricerca. Al fine di valorizzare al meglio tale patrimonio bibliografico si inserirà, a livello dei singoli record catalografici, una specifica etichetta (soggetto o codice di classificazione) che ne consenta il recupero in fase di ricerca e, inoltre, di estrapolare dal Catalogo unico e creare un vero e proprio database dedicato, da poter interrogare separatamente.

2) Medicina di genere

L'azione consiste nell'organizzazione di incontri di formazione teorica sulla Medicina di Genere mediante l'ausilio ed il coinvolgimento delle strutture sanitarie interessate (Scuola di Medicina e chirurgia, ASL, Medico competente, INAIL). La Medicina di genere non riguarda le malattie che colpiscono prevalentemente le donne rispetto agli uomini, ma è la scienza che studia l'influenza del sesso (nell'accezione biologica) e del genere (nell'accezione sociale) sulla fisiologia, la fisiopatologia e la clinica di tutte le malattie, al fine di giungere a decisioni terapeutiche basate sull'evidenza sia nell'uomo che nella donna.

3) Formazione e didattica di genere

- i. Organizzazione di incontri aventi ad oggetto il ruolo del genere, e della lettura di genere, nella formazione universitaria delle diverse figure professionali.

E' previsto per il 16 gennaio 2014 un primo incontro su genere, studi giuridici e formazione delle professioni legali.

- ii. Schedatura e monitoraggio delle tesi di laurea e di dottorato, discusse nell'Ateneo negli ultimi dieci anni, che presentino contenuti specifici o un'attinenza con la cultura di genere. Attraverso tale operazione il CUG si propone di recuperare e fornire indicazioni riguardo alla presenza e all'attenzione alle tematiche di genere in una fase cruciale come quella dell'elaborazione del lavoro di tesi, in cui trova compimento il singolo percorso di studio e di formazione, nonché di ricerca. A tal fine, il CUG avvierà l'attività di censimento tramite il bando di TFA d'Ateneo, in partnership con la Regione Toscana. Ai tirocinanti sarà richiesto di elaborare le più efficaci strategie di ricerca, attraverso l'utilizzo di parole chiave opportune, per interrogare l'Opac Catalogo Unico di Ateneo e il database Electronic Thesis and Dissertations (ETD), nei quali sono contenute le descrizioni catalografiche delle tesi di laurea e di dottorato discusse nell'Ateneo. Oltre all'estrazione, lettura e analisi dei dati recuperati, sarà utilizzata anche la lista dei termini di ricerca come base di partenza per costruire e redigere un vocabolario di termini controllati, ossia un vero e proprio *thesaurus* di genere.

4) Collana del Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Pisa.

Sarà aperta, con l'editore Pisa University Press, una collana promossa e finanziata dal CUG, all'interno della quale saranno ospitati scritti di ricerca e atti di convegni e seminari organizzati dal CUG, senza vincoli disciplinari ma in vario modo inerenti al tema della lotta alle discriminazioni, ai *gender studies*, e alle pari opportunità nel lavoro.

5) Promozione degli studi di genere

- i. Organizzazione di seminari interdisciplinari rivolti agli studenti e alle studentesse, che saranno riconosciuti all'interno dei piani di studio attraverso l'attribuzione di cfu, a seguito di accordo con i Consigli dei corsi di laurea di riferimento.
- ii. Costituzione, con il contributo del CUG, di un Centro interdipartimentale sugli studi di genere.
- iii. Attività di collaborazione con enti universitari all'estero per l'approfondimento, in prospettiva comparata, delle tematiche inerenti le funzioni del CUG.

6) *Fund raising*

Il CUG, al fine di proseguire i progetti avviati e per l'attuazione degli obiettivi inseriti nel presente PAP si potrà avvalere di un gruppo di studio per monitorare e reperire fonti di finanziamento anche aggiuntive al bilancio di Ateneo, in grado di permettere una pianificazione di attività mirate e continue, unitamente all'organizzazione, alla gestione e alla realizzazione di tutte le iniziative previste.

Una particolare attenzione sarà rivolta alle fonti di finanziamento europeo, anche in considerazione della coerenza degli obiettivi di azione del CUG con le finalità e le prospettive del programma Horizon 2020.

6. INTERVENTI PER LA POPOLAZIONE STUDENTESCA

Gli interventi previsti nel presente PAP sono, direttamente o indirettamente, rivolti alla componente studentesca, in considerazione del fatto che garantire a tale componente centralità nelle finalità e nelle attività dell'Ateneo rappresenta di per sé un'azione positiva ed uno strumento indiretto di contrasto alle discriminazioni e di promozione della qualità e trasparenza complessiva dell'ente.

Per quanto riguarda gli interventi più specificamente rivolti alla popolazione studentesca, si individuano le seguenti misure:

- a) rafforzare quantitativamente e migliorare qualitativamente gli interventi a favore degli studenti, anche attraverso la predisposizione di servizi specifici orientati in funzione antidiscriminatoria, quali una consulenza psicologica, legale e sanitaria di base, e altri da definire anche in collaborazione con il Consiglio degli studenti. In questo ambito appare possibile definire azioni che si rivolgono a persone con esigenze particolari legate a problemi di salute quali invalidità e disabilità, come pure disagio psicologico.

In effetti le condizioni di discriminazione per genere si intersecano profondamente con quelle connesse alla disabilità, a problematiche psicologiche nonché a condizioni sociali svantaggiate. In questa prospettiva la promozione di un paritario accesso alla formazione e ai più alti livelli di studio previsti nel nostro paese, eventuale preludio ad un accesso lavorativo corrispondente, deve prevedere e promuovere tutte quelle azioni positive tese a rimuovere le barriere che impediscono una piena realizzazione della persona in ogni sua differenza, uomo o donna, abile o disabile.

A tale scopo l'Università si fa luogo privilegiato di attuazione di specifiche linee di intervento. Nello specifico all'interno dell'Ateneo di Pisa l'USID (Unità di Servizi per l'Integrazione e l'assistenza degli studenti con Disabilità), lo Sportello DSA (Disturbi Specifici dell'Apprendimento), il Servizio di Ascolto Psicologico per gli studenti si fanno carico di tale obiettivo.

I principali ambiti di azione riguardano:

- Promozione e sostegno per la partecipazione al più ampio vissuto universitario sia per quanto concerne l'aspetto formativo e professionale che per quanto riguarda l'arricchimento sociale e culturale di ciascuno (tramite la partecipazione a iniziative sportive, eventi culturali, come pure la condivisione di momenti di vita quotidiana e il coinvolgimento nel gruppo dei pari);
- Accoglienza di studenti con DSA e impegno nell'aiutarli ad affrontare le eterogenee difficoltà di studio, come pure relazionali, che connotano questi disturbi; promozione di eventi formativi e informativi che consentano di ovviare alla sospettosa percezione sociale riguardo all'effettivo statuto dei DSA, ancora ampiamente diffusa;
- Sostegno e accompagnamento degli studenti che attraversano particolari periodi durante il loro percorso di studi legati ad esempio ad un cambiamento nei compiti e nei ritmi di vita e di studio o accrescimento dell'ansia o l'emergere di dubbi sulla scelta effettuata, che rischiano di ostacolare la piena realizzazione dei loro più ampi obiettivi di vita.

Questi ambiti di intervento generali si declinano in un'ampia gamma di servizi e ausili mirati alle specifiche necessità di ciascun studente con l'obiettivo ~~L'auspicio è quello~~ di consentire una sempre maggior inclusione nella vita universitaria e un sempre maggior affinamento delle offerte di servizi di volta in volta proposte a tutti gli studenti interessati.

- b) dare la più ampia pubblicizzazione presso la comunità studentesca dei servizi erogati, con particolare attenzione all'opportunità e all'efficacia delle strategie comunicative adottate;
- c) monitorare il percorso avviato sulla creazione del c.d. "doppio libretto. In particolare, l'obiettivo attiene al riconoscimento, per le persone in transizione che non abbiano ancora effettuato un cambiamento di sesso ai sensi della l. n. 164/1982, di iscriversi all'Università di Pisa con una "carriera *alias*" grazie alla quale, esclusivamente all'interno dell'Ateneo, saranno riconosciute con la loro identità sostanziale e non con quella anagrafica;
- d) migliorare l'offerta di informazioni e l'orientamento sulle opportunità in Europa per lo svolgimento di corsi di dottorato e l'accesso a posizioni di post-dottorato, con particolare attenzione all'individuazione delle sedi che incentivano la partecipazione di soggetti di genere femminile;
- e) prevedere l'istituzione di un "bollino bianco" per stage e tirocinio, sia curriculare che post-laurea, con l'obiettivo di riconoscere il valore sociale e culturale di proposte di formazione e inserimento nel mercato del lavoro che: *i)* affrontino il tema delle discriminazioni e delle

pari opportunità; *ii*) promuovano azioni e servizi di conciliazione vita personale/lavoro nel periodo di svolgimento dello stage/tirocinio; *iii*) siano svolti in convenzione con imprese, enti, associazioni che promuovono politiche di sviluppo delle donne in posizioni apicali anche favorendo l'assunzione di donne in condizioni di svantaggio economico e sociale e promuovendo la cultura della piena occupazione femminile.

La scelta del colore bianco, invece che del rosa, tradizionalmente associato alla figura della donna, nasce dall'idea che garantire in questo campo l'accesso ad esperienze formative effettivamente caratterizzate da obiettivi di pari opportunità e promozione femminile significhi favorire in generale la trasparenza, il buon andamento, la legalità dell'organizzazione pubblica.

Appendice A

Elenco dei volumi realizzati con il contributo del Comitato Pari Opportunità

- 1) *Da Esculapio a Igea. Un approccio di genere alla salute* - a cura di Rita Biancheri-Liliana dell'Osso.
- 2) *Storie di donne non comuni. Le prime laureate in Medicina dell'Università di Pisa* - a cura di Alessandra Pedretti
- 3) *Il genere della partecipazione. Come promuovere la cittadinanza attiva delle donne* - a cura di Rita Biancheri
- 4) *Ancora in viaggio verso la parità. Dialogando con Annamaria Galoppini* - a cura di Rita Biancheri
- 5) *Alimentazione e qualità della vita. Donne e cibo: risorsa, salute, immagine* - a cura di Annalaura Carducci, Adriana Ciurli, Irene Giorgi
- 6) *La rivoluzione organizzativa. Differenze di genere nella gestione delle risorse umane* - a cura di Rita Biancheri
- 7) *Pioniere del sapere agrario. Le studentesse della Facoltà di Agraria di Pisa* - di Alessandra Martinelli, con il contributo di Adriana Ciurli, Irene Giorgi, Rossana Pesì, Elisabetta Rossi.