



KIT INFORMATIVO:
LA PARITA' DI GENERE IN
ATENEO
Le strutture, le politiche e
i servizi



**COMITATO
UNICO
DI GARANZIA**



Indice

Introduzione	1
Il Comitato Unico di Garanzia	2
<i>Il contesto</i>	
<i>Le fonti</i>	
<i>Le funzioni</i>	
Le politiche di genere	5
<i>La programmazione strategica di</i>	
<i>Ateneo per la parità</i>	
L'Ufficio per l'Eguaglianza e le	
Differenze	6
<i>Compiti e funzioni</i>	
Lo Sportello interuniversitario	
pisano contro la violenza di genere	
.....	8
<i>Obiettivi e servizi</i>	
La Consigliera di Fiducia	10
<i>Competenze e procedura</i>	
<i>d'intervento</i>	
Faq	12

Introduzione

Il presente documento offre una serie di fondamentali informazioni per spiegare, all'intera comunità universitaria, le attività e i servizi offerti in Ateneo dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Ideato e realizzato dall'**Ufficio per l'Eguaglianza e le Differenze - UED**, il testo riflette il lungo cammino che l'Università di Pisa ha intrapreso da anni sulle questioni di genere in un contesto di contrasto alle discriminazioni e valorizzazione delle differenze.

Parità, eguaglianza e inclusività sono obiettivi che possono essere raggiunti solo nell'ambito di una visione strategica condivisa da tutta la comunità universitaria attraverso un dialogo costante e una partecipazione attiva.

Il Comitato Unico di Garanzia vi augura una buona lettura!

Il Comitato Unico di Garanzia

Il contesto

I CUG, Comitati Unici di Garanzia sono stati istituiti con la legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. "Collegato Lavoro") che all'art. 21 (che modifica l'art. 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165) ha disposto, per le Pubbliche Amministrazioni, l'obbligo di costituire, senza nuovi e maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità ed i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva.

La Direttiva n. 2 del 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Le fonti

- **Legge 183/2010** attribuisce alle P.A. 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".
- Lo **Statuto** UniPi (2012) istituisce il CUG e gli attribuisce le funzioni.

- **Regolamento Generale di Ateneo (2013)** contiene l'art.114 "Regolamento del Comitato Unico di Garanzia".
- DR 3551/2013: **Regolamento per la costituzione e il Funzionamento del Comitato Unico di Garanzia** dell'Università di Pisa.

Le funzioni

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni svolge le seguenti funzioni:

- 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;
- 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 di effettiva parità per il genere sottorappresentato;
- 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;

- 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;
- favorisce l'adozione di politiche di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro;
- assume, nell'ambito di sua competenza, compiti propositivi, consultivi e di monitoraggio.

La composizione

Il CUG è formato, in pari numero, da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'Ateneo e da rappresentanti dell'amministrazione appartenenti sia al personale docente che a quello tecnico-amministrativo, nonché da altrettanti componenti supplenti. Partecipano alle sedute del Comitato, senza diritto di voto, due studenti, designati dal Consiglio degli Studenti.

Le modalità di costituzione, anche attraverso procedura elettorale, e di funzionamento del Comitato sono disciplinate con apposito regolamento che deve in ogni caso assicurare la presenza paritaria di entrambi i generi.

I componenti del Comitato durano in carica quattro anni e il loro mandato può essere rinnovato per una sola volta consecutivamente.

Le politiche di genere

La programmazione strategica di Ateneo per la parità

La strategia per l'eguaglianza di genere e dunque per il raggiungimento del goal *Gender Equality*, quinto obiettivo tra i 17 fissati all'interno dell'*Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile* delle Nazioni Unite, è stata definita per il triennio 2022-2024 attraverso l'elaborazione del *Gender Equality Plan (GEP)*. E' questo il documento programmatico che, a livello di *governance* di Ateneo, ha fissato le missioni per le pari opportunità e ha individuato gli aggregati di attività per il raggiungimento delle varie tipologie di obiettivi.

Il GEP si qualifica come un processo circolare che partendo dall'analisi di contesto offerta dal Bilancio di genere, assorbe il Piano di Azioni Positive (PAP), elaborato dal Comitato Unico di Garanzia, che è ad esso strumentale.

La programmazione sviluppata tramite il PAP e il GEP, in accordo con quanto prescritto a livello sovranazionale, europeo e nazionale, persegue le seguenti finalità: la diffusione della cultura di genere; la valorizzazione delle differenze; il contrasto a ogni forma di discriminazione e la costruzione di un ambiente di lavoro all'insegna del benessere psico-fisico.

Tali finalità sono state articolate in cinque macro aree tematiche d'intervento:

1. Equilibrio vita privata/lavorativa e cultura dell'organizzazione;
2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;

3. Eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;
5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Destinataria delle azioni positive individuate è l'intera comunità universitaria comprendente tutti/e coloro che operano a vario titolo, anche occasionalmente e temporaneamente, nelle strutture dell'Ateneo.

Funzionale all'operatività del processo di pianificazione strategica è stata l'integrazione che ha permesso la costruzione di visione unitaria dell'organizzazione per l'individuazione di punti di contatto tra i diversi piani della gestione, delle modalità e degli strumenti garantendo trasversalità al principio delle pari opportunità.

Inquadrando il Qrcode sottostante è possibile accedere alla sezione "Politiche di genere" sul sito dell'Ateneo e prendere visione nel dettaglio dei Bilanci di genere realizzati ad oggi, dei Piani di Azioni Positive e del Gender Equality Plan.



L'Ufficio per l'Eguaglianza e le Differenze - UED

Compiti e funzioni

L'UED costituisce un importante obiettivo raggiunto dall'Università di Pisa e rappresenta uno degli esiti del percorso, avviato ormai da tempo, verso quel *structural change* tanto auspicato dalla Commissione europea. L'Ateneo è riuscito ad accogliere accolto la sfida lanciata a livello europeo promuovendo quel cambiamento culturale che è imprescindibile per la creazione di un ambiente di lavoro e di studio caratterizzato da eguaglianza, pari opportunità, inclusività, valorizzazione delle differenze e contrasto a ogni tipo di discriminazione.

In linea dunque con le migliori prassi a livello internazionale, l'UED è una struttura, tra le prime ad essere istituite nel panorama degli Atenei italiani, con molte finalità tra cui:

- elaborare, attuare, monitorare e valutare la strategia per l'eguaglianza di genere dell'Ateneo;
- fornire supporto pratico e strumenti agli attori coinvolti nell'implementazione delle linee strategiche;
- cooperare e coinvolgere le parti interessate a tutti i livelli al fine di garantire l'attuazione delle misure per la parità;
- aumentare la consapevolezza dei vantaggi derivanti dall'eguaglianza di genere nelle università;
- valutare i progressi verso la parità di genere nell'organizzazione.

L'UED sostiene dunque il lavoro di tutti gli organi politici di Ateneo attivi sulle questioni di genere.

Lo Sportello interuniversitario pisano contro la violenza di genere

Obiettivi

Lo Sportello è nato grazie a un lavoro di coordinamento dei Comitati Unici di Garanzia dell'Università di Pisa, della Scuola Normale Superiore e della Scuola Superiore Sant'Anna, convinti della necessità di intensificare il proprio impegno sul fronte della tutela delle persone offese da atti di violenza e di discriminazioni di genere nell'accezione più ampia, compresi gli ambiti psicologico, fisico, sessuale, morale ed economico. Lo Sportello è a disposizione di chi studia, fa ricerca, insegna e lavora all'Università di Pisa, alla Scuola Normale Superiore e alla Scuola Superiore Sant'Anna.

Servizi

Lo Sportello è gratuito, anonimo, senza nessun obbligo di denuncia ed è gestito dalle operatrici del Centro antiviolenza della Casa della donna.

I servizi dello Sportello sono offerti sia in lingua italiana che in lingua inglese.

L'ascolto telefonico è un primo step per accogliere la richiesta, rilevare eventuali rischi, fornire informazioni sui servizi attivi e programmare i successivi contatti. I colloqui, effettuati da consulenti opportunamente formate in tema di violenza e discriminazione di genere e di *risk assessment*, sono finalizzati a:

- analizzare i bisogni e la domanda esplicita e implicita
- rilevare la motivazione
- valutare il rischio

- fornire informazioni sui diritti
- orientare ad altri servizi

Nel caso in cui la vittima riferisca episodi che rientrano nelle competenze della Consigliera di Fiducia dell'ateneo di riferimento, la consulente la inviterà a riferire del fatto anche a tale figura.

Il percorso può proseguire presso il Centro anti violenza della Casa della Donna, con l'attivazione dei servizi interni e territoriali.

Nelle situazioni che evidenziano bisogni particolari o di maggiore complessità, la persona potrà essere indirizzata verso servizi specifici della rete territoriale.

Riferimenti

Sito dello Sportello interuniversitario pisano contro la violenza di genere: www.ateneipisa.it.

SE STUDI, FAI RICERCA, INSEgni, LAVORI IN NORMALE, SANT'ANNA E UNIVERSITÀ DI PISA

Sportello interuniversitario pisano contro la violenza di genere

Violenze di genere?

Hal subito atti o minacce che ti hanno provocato sofferenze fisiche, psicologiche, sessuali o economiche? Hal vissuto episodi di violenza di genere nella tua relazione di coppia, in famiglia, negli ambienti della tua vita quotidiana, in locali o spazi pubblici?

CONTATTACI
antiviolenza@ateneipisa.it
0502215104

GRATUITO
ANONIMO
NESSUN OBBLIGO DI DENUNCIA

Sportello interuniversitario pisano contro la violenza di genere

Università di Pisa

Sant'Anna

Casa della Donna di Pisa

La Consigliera di Fiducia

Competenze

Il/La Consigliere/a di Fiducia, in piena autonomia e nel rispetto della riservatezza di tutte le persone coinvolte:

- presta la sua assistenza, consulenza e attività di ascolto a tutela di chi si ritenga vittima di discriminazioni o molestie di cui all'art. 2, imputabili ad altro componente della Comunità universitaria, o ad altra persona di cui all'art. 1, e si adopera per la soluzione del caso;
- ha il compito di monitorare eventuali situazioni di rischio, svolgendo attività di rilevazione dei disagi anche attraverso l'organizzazione di appositi incontri collettivi ed individuali con le diverse componenti operanti all'interno dell'Università, garantendo l'anonimato di tutti i soggetti coinvolti;
- ha accesso ai documenti amministrativi inerenti al caso sottoposto alla sua attenzione, compatibilmente con la normativa vigente in materia di accesso agli atti, fermo restando il dovere di assicurare il diritto alla riservatezza di tutti gli/le interessati/e;
- presenta annualmente al Comitato Unico di Garanzia una relazione circa gli esiti delle sue attività di monitoraggio, che viene discussa in seno all'organo.

Procedura d'intervento

Qualora si verifichi una discriminazione o molestia, chiunque potrà rivolgersi alla Consigliera inoltrando una segnalazione per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

La Consigliera, acquisito il consenso ad assumere iniziative, avvia la trattazione della problematica e nello specifico può:

- consigliare la persona richiedente il suo intervento in merito ai comportamenti da tenere;
- richiedere un colloquio con il/la presunto/a autore/trice del/i comportamento/i discriminatori;
- acquisire eventuali testimonianze ed accedere a eventuali atti amministrativi inerenti il caso all'esame;
- proporre incontri a fini conciliativi e di mediazione;
- suggerire azioni comunque opportune al fine di assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della libertà, uguaglianza e dignità delle persone coinvolte nel caso.

Si precisa che la segnalazione può essere ritirata in ogni momento della procedura informale.

Faq

Chi può rivolgersi al CUG?

L'intera comunità universitaria può rivolgersi al CUG sia per avere chiarimenti che per fare segnalazioni di cui il CUG tiene conto al fine di proporre azioni correttive o migliorative.

Cosa è una discriminazione diretta?

Ai sensi dell'art. 25, c. 1 del Dlgs. 198/2006: "Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga".

Cosa è una discriminazione indiretta?

Ai sensi dell'art. 25, c. 2 del Dlgs. 198/2006: "Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutri mettono o possono mettere i candidati in fase di selezione e i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari".

Come si qualificano le molestie e le molestie sessuali?

Ai sensi dell'art. 26 cc. 1 e 2 del Dlgs. 198/2006:

“1. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

2. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

2-bis. Sono, altresì, considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di essersvi sottomessi”.

Come si può accedere allo Sportello interuniversitario pisano contro la violenza di genere?

Per garantire l'anonimato di coloro che si rivolgono allo Sportello, il luogo in cui si trova è riservato e vi si può accedere inviando una mail a **antiviolenza@ateneipisa.it** o telefonando al numero **050 2215104**. I colloqui su appuntamento si svolgono il **martedì dalle 10.00 alle 13.00**.

Come si può contattare la Consigliera di Fiducia?

Basta inviare una mail a: **consiglierafiduciaunipi@gmail.com**.

Come si può contattate l'Ufficio per l'Eguaglianza e le Differenze?

Scrivendo una mail a ued@unipi.it oppure chiamando allo 050 2212228.

Quali sono i contatti del CUG?

cug@adm.unipi.it

Tel. 050 2212377