



Comitato Pari Opportunità

*Comité pour l'Égalité des Chances*

*Equal Opportunity Committee*

Università degli Studi Roma Tre

## **I Comitati Pari Opportunità (CPO): Legge n.125 del 10/04/1991.**

A partire dal 1986, tutti i Contratti collettivi di lavoro in Italia hanno previsto la possibilità di istituire Comitati Pari Opportunità presso le Amministrazioni o le Aziende, con il compito di promuovere "azioni positive" e misure atte a creare condizioni di parità sostanziale tra le lavoratrici e i lavoratori nell'ambito dei singoli luoghi di lavoro e di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione di tale uguaglianza. I CPO nei luoghi di lavoro, quindi, sono strumenti di osservazione, discussione e promozione di politiche di uguaglianza tra i generi e fra le diversità religiose, etniche etc.

### **Le azioni positive**

L'espressione "azione positiva" compare in ambito europeo all'inizio degli anni '80 quale strumento per combattere le forme di discriminazione nei confronti delle lavoratrici e favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne.

Nell'84 attraverso un'apposita Raccomandazione del Consiglio dei Ministri della Comunità Europea le "azioni positive" diventano lo strumento operativo della politica europea per promuovere la partecipazione delle donne a tutti i livelli e settori dell'attività lavorativa. La raccomandazione viene recepita in Italia dalla Legge 125 del 10 aprile 1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro". L'obiettivo generale del piano è chiaramente indicato dal legislatore (art.1, co.1) nella "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

In attuazione della legge, tali comitati vengono costituiti presso gli atenei ed entrano a far parte con pieno diritto del Forum degli Organismi di Parità, costituito presso il Ministero delle P.O.

### **Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni(CUG)**

Come previsto dalla legge 183/2010, i CPO e i Comitati Paritetici sul Fenomeno del Mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, verranno sostituiti da un solo organismo: il *Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* (CUG), che ne assumerà ed unificherà le competenze.

## **Il CPO nell'Università degli Studi Roma Tre**

Costituito nel 2004 al fine di garantire l'eguaglianza e le pari opportunità, il CPO di Roma Tre è stato riconosciuto nello Statuto dell'Ateneo (art. 15ter ) quale Organo Elettivo Centrale, assieme al Senato Accademico e al Consiglio di Amministrazione. Il CPO è rappresentativo delle tre componenti dell'Ateneo: studenti, docenti e personale tecnico amministrativo e bibliotecario.

La Direttiva 23 maggio 2007, recante misure per attuare la parità e le pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche (c.d. Pollastrini Nicolais), ha imposto ai CPO delle pubbliche amministrazioni di programmare gli interventi in materia di pari opportunità, prevedendo l'obbligo per i Comitati di elaborare Piani di Azioni Positive (P.A.P.).

Il D.Lgv. 159/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, ha ribadito l'importanza della programmazione anche nell'ambito di promozione delle pari opportunità, incorporando i P.A.P nei nuovi e più generali Piani della Performance.

Il CPO ha, in questi anni, previsto e raggiunto i seguenti obiettivi:

- La promozione di pari opportunità di accesso al lavoro, sviluppo professionale e qualità del lavoro (es: seminari, convegni e corsi di formazione al personale)
- Il reperimento di fondi per la realizzazione di un asilo nido per i figli del personale dell'Ateneo (vincitore di un bando emanato dal Comune di Roma)
- La sperimentazione di nuove forme di conciliazione (es. telelavoro) per la compatibilità tra lavoro e famiglia
- La promozione di una cultura di pari opportunità attraverso l'incremento della cultura interna all'Ateneo sul tema delle differenze di genere e pari opportunità (es: sito web dedicato, istituzione di un corso sulle tematiche di genere e di P.O. per tutte i corsi di laurea triennali)
- Il rafforzamento dei rapporti tra istituzioni per la promozione del principio delle pari opportunità attraverso la trasmissione di esperienze, obiettivi, contenuti e metodologie nel contesto del territorio cittadino e regionale, ma anche sul territorio nazionale, sia a livello universitario che di altra Pubblica Amministrazione (es: promotore di un'associazione nazionale di CPO universitari, di protocolli d'intesa con i Ministeri referenti)

Ai fini dell'elaborazione di un nuovo Piano P.A., per la corretta analisi dei fabbisogni dei destinatari delle Azioni e delle politiche di P.O., il CPO di Roma Tre ha promosso una indagine rivolta alla componente studentesca dell'Ateneo.

Il questionario è stato somministrato in formato cartaceo in aula durante le lezioni universitarie. E' stato chiesto ad alcuni docenti, individuati attraverso la rete di contatti del CPO<sup>1</sup>, di mettere a disposizione circa 20 minuti della loro lezione. Sono stati coinvolti 1251 studenti (donne: 53%, uomini: 46%). Un campione quindi significativo.

La distribuzione delle domande all'interno del questionario parte da tematiche generali sul tema delle P.O., fino ad arrivare a focalizzare le attività e i compiti del CPO di Ateneo.

E' stata riscontrata un'equa rappresentatività, in termini percentuali, di rispondenti di entrambi i sessi; questo ha assicurato una buona qualità dei dati emersi. Altra caratteristica del campione, è la quasi totalità di studenti ancora domiciliati con i genitori, non coniugati e distanti dal concetto di "propria" famiglia.

Nell'80% dei casi, gli intervistati hanno dichiarato di avere conoscenza delle tematiche relative alle pari opportunità; diverso discorso bisogna fare riguardo la qualità delle informazioni che i soggetti hanno dimostrato di avere, infatti, solo la metà del campione si è esposto a dare una definizione di "genere".

Per quanto concerne il "clima" percepito in Ateneo, l'indagine ha portato a risultati soddisfacenti: solo alcune sporadiche voci ritengono che il sesso o gli aspetti economici (ad es. costo dei libri) possano essere motivo di discriminazione.

Il questionario, non ha voluto escludere il tema della "molestia sessuale": fortunatamente il 92% dei casi è estraneo all'evento, mentre il 6% ha segnalato una molestia sessuale. Il dato preoccupante, però, è che solo la metà dei casi è stata denunciata: alla famiglia, alle forze dell'ordine, a strutture dedicate o ad amici. E' risultato quindi che pochi studenti si sono rivolti alla Consiglieria di Fiducia come assistente nei casi di molestie sessuali in Ateneo. Le domande specifiche sul CPO lasciano intendere che gran parte degli studenti non sono a conoscenza di cosa esso sia; coloro che, invece, si sono interessati al CPO (20%) ne conoscono sia le attività, sia le iniziative promosse. In particolare, viene apprezzato il sito-inteso come mezzo di comunicazione e piattaforma di scambio di informazioni- che viene consigliato anche come strumento di pubblicizzazione.

La questione più importante emersa dal questionario, si basa sulle aspettative che il campione si è posto riguardo i compiti da svolgere: il 47% dei casi ha chiesto espressamente attività di formazione (convegni, corsi e seminari), il 27% maggiore diffusione di informazioni su dibattiti e conferenze, il restante 26% ha proposto interventi attivi, positivi e di sensibilizzazione alla tematica.

Il 70% del campione auspicherebbe l'inserimento di un corso formativo trasversale di base obbligatorio per tutti i Corsi di Laurea.

---

<sup>1</sup> Gli insegnamenti dovevano essere: frequentanti sufficientemente numerosi, del II o III anno della laurea triennale e del I anno della magistrale; del I semestre (semestre in cui si è svolta l'indagine), di tutte le facoltà e di diversi corsi di laurea.

Alla luce dei dati emersi dal questionario specialmente in tema di formazione, il Comitato ha progettato e gestito attività accademiche che potessero meglio affrontare e approfondire i temi delle pari opportunità e delle tematiche di genere. In questa prospettiva, su proposta del Comitato, nel giugno del 2009 il Senato Accademico ha approvato l'attivazione di un'attività didattica interdisciplinare, trasversale a tutti i Corsi di Laurea, con riconoscimento di 4 crediti formativi.

**Il Corso "Genere, Costituzione e Professioni"** è un modulo didattico interfacoltà, innovativo ed unico in Italia, aperto a tutti gli studenti e le studentesse di Roma Tre. L'obiettivo formativo è quello di sviluppare una competenza adeguata al rapporto fra eguaglianza e differenze e al nuovo modo di intendere la cittadinanza basata sulle pari opportunità, considerando, in particolare, l'apertura di questo concetto a categorie storicamente escluse, come le donne e gli stranieri.

Il corso rientra nell'ambito delle "altre attività formative" che possono essere scelte dalle iscritte e dagli iscritti alla laurea triennale. Il corso dà luogo ad un'idoneità che si consegue tramite un test finale e implica il conferimento di crediti formativi.

Possono frequentare il corso gli studenti e le studentesse provenienti da qualunque Facoltà dell'Università di Roma Tre. Nelle varie edizioni hanno partecipato al corso anche dipendenti di enti pubblici con rilascio di attestato di frequenza.

Il corso è a numero chiuso (150 iscrizioni) e la frequenza è obbligatoria per sostenere esame e la relativa l'idoneità con 4 CFU.

Le lezioni vengono registrate e messe on line con accesso riservato agli iscritti per sopperire a carenze di conoscenza dovute ad assenze.

	<b>Idoneità</b>	<b>Relatori Totali</b>	<b>Relatori RM3</b>	<b>Relatori esterni</b>	<b>Relatori provenienti dal mondo del lavoro</b>	<b>Relatori studiosi da altri Atenei</b>	<b>Ore complessive di didattica</b>
<b>2009/10</b>	96	33	24	9	4	5	36
<b>2010/11</b>	72	28	11	17	12	5	36
<b>2011/12</b>	33/45	25	12	13	9	4	36

Roma, giugno 2012

La Presidente  
Prof.ssa Fabrizia Somma

Per conoscerci meglio, contattaci:  
Web: <http://host.uniroma3.it/comitati/pariopportunita/>  
E-mail: [cpo@uniroma3.it](mailto:cpo@uniroma3.it)  
Via Ostiense, 169 - 00154 Roma  
Tel. 0039 06.5733 2225 /2725

## **Equal Opportunity Committees, EOC's (Law n.125 of the 10/04/1991).**

Since 1986, all collective-bargain work contracts stipulated in Italy include the possibility of setting up Equal Opportunity Committees within institutions and companies, charged with promoting "positive action" and measures aimed at creating conditions of substantial parity between female and male workers in the work place and removing the obstacles preventing the achievement of similar parity. The EOC in the work place act, therefore, as a means by which to observe, discuss and promote policies of equal opportunity at various levels: gender, religious, ethnic etc.

### **Positive action**

The expression "positive action" appeared in Europe at the beginning of the 1980's and meant striving to find ways of fighting discrimination against female workers and favouring the implementation of the principles of equality and equal opportunities for men and women alike.

In 1984, following a specific Recommendation by the Cabinet of Ministers of the European Community "positive action" became an operative aspect of European policy in favour of female participation at all levels and within all sectors of the employment world. The recommendation entered the Italian legislative system following Law number 125, dated 10<sup>th</sup> of April 1991: "Positive action for the achievement of male-female parity in the work place". The overall objective of this set of norms was clearly stated by the legislator (art.1, par.1): the "removal of those obstacles which, in actual fact, inhibit the full implementation of equal work opportunities for men and women ".

In compliance with the law, committees with a right to full, legitimate membership of the Equal Opportunities Forum, set up by the Ministry for Equal Opportunities, were set up within the universities.

### **Sole committee for the guarantee of equal opportunities, of the valorisation of the wellbeing of workers and against discrimination (SCG)**

As foreseen by Law 183/2010, the EOC and the Joint Committees on Mobbing, set up in compliance with the norms of collective-bargain work contracts, were replaced by a sole body: the *Sole committee for the guarantee of equal opportunities, of the valorisation of the wellbeing of workers and against discrimination* (CUG), which assumed and unified their charges.

## **Roma Tre University's EOC**

Set up in 2004 to guarantee parity and equality, the Roma Tre EOC was acknowledged in the University's Statute (art. 15ter) as Central Elective Body, along with the Academic Senate and the Board of Administration. The EOC is representative of the University's three components: students, teaching staff and technical-administrative-library personnel.

The Directive dated 23<sup>rd</sup> of May 2007, containing measures for the implementation of parity and equal opportunities between men and women in the public administration (known as the Pollastrini Nicolais directive), obliged the EOC's of the public administrations area to draw up equal-opportunity programmes and outline Positive Action Plans (P.A.P.'s).

Legislative Decree 159/2009, regarding the optimisation of productivity in work places within the civil service, underlined the importance of favouring the promotion of equal opportunities within that ambit too, weaving the P.A.P's into newer and more general Performance plans.

The EOC has, since its foundation, planned and achieved the following objectives:

- It promoted equal opportunity access to jobs, professional and work-quality development programmes (e.g. seminars, conventions and staff training programmes)
- It raised the funds necessary for the creation of a day nursery for the children of University employees, by winning a tender offered by Rome's Municipal Authority.
- It experimented with new forms of conciliation (e.g. home-based work) capable of creating compatibility between job and family commitments
- It promoted and enhanced an equal opportunity mind-set by increasing awareness of gender and parity issues (e.g. a dedicated website, the organisation of seminars on issues of gender and equal opportunities for all triennial undergraduates.)
- It strengthened relations between institutions promoting equal opportunities by making its experiences, the aims, the contents and methodologies known at city and regional as well as national, inter-university levels while also informing other areas of the Public Administration (e.g. it acted as promoter of a national association of University EOC's and of protocols of intent for the relevant Ministries).

With a view to drawing up a new Public Administration plan, for a correct analysis of the needs of the beneficiaries of equal opportunity actions and policies, the Roma Tre EOC carried out a survey among the University's students.

The survey's questionnaire was administered in hard-copy form in class during lectures. Members of the teaching staff, selected through the EOC's network of contacts<sup>2</sup>, were asked to devote about 20 minutes of their teaching time to the survey. 1251 students (women: 53%, men: 46%) answered the questionnaire - a significant sample group.

The questions included in the questionnaire, beginning with general issues relating to Equal Opportunities, later focused on the activities and tasks of the EOC within the University.

Both genders responded in practically equal percentages, thus guaranteeing the trustworthiness of the data obtained. Another interesting datum resulting from the survey was that the majority of the sample-group members were still living at home with their parents, unmarried and with little intention of setting up a family "of their own".

In 80% of the cases, the interviewees declared being aware of equal opportunity issues; the contrary as far as the quality of the information at their disposal is concerned; only half of the subjects risked providing a definition of "gender".

As to the "atmosphere" perceived within the University, the survey came up with satisfactory results: only a few sporadic subjects held that gender or economic questions (e.g. the cost of books) might lead to discrimination.

The questionnaire included the topic of "sexual harassment"; fortunately 92% of the subjects claimed immunity, while 6% claimed having been the object of sexual abuse. It is worrying, however, that only half of these cases were reported, to the family, the police, to a dedicated agency or friends. It emerged, therefore, that very few students reported to the Trustee for assistance in cases of sexual harassment within the University. It emerged from the answers given to specific questions regarding the EOC itself that most of the students were unaware of what it was; those who were (20%) also knew of its activities and the initiatives it promoted. In particular, its website - seen as a means of communication and a platform for the exchange of information - and also recommended as a propagation medium, was appreciated.

The important issue emerging from the questionnaire, concerned the expectations of the sample group as far as the tasks to be carried out were concerned: 47% of the interviewees expressly requested instructional conventions, courses and seminars, 27% greater publicity of debates and conferences, the remaining 26% proposed

---

<sup>2</sup> The presence of teaching staff was indispensable due to the large number of participants taking part: students from the II and III years of the three-year degree courses and the I year of the teaching degree during the first semester (during which the survey was carried out); all faculties and all degree courses were involved.



proactive, positive initiatives such as to raise and enhance awareness of the issues at hand.

70% of the subjects suggested including transversal, educational lectures on the topic in all Degree programmes.

In the light of the data emerging from the questionnaire, especially as far as the educational issues are concerned, the Committee has outlined and set up academic activities to address and investigate in depth equal opportunity and gender questions. With this in mind, on a proposal by the Committee, the Academic Senate approved, in June 2009, the creation of inter-discipline specific teaching initiatives, embracing all Degree programmes, and acknowledging 4 credits.

**The "Gender, Constitution and Professions" Course** is an inter-faculty didactic module (innovative and the only of its kind in Italy) open to all the male and female students attending the Roma Tre University. Its educational aim is that of developing adequate competence when addressing issues of relations between equality and difference and new concepts of citizenship based on equal opportunity, with particular attention to enlargement of the notion to embrace categories often excluded in the past, like women and foreigners.

The course belongs to the "other educational activities" group of courses available to those who enrol in the three-year degree courses. The course is part of the degree programme and grants a number of credits, following a final test.

All students enrolled in a Roma Tre University course may attend. The courses held to date also saw the participation of employees from other public offices to whom a certificate of attendance was awarded.

The course offers a limited number of places (150) and must be attended before sitting for the examination and obtain the formal recognition 4CFU it brings.

The lessons are recorded and made available on line exclusively for those enrolled in the course to compensate for information lacking due to absences from the lectures.

	Qualified	Total teaching staff	RM3 in house teaching staff	External teaches	Experts from the working world	Experts from other universities	Total hours taught p.a.
2009/10	96	33	24	9	4	5	36
2010/11	72	28	11	17	12	5	36
2011/12	33/45	25	12	13	9	4	36

Roma, giugno 2012

The Head  
Prof.ssa Fabrizia Somma

Web: <http://host.uniroma3.it/comitati/pariopportunita/>  
E-mail: [cpo@uniroma3.it](mailto:cpo@uniroma3.it)  
Via Ostiense, 169 - 00154 Roma  
Tel. 0039 06.5733 2225 /2725

## **Les Comités pour l'Égalité des Chances. Loi n.125 du 10/04/1991**

Depuis 1986, en Italie, toutes les conventions collectives de travail prévoient la possibilité d'établir, dans les Administrations et les Entreprises, des Comités pour l'Égalité des Chances ayant la tâche de promouvoir des «actions positives» et des mesures propres à créer des conditions d'égalité substantielle entre les travailleuses et les travailleurs dans les différents lieux de travail, en éliminant les obstacles qui empêchent de fait la réalisation de cette égalité. Les Comités pour l'Égalité des Chances dans les lieux de travail sont donc des instruments d'observation, de discussion et de promotion des politiques d'égalité entre les hommes et les femmes et entre les diversités religieuses, ethniques, etc.

### **Les actions positives**

L'expression « action positive » est apparue dans le cadre européen au début des années '80 en tant qu'instrument conçu pour faire face aux formes de discrimination envers les travailleuses en encourageant la réalisation des principes de parité et d'égalité entre les hommes et les femmes.

En 1984, grâce à une Recommandation du Conseil des Ministres de la Communauté Européenne, les « actions positives » sont devenues l'instrument opérationnel de la politique européenne pour promouvoir la participation des femmes à tous les niveaux et dans tous les secteurs de l'activité de travail. Cette Recommandation a été transposée en Italie dans la Loi 125 du 10 avril 1991, « Actions positives pour la réalisation de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans les lieux de travail ». Le législateur a indiqué avec clarté que l'objectif général de ce plan (article 1, alinéa 1) est d'éliminer les obstacles qui empêchent, de fait, la réalisation complète de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes tant dans l'accès au travail que dans les lieux de travail ».

Donc, conformément à la loi, les susdits comités sont constitués dans les universités, et participent de plein droit au Forum des Organismes pour l'Égalité, organisé auprès du Ministère de l'Égalité des Chances.

### **Le Comité unique de garantie pour l'égalité des chances, pour la valorisation du bien-être du personnel et contre les discriminations**

Comme prévu par la loi 183 de 2010, les Comités pour l'Égalité des Chances et les Comités Paritaires sur le harcèlement moral, qui avaient été constitués en application d'une négociation collective, ont été remplacés par un seul organisme : le « Comité unique de garantie pour l'égalité des chances, pour la valorisation du bien-être du personnel et contre les discriminations », qui assume et réunit les compétences des deux anciens comités.

## **Le Comité pour l'Égalité des Chances dans *l'Università degli Studi Roma Tre***

Le Comité pour l'Égalité des Chances de l'Université *Roma Tre* a été constitué en 2004 afin de garantir la parité et l'égalité des chances. Dans le Statut de l'Université (article 15-ter) il a été reconnu, avec le Sénat Académique et le Conseil d'Administration, comme un Organe Electif Central. Le Comité pour l'Égalité des Chances représente les trois composantes de l'Université : les étudiants, le corps enseignant et les personnels techniciens, administratifs ou employés dans les bibliothèques.

La Directive du 23 mai 2007, qui porte sur des mesures ayant pour but la réalisation de la parité et de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans les administrations publiques (appelée Directive Pollastrini - Nicolais) a imposé aux Comités pour l'Égalité des Chances des administrations publiques de programmer des interventions en matière d'égalité des chances ; d'après cette directive, les Comités sont obligés à élaborer des Plans d'Actions Positives.

Le décret législatif 159 de 2009, en matière d'optimisation de la productivité du travail dans le secteur public, a confirmé l'importance de la programmation même dans le cadre de la promotion de l'égalité des chances, et il a inséré les Plans d'Actions Positives dans les nouveaux Plans de Performance, qui ont un caractère plus général.

Au cours de ces années, le Comité pour l'Égalité des Chances s'est fixé et a réalisé les objectifs suivants :

- La promotion de l'égalité des chances d'accès au travail, de développement professionnel et de qualité du travail (par exemple moyennant des séminaires, des rencontres et des cours de formation pour le personnel)
- L'obtention de fonds pour la création d'une crèche pour les enfants du personnel de l'Université (qui a gagné un appel d'offres provenant de la Municipalité de Rome)
- L'expérimentation de formes nouvelles de conciliation (par exemple le télétravail) pour améliorer la compatibilité entre le travail et la famille
- La promotion d'une culture fondée sur l'égalité des chances, grâce à l'essor de la culture interne de l'Université concernant les différences et l'égalité des chances entre les hommes et les femmes (par exemple : un site Web consacré à ce sujet et la création d'un cours concernant les différences et l'égalité des chances entre les hommes et les femmes pour tous les cours triennaux)
- La consolidation des rapports entre les institutions afin de promouvoir le principe de l'égalité des chances, grâce à la transmission d'expériences, d'objectifs, de contenus et de méthodologies, dans un contexte territorial urbain, régional et même national, aussi bien au niveau universitaire qu'à celui des Administrations Publiques (par exemple, la promotion d'une association

nationale des Comités universitaires pour l'Égalité des Chances et de protocoles d'entente avec les Ministères de référence)

Afin de faciliter l'élaboration d'un nouveau Plan d'Administration Publique pour une analyse correcte des besoins des destinataires des Actions et des politiques d'Égalité des Chances, le Comité pour l'Égalité des Chances de l'Université *Roma Tre* a promu une enquête adressée aux étudiants universitaires.

Un questionnaire écrit a donc été distribué au cours des leçons. Pour ce faire, des professeurs, choisis à travers le réseau de contacts du Comité pour l'Égalité des Chances<sup>3</sup>, ont accepté de renoncer à vingt minutes de cours. Un échantillon représentatif de 1251 étudiants a participé à cette enquête (femmes: 53% ; hommes: 46%).

Les questions ont été ainsi réparties : elles portaient de sujets généraux concernant le thème de l'Égalité des Chances pour se focaliser ensuite sur les activités et les tâches du Comité de l'Université pour l'Égalité des Chances.

Du point de vue des pourcentages, les deux sexes ont été équitablement représentés, ce qui a garanti une bonne qualité des données dévoilées. Une autre caractéristique à remarquer est que les étudiants sélectionnés étaient presque tous domiciliés chez leurs parents, non mariés et encore éloignés de l'idée d'une famille « à eux ».

80% des interviewés à déclaré connaître les thématiques concernant l'égalité des chances. Mais en ce qui concerne la qualité des informations que les étudiants ont montré de posséder, des éclaircissements sont nécessaires : en fait, seulement la moitié de l'échantillon s'est avancée à donner une définition de ce qu'est le « genre ».

En ce qui concerne l'ambiance perçue dans l'établissement, les résultats de l'enquête ont été satisfaisants : seulement peu de personnes ont affirmé que le genre ou les aspects économiques (comme par exemple le prix des livres) peuvent donner lieu à des discriminations.

Le questionnaire envisageait aussi le thème du « harcèlement sexuel » : 92% des interviewés s'est heureusement dit étranger à ce phénomène, tandis que 6% a signalé un harcèlement. Ce qui préoccupe dans ces données est que seulement la moitié de ces cas a été dénoncée, que ce soit à la famille ou aux forces de l'ordre, aux structures appropriées ou aux amis. Il s'ensuit donc que peu d'étudiants se sont adressés à la Conseillère de Confiance, chargée de donner assistance en cas de harcèlements sexuels dans l'Université. Les questions qui portaient sur le Comité pour l'Égalité des Chances ont montré que la plupart des étudiants ne le connaissent pas ; mais ceux qui s'étaient intéressés au Comité (20%) en connaissaient les activités et les initiatives. Le site-Web a été particulièrement apprécié comme un moyen de communication, une plate-forme pour les échanges d'informations, voire un instrument de publicité.

---

<sup>3</sup> Les cours devaient être fréquentés par un nombre considérable d'étudiants, de la deuxième ou troisième année d'un cours triennal ou de la première année d'un cours pour enseignants; ils devaient se tenir dans le premier semestre (le semestre où cette enquête a eu lieu). Ils ont été organisés dans les différentes facultés.

La donnée principale dégagée par le questionnaire porte sur les attentes des interviewés sur les actions à entreprendre : 47% a expressément demandé des activités de formation (rencontres, cours, séminaires), 27% souhaite plus d'informations sur les débats et les conférences, 26% a proposé des interventions actives, positives et de sensibilisation à ce sujet.

70% des interviewés souhaite l'introduction d'un cours de formation de base et transversal, obligatoire pour tous les cours universitaires.

À la suite des données mises en évidence par le questionnaire, en particulier les données concernant la formation, le Comité a projeté et tenu des activités didactiques pour aborder et pour approfondir les sujets de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. C'est sous cette optique que le Sénat Académique a approuvé en juin 2009, sur la proposition du Comité, l'organisation d'une activité didactique interdisciplinaire, transversale à tous les cours universitaires, qui permet d'obtenir quatre crédits de formation.

Le cours « *Genere, Costituzione e Professioni* » (Genre, Constitution et Professions) est un module didactique qui s'adresse à tous les cours universitaires, une expérience innovatrice et unique, ouverte à tous les étudiants et étudiantes de l'Université *Roma Tre*. Son objectif formatif est celui de développer des connaissances appropriées sur le rapport entre l'égalité et les différences et sur une citoyenneté fondée sur l'égalité des chances ; le module tient compte de l'extension de cette idée à des catégories qui avaient été traditionnellement mises à l'écart, notamment les femmes et les étrangers. Ce cours fait partie de ces « ultérieures activités de formation » que les étudiantes et les étudiants inscrits aux cours universitaires triennaux peuvent choisir de suivre. Ce cours permet d'obtenir, après un test final d'évaluation, un certificat d'aptitude et des crédits de formation.

Le cours est ouvert aux étudiants et aux étudiantes provenant de toutes les facultés de l'Université *Roma Tre*. Au cours des éditions passées, il y a eu aussi des participants provenant d'organismes publics ; ces inscrits ont obtenu une attestation de présence. Le nombre d'inscrits à ce cours est limité (150 inscriptions). Pour passer l'examen final et pour obtenir le certificat d'aptitude et les quatre crédits de formation, il est obligatoire d'assister aux leçons.

Les leçons sont enregistrées et mises en ligne - leur accès étant limité aux inscrits - afin de combler les lacunes dues aux absences.

	Reçus	Total de intervenants	Intervenants de l'Université de Roma Tre	Intervenante externes	Intervenants provenant du monde du travail	Intervenants provenant d'autres Universités	Nombre total des heures didactique
2009/10	96	33	24	9	4	5	36
2010/11	72	28	11	17	12	5	36
2011/12	33/45	25	12	13	9	4	36

Roma, giugno 2012

La Président  
Prof.ssa Fabrizia Somma

Web: <http://host.uniroma3.it/comitati/pariopportunita/>  
E-mail: [cpo@uniroma3.it](mailto:cpo@uniroma3.it)  
Via Ostiense, 169 - 00154 Roma  
Tel. 0039 06.5733 2225 /2725