



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI PERUGIA

CUG
UNIPG

Il Comitato Unico di Garanzia
dell'Università di Perugia
si presenta

12 Aprile 2018, ore 16.30
110 Caffè, via Pascoli 23/c

Coordina

Mirella DAMIANI, Delegata del Rettore per le Pari Opportunità e Politiche sociali

Intervengono

Emidio ALBERTINI, Presidente CUG e Componenti CUG

Alessandro BISCARINI, Presidente del Consiglio degli studenti

Chiara PUCCIARINI, Presidente Comitato Pari Opportunità della Regione Umbria

Stefano STRONA, Dirigente Politiche di genere e pari opportunità della Regione Umbria

Maria Pia SERLUPINI, Garante per l'infanzia e l'adolescenza della regione Umbria

Antonella IUNTI, Dirigente regionale scolastica

Monica PAPARELLI, Consigliera di Parità della Regione Umbria

Saranno inoltre presenti:

Anna Martellotti, Delegata all'orientamento Unipg

Catia Bertinelli, Presidente CUG Regione Umbria

Lorena Pesaresi, Europa Comunica

Rappresentati di associazioni locali che operano nel territorio

Contributo Consigliera di Parità Regione Umbria

Monica Paparelli



Riferimenti utili:

<http://www.regione.umbria.it/la-regione/consigliera-di-parita>

consparita@regione.umbria.it
mpaparelli@regione.umbria.it

Tel. 075/5045850 o 5738

Palazzo Broletto Via M. Angeloni, 61

Consigliere/i di Parità in Umbria

L'attività delle Consigliere di Parità è disciplinata dal **Codice delle pari opportunità tra uomo e donna**
D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198

In Umbria l'azione delle Consigliere di Parità è supportata ulteriormente dalla L. R. 25 novembre 2016, n. 14
"Norme per le politiche di genere e per una nuova civiltà delle relazioni tra donne e uomini"

Provincia di Perugia

Gemma Paola Bracco (effettiva)

Nicoletta Boldrini (supplente)



Regione Umbria

Monica Paparelli

(effettiva)

Elena Tiracorrendo

(supplente)



Provincia di Terni

Maria Teresa Di Lernia (effettiva)

Ivana Bouché (supplente)

Le PAROLE degli Uffici di PARITÀ'

Legge regionale 14 febbraio 2018 n.1

Sistema integrato per il mercato del lavoro,
l'apprendimento permanente e
la promozione dell'occupazione.
Istituzione dell'Agenzia regionale
per le politiche attive del lavoro.



La Consigliera di Parità e
il CPO contribuiscono
alle pari opportunità e alle
politiche di genere della
regione Umbria

I CUG

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

Legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. “Collegato lavoro”)

OBIETTIVI dei CUG nelle Pubbliche amministrazioni:

- Assicurare, nell’ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, eliminando ogni forma di violenza morale psicologica e di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, all’età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro
- Ottimizzare la produttività del lavoro pubblico
- Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l’organizzazione della PA anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e lavoratrici

Le università modulano le regole di costituzione e funzionamento di ogni singolo CUG che potrà altresì prevedere la partecipazione di studenti diretta o indiretta.

Relazioni CUG-Consigliera di Parità



Comitati Unici di Garanzia e la Consigliera Nazionale di Parità collaborano anche per realizzare un significativo scambio di informazioni sulle reciproche attività e funzioni svolte.

A tal fine la Consigliera Nazionale di Parità per realizzare una raccolta di elementi informativi e documentali relativi ai CUG delle Pubbliche Amministrazioni collabora con le consigliere di parità territoriali.

Working in progress

Raccolta da parte del Gruppo di monitoraggio dei quesiti e delle segnalazioni da parte dei CUG e delle Amministrazioni

Raccolta di suggerimenti da parte della rete delle Consigliere di parità

Riesame delle Linee Guida e proposte di cambiamento e innovazione da parte del Forum dei CUG

Intervento per una proposta di aggiornamento delle Linee Guida a cura del Gruppo di monitoraggio CUG

Funzioni a confronto: propositive, poi consultive e di verifica

Consigliera

- Rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni previste dal libro III, titolo I del d.lgs. 198/2006
- Promozione di progetti di **azioni positive**, anche attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie, nazionali e locali finalizzate allo scopo
- Promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità
- Sostegno delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e della realizzazione di pari opportunità
- Promozione dell'attuazione delle **politiche di pari opportunità** da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro
- Collaborazione con le direzioni regionali e provinciali del lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi
- Diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni
- Verifica dei risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive previsti dagli articoli da 42 a 46 del d.lgs. 198/2006
- Collegamento e **collaborazione** con gli assessorati al lavoro degli enti locali e **con organismi di parità** degli enti locali.

CUG

- Predisposizione di piani di **azioni positive**, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne
- **Politiche di conciliazione e diffusione della cultura di pari opportunità**
- Attuazione delle direttive comunitarie
- Temi di pertinenza nella Contrattazione integrativa
- Analisi e programmazione di genere (es bilancio di genere)
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui **problemi delle pari opportunità** e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, **anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento**
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche (Mobbing)
- Verifica sui risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo; di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro –mobbing
- Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale.

Azioni

- Valutazione dei rischi in ottica di genere***
*individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo quanto derivanti da forme di discriminazione e/o da violenza morale o psichica, anche del **rischio stress da lavoro correlato***
- Adozione di strumenti conciliazione e work life balance***
- Prevenzione e contrasto a fenomeni di violenza di genere nel contesto lavorativo***
- Diffusione di una cultura di parità e di contrasto agli stereotipi di genere***



Es. la Regione Toscana in accordo con gli Atenei ha dato vita ad un concorso 2016/2019 per l'attribuzione di premi per tesi di laurea magistrale e pubblicazioni scientifiche in materia di analisi e contrasto degli stereotipi di genere nei programmi e nei testi scolastici, nei testi amministrativi e scientifici, nella pubblicità e nella comunicazione politica e, più in generale, nei contesti lavorativi, nonché allo studio di percorsi per il loro superamento.

Es. estendere e rafforzare sui territori regionali iniziative in favore delle donne e degli uomini che studiano e che al contempo svolgono compiti di cura dei bambini o delle persone adulte in difficoltà.

Si può fareee....



Attività dello sportello mobbing della USL n.2 dell'Umbria

ASPORTELLONTIMOBING: NUMERO ACCESSI				
1° anno 2010-2011	2° anno 2012-2013	3° anno 2014-2015	4° anno 2016-2017	totale
98	140	192	279	709

SETTORI PROVENIENZA	FEMMINE	
	NUM.	% SU SETTORE
MANIFATTURIERO (INDUSTRIA, ARTIGIANATO/EDILIZIA)	44	40%
SANITA'	50	57%
PUBBLICO	51	60%
SERVIZI, TERZIARIO	50	61%
COMMERCIO	57	70%
PARTITE IVA	35	56%
ALTRI SETTORI TURISMO) (AGRICOLTURA, TRASPORTI,	25	54%
COOPERATIVE (SOCIALI)	31	62%
ISTRUZIONE E RICERCA	27	79%
SETTORE NON DICHIARATO	40	56%
TOTALI	410	58%

DONNE e SCIENZA:

“Equality and Parity in Science for Peace and Development”



la giornata contro il gender gap nelle materie STEM (Science, Technology, Education and Mathematic)

Nel 2015 l'ONU proclama 11 febbraio “Giornata Mondiale delle Donne e delle Ragazze nelle Scienze per promuovere una maggior partecipazione di donne e ragazze alle attività, alla formazione e alle professioni scientifiche.

Per arginare le differenze di genere nelle carriere scientifiche bisogna cominciare fin dall'infanzia. In Italia tali differenze di genere risultano più elevate nelle regioni del centro e del nord-est

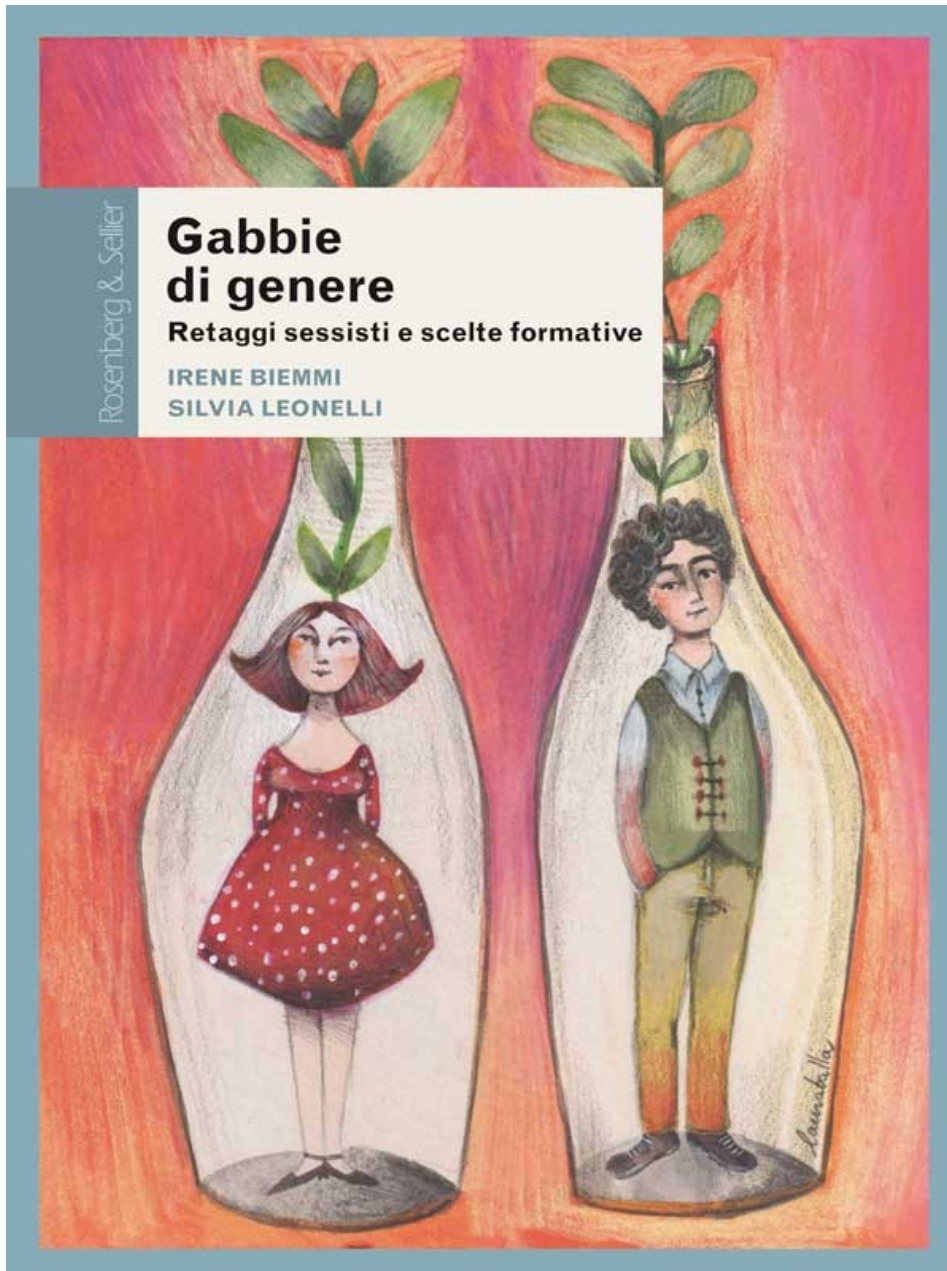
Tra i docenti universitari italiani di discipline STEM, complessivamente solo il 37,4% è donna:

- le docenti di prima fascia sono solo il 18,3%
- salgono a 33,0% nel ruolo di docenti di II fascia
- più incoraggiante il dato per le ricercatrici a tempo indeterminato che sono il 42,1%

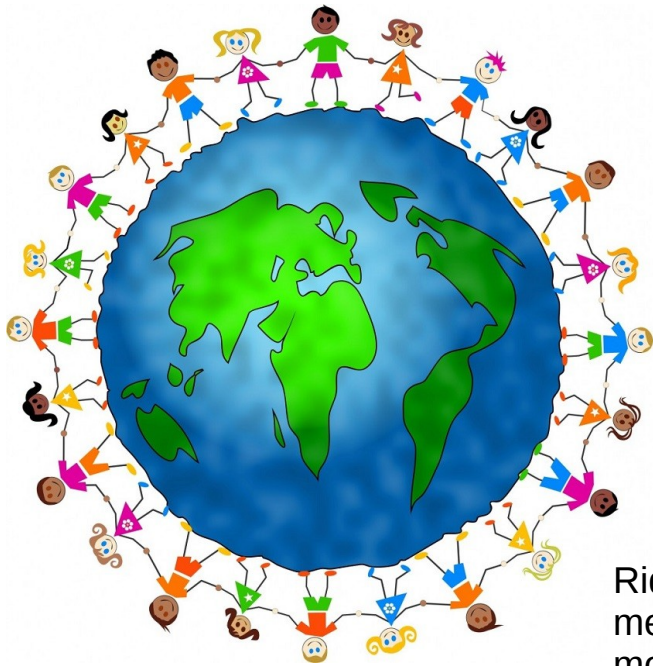
Le motivazioni che non portano le ragazze ad affrontare questi percorsi formativi sono molteplici e vanno cercate nella scarsità di esperienze pratiche durante il percorso scolastico, nella mancanza di pari opportunità in ambito lavorativo e, non per ultimo, nella mancanza di modelli di riferimento femminili forti.

(Ricerca European Girls in STEM di Microsoft)

Il coraggio della parità di genere



IL LAVORO e le DONNE nel MONDO



Il **Gender pay gap** (differenziale salariale tra donne e uomini): le donne percepiscono una retribuzione inferiore del **23%** rispetto ai colleghi maschi (stima ONU 2018).

Discriminazione e disuguaglianze nel mercato del lavoro in termini di salari e carriere che si amplia con la nascita di figli (-4% salario per figlio).

Obiettivo per lo Sviluppo concordati a livello internazionale: il superamento delle differenze di genere all'interno del mercato del lavoro, e più specificatamente nei settori della scienza, della tecnologia, della ricerca e dell'innovazione.

Ridistribuzione del lavoro di cura, promozione di un sistema di welfare che concili meglio famiglia e lavoro, riorganizzazione del sistema di lavoro impostato su modelli di genere in modo più flessibile (non solo maschile).
Riduzione del gap tra donne e uomini attivi, contrasto alla segregazione nell'istruzione.

CAUSE

Sottovalutazione del lavoro delle donne

Mancata valorizzazione del lavoro domestico

Minore partecipazione delle donne al mercato del lavoro

Livello di qualifiche assunte

Discriminazione

EFFETTI

Lavorano meno ore retribuite

Percepiscono minor salario accessorio

Operano in settori a basso reddito

Sono meno rappresentate nei livelli più alti di aziende e di potere

Ricevono in media salari più bassi a parità di lavoro

Dati OCSE gender pay gap

Costa Rica / Lussemburgo 5%

Germania del 15,7%

Giappone 25,7%

Africa sub-sahariana 31% (con figli) 4% (senza figli)

Asia meridionale 35% (con figli) 14% (senza figli)

Spagna 11,5%

Regno Unito del 17,1%

Corea del Sud 36%

Italia 12,7%

Usa del 18,9%

Il LAVORO e le DONNE in EUROPA

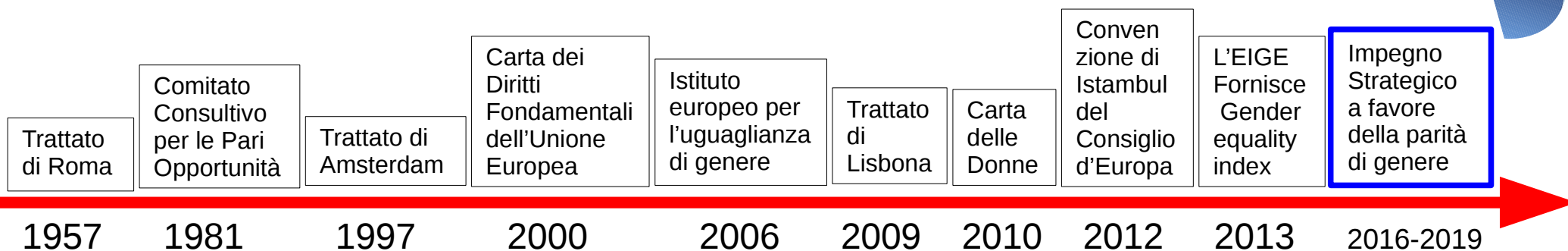


Obiettivo Europa 2020: incrementare il tasso di occupazione della popolazione dai 20 ai 64 anni (maschile e femminile) dall'attuale 69% almeno al 75%

Rapporto **EIGE 2017** (Istituto Europeo per l'uguaglianza di genere): «l'aumento della presenza delle donne nella forza lavoro e l'eliminazione del divario retributivo tra donne e uomini avranno un impatto positivo sulla crescita economica dell'Unione europea».

- *accrescere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e garantire pari indipendenza economica per donne e uomini*
- *ridurre il divario di genere in termini di retribuzioni, introiti e pensioni e combattere quindi la povertà delle donne*
- *promuovere la parità tra donne e uomini nel processo decisionale*
- *lottare contro la violenza di genere e proteggere e sostenere le vittime*
- *promuovere la parità di genere e i diritti delle donne in tutto il mondo*

La parità tra donne e uomini è uno dei valori fondanti dell'Unione Europea.



- segregazione di genere nell'istruzione e nel mercato del lavoro

- segregazione occupazionale e interruzioni della carriera dovute al congedo per maternità

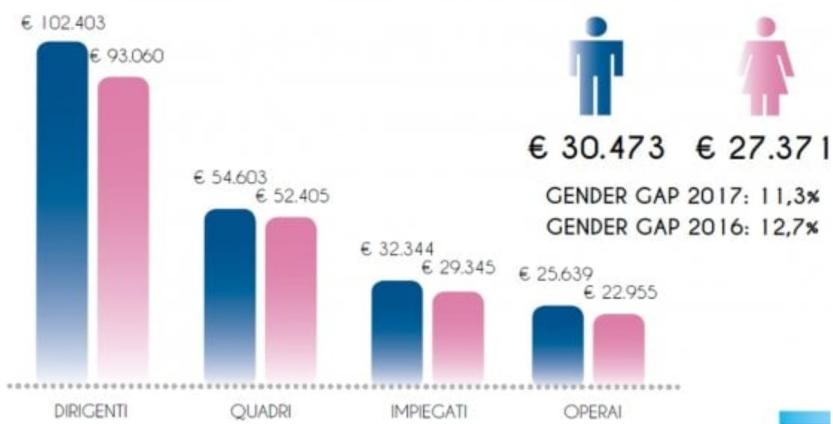
(lavorano meno- scelgono settori professionali compatibili con la cura- non coprono posti manageriali- non hanno stessi incentivi e premialità - godono di pensioni più basse)

Perugia, 12 aprile 2018
Dott.ssa Monica Paparelli
Consigliera di Parità- Regione Umbria



Il LAVORO e le DONNE in ITALIA

4.1 Il Gender gap



- Il tasso di occupazione femminile è inferiore del 12% rispetto a quello maschile (Report on equality between women and men in the EU 2017)
- Italia penultimo paese in Europa per capacità di includere le donne nel lavoro con un tasso di occupazione del 49,1%
- Italia, condannata da Strasburgo per non aver adempiuto al suo obbligo di “protezione delle donne vittime di violenza domestica”
- Nel decennio 2005- 2015 l'Italia passa dal 26° al 14° posto per margine di miglioramento nella direzione dell'uguaglianza di genere anche se ancora sotto la media europea (Gender Equality Index 2017 di Eige)
- L'Italia ha agito nei 4 domini di gap di genere attraverso leggi e programmi: lavoro, ricchezza, conoscenza e potere

Abbattimento di tutti quegli stereotipi, ampiamente veicolati dalla società, che conferiscono alle donne un ruolo secondario



Eguale condivisione della cura-fruizione dei congedi di paternità o parentali



Quantità e qualità dei servizi all'infanzia e all'anzianità



II LAVORO e le DONNE in UMBRIA



Nel terzo trimestre 2017 il **tasso di occupazione umbro** ha fatto registrare un aumento di 9 decimi attestandosi al 62,2%, (nazionale 58,4% +0,8 punti) ma di un punto inferiore rispetto alla media delle regioni centrali.

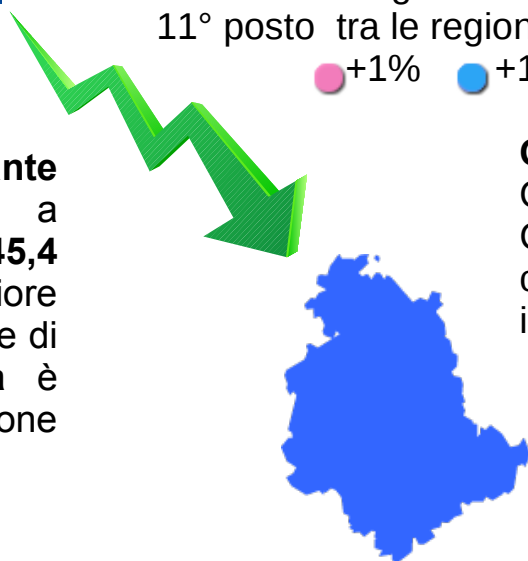
11° posto tra le regioni (ISTAT)

+1% +1.3

Tasso di disoccupazione

- 12,1% (+3 punti)
- Centro 10%
- 9,6% (+0.6)

Nel **2016** il **Pil per abitante dell'Umbria** risulta pari a **22.351,7 €**, contro i **25.945,4** della media italiana (inferiore del 13,9%). Nel **2017** l'indice di **progresso sociale Umbria** è secondo in Italia (Commissione europea)



Quadro annuale 2016-2017

Occupazione Umbra -0,1% contro nazionale + 1,1%
Cala componente autonoma (industria manifatturiera e commercio) / aumenta dipendenze (servizi e agricoltura) / invariato costruzioni

- stabilità nell'occupazione femminile con passaggio da autonomo a dipendenze

Dati centri per l'impiego:

Aumentano le assunzioni di **laureati e diplomati** ma sostanzialmente sono a tempo determinato soprattutto per figure intellettuali, scientifiche e specializzate

Dati centri per l'impiego:

Aumentano le assunzioni a termine (+21,4%)
Diminuiscono quelle stabili (-1,7%)

- Termine +26,5% Stabili -5,8%
- Termine +16,7% Stabili +4,7%

Tasso di iscrizione ai centri per l'impiego

(n. iscritti/ popolazione in età lavorativa)

- 13,9%
- 11,6%

Gli stranieri rivestono il 17,7% degli iscritti e predomina la componente femminile
Il livello di scolarità delle donne è più elevato



Art. 3 della Costituzione Italiana

“Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese”

GRAZIE

consparita@regione.umbria.it

Perugia, 12 aprile 2018
Dott.ssa Monica Paparelli
Consigliera di parità- Regione Umbria

