

PROPOSTA DI ATTIVAZIONE
CORSO DI MASTER - A.A. 2010-2011

(coerentemente alle linee guida del regolamento dei corsi di alta formazione dell'Università degli Studi di Messina)

A. Titolo del Corso	
PARI OPPORTUNITÀ, POLITICHE DI GENERE E CULTURA DELLE DIFFERENZE nelle amministrazioni pubbliche, nelle istituzioni educative, nelle organizzazioni private, nel settore no-profit e nel sistema politico-istituzionale	
MASTER UNIVERSITARIO di I LIVELLO	

B. Struttura di riferimento	
Dipartimento/Facoltà/Centro interdipartimentale	Dipartimento di Studi Europei e Mediterranei (Di.S.E.M.), in collaborazione con il Comitato per le Pari Opportunità (CPO) dell'Università degli Studi di Messina
Sede del Corso	Di.S.E.M., Piazza XX Settembre n. 4, 98122 MESSINA tel. 090.6764883 – fax 090.770589
Luoghi di effettivo svolgimento delle attività	presso la Facoltà di Scienze Politiche dell'Università di Messina

C. Ente di gestione	
Interno (dipartimento/centro con autonomia di spesa)	Esterno (solo se co-proponente)
Di.S.E.M., Piazza XX Settembre n. 4, 98122 MESSINA - tel. 090.6764883 – fax 090.770589	

D. Tipologia e durata del Corso			
RIEDIZIONE		NUOVA PROPOSTA	X
DURATA MESI N: 12 mesi			

E. Requisiti di accesso			
Numero minimo per l'attivazione	30	Numero massimo per l'attivazione	40
Titoli di accesso ¹	Laurea triennale in Corsi di studio attivati presso le Facoltà di Scienze Politiche, Giurisprudenza, Economia, Scienze della Formazione e Lettere e Filosofia; Laurea specialistica o magistrale o laurea dell'ordinamento precedente alla legge n. 509/1999 di qualsiasi Facoltà. Sono considerati idonei i titoli di studio conseguiti all'estero e valutati equipollenti dal Comitato tecnico-scientifico.		
Altri requisiti di accesso ²			

¹ Indicare i titoli di studio richiesti (laurea in, tutte le lauree, professionalità/esperienze lavorative specifiche e documentate, etc...)

² Ad esempio la conoscenza della lingua inglese.

<p>Modalità di selezione</p>	<p>Qualora il numero di domande sia superiore al numero massimo di posti disponibili, la selezione sarà effettuata per titoli e per colloquio orale. Tra i titoli preferenziali, figurerà la partecipazione alla prima o alla seconda edizione del Corso “Donne, politica e istituzioni”, realizzati presso l’Ateneo messinese o presso altre sedi universitarie, nonché tesi di laurea e/o pubblicazioni su argomenti inerenti le tematiche trattate nel Master.</p> <p>Un’apposita graduatoria sarà stilata per i posti – pari al 20% sul totale degli iscritti – riservati a favore di candidati/e che negli ultimi cinque anni abbiano ricoperto incarichi politici e/o istituzionali o abbiano maturato esperienze nei settori della promozione delle pari opportunità e/o della cultura delle differenze.</p> <p>A parità di punteggio, saranno preferiti le/i candidate/i più giovani.</p>
------------------------------	---

F. Descrizione del progetto formativo

Destinatari: il Master si rivolge a laureati/e in possesso di lauree triennali conseguite in facoltà umanistiche o in possesso di qualunque laurea specialistica o magistrale o del vecchio ordinamento, ad insegnanti, a personale occupato nel settore pubblico, nel settore privato, nelle organizzazioni sindacali e datoriali, liberi/e professionisti/e, uomini e donne impegnati/e nell’associazionismo, nei centri di documentazione e nelle attività culturali, interessati/e ad acquisire le conoscenze teoriche e le competenze tecniche necessarie per diffondere e/o implementare le pari opportunità, le politiche di genere e la cultura delle differenze.

Una riserva di posti pari al 20% del numero complessivo degli iscritti (per esempio, 8 unità se il numero degli ammessi è complessivamente di 40 unità; 4 se è di 20) è prevista a favore di candidati/e che negli ultimi cinque anni abbiano ricoperto incarichi politici e/o istituzionali o abbiano maturato esperienze nei settori della promozione delle pari opportunità e/o della cultura delle differenze.

Uditori: n. 10.

Il numero minimo per attivare il Master è di 30 iscritti; il numero massimo è di 40 iscritti, più 10 uditori, che saranno ammessi con riserva e potranno regolarizzare l’iscrizione in ragione del numero di abbandoni.

Finalità: nel dibattito contemporaneo, anche alla luce delle sollecitazioni comunitarie, le pari opportunità, superando l’iniziale configurazione di strumentazione normativa a sostegno dell’eguaglianza sostanziale e del diritto a un’equa distribuzione di benefici e di risorse sociali, si confermano come presupposto necessario per garantire a donne e a uomini la possibilità di accesso a risultati uguali nel lavoro e nella rappresentanza politica, ma anche come elementi strategici da implementare nelle istituzioni pubbliche e nelle organizzazioni per realizzare, attraverso la valorizzazione delle persone – donne e uomini – e delle differenze di qualunque natura, quei cambiamenti ritenuti, nei luoghi di lavoro, un fattore di qualità dell’azione amministrativa e, nella società, uno dei motori più efficaci dello sviluppo.

In molti paesi, compresa l’Italia, le politiche di genere hanno avuto il merito di

anticipare la riflessione sul rapporto fra diversità ed eguaglianza nei diversi ambiti sociali, e in particolare nei contesti organizzativi e istituzionali. Tale problema ha assunto in questi ultimi anni una rilevanza crescente, sul piano nazionale e sovranazionale, in relazione ai fenomeni immigratori e, più in generale, all'insorgere di domande di riconoscimento di identità collettive (origine razziale o etnica, credenze religiose, orientamento sessuale, disabilità).

In particolare, obiettivo primario delle politiche di pari opportunità di genere è quello di contrastare gli effetti delle pratiche discriminatorie e delle disuguaglianze persistenti, riducendo la segregazione professionale e i divari occupazionali e salariali, ma anche promuovendo sistemi di valutazione delle capacità personali, delle qualificazioni e competenze professionali, che valorizzino l'apporto delle donne nei contesti organizzativi, politici e sociali.

Pur in presenza di un articolato e apprezzabile quadro normativo, nel nostro Paese, e in particolare nelle istituzioni politiche e nella pubblica amministrazione, permangono, tuttavia, evidenti ostacoli al raggiungimento delle pari opportunità. In particolare, nell'Area dello Stretto le resistenze all'attuazione di tali normative e all'attivazione e al funzionamento degli organismi e delle nuove figure professionali da esse introdotte sono prevalentemente causate dalla poca conoscenza della normativa in vigore e dal fraintendimento del suo significato e dei suoi obiettivi.

A fronte di ciò, è da più parti evidenziato che, là dove pienamente attuate, le politiche di genere, di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze hanno determinato:

- a) un rafforzamento delle istituzioni pubbliche che vigilano sull'applicazione della legislazione antidiscriminatoria;
- b) un aumento delle risorse nazionali e comunitarie destinate alle politiche d'eguaglianza;
- c) il miglioramento del clima organizzativo all'interno delle organizzazioni sia pubbliche che private;
- d) un potenziamento dei processi di integrazione sociale e di cittadinanza attiva.

Con lo scopo ultimo di diffondere e promuovere la normativa in questione e accrescerne i livelli di piena attuazione, **finalità del Master** è, pertanto, la formazione di figure professionali capaci:

1. di progettare e attuare politiche attive di promozione delle pari opportunità, di *gender mainstreaming* e di gestione della diversità nelle istituzioni educative e nei contesti pubblici e privati;
2. di alimentare presso partiti politici, sindacati e organizzazioni datoriali la cultura delle differenze e la promozione delle pari opportunità;
3. di ricoprire con le competenze necessarie, all'interno del sistema politico-istituzionale e delle pubbliche amministrazioni, le nuove figure professionali introdotte dalla normativa nazionale e dagli strumenti di autoregolamentazione (codici etici, codici di condotta e di comportamento etc.) adottati o da adottare ai sensi della contrattazione collettiva nazionale.

La domanda di alta formazione in questo campo è emersa a conclusione del IV ciclo della prima edizione del Corso "Donne, politica e istituzioni", realizzato dall'Università degli Studi di Messina in cofinanziamento e su sollecitazione del Ministero per le Pari Opportunità (2004-2007). Da un monitoraggio sul gradimento del Corso e sull'interesse ad approfondirne le tematiche attraverso un Master universitario di I o II livello, il 79,17% delle corsiste che hanno risposto al questionario somministrato in uscita ha dichiarato il proprio interesse a frequentare un master sulle politiche di genere e le pari opportunità rivolto a quanti operano in organismi di parità, pubbliche amministrazioni,

istituzioni pubbliche e private e terzo settore; il 43,75% ha manifestato interesse verso un master sulla cultura di genere e le pari opportunità rivolto a insegnanti e formatori; anche tra le allieve dei precedenti cicli del Corso (in tutto 304, su 887 domande di partecipazione) sono state registrate richieste di alta formazione con profili professionalizzanti in uscita.

Un altro potenziale bacino d'utenza è rappresentato dai laureati nel corso di studio triennale in "Mediazione socioculturale e scienze sociali per la cooperazione e lo sviluppo" con sede a Barcellona P.d.G. (prov. ME), per il quale non è stato, al momento, istituito un coerente sviluppo degli studi con uno specifico corso di laurea magistrale.

Va detto, peraltro, che analoghi (ma non identici) master sono attivi, nell'intero territorio nazionale, solo in sette sedi universitarie (RomaTre, Milano Statale, Siena, Firenze, Università della Calabria – Arcavacata, Trento e Teramo), nessuna delle quali più a sud di Cosenza.

Ciò induce il Dipartimento di Studi Europei e Mediterranei della Facoltà di Scienze Politiche di Messina, d'intesa con il Comitato per le Pari Opportunità dell'Ateneo, a proporre **per l'anno accademico 2010-2011 (settembre 2010-agosto 2011)** il Master in questione.

Obiettivi specifici:

- ➔ sviluppare gli aspetti teorici del problematico rapporto fra eguaglianza e differenze e del nesso fra cittadinanza e eguaglianza e approfondire la conoscenza della normativa in materia di pari opportunità e dei suoi presupposti storico-filosofico-sociologici;
- ➔ offrire una specializzazione tanto a chi intenda approfondire tali tematiche a fini di ricerca quanto a chi voglia spenderla nel corso della propria funzione educativa o nell'ambito professionale della gestione delle risorse umane e delle politiche del lavoro;
- ➔ fornire competenze specialistiche e metodologie specifiche in merito all'applicazione pratica delle politiche di pari opportunità, vale a dire: conoscenza della legislazione nazionale e comunitaria, analisi di genere dei mercati del lavoro e dei contesti organizzativi, progettazione e gestione di azioni e programmi di parità, ridefinizione dei piani di sviluppo delle risorse umane secondo strategie di valorizzazione delle differenze, di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di riequilibrio dei ruoli familiari di donne e uomini. L'approccio è dunque multidisciplinare, chiamando in causa competenze storiche, sociologiche, psico-pedagogiche, politologiche, giuridiche, filosofiche, economiche e massmediologiche;
- ➔ formare le seguenti figure professionali:
 - **esperti/e** nella promozione della cultura di genere e delle pari opportunità e nella progettazione di politiche di pari opportunità e cultura delle differenze, figura caratterizzata dal possesso di competenze interdisciplinari e trasversali, ma anche di elevata specializzazione in grado:
 - di costruire, sia nei luoghi di lavoro che nelle istituzioni percorsi formativi finalizzati alla diffusione della legislazione anti-discriminatoria e di parità, alla rimozione degli stereotipi di genere, alla cultura delle pari opportunità e all'attuazione concreta del *gender mainstreaming*;
 - di progettare interventi e politiche attive di pari opportunità e di gestione della diversità, sia in ambito istituzionale che interistituzionale;
 - di ricoprire con competenze specialistiche le figure istituzionali di Consigliera/e di parità, di Consulente di fiducia, di *Diversity manager*;

- di promuovere nelle agenzie formative, nelle istituzioni politiche, nei partiti, nei sindacati e nelle pubbliche amministrazioni la cultura delle pari opportunità e l'attuazione della legislazione anti-discriminatoria in materia;
- **consulenti** per implementare, in diversi contesti lavorativi, incluse le strutture sanitarie, approcci e specifiche misure di integrazione nei confronti di soggetti portatori di diversità e/o categorie "svantaggiate" ;
- **insegnanti** di ogni ordine e grado capaci di progettare percorsi di sensibilizzazione alla cultura di genere e volti alla rimozione degli stereotipi e al superamento di pratiche educative discriminanti.

Obiettivi didattici: con approccio interdisciplinare, che chiama in causa competenze storiche, sociologiche, filosofiche, politologiche, giuridiche, economiche, psico-pedagogiche e massmediologiche e fa ampio ricorso a diversificate strategie didattiche che affiancano la tradizionale lezione frontale (laboratori, discussione di casi pratici, tirocini formativi etc.), il Master prenderà in esame le tematiche sulle pari opportunità, prestando particolare attenzione alle problematiche di genere, ma all'interno del più ampio e complessivo orizzonte delle discriminazioni connesse a ogni tipo di differenza.

È noto, infatti, come il più che ventennale dibattito sulle differenze di genere e l'elaborazione delle politiche di parità abbiano agevolato la riflessione sul rapporto tra diversità e uguaglianza, oggi più che mai attuale, sul piano nazionale e sopranazionale, a seguito dell'imponente fenomeno immigratorio e, più in generale, delle crescenti richieste di riconoscimento di identità collettive 'minoritarie' (per ragioni razziali, etniche, religiose, di diverso orientamento sessuale o per problematiche legate alla disabilità o all'età).

Il Master approfondirà gli aspetti teorici del rapporto tra uguaglianza e differenze, in senso ampio e generale, nel tentativo di far acquisire la consapevolezza della necessità di diffondere una "cultura della differenza", capace di far percepire "l'altro" come portatore di valori e di identità che, oltre a dover essere rispettate e integrate, possono costituire, se adeguatamente valorizzate, una risorsa aggiuntiva per lo sviluppo del Paese.

Attenzione sarà rivolta anche al tema dell'imprenditorialità femminile, oggetto in Italia e, in particolare, nella Regione Siciliana, di specifici e mirati interventi legislativi e finanziamenti a livello locale, nazionale e comunitario.

H. Articolazione e organizzazione didattica del Corso

Descrizione del piano didattico

Il Master, della durata di 12 mesi, si svolgerà durante l'anno accademico 2010/2011 presso la Facoltà di Scienze Politiche dell'Ateneo messinese.

Le lezioni si terranno di norma il **giovedì e venerdì pomeriggio** (ore 14.45-16.45 / 17.00-19.00) e il **sabato mattina** (9.00-11.00 / 11.15-13.15), per complessive 12 ore settimanali. Le attività formative d'aula si terranno da settembre a maggio; di seguito si svolgeranno le attività di *stage*.

Il piano didattico del Master, articolato in un modulo propedeutico interdisciplinare e in n. 6 moduli di approfondimento, contempla un monte orario di attività formative che, integrate dall'impegno riservato allo studio individuale, corrisponde a **60 CFU** annui ed è pari a complessive **1500 ore** (1 CFU = 25 ore, di cui 8 di attività frontale e 17 di studio individuale), così suddivise:

- **n. 360 h.** di didattica d'aula, svolta attraverso lezioni frontali interattive, altre forme di apprendimento assistito (laboratori, *problem solving*, *case-work*, *role-playing*, studio, ricerca e addestramento guidato etc.), conferenze, incontri

- **n. 200 h.** di *stage* pari a complessivi **8 CFU** da svolgere presso organismi di parità, enti locali, associazioni no-profit, partiti politici, organizzazioni sindacali e datoriali, enti di formazione, istituti scolastici etc.;
- **n. 175 h.** (di cui 119 h. di studio individuale e 56 h. con l'assistenza dei docenti) di attività finalizzata alla stesura di un elaborato conclusivo del percorso formativo, che verrà discusso in sede di esame finale (**7 CFU**).

Agli studenti ammessi al Master sarà fornito, anche attraverso un apposito sito internet, materiale didattico aggiornato, eventuali dispense, letture e documenti di particolare interesse professionale.

La **prova finale** prevede la stesura di una tesi di Master, consistente in una riflessione critica in cui i saperi teorici siano integrati e connessi all'attività pratica svolta durante il periodo di *stage*. La tesi verrà presentata e discussa di fronte a una Commissione di tre docenti nominati dal Comitato tecnico-scientifico.

La Commissione, sentiti i tutor d'aula, può valutare uno o più allievi meritevoli delle eventuali borse di studio finanziate dall'Ateneo e /o da enti e organismi di parità attivi sul territorio, nonché giudicare una tesi di Master meritevole di pubblicazione.

Il titolo rilasciato a conclusione del corso a quanti abbiano frequentato le lezioni per il numero di ore minime previste dal bando e abbiano superato positivamente la prova finale è il **Diploma di Master Universitario di I livello**, rilasciato dall'Università degli Studi di Messina ai sensi della vigente normativa.

A quanti, invece, abbiano frequentato il modulo propedeutico e uno o più moduli di approfondimento sarà rilasciata idonea **certificazione** delle attività formative seguite, delle competenze acquisite e degli equivalenti CFU maturati.

Schema dell'articolazione didattica del corso (sequenzialità degli argomenti, attinenza ai vari settori scientifico-disciplinari, tempo dedicato a ciascun modulo, eventuali CFU):

N.		MODULO	OBIETTIVI FORMATIVI SPECIFICI E CONTENUTI	SSD	ORE IN AULA	CFU
0.1	MODULO PROPEDEUTICO	STORICO-GIURIDICO	Evoluzione giuridica nelle relazioni di genere tra sfera privata e sfera pubblica		32	4
		prof. (docente interno)	- Forme e relazioni familiari tra medioevo ed età moderna e contemporanea	IUS/19	4	
		prof. (docente interno)	- La condizione giuridica della donna tra secondo dopoguerra e i primi cinquant'anni di storia costituzionale repubblicana	SPS/03	4	
		prof. (docente interno)	- Il diritto di fronte ai cambiamenti della vita familiare e della vita privata - Le tendenze evolutive delle legislazioni familiari contemporanee e il diritto di famiglia in Italia: dalla novella del 1975 alle nuove istanze di riforma	IUS/01	6	
		prof. (docente interno)	- Le forme familiari presenti in Italia e le trasformazioni degli ultimi trent'anni	SPS/07	4	

	<p>prof. (docente esterno)</p> <p>prof. (docente esterno)</p> <p>prof. (docente interno)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La famiglia in Italia e le problematiche europee - Cittadinanza politica femminile: una cittadinanza d'altro genere? - Il difficile ingresso delle donne italiane nella sfera pubblica e la tradizione femminista nel nostro Paese - "L'altra metà dell'impiego": storia delle donne nell'amministrazione - 	<p>SPS/04</p> <p>SPS/02</p> <p>SPS/03</p>	<p>4</p> <p>4</p> <p>6</p>	
0.2	FILOSOFICO-SOCIOLOGICO	Il "genere" tra eguaglianza e differenza		24	3
	<p>prof. (docente interno)</p> <p>prof. (docente interno)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Il pensiero della differenza - La categoria analitica del "genere" - Il pensiero e le pratiche del femminismo - Genere e interculturalità - Il multiculturalismo: pro o contro le donne? - Rappresentarsi e narrarsi a partire da sé 	<p>M-FIL/01</p> <p>SPS/11</p>	<p>8</p> <p>16</p>	
0.3	POLITOLOGICO-PUBBLICISTICO	Genere e rappresentanza politica		32	4
	<p>prof. (docente interno)</p> <p>prof. (docente interno)</p> <p>prof. (docente esterno)</p> <p>prof.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Il problematico rapporto fra eguaglianza e differenze - Il dibattito sull'eguaglianza nella Costituzione italiana - Il nesso tra cittadinanza ed eguaglianza - Genere e rappresentanza politica: profili di diritto costituzionale comparato - Sistemi elettorali e normativa antidiscriminatoria - Come "riorientare" in Italia le strategie di partiti, formazioni politiche, sindacati e di enti locali per superare le asimmetrie di genere nelle istituzioni politiche e nei luoghi decisionali? - Rappresentanza politica, sistemi elettorali e rappresentanza "di genere": profili introduttivi - L'anomalia italiana tra legislazione e interventi della Corte Costituzionale - La modifica dell'art. 51 Cost.: luci e ombre - Esiti positivi della riforma: la normativa elettorale in materia di elezioni dei membri del parlamento europeo - Esiti negativi della riforma: le persistenti asimmetrie di genere nel Parlamento italiano - Le pari opportunità nei nuovi statuti regionali - Il <i>Codice delle pari opportunità</i>: un'occasione mancata? - Partiti politici, gruppi di pressione e <i>gender</i> 	<p>IUS/21</p> <p>IUS/09</p> <p>IUS/07</p> <p>SPS/04</p>	<p>8</p> <p>6</p> <p>6</p> <p>6</p>	

	(docente interno) prof. (docente esterno)	<ul style="list-style-type: none"> - Cittadinanza politica femminile tra crisi dello Stato sociale e crisi della rappresentanza politica - Le “quote”: tipologie e fondamento teorico - Donne e rappresentanza politica: quali prospettive per le donne italiane? 	SPS/04	6	
0.4	COMUNICAZIONE	Comunicazione istituzionale Leadership politica Immagine e rappresentazione nelle campagne elettorali		32	4
	prof. (docente interno) dott. (esperto esterno)	<ul style="list-style-type: none"> - La comunicazione istituzionale - <i>Leadership</i> politica - Immagine e rappresentazione nelle campagne elettorali - Principi base della comunicazione interpersonale e fattori di efficacia - Analisi del pubblico e chiarezza degli obiettivi - Motivazioni, condizionamenti, dinamiche relazionali - Valutazione e controllo del feed-back - Management della comunicazione in pubblico - Sintesi e punti chiave - Pianificazione ed estemporaneità - Accorgimenti di efficacia - La <i>leadership</i> del comunicatore come chiave del successo - Momenti esercitativi e simulazioni in <i>role-playing</i> 	SPS/08 -	8 24	
0.5	POLITICO-ECONOMICO-SOCIALE	Mercato del lavoro e occupazione femminile Politiche attive del lavoro Conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro		32	4
	prof. (docente esterno) prof. (docente interno) prof. (docente interno)	<ul style="list-style-type: none"> - Economia e politiche di genere - L’approccio economico all’analisi della domanda e dell’offerta di lavoro femminile - I modelli di offerta di lavoro - La domanda di lavoro: le teorie della discriminazione - La valutazione dell’efficacia delle politiche di <i>gender mainstreaming</i> - Il “nuovo” mercato del lavoro e le politiche per l’occupazione - Pari opportunità, politiche specifiche per l’occupazione femminile e <i>mainstreaming</i> di genere - Le politiche di sostegno all’imprenditorialità, 	SPS/07 SECS-P/02 SECS-P/02	4 10 10	

		<p>alla carriera, allo sviluppo professionale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Imprenditoria femminile: luci e ombre della Legge n. 215/92 - L'impreditoria femminile nell'Area dello Stretto - L'accesso al credito: criticità e nuove strategie <p>prof. (docente esterno)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le politiche di <i>gender mainstreaming</i> - Conciliazione o condivisione? - La conciliazione tra normative ed esperienze - Come si progettano le politiche di conciliazione? 	SPS/07	8	
0.6	GIURIDICO- INTERNAZIONALE E COMUNITARIO	Organismi internazionali e pari opportunità Genere e cittadinanza europea L'ampio orizzonte delle pari opportunità nelle politiche comunitarie		32	4
	<p>prof. (docente interno)</p> <p>prof. (docente interno)</p> <p>prof. (docente esterno)</p> <p>prof. (docente esterno)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le prime normative internazionali sulla parità di genere - Politiche internazionali e prospettive di genere - Diritti umani e <i>conflict management</i> - Le istituzioni di parità in Europa e i provvedimenti specifici adottati - Politiche sociali e di pari opportunità nell'Unione Europea - Politiche e progettazione europea 	IUS/13 IUS/14 SPS/04 SPS/07	12 8 4 8	
0.7	SOCIO-PSICO- PEDAGOGICO			24	3
	<p>prof. (docente esterno)</p> <p>prof. (docente interno)</p> <p>prof. (docente interno)</p> <p>prof. (docente interno)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - «È femmina... però è bella!»: stereotipi persistenti. Come disfarsene? - “Dalla parte delle bambine”, ma non solo... - Storia di bambine e di donne: formazione femminile ed “educazione di genere” - <i>Empowerment</i> al femminile - Genere e sessismo nella lingua italiana, nei saperi scolastici e nei libri di testo - Bullismo: conseguenza degli stereotipi di genere? 	SPS/07 M-PSI/04 M-PED/01 M-PED/03	4 4 12 4	
1	LA NORMATIVA ANTIDISCRIMINATORIA E LA LEGISLAZIONE DEL LAVORO IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ			32	4
	<p>prof. (docente esterno)</p> <p>prof. (docente interno)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Il nuovo diritto antidiscriminatorio - Le discriminazioni basate sulla disabilità - Le discriminazioni basate sulla razza e sull'origine etnica - Le discriminazioni basate sulla religione e sulle convinzioni personali 	IUS/07 IUS/07	8 12	

	<p>dott. (esperto/a locale)</p> <p>avv. (esperto/a locale)</p> <p>prof. (docente esterno)</p> <p>prof. (docente esterno)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le discriminazioni basate sull'età - Le discriminazioni basate sul genere - Le azioni in giudizio e l'onere della prova - Procedure di conciliazione, T.U. immigrazione e problemi di procedibilità - Le discriminazioni basate sull'orientamento sessuale - Riflessioni sul "Codice delle pari opportunità" - I "Codici etici" - Le istituzioni di parità a presidio dell'effettività dei dispositivi antidiscriminatori - La Consigliera di parità nazionale, regionale e provinciale 	<p>-</p> <p>-</p> <p>IUS/07</p> <p>IUS/07</p>	<p>2</p> <p>2</p> <p>4</p> <p>4</p>	
2	TRA PUBBLICO E PRIVATO: DIVERSITÀ (di sesso, cultura, religione, etnia, abilità, età, orientamento sessuale etc.), GESTIONE DEI CONFLITTI E VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE			40	5
	<p>prof. (docente interno)</p> <p>prof. (docente interno)</p> <p>prof. (docente interno)</p> <p>prof. (docente interno)</p> <p>prof. (docente interno)</p> <p>prof. (docente interno)</p> <p>prof. (docente interno)</p> <p>prof. (docente interno)</p> <p>prof. (docente interno)</p> <p>dott. (docente esterno – funzionario Dipartimento Funzione Pubblica)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gestione dei conflitti e valorizzazione delle differenze di fronte alle nuove complessità sociali - Sicurezza e gestione dei conflitti in aree metropolitane e in contesti internazionali - Le strategie di <i>gender mainstreaming</i> negli enti pubblici territoriali: l'esperienza italiana - L'analisi di genere dei bilanci pubblici: la metodologia, gli strumenti e le esperienze di <i>Gender Budgeting</i> - Un laboratorio di "bilancio di genere" - Gestione dei conflitti e valorizzazione delle differenze nelle organizzazioni pubbliche e private - Il <i>Diversity Management</i>: trasformare le differenze in vantaggio competitivo - Il "benessere organizzativo" - Il "benessere organizzativo": l'esperienza del programma "Cantieri per l'innovazione" 	<p>SPS/09</p> <p>SPS/10</p> <p>SECS-P/07</p> <p>SECS/07</p> <p>SECS-P/07</p> <p>SECS-P/07</p> <p>SECS-P/10</p> <p>SECS-P/10</p> <p>-</p>	<p>4</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>6</p> <p>6</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>4</p>	
3	PROGETTAZIONE DI GENERE E VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE			24	3
	<p>prof. (docente esterno) e tutor d'aula</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Laboratorio di progettazione 	<p>SPS/07</p>	<p>8</p> <p>16</p>	

4	LE MOLESTIE NEI LUOGHI DI LAVORO			16	2
	prof. (docente interno)	- Stress lavorativo e valutazione del rischio ai sensi del D.lgs. n. 81/2008	MED/44	6	
	prof. avv. (docente interno)	- Molestie sessuali, <i>mobbing</i> e comportamenti indesiderati: definizioni e qualificazione giuridica - Individuazione concreta delle fattispecie ed effetti del giudicato	IUS/17	6	
	avv. (esperto/a locale)	- Le molestie sessuali come fattispecie di discriminazione di genere - I codici di condotta - La figura del/della Consulente di fiducia	-	4	
5	SOCIETÀ MULTICULTURALI E POLITICHE DI INTEGRAZIONE			16	2
	prof. (docente interno)	- Quando gli “stranieri” eravamo noi: cenni di storia dell’emigrazione italiana	M-STO/04	2	
	prof. (docente interno)	- Lo “straniero inventato”	SPS/07	2	
	prof. (docente interno)	- Gli ultimi tra gli ultimi: indagine guidata sulla comunità rom della città di Messina	SPS/11	8	
	prof. avv. (docente interno)	- L’introduzione del reato di “clandestinità”: effetti ed effettività	IUS/17	2	
	dott. (esperto/a locale – medico ASL n. 5 – Messina)	- Medicina del territorio e immigrazione	-	2	
6	MEDICINA E FARMACOLOGIA DI GENERE			8	1
	prof. (docente interno)	- La medicina <i>sex oriented</i>	MED/...	4	
	prof. (docente interno)	- Specificità del trattamento farmacologico rivolto alle donne	BIO/14	4	
7	EMPOWERMENT E LEADERSHIP NELLE ORGANIZZAZIONI			16	2
	prof. (docente interno)	- Percorso per potenziare l’autostima	M-PSI/04	16	
TOTALE ATTIVITÀ D’AULA				360	
Totale impegno riservato allo studio individuale				765	45
Totale studio individuale per elaborazione tesi				119	
Totale studio assistito per elaborazione tesi				56	7
Attività di stage				200	8
PER UN TOTALE COMPLESSIVO DI				1500	60

Attività di stage
(documentare l'impegno degli enti, istituzioni, strutture ad ospitare lo stage)

Il master prevede 200 ore di *stage* presso gli organismi di parità attivi nel territorio, presso i Sindacati confederali, Coordinamento donne o Dipartimento politiche di genere, presso Partiti politici, Associazioni femminili e/o nel settore no-profit.

	STRUTTURA	OBIETTIVI FORMATIVI SPECIFICI E CONTENUTI	ORE	CFU
	CPO Università degli Studi di Messina	attività di tirocinio previamente concordata e funzionale, per durata e modalità di realizzazione, agli obiettivi formativi del Master	200	8
	Camera di Commercio di Messina – Ufficio Imprenditoria femminile	“	200	8
	CPO Comune di Santa Lucia del Mela	“	200	8
	Società Coop. sociale “Lilium”	“	200	8
	Segreteria provinciale e Coordinamento donne CISL Messina	“	200	8
	Ufficio della Consigliera Regionale di Parità – Palermo	“	200	8
	Segreteria provinciale e Coordinamento donne CISL Reggio Calabria	“	200	8
	Segreteria provinciale e coordinamento donne CGIL Messina	“	200	8
	Segreteria provinciale e coordinamento pari opportunità UIL Messina	“	200	8
	Commissione per le pari opportunità della Provincia di Messina	“	200	8
	Assessorato alle pari opportunità della Provincia di Messina	“	200	8
	Ufficio della Consigliera Provinciale di Parità - Messina	“	200	8
	Assessorato alle pari opportunità e CPO del Comune di Messina	“	200	8
	CPO ASL n. 5 - Messina	“	200	8
	CEDAV – Centro Donne Anti Violenza - Messina	“	200	8
	Circolo Arci “Thomas Sankara”	“	200	8
	CESV – Centro Servizi Volontariato	“	200	8
	Associazione “Una famiglia per amico”	“	200	8
	Associazione “Per te donna”	“	200	8
	CPO Conservatorio di Musica “A. Corelli” di Messina	“	200	8
	Segreteria provinciale UDC	“	200	8
	Segreteria provinciale PD	“	200	8
	Segreteria provinciale PdL	“	200	8
	Segreteria provinciale MPA	“	200	8

Numero di ore di frequenza previsto	80%
Tolleranza delle assenze prevista (non superiore al 20%)	20%

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

(art. 12)

COMITATO TECNICO SCIENTIFICO: componenti n. 6 docenti ed esperti

componenti universitari n. 5: **prof. Alberto RUSSO**, SSD IUS/21, ordinario di Diritto costituzionale comparato e direttore del Dipartimento di Studi Europei e Mediterranei;

prof. Maria Enza LA TORRE, SSD IUS/01, ordinaria di Istituzioni di diritto privato e presidente del CPO d'Ateneo

prof. Giovanni MOSCHELLA, SSD IUS/09, straordinario di Istituzioni di diritto pubblico

prof. Antonella CAMMAROTA, SSD SPS/11, straordinaria di Sociologia politica e coordinatrice della seconda edizione (2008-2009/2009-2010) del Corso "Donne, politica e istituzioni"

prof. Maurizio BALLISTRERI, SSD IUS/07, ricercatore confermato di Diritto del Lavoro

componenti non universitari n. 1: **avv. Carmen CURRÒ**, esperta, presidente del Cedav e consulente di fiducia dell'Università di Messina

DIRETTORE/A PROPOSTO/A: **prof. Maria Antonella COCCHIARA**, SSD SPS/03, ordinaria di Storia delle istituzioni politiche, già presidente del CPO dell'Università di Messina, già assessora alle pari opportunità del Comune di Messina, già coordinatrice della prima edizione (2004-2007) del Corso "Donne, politica e istituzioni", componente del Comitato Imprenditoria Femminile presso la Camera di Commercio di Messina ed esperta in pari opportunità e *gender mainstreaming*.

Al modello in originale da consegnare all'Ufficio Master allegare le delibere (motivate) di nomina del direttore e dei componenti il CTS da parte dell'ente o degli enti proponenti e la proposta motivata al Rettore di un nominativo per il direttore del corso da parte dell'Ente o degli Enti proponenti.

TUTOR N. 2: da selezionare con bando pubblico per titoli e colloquio e reclutare con contratto a progetto, ai sensi della normativa vigente

UFFICIO DI SEGRETERIA AMMINISTRATIVA: N. 4 UNITÀ

(indicare la struttura ed il referente/i da essa individuato/i)

STRUTTURA	REFERENTE INDIVIDUATO	MANSIONI
Dipartimento di Studi Europei e Mediterranei (Di.S.E.M.)	Segretario amministrativo dott. Ignazio Siracusa	Coordinamento attività amministrativo-contabile
Di.S.E.M.	dott. Enrichetta Manganaro	attività amministrativo-contabile
Centro di Calcolo	(su designazione del Direttore del Cecum)	realizzazione e gestione sito web
<i>n. 1 esterno/a alla struttura</i>	da reclutare attraverso bando pubblico per titoli (laurea v.o., specialistica o magistrale) e colloquio, con contratto a progetto, ai sensi della normativa vigente	attività di coordinamento segreteria organizzativa e di supporto al coordinamento scientifico del Master

M. Informazioni per eventuali comunicazioni dell'ufficio centrale			
Tipologia	Cognome e Nome	Telefono	E-mail
Docente di riferimento	COCCHIARA Maria Antonella	Tel: 090.6764594 cell: 340.5762600	cocchiar@unime.it
Referente amministrativo	SIRACUSA Ignazio	Tel: 090.6764883 cell: 347.5394485	ignazio.siracusa@unime.it

Il Responsabile dell'Ente proponente

Messina, _____/_____/_____