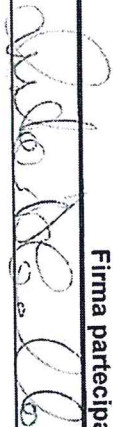







Comitato Unico di Garanzia

Seduta del 05 marzo 2018

Nominativo presente	Firma partecipazione
Di Giallo IRESSORA	
DI RUBBO MARIA RITA	Teodorina Rubbo
ROSA MARIA FERRI	Rosa Maria Ferreri
PAPA JOVA	Jova Papa
LANZA GIUSEPPE	
SALVIA MARIA M.A	
Pasavanna GIZABORRE	
GRANDI DANIELA	
LANONE CARMELO	









ad alta voce

MANGIA LIBRI
CRESCI SANO



COMITATO UNICO
DI GARANZIA
UNIMOL



NATI PER
LEGGERE
MOLISE



ORGANIZZANO UN CICLO DI LETTURE PER BAMBINI DI ETÀ COMPRESA FRA 0-3 ANNI E I LORO GENITORI

Il primo incontro è previsto **MERCOLEDÌ 21 FEBBRAIO 2018** alle ore 17.30

CONTATTI npl.molise@gmail.com

21 MARZO
18 APRILE
16 MAGGIO
20 GIUGNO

2018

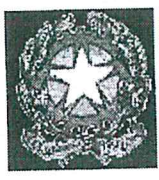
NURSERY DI ATENEO

Il Edificio Polifunzionale
Via De Sanctis, Campobasso



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DEL MOLISE

Jula Poppe



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali



Consigliera di Parità Regione Molise



Campobasso 12/2/2017

Gent.ma Presidente
C.U.G. UNIMOL
Campobasso

Gent.ma Dott.ssa Loredana Tullio,

con la presente sono a chiederLe formalmente la possibilità di utilizzare l'Aula Magna dell'Università - per il giorno 8/3/2018 dalle ore 9 alle ore 13 per un evento in occasione della festa della Donna.

L'evento è rivolto oltre che alle Istituzioni e alle Autorità, agli studenti universitari e delle scuole superiori i cui Dirigenti mi hanno già dato la loro disponibilità.

In attesa di un cenno di riscontro che, mi auguro positivo, cordialmente La saluto.

La Consigliera di Parità
della Regione Molise
Avv. Giuseppina Cennamo

Julia Pezz
~~_____~~

allegato N. 4

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DEL MOLISE

CAMPOBASSO



Al Prorettore Vicario
Chiar.mo Prof. Marco Marchetti
Università degli Studi del Molise

Chiar.mo Prof. Marco Marchetti,
in occasione della giornata celebrativa dell'8 marzo 2018, Le comunico che la Consigliera regionale di Parità, avv. Giuseppina Cennamo, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Università degli Studi del Molise, congiuntamente all'Amministrazione comunale di Campobasso, alla Commissione per le Parità e le Pari opportunità della Regione Molise, all'Osservatorio Pari opportunità e politiche di genere AUSER Molise, alle associazioni Actionaid Molise e FIDAPA BPW distretto sud-est sezione di Campobasso, ha organizzato un incontro per condividere e discutere insieme sul tema delle pari opportunità e le politiche di genere.

L'incontro, di particolare interesse per l'argomento trattato, sarà moderato dalla Presidente dell'Ordine dei giornalisti, e vedrà la partecipazione dell'attrice Giovanna Mezzogiorno.

A tal fine chiedo, ove fosse possibile, la disponibilità dell'Aula Magna di Ateneo nella mattinata del giorno 8 marzo 2018, dalle ore 10.00 alle ore 13.00.

Nel ringraziarLa per l'attenzione, porgo i più cordiali saluti

Campobasso, 13 febbraio 2018

Loredana Tullio

Prof.ssa Loredana Tullio
Presidente CUG Università degli Studi del Molise

Julia Pepe

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



[Signature]

[Signature]

[Signature]



CONSIGLIERA DI PARITÀ DELLA REGIONE MOLISE
E ORDINE DEI GIORNALISTI DEL MOLISE



GIORNATA INTERNAZIONALE DELLA DONNA

TUTTI INSIEME PER IL RISPETTO

«NOI CI SIAMO»

INTRODUCE
LA CONSIGLIERA DI PARITÀ DELLA REGIONE MOLISE
COORDINA
LA PRESIDENTE DELL'ORDINE DEI GIORNALISTI DEL MOLISE

CON LA PARTECIPAZIONE DI

Giavanna Merzogianna

8 MARZO 2018

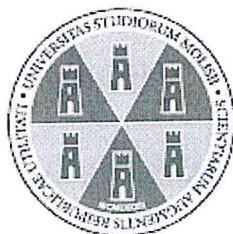
ORE 10.00 • CAMPOBASSO • AULA MAGNA DI ATENE • VIA FRANCESCO DE SANCTIS

Julia Lopez
[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DEL MOLISE

**COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITÀ,
PER IL BENESSERE DI CHI LAVORA
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

Relazione al 31 dicembre 2017

Il presente documento fornisce un resoconto concernente le azioni svolte dal Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi del Molise nell'anno 2017, sulla base delle linee guida indicate dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG (art. 21, comma 4, L 4/11/2010, n. 183).

Il CUG dell'Università degli Studi del Molise

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro (CUG) dell'Università degli Studi del Molise è stato istituito con Decreto Rettorale n. 302 in data 17 aprile 2013.

Esso si è rinnovato per il quadriennio 2017/2021 con Decreto Rettorale n. 454 del 01 giugno 2017.

Il CUG dell'Ateneo è composto da 10 persone, in egual numero da membri designati dall'Amministrazione e dalle organizzazioni sindacali e con ugual numero di membri supplenti, che opera in autonomia funzionale.

Al 31 dicembre 2017 i componenti del CUG sono:

Presidente: *Loredana TULLIO*

Componenti effettivi rappresentanti dell'Amministrazione: *Daniela GRIGNOLI, Rosa Maria FANELLI, Maria Maddalena SALVIA, Maria Rita DI RUBBO*

Componenti supplenti rappresentanti dell'Amministrazione: *Giuseppe REALE, Maria Assunta LIBERTUCCI, Monica PIZZELLA, Anna Carla DIGLIO, Silvio D'AMICO*

Componente effettiva rappresentante CONFSAL FEDERAZIONE SNALS: *Assunta DI CAMILLO*

Componente supplente rappresentante CONFSAL FEDERAZIONE SNALS: *Felicino CARPENITO*

Componente effettiva rappresentante C.S.A. Dipartimento Universitario F.G.U: *Carmela IANNONE (Responsabile Amministrativo)*

Componente supplente rappresentante C.S.A. Dipartimento Universitario F.G.U: *Emilia CIACCIA*

Componente effettiva rappresentante Federazione CISL Università: *Pasqualina GIZZARONE*

Componente supplente rappresentante Federazione CISL Università: *Iolanda PALAZZO*

Componente effettiva rappresentante FLC CGIL: *Jula PAPA*

Componente supplente rappresentante FLC CGIL: *Ida ORIUNNO*

Componente effettiva rappresentante UIL RUA: *Giuseppe LANZA*

Componente supplente rappresentante UIL RUA: *Antonello DE BELLIS.*

Nell'anno 2017 il CUG si è riunito per quattro sedute ordinarie nelle seguenti date: 28 febbraio 2017, 21 luglio 2017, 13 ottobre 2017 e 12 dicembre 2017.


Jula PAPA









Le reti del CUG

Nell'ambito dei rapporti del CUG con l'esterno l'impegno è stato profuso per le seguenti azioni:

- prosecuzione della Convenzione Quadro sull'intreccio tra Genere, Religioni e Religiosità tra università degli studi di Milano-Bicocca, Università degli studi del Molise e altre università;
- rapporti e collaborazioni con la Consigliera di Parità Regione Molise e di Consigliere di parità di altri enti in particolare con il Comune di Campobasso viste le varie iniziative svolte insieme e con l'autorità regionale per i diritti e le pari opportunità e Consigliera di Parità della Provincia.
- prosecuzione nel protocollo d'intesa per il contrasto alla violenza di genere tra la Regione Molise, gli uffici territoriali del Governo, le forze dell'ordine ecc.
- prosecuzione nella Convenzione con la Consigliera di Parità Regione Molise.
- a livello nazionale, il CUG di Ateneo ha aderito alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane.

Attività promosse e messe in atto dal CUG

Corso di formazione

Nell'anno 2017 si è svolta presso l'Università degli Studi del Molise la II edizione del Corso di Alta Formazione (allegato n.1):

Contrasto alla violenza di genere e strategie di intervento (s.o.s. codice rosa)

Anno accademico: 2016/2017

Lingua: italiano

Durata: 100 ore tra didattica frontale, esercitazioni e seminari

Prova di ammissione: valutazione titoli

La violenza di genere è una delle manifestazioni più estreme della disegualianza.

L'ampiezza del fenomeno ha, dunque, spinto a interrogarsi sulle sue origini e sui suoi presupposti culturali al fine di realizzare delle politiche e altre azioni volte alla prevenzione e protezione dei soggetti 'deboli' presenti nella società (donne, minori, gruppi marginalizzati, persone LGBTQI, disabili ecc.).

Scopo principale di tali interventi è stato, in particolare, quello di sensibilizzare alla tematica, offrendo degli ausili utili per assicurare alle vittime di violenza di genere il rispetto dei diritti fondamentali – fra i quali il diritto alla vita, all'integrità psico-fisica, alla salute, alla dignità e alla libertà – costituenti valori inviolabili della persona sui quali si fonda ogni sistema ordinamentale democratico.



Obiettivi del corso:

Il corso di Alta Formazione ha risposto all'esigenza di informare e formare esperti nella violenza di genere esercitata su tutti gli individui e gruppi in precedenza menzionati, con particolare riguardo alla violenza sulle donne e alla violenza domestica. Esso ha fornito gli strumenti teorici e le tecniche professionali per aiutare le vittime di violenza ed è stato svolto al fine di soddisfare la crescente richiesta, da parte di enti e strutture specifiche (in specie a seguito della ratifica ed esecuzione della Convenzione di Istanbul: artt. 14 e 15, L. n. 77/2013), di operatori esperti in tale ambito.

Il corso ha offerto una approfondita conoscenza sulle principali questioni inerenti la violenza di genere dal punto di vista teorico, politico, pedagogico, socio-assistenziale, psicologico e giuridico.

Il Corso si è proposto di:

- fornire una conoscenza di base sul concetto di violenza di genere, sui macro-concetti correlati (sesso, genere, sessualità) e sui suoi presupposti culturali, che tenga conto dei suoi molteplici significati e delle sue molteplici manifestazioni;
- incrementare la conoscenza delle dinamiche, degli sviluppi socio-culturali, dei linguaggi e delle rappresentazioni correnti del genere e della violenza di genere;
- approfondire la riflessione sulle basi di una possibile prevenzione primaria e secondaria;
- favorire l'accesso all'informazione e all'approfondimento tematico del fenomeno, anche attraverso l'ausilio e l'esperienza delle forze di pubblica sicurezza;
- promuovere un pensiero critico individuale e collettivo capace nel tempo di implementare l'efficacia delle politiche di genere e la tutela dei diritti di tutti i soggetti considerati;
- rafforzare le capacità di riconoscimento dell'insorgenza del fenomeno;
- sensibilizzare alla lotta contro le violenze di genere mediante la comprensione e l'interpretazione della normativa diretta all'eliminazione di ogni forma di discriminazione e disegualianza;
- sviluppare un atteggiamento informato e critico sul fenomeno che sappia essere custode e promotore dell'applicazione della Carta costituzionale, preoccupata di realizzare nella maniera migliore il servizio sociale del diritto;
- agevolare l'analisi della disciplina legislativa penale volta alla tutela di tali soggetti 'deboli': vittime di maltrattamenti, molestie, abusi, percosse, stalking, femminicidio, violenze domestiche, crimini d'odio, etc.
- valorizzare lo studio del "diritto vivente" nella ricerca di soluzioni in grado di tutelare nel miglior modo possibile la dignità umana, alla luce delle numerose pronunce giurisprudenziali, nazionali e sovranazionali, dirette ad assicurare il rispetto delle differenze e la valorizzazione delle diversità;
- facilitare la capacità di progettare azioni di sensibilizzazione (anche attraverso il networking);
- coadiuvare le istituzioni pubbliche e private nell'elaborazione di piani di intervento diretti ad agevolare la predisposizione e lo svolgimento di attività di sostegno a favore delle vittime di discriminazioni;
- potenziare le possibili collaborazioni tra istituzioni sociali e agenzie formative diverse per un proficuo scambio di conoscenze e competenze;
- individuare strategie di intervento a favore di persone adulte e minori vittime di violenze e/o abusi.

JL/Bnz



Sbocchi occupazionali:

Il Corso è stato rivolto a formare coloro che entrano a più stretto contatto con le vittime o con gli autori delle violenze.

A tal riguardo, le competenze sviluppate potranno essere utilmente impiegate da psicologi, assistenti sociali, sociologi, educatori, operatori di primo soccorso, forze dell'ordine, consulenti legali, mediatori familiari, criminologi, operatori dei centri di ascolto e di accoglienza, insegnanti, volontari, operatori della comunicazione, ecc., sia nel settore pubblico sia in quello privato.

Il Corso è stato aperto a tutti i possessori, alla data di pubblicazione del bando di selezione, di uno dei seguenti titoli di studio universitario:

- Lauree specialistiche (*ex* D.M. 509/99), Lauree magistrali (*ex* D.M. 240/04) o Laurea conseguita secondo gli ordinamenti previgenti al D.M. 509/99 in: Economia, Lettere, Giurisprudenza, Scienze politiche, Sociologia, Psicologia, Scienze della formazione, Scienze della Comunicazione, Filosofia;
- Diploma di istruzione secondaria di secondo grado congiuntamente a esperienze professionali maturate nel campo psico-socio-educativo ritenute congrue agli scopi del corso.

Convegni e seminari

- Iniziativa interessante e appropriata è stata quella del nove marzo svoltasi presso il Dipartimento di Bioscienze e Territorio del nostro Ateneo, "*Donne e Social Media: Rischi e Opportunità*" per promuovere le donne sul posto di lavoro e diffondere la cultura sul contributo delle donne al mondo dell'informatica. Con questa iniziativa si è voluto, da parte dell'Università degli Studi del Molise, celebrare anche la *Giornata internazionale della Donna* (allegato n. 2).

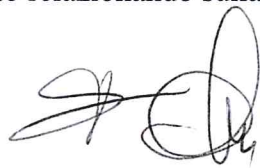
Attività di aggiornamento e di formazione dei componenti del CUG di Ateneo

- In accordo con l'Amministrazione, è stata data l'opportunità ai componenti del CUG di partecipare – a titolo di formazione e, quindi, con missione – alle Giornate di studio "*Ferisce più la lingua della spada? L'impegno delle Università per la diffusione di nuovi modi di comunicare*" organizzate dall'Università degli Studi della Basilicata unitamente alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, presso la sede di Potenza il 19 e il 20 ottobre 2017.

Le componenti: Assunta Di Camillo, Maria Maddalena Salvia, Iolanda Palazzo e Jula Papa hanno partecipato relazionando sulla iniziativa (Allegato n.3).



Jula Papa



- La Presidente del CUG ha partecipato, in data 20 novembre 2017, in rappresentanza del CUG Molise, all'incontro inerente la presentazione del "Bilancio di Genere 2016" presso l'Università degli Studi di Ferrara. L'evento – introdotto da un messaggio istituzionale della Ministra dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, Valeria Fedeli – ha avuto lo scopo di far conoscere al pubblico le modalità e finalità di tale importante strumento di analisi degli impegni economici-finanziari dell'Amministrazione. Si osserva che l'Università di Ferrara è stato il primo Ateneo in Italia (dal 2011) ad attuare questa 'buona' pratica diretta all'analisi dell'impatto sul genere delle principali misure di politica tributaria, nonché alla produzione di indicatori rilevanti per osservare la dimensione di genere nelle politiche del personale delle amministrazioni. In tale incontro è stata ricordata la pubblicazione della circolare 5 luglio 2017, n. 25, del Ministero dell'Economia e delle Finanze, che ha dato l'avvio, in via sperimentale, con l'ausilio delle *Linee guida per la riclassificazione contabile delle spese secondo una prospettiva di genere*, al "Rendiconto generale dello Stato 2016".

Il CUG ha inoltre:

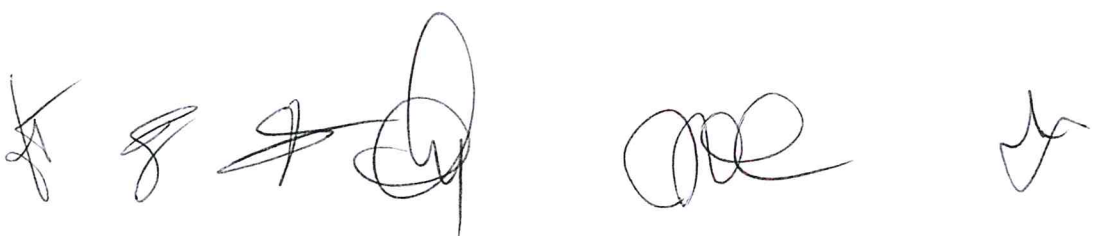
- partecipato con proposta progettuale al Bando Ministeriale – Dipartimento per le Pari Opportunità – per il finanziamento di iniziative volte «alla prevenzione e contrasto alla violenza alle donne anche in attuazione agli obblighi nascenti dalla Convenzione di Istanbul» (Linea di intervento F; scadenza bando 30 settembre 2017).

Tale progetto, dal titolo "*Contro il "muro delle bambole": libertà e dignità per combattere le diseguaglianze di genere*", vuole promuovere la conoscenza e prevenire la realizzazione di diverse e complesse forme di violenza contro le donne. Pertanto, intende, *in primis*, realizzare una cooperazione concreta attraverso la costituzione di una Associazione Temporanea di Scopo (ATS) tra diverse figure e organizzazioni interessate allo studio del fenomeno (istituzioni universitarie e scolastiche, associazioni culturali e sportive, Ordini professionali); in séguito, mettere in luce le connotazioni strutturali e culturali attraverso differenti attività finalizzate alla realizzazione di nuovi modelli di comunicazione e informazione sulla donna che non "riproducano stereotipi di genere o di immagini che associno il rapporto sessuale alla violenza", ma siano capaci di trasmettere in modo innovativo nella comunità territoriale l'educazione al rispetto come forma di prevenzione della violenza di genere e di tutte le discriminazioni, attraverso l'attuazione di una strategia articolata su diversi piani di intervento ed azione;

- aderito su proposta della Consigliera di Parità provinciale di Campobasso, Giuditta Lembo, e in accordo con la prof.ssa Elisa Novi Chavarria, Consigliera per le pari opportunità e le questioni di genere dell'Ateneo, alla proposta di partenariato internazionale per progetti volti a prevenire e combattere la violenza di genere e sui minori;



Julia Papz



- concesso il patrocinio all'AUSER Molise (Associazione di volontariato e di promozione sociale, impegnata nel favorire l'invecchiamento attivo degli anziani e valorizzare il loro ruolo nella società) a sostegno della partecipazione al Bando Europeo per la prevenzione e lotta alla violenza di genere.
- contribuito alla risoluzione di una difficoltà presentata da parte di una unità di personale tecnico-amministrativo, mediando positivamente per la risoluzione della questione riuscendo in tal modo a bilanciare il diritto alla salute ed al benessere lavorativo del dipendente con le esigenze funzionali dell'Amministrazione universitaria;
- ha rinnovato la "Convenzione operativa per il servizio di supporto specializzato nello spazio Nursery dell'Ateneo" con il Centro Universitario Sportivo (CUS), ottimizzando il servizio offerto in favore dei bambini da 0 a 2 anni, garantendo i necessari supporti organizzativi compresa la disponibilità di unità di personale specializzato nei giorni dal lunedì al venerdì negli orari definiti nel Regolamento di funzionamento della Nursery;
- ha attivato – in collaborazione con il Referente regionale dell'Associazione Culturale Pediatri, dott. Sergio Zarrilli – un "Protocollo d'intesa" con l'associazione Nati per leggere, finalizzato in tal modo la più ampia e reciproca collaborazione nel settore della letteratura per l'infanzia. Il Programma Nati per leggere, attivato a partire dal 1999 tra l'Associazione Italiana Biblioteche in collaborazione con l'Associazione Culturale Pediatri e il Centro Salute del Bambino di Trieste, ha quale fine preminente il sostenere concretamente lo sviluppo dell'abitudine alla lettura nei bambini fin dall'età prescolare. Con la stipula del Protocollo d'intesa tra "Nati per leggere" (NpL) e l'Università del Molise, le Parti si propongono di collaborare per:
 - svolgere attività di ricerca e di formazione: nello specifico, per quanto riguarda le attività di ricerca, consentire la partecipazione discreta di studenti e studiosi durante gli incontri previsti;
 - promuovere ed organizzare incontri per incentivare la promozione dell'ascolto e della lettura;
 - ospitare gli incontri con i bambini di età compresa tra 0-3 anni presso il locale Nursery di Ateneo;
 - ospitare gli incontri con i bambini di età compresa tra 0-6 anni presso gli spazi museali dell'Ateneo.




 Jul 2012





Monitoraggio al 31 dicembre 2017

È importante verificare periodicamente lo stato di avanzamento del Piano triennale delle azioni positive sia per ridefinire le attività progettuali mirandole allo scopo voluto sia per valutare la loro qualità.

A) Personale Tecnico-Amministrativo

Monitoraggio effettuato al 31 dicembre 2017 sulla composizione del personale tecnico amministrativo all'interno dell'Università degli Studi del Molise.

		Tempo Pieno UOMINI	Tempo Pieno DONNE	Part-time UOMINI	Part-time DONNE	TOTALE
2013	DIRIGENTI	2				2
	COLLABORATORE ED ESPERTO LINGUISTICO (CEL)	1	1			2
	PERSONALE NON DOCENTE	127	129	1	1	258
2014	DIRIGENTI	2				2
	COLLABORATORE ED ESPERTO LINGUISTICO (CEL)	1	1			2
	PERSONALE NON DOCENTE	124	127		1	252
2015	DIRIGENTI	2				2
	COLLABORATORE ED ESPERTO LINGUISTICO (CEL)	1	1			2
	PERSONALE NON DOCENTE	123	123		1	247
2016	DIRIGENTI	2				2
	COLLABORATORE ED ESPERTO LINGUISTICO (CEL)	1	1			2
	PERSONALE NON DOCENTE	119	121		1	241
2017	DIRIGENTI	2				2
	COLLABORATORE ED ESPERTO LINGUISTICO (CEL)	1	1			2
	PERSONALE NON DOCENTE	115	123	2	2	242

Sulla base di tali dati sono realizzati i seguenti grafici (nn. 1-5):

Grafico n. 1

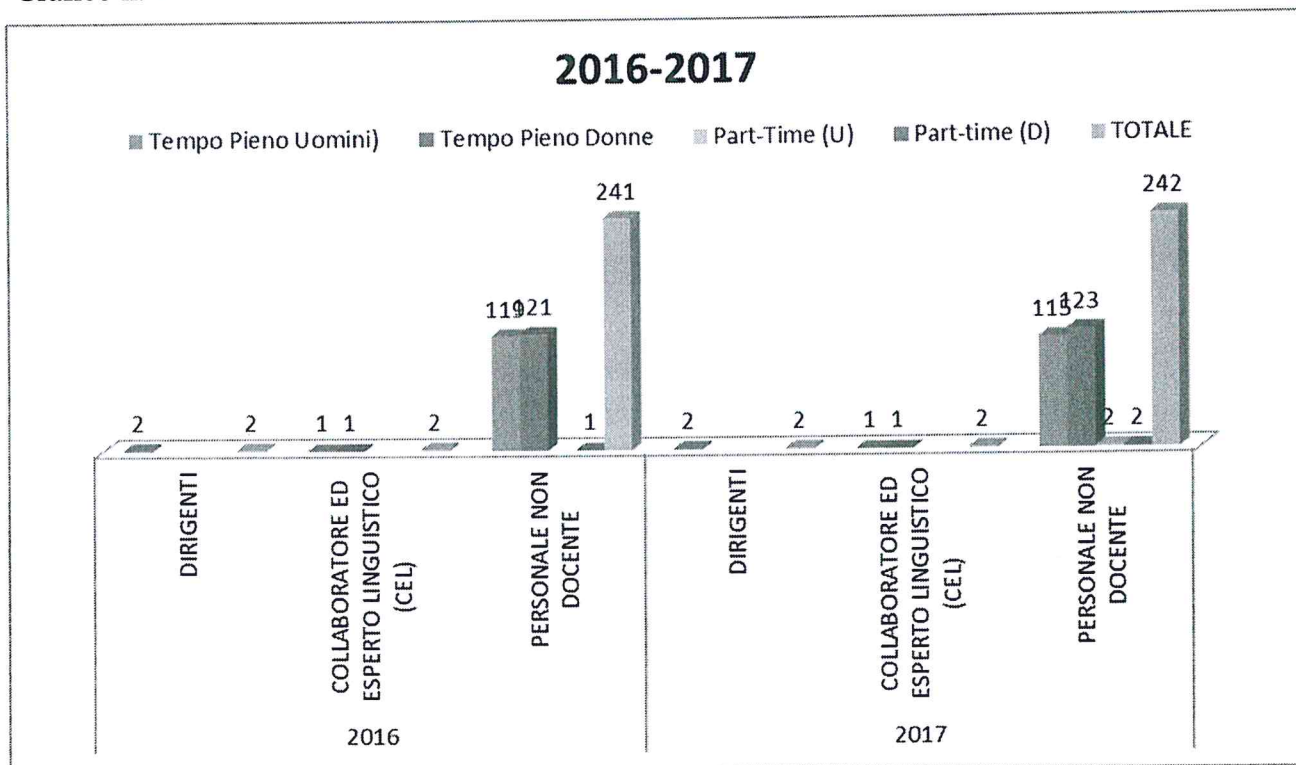
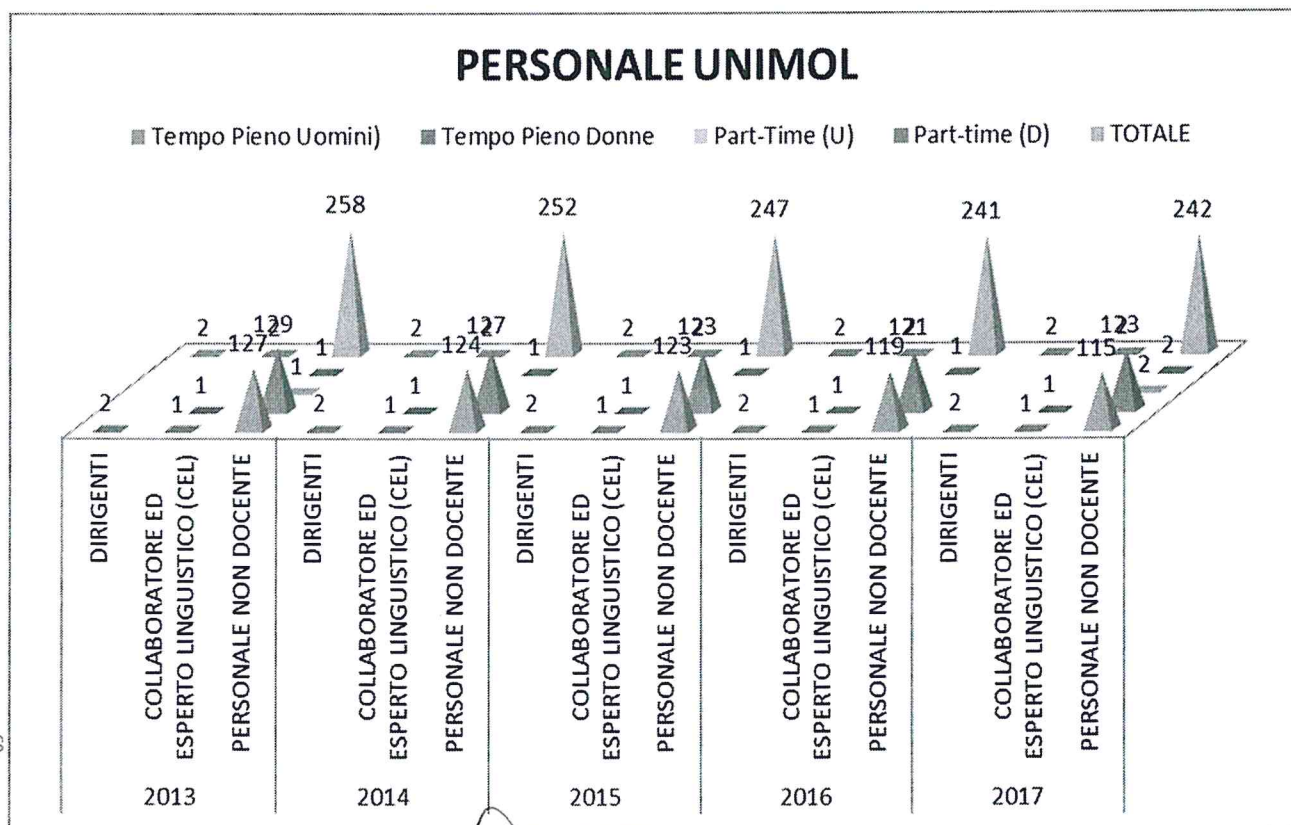


Grafico n. 2



[Handwritten scribble]

[Handwritten signature]
Julia Pina

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

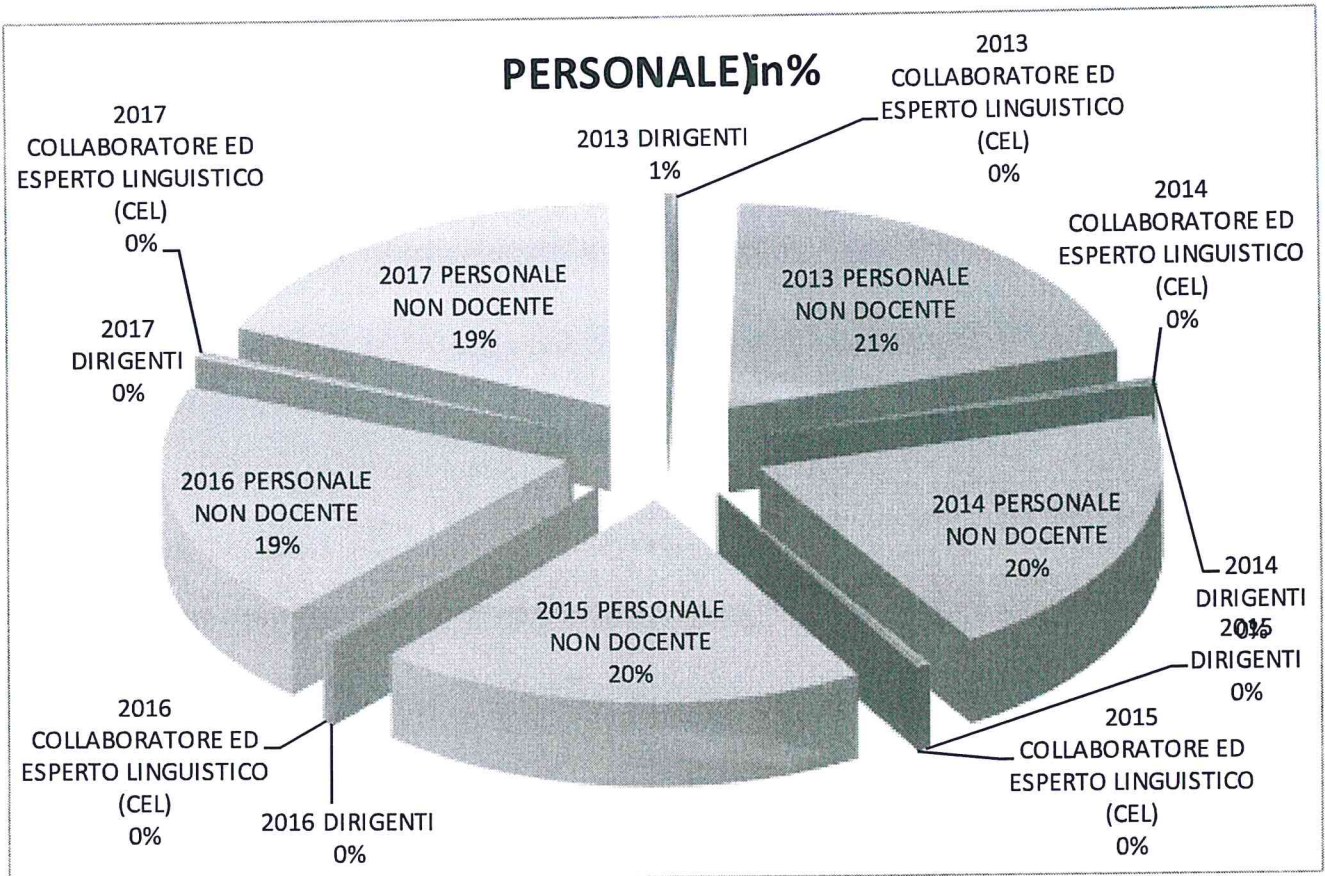
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Grafico n. 3



[Handwritten signature]

Julia Papaz

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Grafico n. 4

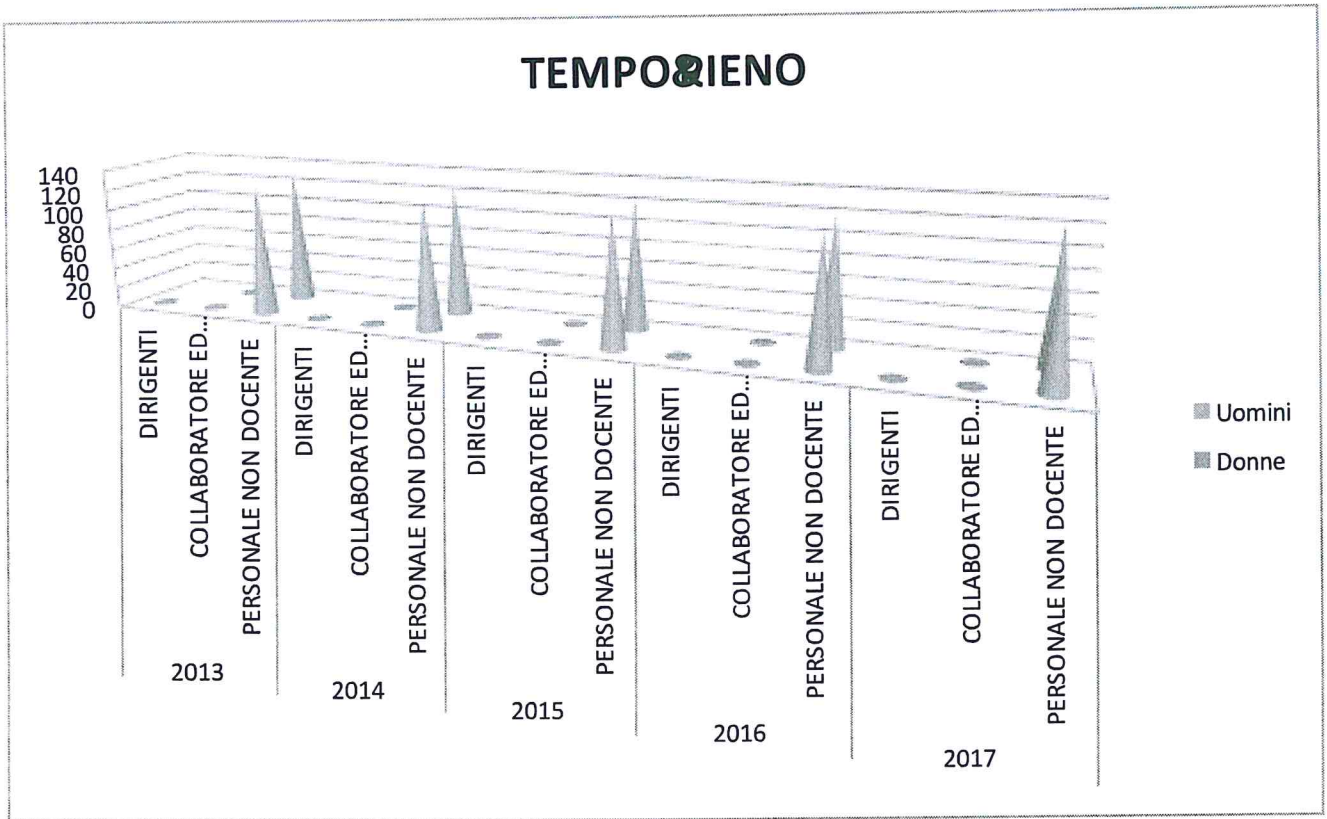
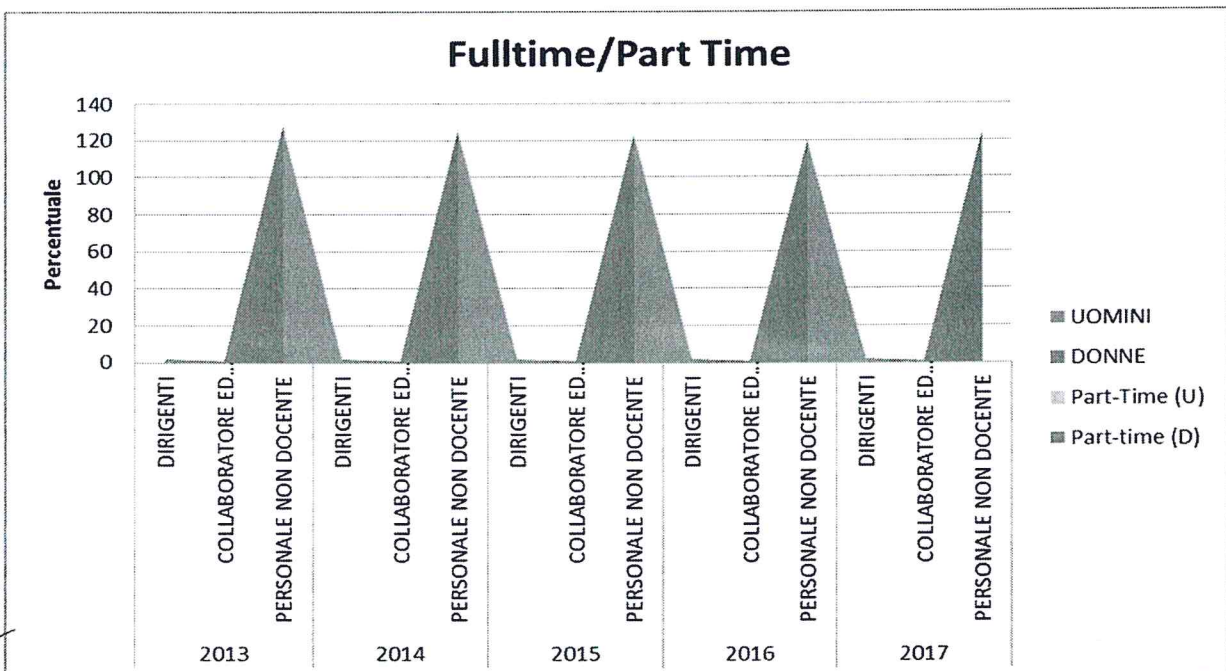


Grafico n. 5



[Handwritten signatures and initials]

Julia Papi

I grafici presentati sono stati elaborati partendo dal confronto dell'ultimo biennio.
Il **grafico n. 1** riporta i seguenti dati:

- al 2016 risultano in totale 241 unità lavorative:
119 unità di sesso maschile
121 unità di sesso femminile
2 dirigenti di sesso maschile
2 collaboratori ed esperto linguistico, 1 di sesso maschile e 1 di sesso femminile.

Tutto il personale risulta a Tempo Pieno ad esclusione di 1 unità di sesso femminile in Part-Time.

- al 2017 risultano in totale 242 unità lavorative:
115 unità di sesso maschile
123 unità di sesso femminile
2 dirigenti di sesso maschile
2 collaboratori ed esperto linguistico, 1 di sesso maschile e 1 di sesso femminile.

Tutto il personale risulta a Tempo Pieno ad esclusione di 4 unità in Part-Time, 2 di sesso maschile e 2 di sesso femminile.

È stato effettuato un confronto degli ultimi 5 anni, dal 2013 al 2017.

Con il **grafico n. 2** è evidenziata la diminuzione del personale, anche se in piccolissima percentuale. Dal 2013 il totale del personale tecnico amministrativo totalizzava 258 unità; al 2017, invece, tale componente è scesa ad un totale di 242 unità.

Il calo è avvenuto nel corso degli ultimi 5 anni. Le cause sono state legate ai seguenti motivi: pensionamenti, trasferimenti e decessi.

Nel **grafico n. 3** è rappresentato in percentuale il totale delle unità lavorative dal 2013 al 2017.

I grafici danno un risultato piuttosto positivo e risultano equilibrati in percentuale uomini/donne, e in lavoratori tutti a tempo pieno.

Il **grafico n. 4** rappresenta l'invariabilità negli ultimi 5 anni del Tempo Pieno tra il personale di sesso maschile e il personale di sesso femminile.

Nel **grafico n. 5** invece risulta una leggerissima variazione del Part Time negli anni: nel 2013 solo 2 unità: 1 di sesso femminile e 1 di sesso maschile.

Negli anni 2014, 2015 e 2016: 1 sola unità di sesso femminile.

Nel 2017, 4 unità, 2 di sesso femminile e 2 di sesso maschile.

Risulta tutta maschile la Dirigenza; si specifica che non sono stati confrontati i dati tra le categorie in rapporto uomini/donne.

In sintesi, è possibile osservare un calo delle unità lavorative e una maggiore presenza di unità di sesso femminile. Nonostante l'equilibrio e l'armonia dei dati, l'aspetto negativo è rappresentato dalla mancata crescita del PTA.

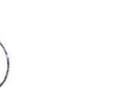

Julia Pape















Analisi del benessere fisico

Tasso di assenze (intendendo ogni giorno “di mancata presenza lavorativa, a qualsiasi titolo verificatasi” (malattia, ferie, permessi, aspettativa, congedo obbligatorio, ecc.): 12.467 al 31 dicembre 2016, di cui per malattia 1351. Rispetto al dato del 2015 si evince una diminuzione del tasso di assenze, anche di quelle dovute alla malattia, soprattutto da parte delle donne.

Assenze	Anno 2016	Anno 2017
Uomini	6.074	5.909
Donne	6393	6088

Malattia	Anno 2017
Uomini	705
Donne	896

Dalla valutazione del rischio stress lavoro-correlato, tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.; D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106), effettuata attraverso la lista di controllo dell'INAIL, si evince un livello di rischio medio.

L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro correlato; e vanno adottate delle adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite in modo specifico agli indicatori di contenuto e/o contesto che presentano i valori di rischio più elevato.

Formazione


Per la formazione si lasciano indicati i dati del 2015 per poi confrontarli con quelli del 2016 e del 2017:

Anno 2015:



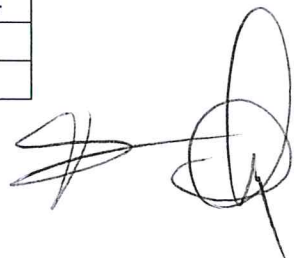


Formazione/aggiornamento del P.T.A.

Ore di formazione 365

Media ore 11,77



Uomini 44
Donne 38
Totali 82



Anno 2016:	N.	TOTALE ORE	MEDIA ORE	TOTALE ORE PARTECIPANTI	MEDIA ORE PER PARTECIPANTE
CORSI DI FORMAZIONE, SEMINARI, CONVEGNI, ECC. (fruiti anche in modalità <i>on line</i>)	43	1191	28	730,5	4,71

**PARTECIPANTI DISTINTI PER SESSO
E CATEGORIA**

CATEGORIA	F	M	TOTALE
B	10	22	32
C	43	31	74
D	27	12	39
EP	5	3	8
DIRIGENTE		2	2
TOTALE	85	70	155

Il Confronto dei dati per la formazione è immediato e positivo. Nel 2016 si è avuto sia un aumento delle ore di formazione sia un aumento delle persone coinvolte. Si è addirittura ribaltato il dato sulla presenza femminile alla formazione visto che hanno partecipato 85 persone di sesso femminile su un totale di 155 partecipanti.

ATTIVITÀ FORMATIVE ANNO 2017	N.	TOTALE ORE	MEDIA ORE	TOTALE ORE PARTECIPANTI	MEDIA ORE PER PARTECIPANTE
CORSI DI FORMAZIONE, SEMINARI, CONVEGNI, ECC. (fruiti anche in modalità <i>on line</i>)	40	451	11,28	164	2,75

**PARTECIPANTI DISTINTI PER SESSO
E CATEGORIA**

CATEGORIA	F	M	TOTALE
B	17	21	38
C	43	31	74
D	29	12	41
EP	5	3	8
DIRIGENTE		3	3
Totale complessivo	94	70	164

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large scribble, a signature that appears to be 'Julia P...', and several other stylized signatures.

Organi di Governo

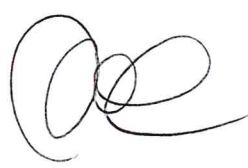
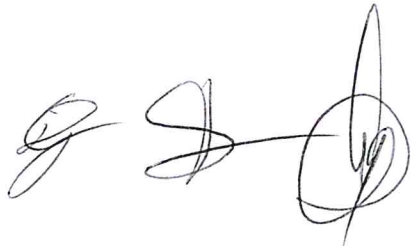
Relativamente agli Organi di Governo

I ruoli di Rettore e di Prorettore sono ricoperti da uomini

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Senato Accademico	14	3	17
Consiglio di Amministrazione	8	3	11
Collegio dei Revisori dei Conti	2	1	3
Nucleo di Valutazione	5	0	5
Presidio della Qualità	5	0	5
Consiglio degli Studenti	16	5	21
Consiglio del personale tecnico-amministrativo	5	2	7
Garante di Ateneo	1	/	1
Comitato Unico di Garanzia	1	9	10
Comitato Bioetico	7	2	9



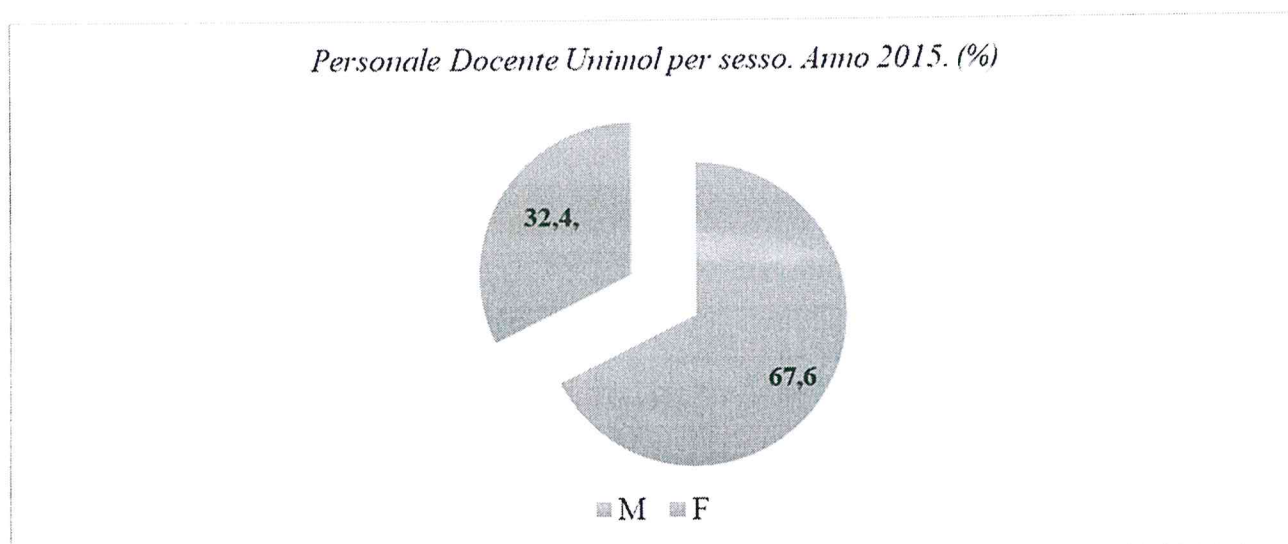
Jul = Peps



B) Personale docente

L'analisi condotta sui dati relativi al personale docente Unimol, negli anni 2015, 2016, 2017; è stata svolta disaggregando il dato in accordo a due variabili principali, ossia il sesso e il ruolo ricoperto (professori ordinari, professori associati e ricercatori a tempo indeterminato).

Nella fattispecie, si rileva che, alla data del 1 dicembre 2015, il personale docente dell'Università degli Studi del Molise risulta essere composto da 253 unità, di cui 171 maschi (67,6%) e 82 femmine (32,4%).




Fonte: Nostre elaborazioni su dati del Settore Gestione Personale Docente e Previdenza Unimol.

I dati elaborati, dunque, rilevano che solo il 32,4% del personale docente è donna e appena il 3,5% del "personale docente donna" consegue le posizioni apicali della carriera accademica, ricoprendo il ruolo di professore ordinario.

Un bilanciamento tra i sessi si rileva nelle posizioni più basse (Ricercatore a tempo indeterminato) dell'organigramma accademico.

Il quadro quantitativo delineato conferma, così, un modello per l'avanzamento della carriera accademica delle donne basato sulla così detta segregazione verticale.

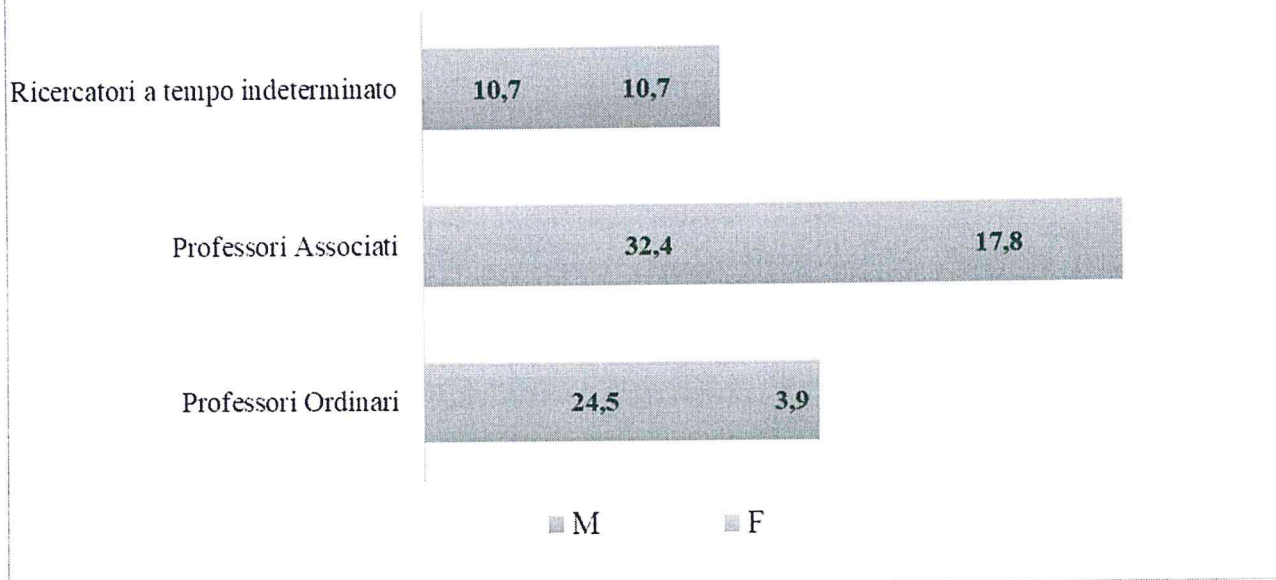

Julia Pape







Personale docente Unimol per sesso e ruolo. Anno 2015. (%)



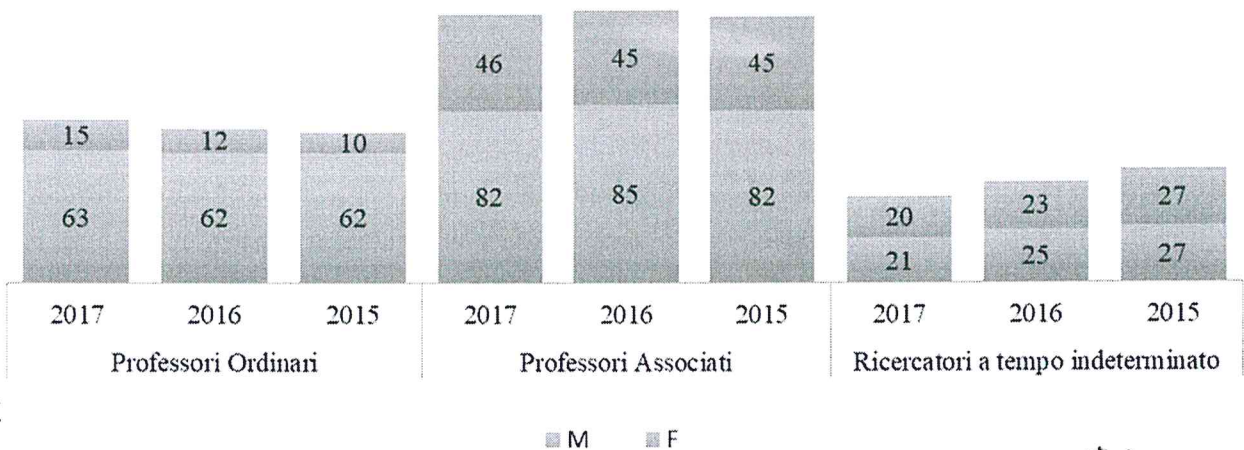
Fonte: Nostre elaborazioni su dati del Settore Gestione Personale Docente e Previdenza Unimol.

Questa tendenza è confermata anche dai dati degli anni successivi al 2015, ossia i dati dell'anno 2016 e quelli dell'anno 2017, nonostante in questi dati sia anche possibile evidenziare un segnale fortemente positivo, ossia il tasso di crescita dei "professori ordinari donne" aumenta ad un ritmo più sostenuto rispetto a quello dei colleghi maschi.

Infatti, i "professori ordinari donne", che nell'anno 2015 risultavano essere pari a 10 unità e nel 2016 pari a 12, nell'anno 2017 riescono a raggiungere 15 unità, mentre ciò non accade per gli uomini.

Il valore del dato relativo al professore ordinario maschio, infatti, cresce di una sola unità nell'anno 2017 (63), rispetto agli anni 2015 e 2016.

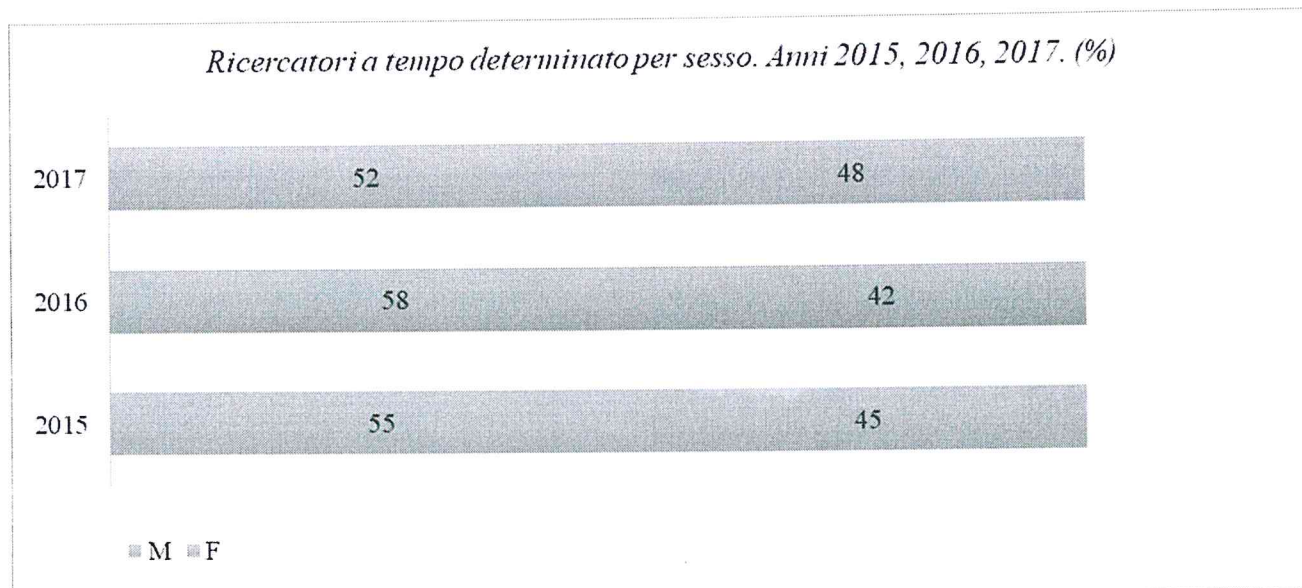
Personale docente Unimol per sesso e ruolo. Anni 2015, 2016 e 2017. (%)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati del Settore Gestione Personale Docente e Previdenza Unimol.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large scribble on the left, several cursive signatures, and the initials 'JL/P' on the far left.

Infine, negli anni, i dati relativi al numero di ricercatori a tempo determinato non rilevano distribuzioni asimmetriche tra maschi e femmine.



Fonte: Nostre elaborazioni su dati del Settore Gestione Personale Docente e Previdenza Unimol.

Obiettivi

Nell'ambito degli obiettivi individuati dal piano triennale di azioni positive dell'Università degli Studi del Molise:

- al punto 1a ***Iniziativa esterne ed interne di informazione/formazione sensibilizzazione per accrescere la cultura della parità e delle pari opportunità***, l'Ateneo ha risposto in pieno alla esigenza di promuovere ed inserire le tematiche delle pari opportunità nei programmi di formazione, istruzione e ricerca ponendo in essere la seconda edizione del corso di formazione per ***“Contrasto alla violenza di genere e strategie di intervento”*** (iniziativa specificata precedentemente), e attuando seminari e iniziative varie (elencati precedentemente) per la promozione di una cultura che valorizzi le differenze di genere al fine di formare il personale di Ateneo e di sensibilizzare gli utenti dell'Ateneo e la società molisana.
- al punto 1b ***Interventi volti ad agevolare la conciliazione della vita professionale/studio con la vita privata e di famiglia***, l'Ateneo ha realizzato il progetto di stabilizzazione e ampliamento dei servizi e degli spazi della nursery di Ateneo “UniVerso Mamma” per la realizzazione di iniziative pilota a fronte di acclamate esigenze personali e/o familiari, e a realizzare servizi idonei favorenti la conciliazione dei tempi di vita privata con i tempi di lavoro coniugando l'agire organizzativo dell'Ateneo con le esigenze personali e/o familiari dei dipendenti.

Julia Papp

- al punto 1c **Interventi volti a migliorare il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti**, si è proceduto alla somministrazione di un questionario atto a promuovere un'indagine conoscitiva utilizzando adeguati indicatori che consentano al personale di esprimere la propria valutazione rispetto al contesto lavorativo per consentire all'Amministrazione, sulla base dei risultati che emergeranno dall'indagine effettuata di garantire un ambiente di lavoro sicuro e una gestione dei rapporti di lavoro e interpersonali improntati al rispetto della persona.
- al punto 1e **Costituzione di una Banca Dati di Talenti Femminili**, si è proceduti al momento alla organizzazione di corsi di orientamento universitario destinati agli studenti del 4° e 5° anno delle scuole superiori di secondo grado e di tirocinio per studenti universitari.

Conclusioni

Punto di forza dell'Università è il portare avanti iniziative esterne ed interne di informazione, formazione e sensibilizzazione per accrescere la cultura della parità e delle pari opportunità anche grazie al lavoro promosso dal CUG di Ateneo.

Nell'ottica "family friendly" si è proceduto al rafforzamento dei servizi offerti dalla Nursery di Ateneo finalizzata a migliorare la conciliazione vita-lavoro. Le varie Convenzioni/protocolli d'intesa sottoscritti offrono un valido supporto per il conseguimento di tali obiettivi.

Si constata una inversione di tendenza rispetto al gap, negli anni passati più fortemente bilanciato a favore della presenza delle donne; difetta, inoltre, un bilanciamento della presenza di genere nei ruoli apicali dell'Università.

Si è assistito ad un miglioramento dell'accessibilità delle donne dipendenti alla formazione interna.

Richiesta è, infine, una maggiore attenzione al benessere lavorativo.

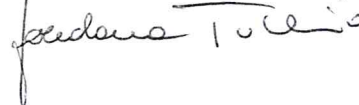
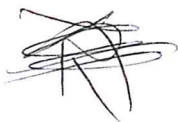
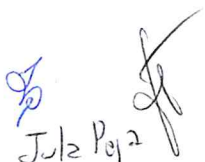
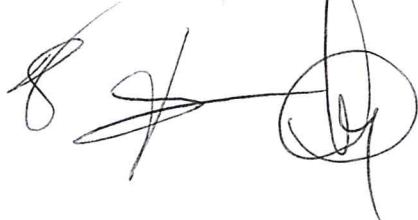
La Responsabile del Settore

(dott.ssa Carmela IANNONE)



La Presidente del CUG

(Prof.ssa Loredana TULLIO)



Artigiano N. 7 JESS
Palazzo



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DEL MOLISE



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE
SOCIALI



CONSIGLIERA DI PARITÀ
REGIONE MOLISE

CENTRO DI DOCUMENTAZIONE RICERCA
E INIZIATIVE SULLE CULTURE DI GENERE

INIZIO CORSO DI FORMAZIONE IN CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE E STRATEGIE DI INTERVENTO

(S.O.S. CODICE ROSA)

II EDIZIONE | ANNO 2017

1° GIOVEDÌ
GIUGNO
2017

ORE 11.00

UNIVERSITÀ DEGLI
STUDI DEL MOLISE
"SALA "ENRICO FERMI"
BIBLIOTECA DATENEO
VIALE MANZONI
CAMPOBASSO

PROGRAMMA

INDIRIZZI DI SALUTO

GIANMARIA **PALMIERI** | Rettore dell'Università degli Studi del Molise

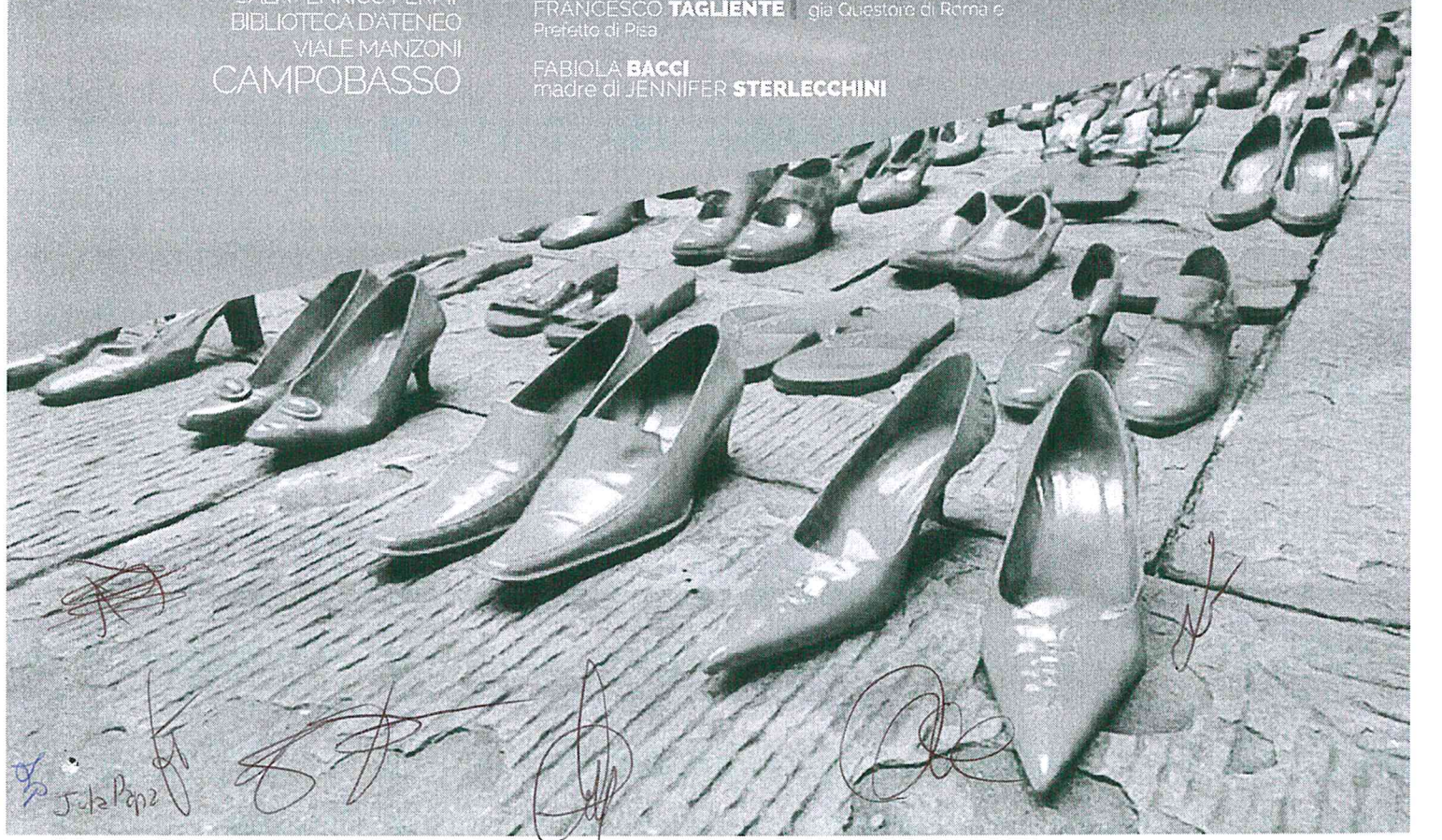
GIUDITTA **LEMBO** | Consigliera di Parità, Regione Molise

ELISA **NOVI CHAVARRIA** | Consigliera per le Pari Opportunità
e le Questioni di Genere, Università degli Studi del Molise

INTERVENGONO

FRANCESCO **TAGLIENTE** | già Questore di Roma e
Prefetto di Pisa

FABIOLA **BACCI**
madre di JENNIFER **STERLECCHINI**





Università degli Studi del Molise
Dipartimento di Bioscienze e Territorio



RosaDigitale

giovedì 9 marzo 2017
Aula Magna "Galileo Galilei"
Pesche (IS)

#PetaloSosaUnimol

Donne e Social Media: Rischi e Opportunità

- 09.15 - 09.30 Saluti delle Autorità Accademiche
- 09.30 - 10.00 RosaDigitale - "The Conquest is Information"
Dott.ssa Lucrezia Cicchese e Arch. Marco Di Paolo, Referenti per la Regione Molise dell'Associazione RosaDigitale
- 10.00 - 10.30 Digitale e consapevolezza
Prof.ssa Flavia Marzano, Fondatrice di Women for Intelligent and Smart TERRitories (WISTER) Group
- 10.30 - 11.30 Donne e Social Media: Pericoli e Opportunità della Rete
Dott.ssa Camelia Boban, Fondatrice di WikiDonne in Wikipedia
- 11.30 - 12.00 Break
- 12.00 - 13.00 Fare Personal Branding con i Social Network
Dott.ssa Antonella Pinelli, Social Media Strategist
- 13.00 - 13.15 Chiusura dei Lavori

Julia P...

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Relazione sintetica

“Ferisce più la lingua della spada? L’impegno delle Università per la diffusione di nuovi modi di comunicare”

2 giornate di studio organizzate da: Università degli Studi della Basilicata Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle università italiane

In accordo con l’Amministrazione, nella riunione del 13 Ottobre 2017 è stata data la disponibilità ai componenti del CUG di partecipare a titolo di formazione alle “ Giornate di studio **“Ferisce più la lingua della spada? L’impegno delle Università per la diffusione di nuovi modi di comunicare”** organizzate dall’Università degli Studi della Basilicata unitamente alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle università italiane, presso la sede di Potenza il 19 e il 20 ottobre 2017 (Allegato n. 1).

Erano pervenute le richieste di Assunta Di Camillo, Maria Maddalena Salvia, Iolanda Palazzo e Jula Papa che sono state autorizzate dall’Amministrazione dell’Ateneo a parteciparvi.

Si riferisce qui, in estrema sintesi, rimandando poi ad una relazione più dettagliata, dei lavori che sono stati improntati al confronto tra le numerose dissertazioni, utili e costruttive, su studi e pratiche esercitate dai Comitati Unici di Garanzia referenti degli atenei italiani che hanno partecipato ai lavori.

Nelle 2 giornate di studio si è inteso parlare di comunicazione che influisce sulla vita delle persone e che, mai come oggi, assume contorni delicati.

L’impegno dell’Università per la diffusione di nuovi modi di comunicare, interrogandosi sugli aspetti negativi della comunicazione e, quindi, intervenendo per modificare una realtà, dai forti impatti sociali e psicologici, dev’essere prioritario nella propria veste d’Istituto di Alta Formazione.

E’ naturalmente importante avvalersi delle esperienze professionali di studiosi del campo linguistico e sociologico. E l’Ateneo Lucano ha coinvolto studiosi di rilevanza nazionale: referenti dei CUG degli Atenei Italiani, referenti delle Istituzioni locali e rappresentanti degli Ordini Professionali del territorio.

Pertanto, in questa relazione sintetica, cito in particolare: Graziella Priulla che è una sociologa della comunicazione e della cultura, oggi pensionata, ma studiosa dell’Università di Catania e Cecilia Robustelli, studiosa dell’Università di Modena e Reggio Emilia che è una linguista e filologa della lingua italiana.

- Graziella Priulla si è soffermata sulla comunicazione delle pubbliche amministrazioni. Fatte salve alcune situazioni di eccellenza, risulta in generale inefficace e inadeguata nella prassi, è percepita dai cittadini come pesante e insostenibile, nonostante le democrazie occidentali, quindi si deve disporre di una normativa avanzata in tema di processo e comunicazione nella pubblica amministrazione.

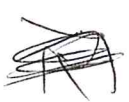
I caratteri elementari della comunicazione devono diventare un manuale che offra un quadro d’insieme su un tema tanto frequentato quanto mal definito, cercando di trasferire la natura astratta dei termini nella concreta esperienza di ciascuno.

Naturalmente il processo di opacizzazione del prestigio istituzionale, di indebolimento progressivo della sua efficacia formativa, (anche a causa della tradizionale mancanza di centralità del tema dell’educazione nell’agenda politica italiana), e di coloro ai quali, dirigenti e politici, sono affidati compiti di indirizzo e organizzazione, è in relazione con il generale declino del paese.

Il sessismo linguistico lo dimostra: è la prima e la più importante delle polarità che contrappongono gli esseri umani collocandoli in una gerarchia fasulla, costruita perché la differenza si trasformi in disvalore. Se vogliamo che la società cresca libera dagli stereotipi di genere, bisogna fare in modo di non portare dentro la lingua sociale quegli stessi stereotipi.

La Priulla ha elencato parole tradite, deformate, stravolte da un uso mistificante e strumentale o superficiale e irriflesso, quindi ha sottolineato la necessità di **riprendersi le parole**, perchè **il linguaggio della politica è un bene pubblico**. evidenziando che la catarsi collettiva inizia purificando le parole

Soli il coltivare nuove modalità di comunicazione permetterà di costruire identità di genere aperte e paritarie, che aiutino le nuove generazioni a difendersi dagli stereotipi e da modelli di femminilità e di mascolinità limitativi delle potenzialità di ciascuna e di ciascuno.



J.J. Papa

Quindi il piano educativo scolastico/universitario è essenziale per la formazione di linguaggi e orientamenti che, senza negare le differenze biologiche (anzi, valorizzandole), le privino della carica di violenza, delle prevaricazioni e delle ambiguità che storicamente hanno accompagnato le relazioni tra i sessi.

➤ Cecilia Robustelli si è soffermata sul **sessismo nella lingua italiana**.

L'espressione di un sessismo linguistico, cui fa riferimento la nozione linguistic sexism elaborata negli anni '60-'70 negli Stati Uniti, nell'ambito degli studi sulla manifestazione della differenza sessuale nel linguaggio, sottolineava una profonda discriminazione nel modo di rappresentare la donna rispetto all'uomo attraverso l'uso della lingua, e di ciò si discuteva anche in Italia soprattutto in ambito semiotico e filosofico.

Lo scopo era politico e si riallacciava a quello di (ri)stabilire la "parità fra i sessi" – obiettivo all'epoca di primaria importanza – attraverso il riconoscimento delle differenze di genere (inteso come gender, concetto elaborato anch'esso in ambito statunitense, cioè l'insieme delle caratteristiche socioculturali che si legano all'appartenenza a uno dei due sessi).

Al linguaggio veniva riconosciuto un ruolo fondamentale nella costruzione sociale della realtà e, quindi, anche dell'identità di genere maschile e femminile, e si rimarcava la necessità che fosse usato in modo non "sessista" e non privilegiando più il genere maschile né tramandando tutta una serie di pregiudizi negativi nei confronti delle donne, ma che diventasse rispettoso di entrambi i generi.

Tra le pieghe del linguaggio si nasconderebbero, ancora oggi, trabocchetti sessisti nei quali finiscono regolarmente i parlanti meno accorti.

Per aiutare i parlanti a evitare usi sessisti, è importante supportare un uso non sessista della lingua italiana, evitando, per esempio, la concordanza al maschile di aggettivi o participi passati riferiti a uomini e donne, o le forme in -essa, come avvocatessa, ridicolizzate già a fine Ottocento dagli oppositori all'emancipazionismo femminile, e soprattutto l'uso della forma maschile degli aggettivi che indicano cariche o titoli professionali prestigiosi riferiti a donne, pericoloso retaggio di un tempo non troppo lontano in cui questi erano loro preclusi.

La stampa dà in pasto al grande pubblico: ministra, chirurga, ingegnera suscitando alternativamente dileggio e timida approvazione.

Sicuramente le nuove proposte e le raccomandazioni resteranno a lungo in una sorta di limbo lessicale e ciò, in fondo, prova che lo Stato non intende intervenire in modo autoritario sull'uso della lingua italiana.

La questione del sessismo linguistico non può essere certo ridotta alla scelta fra le forme ministro/ministra, come hanno fatto i media, e infatti molti studiosi e quindi le Università ne hanno colto gli aspetti scientifici enucleandone alcune questioni linguistiche di tipo generale.

L'italiano attuale testimonia molti tentativi di eliminare tutti quegli usi della lingua che possono dare della donna un'immagine negativa, come provano i numerosi convegni e corsi di formazione finalizzati a richiamare i parlanti a una maggiore consapevolezza del potere simbolico del linguaggio.

La situazione è in movimento. Si nota una maggiore attenzione, da parte dei media, a usare il genere femminile per i titoli professionali e i ruoli istituzionali – sui maggiori quotidiani l'uso di ministra e deputata è triplicato nel quinquennio 2006-2010 rispetto al precedente – e a evitare il maschile "inclusivo", cosicché i diritti dell'uomo viene riformulato in diritti della persona, e molti interventi "antidiscriminatori" sul linguaggio amministrativo. Vivo è anche l'interesse di interpreti, traduttori, e di tutti coloro che operano in contesti internazionali (la Rete per l'eccellenza dell'italiano istituzionale ha dedicato una giornata al tema "Politicamente o linguisticamente corretto?").

La Confederazione Svizzera ha pubblicato nel 2012 la *Guida al pari trattamento linguistico di donna e uomo nei testi ufficiali della Confederazione*, a riprova che lo sforzo di evitare gli usi linguistici sessisti, condiviso da altre lingue europee, è ormai diventato un fattore di mutamento linguistico transnazionale.

In relazione a quanto detto ha, quindi, citato le *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo*, pubblicazione da lei elaborata col Comune di Firenze e l'Accademia della Crusca, liberamente fruibili sul web e adottate già in molte istituzioni pubbliche e che, sarebbe auspicabile, fossero recepite dal nostro Ateneo come altri atenei hanno già fatto.

Marilena Salvia

JL/P/12

nuovo N. 7



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DEL MOLISE
COMITATO UNICO DI GARANZIA

È ATTIVA PRESSO IL II EDIFICIO POLIFUNZIONALE LA NURSERY DI ATENEIO

© 2014 Università degli Studi del Molise - Tutti i diritti sono riservati. È vietata espressamente la ristampa o l'uso non autorizzato senza permesso scritto dalla Università degli Studi del Molise.

INFO E PRENOTAZIONI

0874 404 980

nursery@unimol.it

SERVIZIO OFFERTO IN CONVENZIONE **CUGUNIMOL** & **CUSMOLISE**

[Handwritten signatures and scribbles]