

Comitato Unico di garanzia dell'Università di Pisa

Anni 2013-2017

Bilancio di genere

Bilancio di genere del Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Pisa (2013-2017)

Nel maggio 2013 si è insediato il Comitato Unico di garanzia dell'Università di Pisa. I comitati unici di garanzia sono stati istituiti con la Legge 183/2010 presso tutte le Pubbliche Amministrazioni, i "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG).

I CUG unificano i compiti dei preesistenti Comitati per le Pari Opportunità e Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, per favorire l'attuazione dei principi di pari opportunità uomo/donna sul lavoro e di contrasto a ogni forma di discriminazione e mobbing.

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. Predisporre 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.*

1° Piano di Azioni Positive

La legislazione italiana ha individuato nei Piani di Azioni positive uno strumento essenziale per il riequilibrio di genere nel mondo del lavoro.

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 e rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità [...] dirette 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), e stabilisce una sanzione in caso di mancata adozione del PAP, consistente nel divieto di assumere nuovo personale compreso quello appartenente alle categorie protette (è richiamata la sanzione di cui all’art. 6, c. 6, del d.lgs. n. 165/2001, testo unico del pubblico impiego).

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

Il Piano di Azioni Positive dell’Università di Pisa ha tenuto conto, nella sua redazione, anche di alcune specificazioni che 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. IL CUG dell’Università di Pisa ha preparato un Piano di Azioni Positive, che è stato approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio d’Amministrazione e presentato all’Ateneo con un’iniziativa del 20 novembre 2014.

Considerando come ancora esistano differenze rilevanti nell’accesso al lavoro e nella progressione di carriera, e persino nelle stesse valutazioni del lavoro svolto, tra i generi, si è ritenuto opportuno

nello stesso Pap elaborare proposte che toccassero i terreni in cui la dissimmetria di genere si manifesta.

Pari opportunità e organizzazione del lavoro

Una delle azioni previste dal PAP: 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 universitaria, con particolare riferimento alla docenza e alle funzioni dirigenziali del personale tecnico-amministrativo.

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.

IL Monitoraggio è stato dunque individuato come strumento essenziale per misurare l'incidenza rappresentata dalla differenza di genere nella struttura, nell'organizzazione del lavoro, nelle politiche dell'Ateneo.

E' stato dunque dato alla dott.ssa Leonardi l'incarico di un'indagine sulla presenza di genere, per tutte le figure presenti in Ateneo.

Data la popolazione che opera all'interno dell'Università di Pisa sono state individuate tre unità statistiche:

- studenti iscritti negli a.a. 2012/13 e 2013/14 a corsi di studio pre-laurea e post-laurea
- personale tecnico amministrativo in servizio al 31/12/2013 e al 31/12/2014
- personale docente in servizio al 31/12/2013 e al 31/12/2014

Sono stati individuati e utilizzati gli stessi indicatori (o talvolta simili) a quelli utilizzati nell'ambito del programma She Figures 20: Gender in Research and Innovation della Commissione Europea.

I dati relativi al panorama nazionale sono stati estrapolati dal sito del Miur <http://statistica.miur.it/> mentre i dati specifici dell'Università di Pisa sono stati estrapolati dalle banche dati interne all'Ateneo.

Il lavoro della dott.ssa Leonardi è stato presentato alla collettività universitaria il 10 marzo 2015, ed è consultabile nel sito del Cug.

La componente studentesca

Corsi di studio prelaurea

La prima indagine rileva la popolazione degli studenti iscritti negli anni accademici 2012/13 e 2013/14 a corsi di studio prelaurea distinguendo la composizione per genere e dipartimento di afferenza dei corsi di studio.

In termini assoluti, sempre con riferimento all'A.A. 2013/14, il sottoinsieme di studentesse più numeroso dell'Ateneo si rileva nei dipartimenti di FILOLOGIA, LETTERATURA E LINGUISTICA e GIURISPRUDENZA. Presso i dipartimenti di INGEGNERIA CIVILE E INDUSTRIALE e ECONOMIA E MANAGEMENT si registrano le popolazioni maschili più numerose dell'Ateneo.

Con riferimento alla capacità di completare il corso di studio in corso o nel primo anno fuori corso le studentesse mostrano un buon contributo alla performance di Ateneo.

Corsi singoli

Quanto agli studenti iscritti ai Corsi singoli negli a.a. 2012/13 e 2013/14 si registra una percentuale maggiore delle donne con un tasso di crescita pari al 22,90%.

In quanto alle scuole di specializzazione la percentuale di donne iscritte specializzande in UniPI presenta un dato più alto rispetto al valore nazionale riferito agli a.a.2012/13 e 2013/14.

Master

Se si considera la popolazione degli studenti iscritti a corsi di studio di tipo Master negli a.a. 2012/13 e 2013/14 si registra la maggiore presenza femminile.

D.M.249/2010 Insegnanti

Quanto agli studenti iscritti a corsi di studio D.M.249/2010 - Insegnanti si evidenzia la predominanza del genere femminile in linea con la media nazionale.

Dottorati (ISCED 6)

Data la popolazione degli studenti iscritti ad un corso di dottorato (tabella 8) negli A.A. 2012/13 e 2013/14 la percentuale maggiore è data dal genere maschile su entrambi gli anni accademici.

La percentuale delle donne iscritte a corsi di dottorato in UniPI presenta un dato più basso rispetto al valore nazionale riferito agli A.A. 2012/13 e 2013/14.

Se si confrontano i dati del periodo 2012-2013 il tasso di decrescita delle dottoresse di ricerca in Unipi è pari a al -4,64% mentre a livello nazionale il tasso di decrescita si attesta a -3,15% .

Il personale tecnico amministrativo

Data la popolazione del personale tecnico amministrativo in servizio (escluso personale a tempo determinato) al 31/12/2014 e al 31/12/2013 si registra una maggiore presenza di donne rispetto agli uomini in tutte le categorie considerate (Cat. B, Cat. C, Cat. D, Cat. EP, Collaboratore esperto linguistico ex. lettore). Tale tendenza si inverte con riferimento alla classe dirigenziale.

Riguardo ai dati relativi all'utilizzo dei congedi di maternità, paternità, parentali e per malattia dei figli da parte del Personale Tecnico Amministrativo a tempo indeterminato, trova conferma un fatto già noto: le donne sono coloro che beneficiano in misura maggiore dei congedi per prendersi cura dei propri familiari.

Personale Docente e Ricercatore

Data la popolazione del personale docente in servizio al 31/12/2014 e al 31/12/2013 si registra una maggiore presenza di uomini rispetto alle donne in tutti i ruoli considerati (Professori ordinari, Professori associati, Ricercatori universitari, Ricercatori Legge 240/10, Assistente universitario, Ricercatori a tempo determinato).

Per quanto riguarda l'utilizzo dei congedi di maternità, paternità, parentali e per malattia delle figlie, come per il personale Tecnico Amministrativo anche per il personale Docente sono le sole donne a beneficiare dei congedi per prendersi cura dei propri familiari in particolare le ricercatrici universitarie.

Glass ceiling

La figura 22 presenta l'evoluzione della proporzione di uomini e donne nelle diverse fasi della carriera accademica, nel periodo 2013. Ne risulta il ben noto 'fish diagram', andamento a forbice, con l'evidenza del fenomeno cosiddetto leaky pipeline un tubo che perde. Per cui subito dopo il periodo di formazione del dottorato di ricerca, poco a poco le donne escono dal percorso delle carriere accademiche. Il grafico in figura descrive inoltre la difficoltà delle donne nel raggiungere i livelli stabili e più alti della carriera accademica, malgrado esse presentino un vantaggio in termini di massa critica nelle fasi iniziali della carriera.

Quelli appena esaminati sono dati che descrivono la difficoltà delle donne di raggiungere le posizioni di vertice della carriera accademica, si tratta di un fenomeno noto in letteratura come glass ceiling. Per sintetizzare questi dati si può utilizzare l'indice di Glass Ceiling (GCI) che è un indice sintetico di segregazione verticale.

Tanto più l'indice è superiore e tanto maggiore è lo spessore del soffitto di cristallo, cioè tanto più difficile per le donne salire nella scala gerarchica.

Il GCI compara la proporzione delle donne nella posizione di Grado A (professori ordinari) con la proporzione delle donne fra il personale docente di grado A, B e C (professori ordinari, professori associati e ricercatori universitarie) ovvero

$$GCI = (Donne \text{ grade } ABC / (Donne + Uomini \text{ grade } ABC)) / (Donne \text{ grade } A / (Donne + Uomini \text{ grade } A))$$

Un CGI pari ad uno indica che non ci sono differenze tra donne ed uomini per quanto riguarda le possibilità di avanzamento di carriera mentre un indice superiore ad uno significa che le donne sono sottorappresentate nella posizione di grade A.

In Unipi il GCI è pari a 1,82 che indica una sotto-rappresentazione delle donne nel Grade A.

Tuttavia confrontando il dato con quello nazionale, dove il CGI è pari a 1,94 , si registra come l'Ateneo pisano ponga minori ostacoli per le donne nel salire la scala gerarchica.

Anche se il Cug con sostegno alle spesa per doposcuola, campi estivi, ecc., e anche all'assenza a genitori anziani, è certamente intervenuto su questo terreno.

I congedi maternità/paternità molto scarsi chiesti dal personale docente, e sempre da donne, e le docenti, dottorande, assegniste fanno pochi figli.

Consideriamo anche che nel CdA c'è una sola donna, membro interno, la collega professoressa Anna Maria Raspolli Galletti, e una studentessa nella rappresentanza studentesca. Più corposa la rappresentanza in Senato Accademico.

Questionari

Un primo questionario 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).

Nel 2016 sono stati proposti due questionari. Il primo rivolto a tutto il personale tecnico amministrativo, scientifico e bibliotecario svolto in collaborazione con il Nucleo di Valutazione di Ateneo, all'Ufficio del Personale ed al CUG stesso. Il secondo realizzato dal CUG e rivolto a tutto il personale docente dell'Ateneo.

Nel 2016 è stato elaborato il questionario rivolto al personale tecnico, i cui risultati non sono ancora stati resi noti. Mentre è tuttora in fase di elaborazione il questionario rivolto al personale docente dell'UNI-PI. L'elaborazione dei dati è stata affidata alla dott.ssa Leonardi.

Il CUG, sulla base dei questionari sottoposti al personale dell'ateneo, ha attivato diversi interventi.

CONCILIAZIONE LAVORO-FAMIGLIA

Il Comitato Unico di Garanzia ha tra i propri compiti quello di favorire "l'adozione di politiche di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro". Il Piano di Azioni Positive dell'Università di Pisa, approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo con delibera n. 242 del luglio 2014, prevede, tra l'altro, che "saranno individuate strutture e/ cooperative già esistenti in grado di offrire un servizio che risponda alle esigenze logistiche e di orario delle lavoratrice e dei lavoratori dell'Università di Pisa, di studentesse e studenti, di dottorandi e dottorande, perfezionandi, perfezionande e personale a

tempo determinato (compresi assegnisti ed assegniste, specializzande e specializzandi). I soggetti a cui sarà affidato tale servizio dovranno garantire un'accoglienza non discriminatoria ed un progetto educativo coerente con le linee d'azione del CUG.

I dati elaborati di un questionario somministrato dal CUG a tutta la popolazione universitaria hanno evidenziato l'esigenza di sostegno alla cura di bambine e bambini e supporto all'assistenza agli anziani.

Alla data di oggi l'Ateneo, su iniziativa del Comitato Unico di Garanzia, ha stipulato quattro convenzioni che non comportano alcun onere a carico dell'Università di Pisa e niente è dovuto dalla medesima nel caso di mancato pagamento delle rette di frequenza da parte delle proprie componenti:

Quasi tutte le strutture convenzionate offrono anche condizioni particolari per campi solari nelle vacanze estive, natalizie e pasquali.

Con una delle cooperative abbiamo attivato anche una convenzione per "*Servizi alla famiglia*" rivolti agli appartenenti alla comunità universitaria pisana e ai familiari di primo grado, estesa anche a nipoti, parenti e affini fino al secondo grado di parentela. I servizi offerti sono i seguenti:

Baby Sitter. qualificate (standard regionali educatrici per la prima infanzia) a condizioni agevolate per le componenti dell'Università di Pisa • Il servizio si intende fornito nell'area pisana ed in Valdera.

Baby Transfer. Servizio di trasporto per minori per la frequenza di attività pomeridiane nell'area Pisana.

Per quanto riguarda i campi estivi il Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Pisa ha offerto per gli anni 2014, 2015 e 2016 un contributo economico a tutti i componenti della comunità universitaria (personale docente e tecnico-amministrativo, dottorandi e assegnisti di ricerca. Specializzandi, studenti universitari) che hanno iscritto i propri figli a campi estivi non necessariamente a quelli con i quali l'Ateneo ha stipulato convenzioni. Il Contributo è previsto per bambini/e e ragazzi/e in età per frequentare nidi d'infanzia e scuole materne e che frequentano la scuola primaria o secondaria di 1° grado. Il Contributo è previsto anche per ragazzi/e che frequentano la scuola secondaria di 2° grado purché non abbiano superato il 14° anno di età.

Il contributo economico è stato erogato per cassa, tramite presentazione alla Segreteria del CUG, della fattura, oppure della ricevuta rilasciata dalla struttura in cui si è tenuto il campo estivo.

A conclusione del procedimento di erogazione del contributo economico per i campi estivi 2014 hanno ritirato il contributo 133 persone, per 171 bambini, per complessive 411 settimane.

Per quanto riguarda il contributo economico per i campi estivi del 2015 hanno ritirato il contributo 137 persone, per 196 bambini, per complessive 470 settimane.

Relativamente, infine, all'anno 2016, hanno percepito il contributo n. 185 persone per 246 bambine/i e complessive 632 settimane, crescita costante a testimonianza della bontà dell'iniziativa e dell'accoglienza favorevole ricevuta all'interno della comunità universitaria pisana.

Altri interventi: *Disturbi Specifici dell'Apprendimento*. L'intervento si rivolge a bambini/e e ragazzi/e in età scolare (dalle scuole primarie alle scuole secondarie di primo e secondo grado) che hanno diagnosi di disturbo specifico o aspecifico nelle varie aree dell'apprendimento. (DSA - disturbi specifici dell'apprendimento, ADHD – sindrome da deficit di iperattività attenzione e impulsività, profilo intellettivo limite. Incontro individuale tra utente, famiglia e tutor per la strutturazione degli obiettivi e del tipo di intervento di trattamento;

Interventi domiciliari a cura di Addetti all'Assistenza di Base, Operatori socio assistenziali, Operatore tecnico assistenziale • Operatori preposto all'assistenza diretta alla persona, all'aiuto domestico, alle prestazioni igienico sanitarie di semplice attuazione.

Interventi domiciliari a cura di Infermiere professionale. Interventi di igiene personale con bagno ed igiene letto e prevenzione e cura di lesioni cutanee; interventi di igiene personale con bagno ed igiene letto e assistenza e sorveglianza lesioni cutanee croniche; somministrazioni di medicinali prescritti per via parenterale, intramuscolare o endovenosa; piccole medicazioni; somministrazioni di medicinali prescritti per via parenterale, intramuscolare o endovenosa + piccole medicazioni.

Interventi fisioterapici domiciliari a cura di fisioterapisti; supporto fisioterapico a domicilio che non si sovrapponga a quello attivato dalla medicina territoriale. Il servizio fisioterapico sarà volto alla prevenzione della decadenza fisica intesa come rinforzo e gestione della deambulazione e autonomia motoria.

Iniziative di sensibilizzazione sul fenomeno e di contrasto al mobbing

Il mobbing, se pure non ha come vittime solo le lavoratrici, coinvolge soprattutto queste e assume specifiche connotazioni di genere.

Fino a dicembre 2014, il CUG dell'UniPI ha mantenuto lo Sportello di Ascolto contro il fenomeno del Mobbing, gestito dall'azienda PerFormat di PISA.

Sono stati organizzati, inoltre, una serie di momenti di riflessione/formazione, rivolti a tutta la comunità universitaria pisana.

Nel 2014 è stato svolto un incontro sul tema *Mobbing e benessere nei luoghi di lavoro* con Noelle Molè, docente alla New York University, nonché autrice del libro, *Labor Disorders in Neoliberal Italy: Mobbing, Well-being and the workplace*.

E sempre nel 2014 ha organizzato un seminario con la partecipazione del professor Julio Monteiro Martins e della prof.ssa Antonella Galanti dell'Università di Pisa e della prof.ssa Paola Caiozzo

dell'Uni-Bocconi di Milano dal titolo *Relazioni interpersonali in ambito lavorativo: tra conflitti e solidarietà*.

Nell'anno 2015 è stata dedicata una giornata studio di otto ore, come corso di formazione per tutto il personale di Ateneo, a cura della prof.ssa Paola Caiozzo dell'Università Bocconi su *Dinamiche interpersonali sul luogo di lavoro: il mobbing*.

Dall'autunno 2015 è stato istituito il così detto sportello Primo Ascolto individuando una persona con competenze giuridiche, esperta di diritto del lavoro e con competenze di consueing esterna all'Università. L'incarico è stato affidato all'avvocato dott.sa Chiara Federici in seguito ad apposita selezione pubblica.

E' in fase di realizzazione la creazione di uno Sportello Mobbing che coinvolge l'Azienda Ospedaliera Pisana e l'Università di Pisa, costituito da un team di persone con competenze mediche, psicologiche e *di counseling*, che rappresenti un percorso di assistenza allo stress lavoro correlato.

Corsi di formazione su benessere e conciliazione

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";

Nel febbraio 2016 si è svolto un corso di formazione rivolto a tutto il personale di Ateneo e nel mese di aprile verrà svolta una seconda edizione dello stesso corso, dato l'elevato numero di persone che avevano aderito e che non avevano potuto farne parte per motivi logistici ed organizzativi. Il corso è stato realizzato da un team costituito da tre psicologi, psicoterapeuti dell'Associazione Italiana per lo sviluppo e la Ricerca in Psicosomatica (AIRP). Il corso di 15 ore è stato suddiviso in sette incontri dal titolo "Progetto Organizzativo" e aveva lo scopo di incentivare il riconoscimento e lo sviluppo di quelle competenze spesso invisibili che appartengono al soggetto di cui frequente non ne è a conoscenza e che possono fare la differenza sia sul piano professionale che esistenziale. Nel mese di aprile si è svolta una seconda edizione dello stesso corso.

Nel marzo 2017, in collaborazione col CISP si sono tenuti nei giorni di venerdì 10 marzo e giovedì 16 marzo 2017 due seminari sulla gestione trasformativa dei conflitti nei luoghi di lavoro aperti a tutto il personale dell'Ateneo- **LAVORARE IN PACE: la gestione trasformativa dei conflitti nei luoghi di lavoro**

Gli incontri, promossi dal Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Pisa, sono stati organizzati dal CISP -Centro Interdisciplinare Scienze per la Pace e condotti dal Prof. Pierluigi Consorti (CISP, Dipartimento di giurisprudenza) e dal Dott. Andrea Valdambrini (CISP).

Il primo seminario – 10 marzo 2017 (Prof. Pierluigi Consorti- ha presentato la genesi e lo sviluppo del conflitto e proposto modelli affinché possa essere opportunamente gestito e trasformato attraverso lo sviluppo di competenze appropriate: capacità di ascolto e di relazione, creatività ed elaborazione costruttiva delle diversità. Alla base di questo approccio sta una concezione del conflitto come occasione di crescita, purché sia affrontato creativamente, in modo non distruttivo, mediante il metodo della nonviolenza attiva.

Secondo seminario– 16 marzo 2017 (Dott. Andrea Valdambrini): è stato innanzitutto approfondito il tema degli stili conflittuali come strumento di analisi del conflitto e, successivamente, sono state sperimentate dai partecipanti alcune metodologie di base nella gestione trasformativa dei conflitti:tecniche di comunicazione efficace e di ascolto attivo, ricerca dei fondamenti, problem solving. L'approccio presentato, orientato all'empowerment dei protagonisti del conflitto, intende rafforzare una visione plurale della realtà dove la diversità di punti di vista può diventare da fonte di scontro che mira alla sopraffazione dell'altro a possibilità di arricchimento e emersione di nuove potenzialità positive.

Queste iniziative hanno avuto una presenza femminile superiore a quella maschile, evidenziando il maggiore interesse delle lavoratrici per l'approfondimento di queste tematiche, ma anche la loro difficoltà in luoghi di lavoro ancora declinati al maschile.

Ed è questo il vero nodo da sciogliere e su cui c'è ancora molto da lavorare.

Un risultato dell'attività del CUG in questi anni può essere considerato quello di aver portato all'attenzione, e, sperabilmente, alla coscienza non solo delle lavoratrici e dei lavoratori, ma anche degli organi amministrativi e politici del nostro Ateneo, come al di là dei sia pur meritori interventi di conciliazione vita-lavoro e della legislazione che punta alla parità, il luogo di lavoro, le dinamiche che si muovono in esso, le relazioni orizzontali e verticali rimangono una questione irrisolta, e quella a cui finché non si sarà data soluzione rimarrà sempre un disagio, una difficoltà di relazione tra le donne e il luogo di lavoro.

Su questo scarto e su questo disagio siamo intervenuti anche con iniziative rivolte a valorizzare il genere e gli studi di genere nel nostro Ateneo.

Approfondimenti scientifici e formazione

Catalogo bibliografico di genere dell'Ateneo (*Gender's studies all'Università di Pisa*) pubblicato dalla Pisa University Press, in e-book, nella collana Genere, soggettività, diritti, promossa e finanziata

dal CUG. Con questa pubblicazione l'Università di Pisa si è dotata di uno strumento importante ed utile. Importante perché mostra l'interesse di docenti e studenti del nostro ateneo per le tematiche che riguardano genere, pari opportunità, politiche di parificazione o discriminazione. Utile perché porta a conoscenza di studiosi e studiose e di studenti/esse un ampio numero di lavori, in cui il genere è indagato come oggetto di pensieri e pratiche, soggetto di azioni, polo di una relazione.

Promozione e pubblicazione di lavori su genere, soggettività, diritti

Formazione e didattica di genere. Tra il 2014 e il 2015 il CUG ha organizzato una serie d'incontri su Genere e ottica di genere nella formazione universitaria):

- ✓ *Genere e formazione universitaria: la prospettiva giuridica* (16 gennaio 2014) con Francesca Giardina (docente di diritto civile, Università di Pisa): “*Il rilievo del genere nella regolamentazione dei diritti: la prospettiva della civilista*”, Elisabetta Catelani (docente di diritto costituzionale, Università di Pisa): “*Genere e partecipazione politica: la formazione del giurista ed un diritto gender oriented quale strumento di promozione dell'eguaglianza sostanziale*
- ✓ *Il tempo e lo spazio: un'ottica di genere per storia e geografia* (23 aprile 2015) con Gisella Cortesi, Associazione dei geografi italiani, *Spazio, luogo e genere: una lettura alternativa della geografia*, Anna Scattigno, Società italiana delle storiche, *L'uso della categoria di genere nella narrazione storica*, Elvira Valleri, docente Scuola media superiore, Società italiana delle storiche, *Pieno e vuoto nell'insegnamento della storia: le donne come oggetto e soggetto della memoria storica*
- ✓ *Scuola e Università di fronte agli studi di genere. Lo stato delle cose nelle discipline umanistiche: l'italianistica*". Con Annalisa Andreoni - docente di letteratura italiana, Università IULM di Milano e Coordinatrice del gruppo tematico ADI - Associazione degli Italianisti - sugli Studi di genere Beatrice Coppini - docente di scuola media superiore e docente a contratto dell'Università di Pisa-TFA.

Un volume che raccoglie i contributi delle tre giornate è in corso di pubblicazione presso la Pisa University Press, nella collana, Genere soggettività diritti.

Scuola estiva della Società italiana delle storiche (SIS)

A partire dall'anno 2014 è stato stabilito un rapporto con la Società italiana delle storiche, associazione culturale senza scopo di lucro, nata dal movimento delle donne, che “*si propone di valorizzare la soggettività femminile e la presenza delle donne nella storia; di fornire chiavi di lettura e nuove categorie interpretative, con particolare riferimento al genere. Si propone inoltre di rinnovare la ricerca e l'insegnamento e di promuovere la divulgazione del patrimonio scientifico e culturale prodotto dalle storiche, al fine di modificare l'attuale e unilaterale trasmissione dei saperi*

contribuendo alla costruzione di una cultura che intrecci parità e differenza.” (Art. 2 - “Scopo e oggetto” dello Statuto). In particolare, sono state finanziate **due borse di studio** destinate alla copertura delle spese per vitto, alloggio e materiale didattico relative alla frequenza del Seminario di studio residenziale “Scuola estiva della SIS”, in svolgimento a Fiesole, che ha avuto per tema “*Disobbedienze. Genere, potere, resistenza*”.

Questa esperienza si è poi ripetuta nell’anno 2015 (due borse di studio) che ha avuto per tema “*Felicità della politica, politica della felicità*” e nell’anno 2016 (tre borse di studio), edizione sul tema “*Procreazione e maternità tra storia e biotecnologie*”.

La continuità del rapporto con la SIS stabilito in questi anni ha costituito il presupposto per il successivo consolidamento tanto che il CUG, a fronte della scelta della stessa SIS di svolgere il proprio **VII Congresso internazionale** sul tema **GENERE E STORIA: NUOVE PROSPETTIVE DI RICERCA** previsto dal 2 al 4 febbraio 2017 nella città di Pisa, ha deciso di finanziarne lo svolgimento attribuendo all’organizzazione (del Comitato organizzatore, formato da docenti dell’Ateneo di Pisa, erano componenti anche la presidente, dott.ssa Laura Savelli e la dott.ssa Elettra Stradella, componente del CUG di Ateneo) un contributo di Euro 15.000,00 per le spese relative.

Il Congresso ha visto la partecipazione di circa 300 studiose e studiosi di molti paesi, e la partecipazione di studenti e studentesse, e la presenza di alcune classi di istituti d’istruzione superiore di Pisa, Livorno, e della provincia pisana.

In contemporanea con lo svolgimento del Congresso, il CUG ha promosso, finanziato e seguito l’organizzazione di una **mostra fotografica** (allestita nell’atrio di Palazzo Vitelli, sede amministrativa dell’università, nel periodo 1-17 febbraio 2017) sulla condizione femminile in Egitto dal titolo ‘*Sidewalk Stories*’ – *Women in Cairo's Public Spaces. A Photography Exhibition about Women in Cairo's Public Spaces and How They Confront Sexual Harassment* per la cui inaugurazione si è svolta una presentazione pubblica cui hanno partecipato Sarah Seliman (artista), Maria Neubert (curatrice della mostra), entrambe ospiti del CUG, Lucia Sorbera (Università di Sidney), Serena Tolino (Università di Amburgo), coordinata da Laura Savelli (Università di Pisa).

Ricordiamo anche **le iniziative rivolte non solo alla comunità accademica ma a tutta la cittadinanza pisana.**

- 27 marzo 2015 *Donne al lavoro. Quante, dove, come* con Sandra Burchi - Università di Pisa (sociologa), Filomena Maggino - Università di Firenze- docente di Statistica sociale, Alessandra Pescarolo – (Università di Firenze) funzionaria IRPET, storica e sociologa del lavoro, coordinata da Laura Savelli (Università di Pisa) presidente del CUG.

- 24 novembre 2015, insieme alle associazioni del territorio, il CUG ha organizzato una tavola rotonda su “Modelli, stereotipi e violenza di genere”, nell’ambito della giornata internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne, proclamata dall’Assemblea generale delle Nazioni Unite per il 25 novembre
- 10 marzo 2016, presentazione dell’indagine- *Il genere in Ateneo*- con Rita Biancheri-Università di Pisa- Progetto Trigger-Silvia Borrelli, Presidente del Consiglio di Parità dell’Università di Ferrara, Nicoletta DE Francesco, Prorettrice Vicaria del Università di Pisa, l’autrice dott.ssa Laurea Leonardi, Laura Savelli, presidente CUG dell’Università di Pisa, Patrizia Tomio, Presidente CUG dell’Università di Trento
- 25 novembre 2016, con i Comitati Unici di Garanzia della Scuola Normale Superiore, dell’Istituto Superiore Sant’Anna, del Comune di Pisa, della Provincia di Pisa e dell’Azienda Ospedaliera Pisana, è stata organizzata l’iniziativa *Violenza nelle relazioni di genere. La storia, le forme, il contrasto*
- Inoltre il 10 febbraio 2017 si è svolta presso la SNS la giornata di studio *Rileggere oggi l’art.3 della Costituzione. Pari dignità e pieno sviluppo della persona*, frutto anche questa iniziativa della collaborazione tra il CUG dell’università di Pisa e Comitati Unici di Garanzia della Scuola Normale Superiore, dell’Istituto Superiore Sant’Anna, del Comune di Pisa, della Provincia di Pisa e dell’Azienda Ospedaliera Pisana.