



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TORINO



Comitato Unico di Garanzia

**per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere
di chi lavora e contro le discriminazioni**

Il bilancio di mandato (biennio 2013 – 2014)

Sommario

A - PERCHÉ IL BILANCIO DI MANDATO	3
B - NOTA METODOLOGICA.....	4
C - IDENTITÀ	5
1 - LE COMPETENZE E LA MISSION DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA	5
2 - PERIODO DI MANDATO: 2013-2017	5
3 - IL PROGRAMMA DI MANDATO	5
4 - CENNI SULLA STORIA DEL COMITATO: DAL CPO AL CUG	6
5 - IL CODICE DI COMPORTAMENTO	9
6 - GOVERNO E GESTIONE DEL CUG	9
7 - CONSIGLIERA/E DI FIDUCIA DELL'ATENEO	10
D - MAPPA STAKEHOLDER	12
1 - STAKEHOLDER PRIMARI.....	12
1.a - Il personale docente	13
1.b - Il personale tecnico-amministrativo	13
1.c - Gli/Le studenti/studentesse	13
1.d - Le famiglie	13
1.e - Le attività verso gli stakeholder primari.....	13
2 - STAKEHOLDER SECONDARI.....	14
E - RENDICONTAZIONE SUGLI OBIETTIVI DEL PROGRAMMA DI MANDATO.....	15
1 - IL SITO WEB.....	15
2 - LA RETE DELLE PARI OPPORTUNITÀ	15
3 - FORMAZIONE E INFORMAZIONE	16
3.a - Formazione sul benessere lavorativo	16
3.b - Corso "Donne, Politica ed Istituzioni"	16
3.c - Seminari, convegni, eventi	17
3.d - Concorso di idee	23
3.e - Campagna di sensibilizzazione "Omofobia. No, Grazie"	23
4 - PROGETTI IN CORSO	24
4.a - Scuola estiva.....	24
4.b - Città Universitaria della Conciliazione a Grugliasco.....	25
4.c - Asilo Nido del Sermig.....	26
4.d - Telelavoro.....	27
4.e - Carriera alias	27
5 - PROGETTI DI PROSSIMA REALIZZAZIONE.....	27
5.a - Progetto assistenza Anziani	27
5.b - Il progetto linguaggio di genere.....	27
F - RISORSE FINANZIARIE	29
G - PIANO DI AZIONI POSITIVE	29
H - ATTUALE COMPOSIZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA	30
ALLEGATO A: CODICE DI COMPORTAMENTO.....	31
ALLEGATO B: PIANO DI AZIONI POSITIVE (PAP) 2013-2015.....	35
ALLEGATO C: RELAZIONI CUG 2014.....	47

A - PERCHÉ IL BILANCIO DI MANDATO

Introduzione della Presidente

Se il Comitato Pari Opportunità (CPO) è stato dal 1992 un riferimento importante all'interno dell'Ateneo torinese, dal 2013 è il Comitato Unico di Garanzia (CUG) a preoccuparsi di tutelare il lavoro e la dignità personale e professionale di tutte/i coloro che operano a vario titolo e con diverso status giuridico in Università.

Nel biennio appena trascorso del mio mandato come Presidente (2013-2014), l'impegno profuso dal CUG è stato intenso e altri passi avanti sono stati compiuti grazie alla dedizione e alla tenacia di chi ha creduto, e crede, che la crescita della società avvenga anche attraverso l'azione di sensibilizzazione e la diffusione dei valori e dei principi di cui gli organismi di parità sono latori: i CUG universitari, in particolare, hanno il compito di elaborare nuovi orizzonti di azioni positive e più efficaci strategie di conciliazione, anche per contrastare l'indebolimento dello stato sociale che spesso accompagna le scelte della politica nazionale. Essi hanno inoltre un'importante responsabilità educativa sia nei confronti del personale tecnico-amministrativo, chiamato a gestire strutture sempre più complesse, sia dei/delle giovani che studiano e trascorrono nelle aule e nei laboratori gli anni più formativi della loro vita: l'Università ha un ruolo fondamentale nella formazione del personale e nella costruzione della futura classe dirigente che dovrà essere all'altezza di grandi sfide culturali, politiche e sociali.

Le attività ideate, proposte e realizzate tra il 2013 e il 2014 sono state numerose; per quelle avviate negli anni precedenti, ad opera del preesistente CPO, è stata garantita una continuità d'azione e di impegno costante che ne ha consentito la prosecuzione. Tra tutte mi piace ricordare la "Città Universitaria della Conciliazione" di Grugliasco: iniziativa partita da lontano e che è stata valutata degna di menzione speciale da parte del Dipartimento per le Politiche della Famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri nell'ambito del Premio "Amico della Famiglia 2009".

Il nostro CUG, secondo quanto previsto nel suo Regolamento, riveste un ruolo di natura propositiva, consultiva e di monitoraggio. In particolare, progetta e realizza azioni positive; esprime parere preventivo su proposte riguardanti la gestione del personale, gli interventi di formazione, l'organizzazione e la ristrutturazione dell'Università; promuove iniziative volte a rimuovere comportamenti lesivi della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori; valuta episodi segnalati di segregazione professionale e sollecita proposte di soluzione del problema; attua infine indagini conoscitive e studi finalizzati alla creazione di effettive condizioni di parità tra le lavoratrici e i lavoratori. La sua *mission* ne fa dunque un punto di riferimento per studenti e studentesse, personale docente e personale tecnico-amministrativo e, indirettamente, per le loro famiglie.

La scelta di confermare, anche per il biennio 2013-2014, il Bilancio di mandato come strumento per documentare l'impegno profuso, consuntivare i risultati raggiunti, segnalare le criticità e delineare gli obiettivi per il futuro è in linea con i principi di trasparenza che il CUG ha adottato fin dalla sua nascita. Caratteristica del nostro bilancio di mandato è quella di essere redatto con riferimento ai principi di redazione utilizzati da enti pubblici e privati per la scrittura del bilancio sociale: esso, quindi, si rivolge agli *stakeholder*, cioè ai "portatori d'interesse" che, influenzati o in grado di influenzare l'azione del CUG, hanno interesse a comprenderne a fondo l'attività. Il documento è articolato in varie sezioni in particolare: a) l'identità, dove vengono presentati la *mission*, la storia, la *governance* e le modalità di funzionamento del CUG, b) la mappa degli *stakeholder*, nella quale sono individuati coloro che hanno una relazione di scambio con il CUG e sono interessati, a vario titolo, al suo operato, c) la rendicontazione sugli obiettivi, nella quale le iniziative, le attività e i progetti sono presentati in relazione agli *stakeholder* di riferimento; infine, negli allegati, si propone il Piano di Azioni Positive (PAP) 2013-2015, il documento programmatico dell'Amministrazione dell'Ateneo che delinea il programma obiettivo. Si è ritenuto, inoltre, particolarmente importante richiamare il Codice di Comportamento adottato nell'Ateneo torinese.

Ritengo che soltanto colmando la distanza esistente, sul piano della comunicazione, tra che cosa si fa, come e con quali risultati sia possibile attribuire il giusto valore alle nostre politiche. Penso che attraverso il "rendere conto" in modo trasparente del proprio operato sia possibile accreditarsi autorevolmente presso altre strutture di parità, non soltanto in ambito universitario ma anche regionale, provinciale e cittadino: è per me, per noi, la prosecuzione di un percorso vissuto alla luce della responsabilità, della trasparenza e dell'efficienza.

Prof.ssa Silvia Giorcelli

B - NOTA METODOLOGICA

La metodologia adottata nella redazione del presente Bilancio di mandato (di seguito anche solo "bilancio") fa riferimento ai Principi di redazione del Bilancio Sociale del GBS (Gruppo di studio per il Bilancio Sociale), adattati al contesto e alla realtà del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Università degli Studi di Torino (di seguito anche solo "Comitato" o "CUG"). Il lavoro è stato redatto sotto la responsabilità della Presidente.

I dati e le informazioni presentati nel documento si riferiscono al Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi di Torino; qualora vi fossero dati e informazioni che riguardano attività complementari o collaterali a quelle del Comitato, rappresentate per una migliore comprensione dei progetti o delle iniziative realizzati, ma gestiti da altri enti, queste sono state segnalate come tali. I dati e le informazioni, ove non diversamente specificato, si riferiscono al periodo 8 gennaio 2013 – 31 dicembre 2014.

Al fine di garantire una presentazione equilibrata e corretta delle attività condotte, si sono applicati, nell'attività di rendicontazione, i principi di:

- **responsabilità**, in quanto è stata realizzata una chiara e completa analisi degli/delle *stakeholder* ai/alle quali il Comitato risponde, responsabilmente, del proprio operato;
- **trasparenza**, poiché tutte/i le/i destinatarie/i sono posti in condizione di comprendere il procedimento logico di rilevazione, riclassificazione e formazione del bilancio, dando evidenza degli eventuali elementi discrezionali adottati;
- **utilità**, in quanto le notizie che compongono il bilancio sono utili a soddisfare le aspettative del pubblico in termini d'attendibilità e completezza;
- **neutralità**, poiché il bilancio è scevro da rappresentazioni di parte che possano distorcere il contenuto e i risultati in esso rappresentati a beneficio dell'ente redattore o di una o più categorie di destinatarie/i;
- **comprensibilità, chiarezza ed intelligibilità**, poiché, in quanto documento di sintesi e di comunicazione, le/i destinatarie/i possono beneficiare facilmente del contenuto comunicativo;
- **attendibilità e fedele rappresentazione**, in quanto le informazioni desumibili dal bilancio si intendono prive di errori materiali e pregiudizi e possono essere considerate dagli/dalle utilizzatori/utilizzatrici come fedele rappresentazione dell'oggetto cui si riferiscono.
- **affidabilità**: il bilancio è stato esaminato e approvato dal Comitato.

C - IDENTITÀ

1 - Le competenze e la *mission* del Comitato Unico di Garanzia

Fino alla fine del 2012 il Comitato per le Pari Opportunità e dal 2013 il Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi di Torino si sono rivolto a tutte/i coloro che operano a diverso titolo nell'Ateneo: popolazione studentesca, personale tecnico-amministrativo, personale docente, assegniste/i, dottorande/i, ricercatrici/tori, stagiste/i, personale con contratti atipici (come in dettaglio riportato nel capitolo "Mappa *stakeholder*"). Per l'espletamento delle proprie funzioni, il Comitato promuove indagini e studi, anche in collaborazione con altri Enti costituiti con analoghe finalità; promuove incontri con gruppi, singoli dipendenti, amministratori o altri soggetti. In particolare le competenze e la *mission* del Comitato sono le seguenti:

- **formulare piani di Azioni Positive** a favore dei lavoratori e delle lavoratrici, degli studenti e delle studentesse con misure atte a consentire la effettiva parità;
- **esprimere parere preventivo** sulle proposte di interesse generale riguardanti la gestione del personale, nonché i progetti e gli interventi di formazione, organizzazione e ristrutturazione dell'Università;
- **formulare proposte** in ordine a criteri e modalità relativi alle seguenti materie: attribuzioni di incarichi e responsabilità, assegnazione alle strutture, mobilità, mansioni, formazione ed aggiornamento professionale, orari di lavoro del personale, orari dei servizi all'utenza, altre materie che hanno valenza sulla condizione delle donne;
- **promuovere iniziative** volte a rimuovere comportamenti lesivi della dignità delle/i lavoratrici/lavoratori, ivi compresi quelli relativi alle molestie sessuali;
- **valutare fatti segnalati** riguardanti azioni di discriminazioni diretta e indiretta e di segregazione professionale e formulare proposte in merito;
- **promuovere indagini conoscitive**, ricerche e analisi necessarie a individuare misure atte a creare effettive condizioni di parità tra i lavoratori e le lavoratrici dell'ente;
- **valutare gli effetti delle iniziative** assunte dall'Amministrazione in ordine alle materie di cui ai punti precedenti;
- **pubblicizzare periodicamente** tra studentesse/i e lavoratrici/ori dell'ente il lavoro svolto e i risultati emersi;
- **assolvere ad ogni altra incombenza** attribuita al Comitato da normative derivanti da accordi sindacali.

2 - Periodo di mandato: 2013-2017

Il Decreto Rettorale n. 288 dell'8 gennaio 2013 ha nominato i/le Componenti del Comitato e la Presidente. Su proposta della Presidente, il CUG ha nominato un vice-presidente.

3 - Il programma di mandato

Al fine di perseguire la propria *mission*, il Comitato ha promosso Azioni Positive finalizzate ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità, nello studio e nel lavoro, tra uomini e donne, attraverso le seguenti iniziative:

- **formazione** in materia di pari opportunità, valorizzazione degli individui, benessere lavorativo;
- iniziative per promuovere la **conciliazione** tra tempo di lavoro (o di studio) e tempo degli affetti;
- **diffusione e applicazione del Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, degli studenti e delle studentesse dell'Università degli Studi di Torino**; partecipazione al gruppo di lavoro per la redazione della nuova versione del Codice
- **nomina della/del Consiglier/a di fiducia** (prevista dall'art. 6 del *Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, degli studenti e delle studentesse dell'Università degli studi di Torino*);
- azioni volte a **combattere le discriminazioni** dirette e indirette esistenti ai danni di studenti, studentesse e personale;
- **attribuzione carriera ALIAS** per studentesse/studenti in transizione di genere. L'Ateneo di Torino ha completato l'implementazione dell'originario progetto "doppio libretto" perché a seguito

dell'abolizione del libretto cartaceo si è reso necessario un adeguamento della procedura di gestione della carriera per studentesse/studenti in transizione di genere. La procedura prevede ora la sottoscrizione di un "Accordo confidenziale" che consente il rilascio di una *smart-card* con nome elettivo (benché non utilizzabile all'esterno delle strutture universitarie) e la modifica delle credenziali di accesso al portale Servizi web dell'Ateneo;

- **indagini conoscitive, ricerche ed analisi** necessarie ad individuare misure atte a realizzare condizioni di parità anche in collaborazione con altri Enti, costituiti con analoghe finalità.

Per realizzare il programma, il Comitato ha intrattenuto, e intrattiene, una rete di relazioni e di contatti con le istituzioni, nella consapevolezza che soltanto attraverso un lavoro capillare nelle istituzioni, condiviso e coordinato, sia possibile promuovere efficienti politiche di pari opportunità e di uguaglianza nell'esercizio dei diritti. Soltanto così è possibile far diventare queste politiche sempre di più parte integrante e costitutiva degli atti di *governance* del sistema universitario, in una strategia di crescita equilibrata a livello locale, nazionale ed europeo.

4 - Cenni sulla storia del Comitato: dal CPO al CUG

Il Comitato per le Pari Opportunità dell'Università degli Studi di Torino venne riconosciuto e ufficializzato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 526 del 4 maggio 1990 e regolarmente costituito nel settembre 1992 sulla base delle indicazioni normative contenute nel D.P.R. 567/87. Nel corso degli anni si sono avvicendate alla guida del Comitato quattro Presidenti e altrettanti direttivi. Le Presidenti sono state, in ordine cronologico: prof.ssa Chiara Saraceno; dott.ssa Victoria Franzinetti; avv.ta Sabrina Gambino; prof.ssa Silvia Giorcelli (attuale Presidente del CUG).

Dell'attività condotta dal Comitato dall'anno della sua costituzione si ricorda la realizzazione di alcuni importanti obiettivi che possono essere considerati altrettante pietre miliari del percorso di tutela della dignità delle donne e degli uomini sul luogo di lavoro:

- il **Codice di comportamento** (si veda *infra* al paragrafo 5);
- il **doppio libretto** - il Comitato Pari Opportunità ha condotto nel 2003 una battaglia civile di alto valore simbolico: il doppio libretto universitario per gli/le studenti/studentesse in transizione di genere. Il riconoscimento giuridico delle persone che hanno in corso il procedimento di rettificazione del proprio sesso è assai lungo, spesso più lungo del tempo necessario a concludere l'iter universitario. Per venire incontro alle comprensibili difficoltà di chi deve sostenere corsi ed esami e ha un nome che non corrisponde alla nuova identità fisica, il CPO individuava la possibilità di predisporre un libretto universitario sostitutivo con il nome di elezione, valido agli esclusivi fini del percorso universitario. La norma approvata, dal Senato Accademico in data 22 luglio 2003, veniva inserita (D.R. n. 575 del 30.07.2003) nel Regolamento Studenti allora in vigore (D.R. n. 345/oc del 19.04.2001 e s.m.i. e in particolare l'ultima versione, di cui al D.R. n. 794 del 15.11.2002) con uno specifico articolo che prevedeva quanto segue:

"Per gli studenti che, in attesa dell'accoglimento della domanda di cambiamento di sesso da parte del Tribunale e della conseguente rettifica dello stesso da parte dell'Ufficio Anagrafe, richiedono l'aggiornamento dei loro dati, è previsto, previa presentazione di apposita autocertificazione e consegna del precedente libretto, il rilascio da parte della competente Segreteria studenti di un nuovo libretto universitario, recante il nome scelto dallo studente, per uso esclusivamente interno che, sotto la personale responsabilità dello stesso, non potrà essere utilizzato al di fuori dell'ambito universitario."

- il **congedo parentale per maternità** ovvero l'estensione del congedo post-obbligatorio (post-parto obbligatorio) al personale assunto con contratti atipici. L'obiettivo di questo accordo è di dare ai/alle giovani genitori/genitrici le stesse possibilità di cura e assistenza della prole che sono garantite agli/alle altri/e lavoratori/trici. Il numero di casi nei quali il congedo parentale per maternità è stato richiesto non è conosciuto dal Comitato in quanto fa parte delle procedure di gestione che riguardano la Direzione Risorse Umane);
- la realizzazione della **Città universitaria della Conciliazione di Grugliasco** (si veda *infra* apposito paragrafo);
- il **centro estivo**: il Comitato ha realizzato, a partire dal 2000, un progetto di accordo con scuole materne e asili nido che ha garantito l'accoglienza alle/ai figlie/i (dai 6 ai 14 anni) del personale dipendente dell'Università e delle/degli studentesse/studenti nel periodo di chiusura delle scuole. Dal 2006 il Comitato si è fatto carico di attivare una speciale scuola estiva, il servizio **PARluniversITÀ**–

Centro Estivo, presente a Torino (zona Rettorato) e a Grugliasco (Polo universitario), con l'obiettivo di offrire un ambiente qualificato ove sperimentare opportunità di socializzazione e di sviluppo dell'autonomia, di divertimento, di pratica sportiva, di cultura, in un'ottica di rafforzamento delle condizioni di conciliazione tra studio/lavoro e responsabilità familiari.

- riconoscimento nel **Premio "Amico della Famiglia 2009"**: nel mese di Dicembre 2010 l'iniziativa "PARluniversITA'– Centro Estivo" è stata ritenuta meritevole di menzione speciale da parte del Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Alla menzione speciale corrisponde un premio in denaro di 30.000 euro che il Comitato ha deciso di destinare al progetto Assistenza Anziani. Il Premio è finalizzato alla diffusione e valorizzazione delle iniziative di particolare significato promosse in materia di politiche familiari ed è rivolto separatamente a enti locali, imprese e altri soggetti pubblici e privati.



Con la Legge 04.11.2010, n. 183 sono state introdotte alcune importanti novità che riguardano i meccanismi di rappresentanza nei Comitati che tutelano il personale e gli/le studenti. In particolare il Comitato Pari Opportunità è stato accorpato con il Comitato anti-mobbing e il meccanismo di rappresentanza ed elezione è, a sua volta, aggiornato. Un estratto del testo della norma è riportato di seguito:

"[omissis] Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione.[omissis]

Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.[omissis]"

L'Ateneo di Torino ha istituito, con Decreto Rettorale n. 288 dell'8 gennaio 2013, Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), così come previsto dall'art. 21, Legge 4 novembre 2010, n. 183.

Il CUG contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza della prestazione collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dall'assenza di qualsiasi lingua, opinioni politiche, orientamento sessuale. Il CUG ha inoltre compiti propositivi, consuntivi e di verifica e operano in collaborazione con la/il Consigliera/e Nazionale di Parità; contribuiscono ad assicurare, in raccordo con il vertice dell'ente, un migliore ambiente lavorativo e collaborano al rafforzamento della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il CUG è un organo dell'Ateneo di Torino previsto dallo Statuto, approvato il 15 marzo 2012, all'art. 63 ("Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"- CUG) che così recita:

"Art. 63 (Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni- CUG)

1. È istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Possono rivolgersi a tale organo tutte e tutti coloro che a vario titolo fanno parte della comunità accademica.

2. Il Comitato è un organo collegiale paritetico nominato con Decreto del Rettore, formato da una componente designata da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti del personale docente e tecnico-amministrativo, individuati su base elettiva nella misura del 50% dal personale docente e del 50% dal personale tecnico-amministrativo. I componenti del CUG devono essere in possesso di adeguate

conoscenze ed esperienze nelle materie di competenza dell'Organo. Alle sedute del Comitato possono partecipare, senza diritto di voto, rappresentanti degli studenti individuati su base elettiva. La composizione, le modalità di elezione e il funzionamento del Comitato sono disciplinati da apposito Regolamento, nel rispetto della legislazione vigente.

3. Il Comitato Unico di Garanzia ha compiti propositivi, consultivi e di verifica in ordine all'effettivo perseguimento dell'obiettivo, previsto dalla legge, di garantire le pari opportunità e l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, alle opinioni politiche e alle condizioni personali, in ordine all'accesso agli studi, al lavoro e ai finanziamenti, al reclutamento e alla progressione di carriera, in ordine al trattamento e alle condizioni di lavoro e di studio, alle relazioni tra i componenti della comunità accademica, alla formazione professionale, alla sicurezza sul lavoro e a tutti gli aspetti della vita universitaria. Il Comitato ha altresì compiti propositivi, consultivi e di verifica in merito al perseguimento dell'obiettivo di garantire un ambiente di lavoro improntato alla dignità della persona e al benessere organizzativo, e di contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica all'interno della comunità accademica. Il Comitato promuove la diffusione della cultura delle pari opportunità e della lotta alle discriminazioni.

4. L'Università può richiedere al Comitato Unico di Garanzia pareri sulle materie di cui al comma precedente.

5. Il Comitato Unico di Garanzia collabora con gli Organi Indipendenti di Valutazione nelle materie di propria competenza.

6. L'Università fornisce i dati, le informazioni e le risorse umane e finanziarie necessarie a garantire al Comitato Unico di Garanzia l'esercizio dei compiti ad esso assegnati dalla legge e dal presente Statuto.

7. Il Comitato Unico di Garanzia collabora con la Consiglieria o il Consigliere di fiducia, come previsto dalla normativa in materia antidiscriminatoria, dal Codice etico e dal Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti dell'Università."

Lo Statuto inoltre recita:

"Art. 2 (Comunità accademica e organizzazione dell'Università)

1. L'Università è una Comunità di studio e di ricerca, cui partecipano, ciascuno con le rispettive responsabilità e i rispettivi compiti, professori, ricercatori, collaboratori ed esperti linguistici, dirigenti, personale tecnico-amministrativo, studenti, nonché tutti coloro che vi svolgono a qualsiasi titolo, anche temporaneamente, attività di ricerca, di insegnamento e di studio, di supporto amministrativo-contabile alle attività istituzionali.

2. L'Università adotta criteri organizzativi idonei al conseguimento dei propri fini istituzionali secondo i principi di efficacia, efficienza ed economicità, attraverso il controllo della gestione e l'individuazione delle responsabilità nel pieno rispetto della trasparenza.

3. L'Università adotta il metodo della programmazione annuale e pluriennale per la determinazione, lo sviluppo e la ripartizione del proprio organico. Tale programmazione si fonda sui principi della qualità e del merito.

4. Le sedute degli Organi Collegiali di Ateneo sono pubbliche nelle forme e nei limiti stabiliti da Regolamento di Ateneo. Con il medesimo Regolamento sono definiti gli strumenti, anche di natura tecnica, per rendere effettivo tale principio.

5. Tutti i componenti della comunità accademica devono assicurare l'impegno adeguato per l'assolvimento dei loro compiti istituzionali. L'Università sostiene tale impegno con una dotazione di risorse che assicuri il pieno utilizzo e la valorizzazione delle competenze e delle professionalità.

6. L'Università garantisce l'osservanza della normativa vigente sullo stato giuridico del personale, sia esso a tempo indeterminato o a tempo determinato."

"Art. 7 (Pari opportunità)

1. L'Università garantisce pari opportunità nell'accesso agli studi e alle risorse, alla ricerca e nei meccanismi di reclutamento e di carriera, senza distinzioni di genere, etnia, lingua, età, religione, opinioni politiche, orientamento sessuale, condizioni personali o sociali."

Il CUG ha elaborato e approvato il proprio Regolamento con Decreto Rettorale n. 2149/2013 – Prot. n. 20148 del 17.04.2013 con cui sono disciplinati i compiti, la composizione e le modalità di funzionamento con l'obiettivo di promuovere e definire tutte le misure idonee a creare effettive condizioni di pari opportunità.

5 - Il Codice di Comportamento

Il **Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori degli delle studentesse e degli studenti dell'Università degli Studi di Torino** venne approvato dal Senato Accademico in data 15 dicembre 2001. L'adozione del Codice nasceva dall'esigenza di fornire a tutte/i le/i lavoratrici/lavoratori, studentesse/studenti - e a tutte/i coloro che avessero trascorso una parte del loro percorso professionale all'interno dell'Ateneo - uno strumento utile a garantire una adeguata soluzione ai casi di molestia, garantendo a tutte/i il diritto inviolabile ad essere trattate/i con dignità e con rispetto.

Negli anni successivi il dibattito istituzionale sulla molestia nei luoghi di lavoro, a livello sia nazionale sia europeo, è proseguito focalizzandosi sul tema del *mobbing*. Si è reso pertanto necessario, anche alla luce di una Risoluzione del Parlamento Europeo, adeguare il Codice integrandolo con una specifica fattispecie relativa al *mobbing*. Il Senato Accademico, nella seduta del 14 marzo 2005, ha approvato le modifiche proposte dal Comitato.

Il testo completo del Codice vigente è riprodotto in Allegato.

L'Ateneo ha avviato l'iter per la definizione, con "procedura aperta alla partecipazione" (ai sensi delle Linee Guida emanate da CIVIT con delibera n. 75/2013), di un codice di comportamento interno all'Università di Torino che integri e specifichi il Codice di Comportamento generale approvato con D.P.R. n. 62 del 16.04.2013. L'adozione del codice di comportamento interno rappresenta una delle azioni e misure principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato, secondo quanto indicato nel Piano Nazionale Anticorruzione, approvato con delibera della CIVIT n. 72/2013.

Una prima bozza del nuovo codice è stata sottoposta a regolare consultazione pubblica, in occasione della quale il CUG e la Consiglieria, per parte loro, hanno formulato alcune osservazioni relative tanto all'uso di un corretto linguaggio di genere, quanto - nel merito - alla utilità di avere un unico codice di comportamento in raccordo anche con il Codice Etico della comunità universitaria.

A seguito delle proposte, osservazioni e integrazioni pervenute, l'Ateneo ha quindi ritenuto opportuno ampliare il contributo alla redazione, coinvolgendo attivamente le diverse componenti della comunità universitaria. Su incarico del Rettore, la Commissione Programmazione e Sviluppo del Senato Accademico ha costituito un gruppo di lavoro, opportunamente integrato anche con la partecipazione del CUG e della Consiglieria di Fiducia, per la riformulazione e integrazione del testo.

Il testo predisposto costituisce il punto di partenza di un'operazione di razionalizzazione e coordinamento della disciplina normativa interna, secondo logiche complementari, e rappresenta la fusione, con le opportune modifiche, del preesistente "Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti dell'Università degli Studi di Torino" e del nuovo codice di comportamento interno.

La "procedura aperta", stabilita per legge, precederà la successiva fase di discussione delle proposte, osservazioni e integrazioni conclusive, in vista dell'approvazione finale da parte degli organi competenti.

6 - Governo e gestione del CUG

Il CUG, fin dalla sua costituzione, si è dotato di un **Regolamento** - approvato con Decreto Rettorale n. 2149 del 17 aprile 2013 - ispirato alle Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Esso tuttavia tiene conto della specificità della struttura universitaria torinese, vale a dire l'eterogeneità della sua composizione, gli equilibri politici che ne hanno determinato la storia, le risorse disponibili, l'interesse sempre più diffuso e consapevole della comunità universitaria per la cultura delle pari opportunità e di genere.

Il Comitato, come da Regolamento, è così composto:

- dalla/dal Presidente designata/o dall'Amministrazione;
- dalle/dai componenti designate/i da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative e relative/i supplenti, ai sensi degli artt. 40 e 43 del decreto legislativo 165/2001;
- dalle/dai componenti elette/i tra tutto il personale nei ruoli dell'Ateneo in pari numero alle/ai componenti designabili dalle organizzazioni sindacali rappresentative.

Il CUG ha durata quadriennale e le/i sue/suoi componenti continuano a svolgere le funzioni fino alla nomina del nuovo



organismo. Tutte le cariche possono essere rinnovate una sola volta.

Le/i componenti nominate/i nel corso del quadriennio cessano comunque dall'incarico allo scadere del mandato del Comitato Unico di Garanzia.

Il CUG si riunisce in convocazione ordinaria, di norma, almeno sei volte all'anno in orario di servizio.

La/il Presidente convoca le/i componenti effettive/i in via straordinaria ogniqualvolta sia richiesto da almeno 1/3 delle/dei componenti effettive/i.

La convocazione tanto ordinaria quanto straordinaria è disposta dalla/dal Presidente mediante mezzo idoneo a garantire la conoscibilità da parte di ogni avente diritto e alle/ai relative/i responsabili. Essa deve essere inviata a tutte/i le/i componenti effettive/i e, per conoscenza alle/ai componenti supplenti, almeno 5 giorni lavorativi prima della data prescelta per la riunione; la convocazione straordinaria viene effettuata con le stesse modalità almeno 48 ore, prima della data prescelta.

La convocazione deve contenere l'indicazione dell'ordine del giorno nonché la documentazione strettamente necessaria per la trattazione dei relativi argomenti.

Le/i componenti effettive/i impossibilitate/i a partecipare alle riunioni devono darne tempestiva comunicazione scritta alla/al Presidente, per il tramite dell'ufficio di supporto tecnico-organizzativo, ed alla/al propria/o supplente.

In caso di tre assenze ingiustificate, nell'arco di 12 mesi, la/il componente del CUG decade dal suo incarico. La richiesta di sostituzione viene tempestivamente comunicata all'Amministrazione e alle Organizzazioni sindacali al fine della loro sostituzione.

Sono inoltre invitate/i alle riunioni del CUG in qualità di uditrici/tori senza diritto di voto:

- due rappresentanti delle/degli studentesse/studenti nel rispetto della parità di genere;
- due rappresentanti delle/degli "afferenti temporanei" nel rispetto della parità di genere.

Le/gli uditrici/tori vengono individuate/i secondo le modalità individuate dal CUG.

Per la validità delle sedute è necessario che le/i componenti siano state/i regolarmente convocate/i o siano comunque presenti. Le sedute sono valide qualora vi partecipi la maggioranza assoluta delle/degli aventi diritto al voto. Nel computo per determinare la maggioranza predetta non si tiene conto delle/degli aventi diritto che, non avendo una/un supplente, abbiano giustificato la loro assenza per motivi di salute, per seri motivi di famiglia o per inderogabili motivi d'ufficio. Deve essere presente almeno un terzo delle/degli aventi diritto.

Hanno diritto al voto le/i componenti legittimamente presenti alla riunione in caso di loro assenza, per la sola componente di nomina sindacale, le/i supplenti designate/i.

Non hanno diritto di voto le/i componenti supplenti - qualora fossero presenti le/i componenti effettive/i – e le/gli uditrici/tori.

Le deliberazioni sono assunte a maggioranza dei voti dalle/dai presenti; in caso di parità prevale il voto della/del Presidente.

L'espressione del voto è di regola palese. Quando lo ritenga opportuno la/il Presidente, o 1/3 delle/dei componenti ne facciano espressa richiesta, la votazione può avvenire a scrutinio segreto, salvo il caso in cui il voto segreto non sia ammesso ai sensi delle leggi e dei regolamenti vigenti.

Le funzioni di Segretario/o verbalizzante sono svolte da una/un funzionaria/o, assegnato alla struttura di supporto, che partecipa alle riunioni senza diritto di voto.

Nell'anno 2013 il CUG ha convocato 6 riunioni, oltre a quelle che riguardano i gruppi di lavoro.

Nell'anno 2014 il CUG ha convocato 7 riunioni, oltre a quelle che riguardano i gruppi di lavoro.

7 – Consiglieria/e di Fiducia dell'Ateneo

Il CUG dispone di una *partnership* consolidata con la/il **Consiglieria/e di Fiducia**, una figura esterna all'Ateneo incaricata di intervenire nel caso in cui al Comitato giungano segnalazioni di casi di discriminazioni.

La/Il Consiglieria/e di Fiducia è figura prevista dall'art. 6 del Codice di Comportamento ed è nominata dal/dalla Rettore/Rettrice su proposta del Comitato quale «*persona incaricata di fornire consulenza ed assistenza ai dipendenti/studenti oggetto di attenzioni moleste*»; la Consiglieria è incaricata altresì di intervenire nel caso di molestie morali e atti discriminatori, poiché da quella data vengono riconosciuti come perseguibili tutti quei comportamenti molesti sessualmente o psicologicamente che ledono la dignità di chi lavora o studia all'interno dell'Università

Il Codice di comportamento (si veda il testo in Allegato) ha individuato forme di prevenzione e di repressione di tali atti molesti e discriminatori, prevedendo due modalità di attivazione della tutela attraverso la/il Consigliera/e di Fiducia: una **procedura informale** e una **procedura formale**. La prima si avvia per il tramite del Comitato, la seconda a seguito di richiesta di avvio di procedura disciplinare, e viene rivolta al/alla Direttore/Direttrice Generale (per il personale tecnico-amministrativo) o al/alla Rettore/Rettrice (per il personale docente e per le/gli studentesse/i).

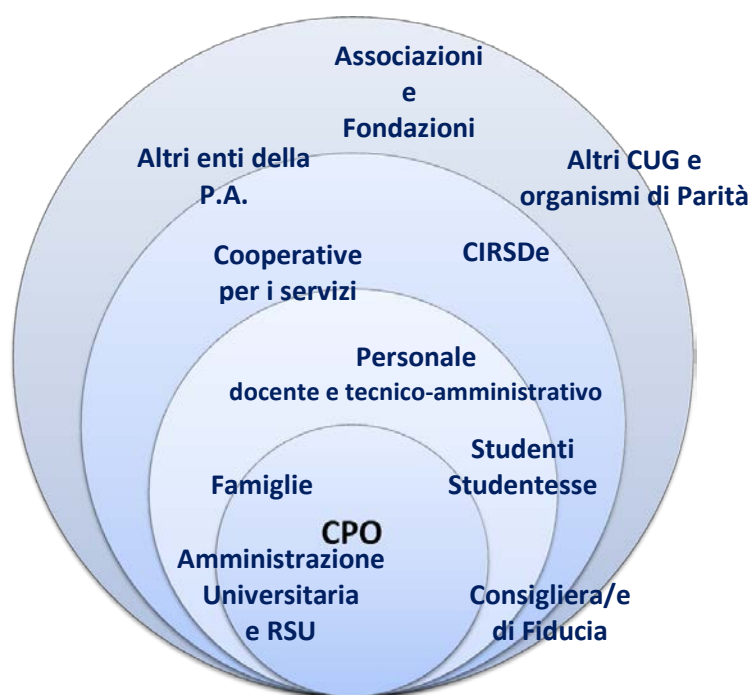
Dal 2001, anno di introduzione del Codice di Comportamento, la/il Consigliera/e di Fiducia ha progressivamente acquisito visibilità all'interno dell'Ateneo anche grazie alla promozione e/o partecipazione a corsi di formazione organizzati in collaborazione con il Comitato e l'Ateneo. Sono aumentate, di conseguenza, le segnalazioni e le richieste d'intervento in relazione a casi che hanno coinvolto il personale tecnico-amministrativo, il personale docente e anche le/gli studentesse/studenti: tali casi hanno riguardato principalmente "cattivi rapporti" relazionali (alcuni configurabili come condotte mobbizzanti), ovvero problemi legati ad aspetti sindacali, quali per esempio demansionamenti, trasferimenti, mancata concessione di tempo parziale. In tali situazioni la Consigliera ha coinvolto altri soggetti istituzionalmente preposti alla tutela, quali le **associazioni sindacali**, le **RSU**, l'ufficio del **personale dell'Amministrazione**.

D - MAPPA STAKEHOLDER

Il termine inglese *stakeholder*, tradotto in italiano con “portatore d’interesse”, è ormai entrato nell’uso corrente del mondo dell’impresa, della politica, della comunicazione. *Stakeholder* è colui/colei o ciò che con un’organizzazione ha una relazione di scambio, ne è influenzato/a e la influenza direttamente o indirettamente. Lo/La *stakeholder* può essere individuato/a in singoli soggetti (ad esempio, il/la singolo/a dipendente), in un insieme di soggetti (ad esempio, il corso studentesco), in un’aggregazione di soggetti con caratteristiche diverse (ad esempio, la famiglia), in un “sistema” (il sistema scolastico, l’ambiente, ecc.).

Caratteristica del bilancio di mandato è quella di dare una chiave di lettura di quanto realizzato dal Comitato non come sequenza di attività ma come iniziative, progetti e azioni realizzate a beneficio di una o più categorie di *stakeholder* in modo che chiunque, lettrice/tore direttamente o indirettamente interessata/o al contenuto del bilancio, abbia modo di “leggersi” e di riconoscersi in ciò che il Comitato ha realizzato; inoltre, per coloro che *stakeholder* non sono, il bilancio di mandato consente di comprendere facilmente chi sono le/i destinatarie/i dell’azione del Comitato, quale è la sua *mission*, chi sono le/gli interlocutori che ne possono influenzare l’operato. Rappresentare, pertanto, quali sono gli *stakeholder* del Comitato è un passo fondamentale nel rispetto dei principi di redazione del bilancio (si veda la “Nota metodologica”).

L’analisi degli *stakeholder*, condotta per redigerne una mappa che possa guidare sia l’azione della gestione sia la rendicontazione di mandato, ha portato a individuare, e sinteticamente rappresentare, gli *stakeholder* nella seguente immagine: i diversi cerchi nei quali sono stati raffigurati danno evidenza della vicinanza che essi hanno con il Comitato, sia per quanto riguarda il loro essere destinatari della sua attività, sia per quanto attiene il loro ruolo di interlocutori che ne sostengono, finanziano o influenzano l’operato.



La parola *stakeholder* è stata utilizzata per la prima volta nel 1963, da parte di ricercatori dello Stanford Research Institute (USA) per individuare quei gruppi senza il cui consenso e sostegno un’organizzazione non può avere successo e rischia di dover cessare la propria attività.

Il termine *stake* significa "posta, scommessa" e *to hold a stake* significa possedere un interesse, un diritto. Gli/Le *stakeholder*, quindi, sono tutti/e colori i/e quali posseggono un interesse nell’attività dell’organizzazione e sono in grado di influenzarne il risultato condizionandone le scelte. Anni dopo Freeman li/e definisce come "ogni gruppo o individuo che può influenzare o essere influenzato dal raggiungimento degli obiettivi dell’organizzazione". (Freeman, 1984, "Strategic management. A stakeholder approach". Pitman).

La grafica visualizza due macro categorie di *stakeholder*: quelli “primari”, in quanto destinatari diretti dell’azione del Comitato, e quelli “secondari”, che concorrono cioè all’operato del Comitato, collaborano o sono semplicemente in relazione con esso ma la cui “distanza” dall’azione (*core*) del Comitato suggerisce di posizionarli su un livello di secondo piano.

1 - Stakeholder primari

L’Università è l’insieme di diversi ambiti professionali altamente qualificati e molteplici sono i settori di attività in cui essa è chiamata ad operare. Accanto alla didattica e alla ricerca esistono numerose

e importanti funzioni di supporto quali: l'innovazione e il trasferimento tecnologico, la formazione continua, le biblioteche, le attività museali e archivistiche, le attività di sviluppo edilizio, le strutture di servizio per gli/le studenti, le strutture amministrative e di ricerca, i centri di servizi, le attività integrate con le istituzioni del territorio e con le fondazioni bancarie, lo sport universitario, l'orientamento, il tutorato, il *job placement*, le iniziative per i/le laureati/e e tutte le iniziative di internazionalizzazione che inseriscono l'Ateneo in un sistema di relazioni di amplissimo respiro. La complessità del sistema universitario, analizzata sotto il profilo funzionale, risulta ancora più evidente se si prendono in esame le dimensioni dell'Ateneo Torinese, riferite all'anno appena concluso: esso è costituito da 27 Dipartimenti, 6 Scuole, 7 strutture didattiche speciali (inclusa 1 Alta scuola di studi superiori), 9 centri di ricerca e di servizio, 149 corsi di studio.

1.a - Il personale docente

Il numero delle/dei docenti al 31.12.2013

Professori/Professoressse Ordinari/ie: 464 di cui 27% donne e 73% uomini

Professori/Professoressse Associati/e: 559 di cui 40% donne e 60% uomini

Ricercatori/Ricercatrici: 1018 di cui 48% donne e 52% uomini

1.b - Il personale tecnico-amministrativo

Il numero del Personale Tecnico-Amministrativo al 31.12.2013

1789 con contratto a tempo indeterminato, 67 a tempo determinato, di cui 60,42% donne:

dirigenti (45,5% donne, 54,5% uomini)

categoria EP (61,4% donne, 38,6% uomini)

categoria D (68,8% donne, 31,2% uomini)

categoria C (66,7% donne, 33,3% uomini)

categoria B (59,7% donne, 40,3% uomini)

1.c - Gli/Le studenti/studentesse

Il numero degli/delle studenti/esse al 31.12.2013

La categoria *stakeholder* "studentesse/studenti" è piuttosto articolata. Ne fanno parte:

66.502 iscritte/i ai corsi di I e II livello (40.838 iscritte/i ai corsi di laurea triennale, 11.870 iscritte/i ai corsi di laurea magistrale/specialistica, 11.649 iscritte/i ai corsi di laurea a ciclo unico) e 3846 iscritte/i ai corsi di III livello post-lauream, 577 borse di studio di dottorato attive, 456 assegni di ricerca.

La distribuzione per genere conta il 62% di donne e il 38 % di uomini. Le/Gli studentesse/studenti straniera/i rappresentano il 5,73% del totale.

1.d - Le famiglie

Il Comitato considera la famiglia di ciascuno dei singoli *stakeholder* primari come destinataria diretta della sua azione e portatrice dell'interesse che il Comitato individua alla base della propria attività.

1.e - Le attività verso gli *stakeholder* primari

Nel rappresentare l'attività che il Comitato svolge, sia in termini di tutela alle persone, sia rispetto ai progetti e alle iniziative che propone e gestisce a fronte del programma di mandato esistente, si propone una tabella per una immediata comprensione di quanto realizzato tra il 2013 e il 2014. Il riferimento numerico nei campi della tabella riporta al paragrafo del bilancio dove è presente una descrizione esauriente dell'attività indicata.

Stakeholder	Attività, progetti e iniziative								
Studenti/ Studentesse	Sito web E.1	Attività di Tutela C.7	Formulazione di Azioni Positive C.1 C.3 G	Formazione e Informazione E.3	Concorso di idee E.3d	Scuola estiva E.4a	Città della Conciliazione e Asilo nido E.4b E.4c	Progetto anziani E.5a	Progetto linguaggio E.5b
Personale: • docente • tecnico-amm.vo					Telelavoro E.4d				
Famiglie									

2 - Stakeholder secondari

Nella tabella che segue sono stati rappresentati tutti gli altri *stakeholder* del Comitato, con il riferimento alle iniziative e ai progetti che li hanno visti coinvolti. Ciascuno trova un approfondimento qualitativo e quantitativo nei capitoli che seguono. Il riferimento numerico nei campi della tabella riporta al paragrafo del bilancio dove è presente una descrizione esauriente dell'attività indicata.

Stakeholder	Attività, progetti e iniziative		
Università: • Amministrazione Universitaria • CIRSD e	Sito web E.1	Formazione e Informazione E.3	Risorse finanziarie F
Altri CUG/organismi di Parità: • territoriali • altre Università • CUG Ospedalieri		Formazione sul benessere lavorativo E.3a	La rete della pari opportunità E.2
Altri enti della P.A.: • Reg./Prov./Comuni • Dipartimento P.O.		Corso "Donne, politica ed istituzioni" E.3b	Convegni E.3c
Associazioni, Fondazioni e altri enti: • Telefono Rosa • Gruppo Abele • Amnesty International • Circolo Maurice • Associazione Quore		Corsi e Convegni E.3a E.3b E.3c E.3e	
Partner e fornitori: • Cooperative per i servizi • Consigliere di Fiducia		Formazione e Informazione E.3	Scuola estiva E.4a Attività di tutela C.7

E - RENDICONTAZIONE SUGLI OBIETTIVI DEL PROGRAMMA DI MANDATO

1 - Il sito web

Nel corso degli anni il Comitato si è incaricato di migliorare le proprie **pagine web** come strumento di informazione e di sensibilizzazione sulle politiche di genere, sulla cultura delle pari opportunità e sulle attività del Comitato. Attraverso le sinergie con la Direzione Sistemi Informativi, Portale e Orientamento si sono apportate le seguenti migliorie:

- **modificati i contenuti** e l'organizzazione delle sezioni;
- **migliorata la fruibilità** delle informazioni facilitando la comprensione del ruolo, della funzione e della *mission* del Comitato come organismo che si rivolge non solo al personale ma anche alle studentesse e agli studenti;
- implementato un **servizio di news** sui progetti e sui bandi per studentesse, studenti e dipendenti in materia di pari opportunità;
- rafforzato il **collegamento ad altri siti** sulle pari opportunità al fine di creare una rete sul territorio (siti dei CUG di Regione, Provincia, Comune);
- sviluppato uno **spazio virtuale** al fine di promuovere eventi di rilievo nazionale (ad esempio, la presentazione del progetto telelavoro) con condivisione documenti, registrazione, fruizione modalità streaming;
- progettata una **sezione archivio** al fine di documentare i progetti sviluppati nel tempo, le circolari e le sentenze in materia di pari opportunità.

Per raggiungere più direttamente le studentesse e gli studenti e per essere in sintonia con i sistemi di comunicazione propri degli/delle utenti più giovani, il Comitato può avvalersi della *webradio* universitaria, Radio 110 (www.110.unito.it), che diffonde informazioni, interviste e discussioni e che più volte ha ospitato sulle proprie frequenze la voce del Comitato.

Al fine di potenziare i contenuti delle pagine web del portale (in via esemplificativa: pubblicazione bandi, iniziative seminari, opuscolo informativo, questionari on-line, incontri formativi, relazione annuale, etc.) sono stati designati dei RIF (Referente delle Informazioni in Architettura Federata di Portale) di riferimento.

2 - La rete delle Pari Opportunità

Il Comitato si è proposto di incrementare la collaborazione con altri organismi di pari opportunità presenti sul territorio regionale e nazionale, soprattutto con quelli di altre Università. Essi sono per lo più rappresentati dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle università italiane, alla quale il Comitato dell'Università di Torino aderisce dal 2009.

Alcuni eventi organizzati dalle reti delle P.O.:

- il CUG ha partecipato alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità Universitari dedicata al seguente tema: *“Lavoro e carriere femminili negli anni della crisi. Gli Organismi di Parità e le sfide per le Università”* (Scuola Normale Superiore di Pisa, 3-4 aprile 2014);

- il CUG ha patrocinato il ciclo di seminari interdisciplinari sugli studi di genere promosso dal Collettivo AlterEva (Torino, aprile-maggio 2014);

- Università di Ferrara: *“Pari rappresentazione negli organi di Ateneo: teoria e prassi a confronto”*

La Presidente del CUG ha partecipato alla giornata di riflessione promossa dall'Università di Ferrara sul tema della pari rappresentazione negli organi di Ateneo, con l'intento di approfondire, in particolare, il tema della declinazione del principio delle pari opportunità nella composizione degli organi accademici, nel confronto della normativa e della prassi degli Atenei italiani (17 ottobre 2014);

- Corso della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane: *“Il ruolo dei CUG nelle Università italiane. Strumenti e criticità della recente normativa”*

Il CUG ha partecipato al corso, promosso dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, in collaborazione con il CUG dell'Università di Udine e IUR.AP srl (Spin off dell'Università di Pisa che si occupa di innovazione, formazione e ricerca), per affrontare, in prospettiva multidisciplinare, i temi della riforma introdotta dalla Legge 4 novembre 2010, n. 183, che

ha previsto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni, comprese le Università, di istituire Comitati Unici di Garanzia (Università di Udine – sede di Gorizia – 30 e 31 ottobre 2014).

Il confronto con altre realtà è fondamentale per condividere le esperienze e per pianificare eventuali iniziative comuni. Il CUG aderisce alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane e partecipa e/o collabora inoltre, a vario titolo, a tavoli di discussione e progettazione con i seguenti organismi di parità: Rete di Parità nello Sviluppo Locale; Commissione Regionale Pari Opportunità della Regione Piemonte; CUG della Provincia di Torino; Ufficio Pari Opportunità e Politiche di Genere del Comune di Torino; CUG Azienda Ospedaliera San Giovanni Battista di Torino; CIRSDe (Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne e di Genere dell'Ateneo di Torino); CUG del Politecnico di Torino; CPO del Comune di Grugliasco, Equality & Diversity - Università di Ferrara, CUG Ospedale Molinette di Torino.

3 - Formazione e informazione

3.a - Formazione sul benessere lavorativo

Le disposizioni contenute nel D. Lgs. n. 165/2001 recitano: «*Le Pubbliche Amministrazioni curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo dei programmi formativi al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere*». In ottemperanza a questa direttiva, il Comitato ha quindi promosso al personale percorsi formativi che contengono una specifica prospettiva sui temi delle pari opportunità e della cultura di genere.

Anno 2013

Corso "Diritti, identità di genere e logiche antidiscriminatorie", rivolto al personale della Direzione Didattica in servizio nelle Segreterie Studenti ed erogato in due edizioni (19 e 20 febbraio, 4 e 5 marzo 2013), con l'obiettivo di stimolare attenzione e sensibilità nei riguardi di studenti e studentesse in transizione di genere.

Anno 2014

Corso di formazione su quadro normativo e aspetti contrattuali, strumenti informatici, aspetti relazionali, rivolto ai/alle telelavoratori/lavoratrici del progetto "UNITO-TEL".

3.b - Corso "Donne, Politica ed Istituzioni"

Nell'ambito delle attività formative, il Comitato dall'anno 2005 sostiene e promuove presso le/i proprie/i componenti e all'interno dell'Ateneo il corso "Donne Politica e Istituzioni – percorsi formativi per la promozione delle pari opportunità nei centri decisionali della politica", attivato presso il CIRSDe (Centro Interdisciplinare di Ricerca e Studi delle Donne e di Genere) e nato da un'iniziativa della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Diritti e Pari Opportunità e in collaborazione con la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione.

Il corso si propone di avvicinare donne e uomini alle pari opportunità attraverso una specifica formazione nelle discipline politiche, giuridiche, sociologiche e di favorire l'accesso delle donne alle assemblee politiche e alle cariche elettive attraverso un percorso culturale e formativo.

Privilegiando una dimensione interdisciplinare, le lezioni sono affidate a docenti dell'Università degli Studi di Torino afferenti prevalentemente ai Dipartimenti di Giurisprudenza, Cultura, Politica e Società, Filosofia e Scienze della Educazione, Studi Umanistici, Psicologia ed alla Scuola di Management ed Economia.

L'edizione 2013 ha coinvolto 40 partecipanti di cui 2 uomini, per complessive 66 ore di lezione, suddivise in 8 aree tematiche:

- parità e diritti delle donne;
- le pari opportunità: teorie e prassi;
- l'ordinamento dello stato italiano: organizzazione delle istituzioni parlamentari e governative e articolazioni territoriali;
- teoria e prassi della comunicazione e nuovi media. Modelli culturali e pratiche del discorso;
- giurisprudenza nazionale e comunitaria sul principio dell'eguaglianza;
- bilancio di genere;
- le politiche di genere: lavoro, formazione, welfare e conciliazione;
- partiti, partecipazione politica e sociale, rappresentanza politica e di genere.



3.c – Seminari, convegni, eventi

IL COMITATO UNICO DI

GARANZIA

PRESENTA A

GRUGLIASCO



8 marzo

Come si può essere pari, rivestendo una donna e non diventando una (UOMAN)? Le scoprirete in 50 minuti strizzando l'occhio alla scienza che vuole l'uomo e la donna biologicamente diversi, riflettendo su dubbi, desideri e spunti subliminali per un cambiamento, per far alcuni, crepiolandoci un po' continuare l'emancipazione femminile e... per farne trizzare una maschietti

da ALICE GIRONDA, ELEONORA BIANCHI, GILBERTA LAMBERTINI, PAMELA TOMAINO, ANITA ROMANELLO

8 MARZO 2013
GRUGLIASCO
ORE 15.00
AULA 2
Palazzina Aule Direzione

EVENTO ORGANIZZATO DAL CUG DELL' UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TORINO
PER INFO E CONTATTI
CUG@UNITO.IT
0116704369

Spettacolo UOMAN

Il Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo ha ospitato lo spettacolo "Uoman" di (e con) Alice Rondana, Selene Baiano, Giulia Santabarbara, Francesca Pisano e di Pamela Tomaino, Anita Romanello.

Lo spettacolo è nato dalla volontà di parlare del tema della parità tra uomo e donna, di fare il punto sulla tanto sospirata emancipazione femminile e regalare sfaccettature della donna moderna, nata nell'era post-femminismo.

L'evento si è svolto l'8 marzo a Grugliasco e l'11 marzo 2013 a Torino.

I prossimi concerti da camera dell'Associazione

"Accademica. Incontri con la musica"
Lezioni concerto per le scuole

Aula magna del Rettorato, Via Verdi 8

Martedì 19 marzo 2013, ore 10
"Veramente falso". Trascrizioni di brani famosi per un organico improbabile

Trio Sedas
Ugo Piovano flauto
Alessandro Jacchi clarinetto
Giuliana Calonghi clarinetto basso

Martedì 14 maggio 2013, ore 10
Uno strumento alla ribalta: il clarinetto
Alessandro Jacchi clarinetto
Ugo Piovano flauto
Andrea Musso pianoforte

Martedì 28 maggio 2013, ore 10
Il grande repertorio per violino e pianoforte
Duo Fratres
Giovanna Bertoglio violino
Chiara Bertoglio pianoforte

L'ingresso è libero e quindi è preferibile prenotare la partecipazione al concerto per avere la certezza del posto in sala.
Per prenotazioni e informazioni contattare direttamente il responsabile, dott. Ugo Piovano (uopiovano@alice.it)



ASSOCIAZIONE MUSICALE
DEGLI STUDENTI UNIVERSITARI
DEL PIEMONTE
Via G. Verdi 8, Torino
Tel. e fax: 011 8139113 e-mail: sabrina.doria@unito.it



"Donne (e) Note"
Musica al femminile per la festa della donna
Aula magna del Rettorato, Via Verdi 8



Venerdì 8 marzo 2013, ore 17

Cécile Chaminade (1857-1944)
La musicista della Belle Époque
Liana Püschel musicologa
Irene Bottero mezzosoprano
Ugo Piovano flauto
Andrea Musso pianoforte

Seminario/concerto: "Donne (e) Note"

In data 8 marzo 2013 il CUG ha patrocinato il seminario/concerto "Donne (e) Note" Musica al femminile per la festa della donna che si è svolto nell'Aula Magna del Rettorato con la collaborazione di Ugo Piovano (flauto). Il concerto è stato arricchito dalla presentazione musicologica di Liana Püschel, "Cécile Chaminade (1857-1944) La musicista della Belle Époque".

JUST THE WOMAN I AM

TORINO - 8 MARZO 2014
PIAZZA SAN CARLO

(ORE 18.00 - 6 KM NON COMPETITIVA - 3 KM FITWALKING)
A SOSTEGNO DELLA RICERCA PIEMONTESE SUL CANCRO

scegli di non mancare

INFO E ISCRIZIONI SU
WWW.TORINODONNA.IT
(OFFERTA LIBERA A PARTIRE DA € 10,00)

LIKE IT FACEBOOK.COM/TORINODONNA
#JUSTTHEWOMANIAM
#TORINODONNA
#SCEGLIDONMANCARE

nell'ambito di
TORINO2015
CENTRALE REGIONALE DELLO SPORT

"Just the woman I am"

Il CUG ha aderito all'iniziativa "Just the woman I am", primo evento sotto la Mole dedicato al mondo della donna, a sostegno della ricerca piemontese sul cancro. L'iniziativa è stata organizzata dal Sistema Universitario torinese, dal Politecnico di Torino, dal CUS Torino, dal CUSI Regionale, dal CONI Regionale, dal Panathlon Club Torino Olimpica e con il patrocinio della Città di Torino, della Provincia di Torino, della Regione Piemonte, della Camera di Commercio, con il supporto di importanti realtà del nostro territorio tra cui l'ASCOM Torino, la Confesercenti, la Fondazione Sandretto Re Rebaudengo, il Teatro Stabile di Torino, il Museo Egizio e il sostegno del Coordinamento "Se non ora quando". La location scelta è stata Piazza San Carlo che per l'occasione si è vestita di rosa. Alle ore 18.00 ha avuto luogo una corsa non competitiva di 6 km e una camminata di 3 km Fitwalking.

25 novembre: Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne



L'Ateneo di Torino

Unito contro la violenza

Donne Violenza Rete

Nel 1993, con la risoluzione n. 54/134, l'Assemblea Generale delle Nazioni Unite ha proclamato il

25 novembre

Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne

e ha invitato governi, istituzioni e organizzazioni, nell'ambito delle rispettive competenze, a organizzare in tale data iniziative destinate a informare l'opinione pubblica sul problema della violenza contro le donne.

L'Università degli Studi di Torino, tramite il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), intende promuovere un programma di attività di sensibilizzazione e di discussione e confronto che coinvolgeranno l'intera comunità accademica e la cittadinanza.



donne violenza rete



17/11/2014
BarCamp



25/11/2014
Lezioni



27/11/2014
Incontro

17 novembre 2014

Campus Luigi Einaudi
Lungo Dora Siena 100 - Torino

dalle h. 14:00

BarCamp

"VIOLENZA CONTRO LE DONNE E RETE"

Una non-conferenza aperta alla Comunità dell'Ateneo, alle studentesse e agli studenti delle scuole secondarie superiori e alla Comunità locale, per partecipare da protagonisti all'elaborazione, in un confronto a più voci, di una riflessione e intervento sul tema della violenza contro le donne nel contesto pervasivo della rete.

L'articolazione in quattro gruppi tematici, coordinati dalle Assessorie Mariagrazia Pellerino, Monica Cerutti, Gianna Pentenero e Ilda Curti, consentirà l'approfondimento diretto di alcuni degli aspetti più critici e rilevanti del tema violenza **on-line** contro le donne.

I) "Violenza e rete: norme e valori della tutela"

Coordinato da: **Mariagrazia Pellerino**, Assessora alle Politiche educative della Città di Torino.

Ubicazione: Aula LL5, CLE Laboratori linguistici, Blocco C3, piano terra

Il gruppo affronterà i temi delle trasformazioni in atto dal punto di vista valoriale e delle implicazioni sull'evoluzione della norma, in un contesto ancora poco esplorato e soggetto ad una costante ridefinizione degli schemi relazionali consolidati nel diritto così come era stato concepito prima dell'avvento della rete.

II) "Le espressioni della violenza contro le donne in rete"

Coordinato da: **Monica Cerutti**, Assessora alle Politiche giovanili, Pari opportunità, Diritti civili della Regione Piemonte.

Ubicazione: Aula D3, CLE, Blocco D2, I piano

Il gruppo analizzerà le diverse forme ed espressioni della violenza contro le donne in rete, inquadrando nelle dinamiche tipiche dei contesti digitali che non per questo sono meno reali o come erroneamente si tende a dire virtuali, cercando di individuare, oltre i singoli casi, gli elementi distintivi e caratteristici del fenomeno.

III) "Uso della rete per le campagne di sensibilizzazione"

Coordinato da: **Gianna Pentenero**, Assessora all'Istruzione, Lavoro e Formazione professionale della Regione Piemonte.

Ubicazione: Aula LL7, CLE Laboratori linguistici, Blocco C3, piano terra

Il gruppo analizzerà le opportunità a disposizione delle istituzioni e delle persone per l'uso della rete ai fini della sensibilizzazione nei riguardi dell'eliminazione della violenza contro le donne, come occasione di promozione e crescita di un senso e di un agire comune consapevole e capace di incidere sui comportamenti di ognuno.

IV) "Social Network e Communities on-line: quando le donne si organizzano in rete"

Coordinato da: **Ilda Curti**, Assessora alle Politiche Giovanili e delle Pari Opportunità della Città di Torino.

Ubicazione: Aula D4, CLE, Blocco D2, I piano

Il gruppo dedicherà attenzione alle potenzialità delle aggregazioni in rete quali forme di organizzazione delle donne contro la violenza perpetrata nei loro confronti.

Per partecipare al BarCamp è attiva la piattaforma **INNOVAZIONE** attraverso cui iscriversi con le seguenti modalità:

- 1) effettuare la registrazione al sito <http://innovazione.unito.it/>
- 2) accedere con il proprio profilo alla piattaforma
- 3) cliccare in alto sull'etichetta GRUPPI
- 4) cliccare su **Entra nel gruppo** in corrispondenza del gruppo di proprio interesse, tra i quattro presenti sul tema della violenza contro le donne in rete.

25 novembre 2014

Tutto il giorno

Durante la

Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne

alcune/i docenti dell'Università di Torino dedicheranno il proprio insegnamento per illustrare il tema della violenza contro le donne, secondo le rispettive prospettive disciplinari. All'indirizzo web del **Comitato Unico di Garanzia** www.unito.it/pagina/25novembre_donne, verrà pubblicato un **calendario di lezioni** che chiunque potrà frequentare, nelle varie sedi dell'Ateneo, a seconda dei propri interessi.

27 novembre 2014

Aula A2 - Main Hall
Campus Luigi Einaudi
Lungo Dora Siena 100 - Torino

dalle h. 14:00

Incontro

"L'ATENEO DI TORINO 'UNITO' CONTRO LA VIOLENZA. DONNE, VIOLENZA, RETE"

I risultati dei lavori del BarCamp saranno presentati dal/dalle portavoce di ciascun gruppo come contributo alla discussione e come stimolo al dibattito, alla presenza del Rettore e di:

- Luciana Castellina
- Eleonora Pentò
- Monica Alessia Senor
- Anna Serafini

Nel 1999, con la risoluzione n. 54/134, l'Assemblea Generale delle Nazioni Unite ha proclamato il 25 novembre Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne e ha invitato governi, istituzioni e organizzazioni, nell'ambito delle rispettive competenze, a organizzare in tale data iniziative destinate a informare l'opinione pubblica sul problema della violenza contro le donne. L'Università degli Studi di Torino, tramite il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), ha promosso un programma di attività di sensibilizzazione e di discussione e confronto che hanno coinvolto l'intera comunità accademica e la cittadinanza.

The poster is for a BarCamp event titled "VIOLENZA CONTRO LE DONNE E RETE". It is organized by L'Ateneo di Torino. The event is scheduled for 17 novembre 2014, starting at 14:00. It will take place at the Campus Luigi Einaudi, located at Lungo Dora Siena 100 in Torino. The poster features the text "UniT contr la violenza" with a red circle around the 'i' in 'UniT'. Below this, it says "donne violenza rete". The event title "BarCamp 'VIOLENZA CONTRO LE DONNE E RETE'" is prominently displayed in the center. The location and date information are at the top right.

Il **BarCamp "Violenza contro le donne e rete"** che si è tenuto il 17 novembre 2014 presso il Campus "Luigi Einaudi" dell'Università degli Studi di Torino è stata una non-conferenza aperta alla Comunità dell'Ateneo, alle studentesse e agli studenti delle scuole secondarie superiori e alla Comunità locale, per partecipare da protagoniste/i all'elaborazione, in un confronto a più voci, di una riflessione e intervento sul tema della violenza contro le donne nel contesto pervasivo della "rete".

L'articolazione in quattro gruppi tematici, coordinati dalle assessore di Regione Piemonte e Città di Torino, ha consentito l'approfondimento diretto di alcuni degli aspetti più critici e rilevanti del tema violenza on-line contro le donne:

"Violenza e rete: norme e valori della tutela", coordinato da Mariagrazia Pellerino (Assessora alle Politiche educative della Città di Torino), ha affrontato i temi delle trasformazioni in atto dal punto di vista valoriale e delle implicazioni sull'evoluzione della norma, in un contesto ancora poco esplorato e soggetto ad una costante ridefinizione degli schemi relazionali consolidati nel diritto così come era stato concepito prima dell'avvento della "rete";

"Le espressioni della violenza contro le donne in rete", coordinato da Monica Cerutti (Assessora alle Politiche giovanili, Pari opportunità, Diritti civili della Regione Piemonte), ha analizzato le diverse forme ed espressioni della violenza contro le donne in 'rete', inquadrando nelle dinamiche tipiche dei contesti digitali che non per questo sono meno reali o come erroneamente si tende a dire 'virtuali', cercando di individuare, oltre i singoli casi, gli elementi distintivi e caratteristici del fenomeno;

"Uso della rete per le campagne di sensibilizzazione", coordinato da Gianna Pentenero (Assessora all'Istruzione, Lavoro e Formazione professionale della Regione Piemonte), ha analizzato le opportunità a disposizione delle istituzioni e delle persone per l'uso della 'rete' ai fini della sensibilizzazione nei riguardi dell'eliminazione della violenza contro le donne, come occasione di promozione e crescita di un 'senso' e di un 'agire comune' consapevole e capace di incidere sui comportamenti di ognuno;

"Social Network e Communities on-line: quando le donne si organizzano in rete", coordinato da Ilda Curti (Assessora alle Politiche Giovanili e delle Pari Opportunità della Città di Torino), ha dedicato attenzione alle potenzialità delle aggregazioni in 'rete' quali forme di organizzazione delle donne contro la violenza perpetrata nei loro confronti.

L'Ateneo di Torino

Unito contro la violenza

Donne Violenza Rete

I risultati dei lavori del BarCamp sono stati presentati dai/dalle portavoce di ciascun gruppo nel corso dell'incontro conclusivo **"L'Ateneo di Torino 'Unito' contro la violenza. Donne, violenza, rete"** il 27 novembre 2014 presso il Campus "Luigi Einaudi" (Lungo Dora Siena, 100 – Torino).

Come contributo alla discussione e come stimolo al dibattito, sono state invitate:

Luciana Castellina, giornalista, politica e scrittrice

Eleonora Pantò, learning, inclusion, social innovation program developer

Monica A. Senor, fellow del Centro Nexa per internet & società

Anna Serafini, prima firmataria del ddl contro il femminicidio

Il tema della violenza contro le donne a lezione

In occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne, il 25 novembre, i/le docenti dell'Università di Torino hanno dedicato il proprio insegnamento per illustrare il tema della violenza contro le donne, secondo le rispettive prospettive disciplinari, con un intenso calendario di lezioni (dalla medicina alla storia, dal diritto alla letteratura) che chiunque ha potuto frequentare a seconda dei propri interessi.



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TORINO



Lezioni universitarie dedicate alla Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne

Data	Ora	Aula	Disciplina	Lezione	Docente	Dipartimento
17 novembre	16:00	Lab. Dijkstra Dip. Informatica	Sistemi Informativi	Analisi statistica dei dati europei del portale Open Data dell'UE sulla disuguaglianza di genere (http://eige.europa.eu/content/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures) con la finalità di verificare quanto "estrema" (ossia, non casuale) possa essere la differenza di trattamento tra i due gruppi di persone (maschi e femmine)	Rosa Meo	Informatica
19 novembre	08:00 - 10:00	Aula F3, Campus Luigi Einaudi	Governance internazionale e integrazioni regionali	Intervento sul tema della violenza contro le donne	Umberto Morelli	Culture, Politica e Società
21 novembre	14:00	Aula seminari, Palazzo Nuovo, V piano	Pianificazione linguistica e lingue pianificate	Politiche linguistiche e discriminazione di genere	Federico Gobbo	StudiUm
24 novembre	09:00	Aula C Dip. Informatica	Reti neurali	Lecture dal volume di Serena Dandini "Ferite a morte"	Rossella Cancelliere	Informatica
25 novembre	08:00 - 10:00	Aula 35, Palazzo Nuovo	Storia romana	Violenza ricercata, violenza subita: la gladiatura femminile nel mondo romano	Sergio Roda	Studi Storici



Lezioni universitarie dedicate alla Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne

Data	Ora	Aula	Disciplina	Lezione	Docente	Dipartimento
25 novembre	08:00 - 10:00	Aula 1, Palazzo Nuovo	Pedagogia speciale	Iniziative promosse contro la violenza sulle donne con disabilità, in collaborazione con i referenti del centro antiviolenza donne disabili (Sportello Prisma del Comune di Torino, ASL TO1 – SSD Consultori Familiari e Associazione Verba	Cecilia Marchisio	Filosofia e Scienze dell'Educazione
25 novembre	09:45	Aula 9, Palazzo Nuovo, I piano	Storia della lingua latina	Donne e violenza in Giustino	Ermanno Malaspina Alice Borgna	StudiUm
25 novembre	10:00 - 12:00	Aula 5, Palazzo Nuovo	Letteratura francese	<i>Spettri, miei compagni</i> : impegno e resistenza delle donne in Francia durante la seconda guerra mondiale	Franca Bruera	StudiUm
25 novembre	10:00 - 12:00	Aula 1.6 PLV, Palazzo Lionello Venturi, I piano	Linguistica tedesca	Le donne nelle intercettazioni dei militari tedeschi prigionieri degli Alleati	Livio Gaeta	StudiUm
25 novembre	10:00 - 12:00	Aula 1, Palazzina Einaudi	Storia delle relazioni internazionali	Intervento sul tema della violenza contro le donne	Umberto Morelli	Culture, Politica e Società
25 novembre	10:00 - 13:00	Aula G, Via Plana 10	Psicologia del mobbing, harassment e stalking	Violenza di genere: lo stalking	Daniela Acquadro Maran	Psicologia

Pag. 2 su 6



Lezioni universitarie dedicate alla Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne

Data	Ora	Aula	Disciplina	Lezione	Docente	Dipartimento
25 novembre	11:00 - 14:00	Aula Magna ex-Giurisprudenza, Palazzo Nuovo	Bioetica	La violenza sulle donne: medicare e prevenire le ferite. Intervengono: Ivan Mosca, dottorando in Filosofia teoretica Maria Teresa Busca, Consulta di Bioetica Onlus Silvia Donadio, Centro Soccorso Violenza Sessuale, Ospedale Sant'Anna	Maurizio Mori	Filosofia e Scienze dell'Educazione
25 novembre	11:00 - 14:00	Aula 3, Palazzo Nuovo	Metodi di intervento in psicologia di comunità	Ricerche su stereotipi e valori che, in modo implicito, legittimano discriminazioni di genere, veicolando codici culturali che in modo subdolo e "sottile" sono alla base della violenza verso le donne	Norma De Piccoli	Psicologia
25 novembre	12:00 - 14:00	Aula 15, Palazzo Nuovo		Internet: uno spazio fragile per le donne	Barbara Bruschi Sara Nosari	Filosofia e Scienze dell'educazione
25 novembre	12:00 - 14:00	Aula ES, Campus Luigi Einaudi	CdL Servizio Sociale	La violenza degli uomini sulle donne: riflessioni socio-giuridiche	Joëlle Long Paola Torroni	Giurisprudenza Culture, Politica e Società

Pag. 3 su 6



Lezioni universitarie dedicate alla Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne

Data	Ora	Aula	Disciplina	Lezione	Docente	Dipartimento
25 novembre	12:00 - 14:00	Seminario 1, Dip. Studi Storici, IV piano, Palazzo Nuovo	Epigrafia greca	Abusi domestici e violenza contro le donne nella Grecia antica	Enrica Culasso	Studi Storici
25 novembre	12:00 - 14:00	Aula 2, Palazzo Nuovo, piano terra	Letteratura italiana contemporanea	Il romanzo di formazione nel Novecento: Sibilla Aleramo e la formazione di una donna	Beatrice Manetti	StudiUm
25 novembre	12:00 - 14:00	Aula 37, Palazzo Nuovo, I piano	Pedagogia sociale e della devianza	La violenza sulle donne: i rischi della rete internet e dei media tra stereotipo e violenza	Lorena Milani	Filosofia e Scienze dell'Educazione
25 novembre	13:30 - 15:30	Polo Didattico San Luigi, Aula VI anno	Medicina legale	Lezione sul tema della violenza contro le donne, con l'intervento della dott.ssa Paola Castagna del centro Soccorso Violenza Sessuale del Presidio Ospedaliero Sant'Anna di Torino	Sarah Gino	Scienze della Sanità Pubblica e Pediatriche
25 novembre	14:00 - 16:00	Aula 1, Palazzina Einaudi	Diritto privato	La protezione della donna nel sistema del diritto privato attuale: esempi e prospettive	Edoardo Ferrante	Giurisprudenza
25 novembre	14:00 - 16:00	Aula 35, Palazzo Nuovo	Filologia romanza C	"Si vero et illarum te feminarum amor forte attraxerit...": la pastorella come narrazione dello stupro	Giuseppe Noto	StudiUm
25 novembre	14:00 - 16:00	Aula 1, Palazzetto Gorresio	Lingua e letteratura ebraica	La concubina senza nome. Traduzione e commento di <i>Giudici</i> 19-21	Corrado Martone	StudiUm

Pag. 4 di 6



Lezioni universitarie dedicate alla Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne

Data	Ora	Aula	Disciplina	Lezione	Docente	Dipartimento
25 novembre	14:00 - 16:00	Aula 6, Palazzo Nuovo, I piano	Storia della civiltà musicale	Beethoven tra Elisa e Leonora	Alberto Rizzuti	StudiUm
25 novembre	14:00 - 16:00	Aula 7, Palazzo Nuovo, I piano	Storia moderna	Violenza e emarginazione delle donne in età moderna: dall'inferiorità naturale all'esclusione politica	Albertone Manuela	Studi Storici
25 novembre	14:00 - 16:00	Aula FAR Via Gaudenzio Ferrari 9-11	Sociologia dell'educazione	La rappresentazione sociale delle donne tra realtà e stereotipi mediatici	Simona Tirocchi	Filosofia e Scienze dell'Educazione
25 novembre	14:00 - 17:00	Aula 2.1 Palazzo Lionello Venturi II piano	Teoria e progettazione educativa	La violenza sulle donne: i rischi della rete internet e dei media tra stereotipo e violenza	Lorena Milani	Filosofia e Scienze dell'Educazione
25 novembre	16:00 - 18:00	Sala Pellegrino, Biblioteca Peterson	Storia del cristianesimo e delle chiese	Intervento sul tema della violenza contro le donne	Adele Monaci	Studi Storici
25 novembre	17:00	Istoreto Via del Carmine 13, 3° piano Torino		Presentazione del volume postumo di Alessandra Chiappano: Le deportazioni femminili dall'Italia fra storia e memoria	Bruno Maida Brunello Mantelli	Studi Storici Culture, Politica e Società
25 novembre	18:00 - 20:00	Aula 37, Palazzo Nuovo	Letteratura italiana	Una difesa per le donne: la Bibbia nel Rinascimento	Emilia Ardissino	StudiUm

Pag. 5 di 6



Lezioni universitarie dedicate alla Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne

Data	Ora	Aula	Disciplina	Lezione	Docente	Dipartimento
27 novembre	08:00 - 10:00	Aula 11, Palazzo Nuovo, I piano	Storia bizantina	Violenza sulle donne tra Bisanzio e Islam	Mario Gallina	Studi Storici
27 novembre	09:00 - 10:00	Aula 3, Palazzo Nuovo	Comunicazione e Sport	Samia Yusuf Omar: vita e morte di una atleta somala in fuga dalla violenza integralista	Alessandro Perissinotto	Filosofia e Scienze dell'Educazione SUISM
27 novembre	10:00 - 13:00	Aula Seminario D, Dip. Studium, V piano, Palazzo Nuovo	Mitologia classica	Miti di violenza femminile	Silvia Romani	StudiUm

Pag. 6 di 6

3.d - Concorso di idee

Il Comitato, su iniziativa della Consiglieria di Fiducia, ha indetto - nel 2013- tra le studentesse e gli studenti un *Concorso di idee* con l'intento di promuovere progetti sul rispetto delle "diversità" (di genere, orientamento sessuale, razza, lingua, età, religione, abilità/disabilità fisica e/o psichica). A tal fine è stato chiesto di presentare lavori originali e non in violazione del diritto di autore o di diritti di terzi, attraverso una delle seguenti modalità:

- 1) logo del Comitato Unico di Garanzia;
- 2) manifesti e/o rappresentazioni grafiche (foto, disegni, ecc.);
- 3) racconto/monologo/pièce teatrale, poesie;
- 4) canzoni, testi e/o video.

Il progetto vincitore è stato premiato con la frequentazione gratuita di un corso di lingua straniera presso il CLIFU - Centro Linguistico Interfacoltà per le Facoltà Umanistiche dell'Università degli Studi di Torino.

3.e – Campagna di sensibilizzazione “Omofobia. No, Grazie”

L'Università degli Studi di Torino ha aderito alla campagna FRIENDLY PIEMONTE. OMOFOBIA NO GRAZIE, indirizzata a soggetti istituzionali, enti, associazioni, operatori turistici ed esercenti, per diffondere la cultura del rispetto delle differenze, contrastare l'omofobia e per rendere il territorio più accogliente e attrattivo da un punto di vista turistico.

Ideata da Quore, associazione di promozione sociale per i diritti lgbt (lesbian, gay, bisexual & transgender), promossa in collaborazione con Ascom Torino, GTT Gruppo Torinese Trasporti, Città di Torino e nove comuni dell'area metropolitana e con il patrocinio del Consiglio Regionale del Piemonte, FRIENDLY PIEMONTE è stata accolta quale opportuna azione di sensibilizzazione in relazione agli episodi di violenza e di bullismo a sfondo omofobo, sempre più frequenti nel nostro paese e nelle nostre città.



Friendly Piemonte



OMOFOBIA NO, GRAZIE.

L'iniziativa ha previsto l'affissione di vetrofanie e la distribuzione di materiali informativi in tutte le sedi dell'Ateneo, a cura dei volontari e delle volontarie dell'associazione Quore e dei/delle componenti del CUG.

4 - Progetti in corso

4.a - Scuola estiva

Le attività proposte, in parte comuni e in parte diversificate in base all'età (dai 6 ai 14 anni), comprendono escursioni, laboratori di giocoleria, attività manuali e artistiche, visite ai musei, attività sportive, attività specifiche collegate al tema conduttore dell'intero programma. La programmazione degli interventi è sempre curata da supervisori educativi, coordinatrici/ori, animatrici/ori (specificamente previsti anche per le situazioni di disabilità) di riconosciute e certificate.

Al termine di ogni edizione, la somministrazione di un questionario qualità consente il monitoraggio dell'intera esperienza e il gradimento da parte delle/gli utenti e delle famiglie.

Dall'estate del 2010 l'organizzazione del servizio è affidata alla Direzione Risorse Umane dell'Ateneo (Sezione Servizi Alla Persona e Disabilità); il Comitato conserva la supervisione generale del progetto, sceglie di volta in volta la cooperativa cui affidare il servizio, monitora le prestazioni della cooperativa, tiene i contatti con le famiglie. La gara pubblica d'appalto ha affidato il servizio all'Associazione Spaziomnibus a.s.d.

EDIZIONE 2013

Le/gli iscritte/i sono state/i 36 per la sede di Torino, e 34 per la sede di Grugliasco; le attività si sono svolte dal primo lunedì successivo al termine della scuola alla fine di luglio, e le prime due settimane di settembre, dalle ore 8.30 alle 17.00. E' stato possibile accogliere tutte le richieste pervenute anche per la sede di Torino grazie alla disponibilità di un'aula del Dipartimento di Giurisprudenza.

EDIZIONE 2014

La VII edizione della scuola estiva per i/le figli/figlie di dipendenti e studenti/studentesse si è svolta presso i locali della Città della Conciliazione a Grugliasco e, grazie alla disponibilità del Dipartimento di Giurisprudenza, presso i locali della Palazzina Einaudi a Torino. Il servizio ha coinvolto complessivamente 99 bambini/e e ragazzi/e (58 a Torino e 41 a Grugliasco), di età compresa tra i 6 ed i 14 anni, che hanno potuto usufruire del centro per un minimo di 1 ed un massimo di 10

settimane, nel periodo compreso tra il 9 giugno e il 1° agosto e dal 1° al 12 settembre, con orario 08.00-17.30.

Il costo a settimana per ogni bambina/o a carico dell'utenza, distinto per fasce di reddito è stato pari a:

1^ fascia: reddito ISEE $\leq$ 10.000 €	Fino ad un massimo di 10,00 €
2^ fascia: reddito ISEE $\leq$ 33.000 €	Fino ad un massimo di 30,00 €
3^ fascia: reddito ISEE $\leq$ 40.000 €	Fino ad un massimo di 40,00 €
4^ fascia: reddito ISEE oltre 40.000 €	Fino ad un massimo di 60,00 €
5^ fascia: NO ISEE e dipendenti di cooperative e di operatori economici che stanno prestando la propria opera presso l'Ateneo da almeno tre mesi	Fino ad un massimo di 70,00 €

4.b - Città Universitaria della Conciliazione a Grugliasco



La struttura nasce come soluzione alle esigenze emerse dal progetto “La Città Universitaria della Conciliazione”, promosso dal Comitato Pari Opportunità dell'Università degli Studi di Torino. L'indagine condotta nel marzo 2001 rilevava, infatti, la richiesta di servizi per conciliare vita privata e vita professionale in un ambiente atto a consolidare i legami famigliari e a garantire diritti e opportunità.

Il progetto ha coinvolto attivamente, oltre al CPO, all'Università degli Studi di Torino ed alla Città di Grugliasco: il Politecnico di Torino (Facoltà di Architettura I), l'Agenzia Servizi per gli studenti dell'Università degli Studi di Torino, la Provincia di Torino (Assessorato alle Pari Opportunità, Consigliera di Parità, IX Commissione Consiliare Pari Opportunità), la Consigliera di Parità e la Commissione Pari Opportunità uomo-donna della Regione Piemonte, l'ASL 5, l'Associazione Donne & Scienze, il Centro UNESCO di Torino, il CIRSD e, le Facoltà di Agraria, di Medicina Veterinaria, di Scienze Matematiche Fisiche e Naturali, di Economia, di Scienze della Formazione e di Psicologia. La realizzazione dell'opera è stata possibile grazie ai finanziamenti di Fondo Sociale Europeo, Regione Piemonte – Assessorato Università e Ricerca, Università degli Studi di Torino e Provincia di Torino, nonché grazie alla Città di Grugliasco, che ha contribuito mettendo a disposizione il terreno, e alla collaborazione della Società S&T Scarl.

In particolare, la *mission* e gli ambiti di azione del progetto perseguono i seguenti obiettivi:

- offrire all'Università e alla Città di Grugliasco una **proposta di conciliazione** concreta e diffusa sul territorio;
- indicare e diffondere alcuni **principi educativi** che possano diventare elementi centrali di una nuova cultura dell'infanzia e dell'adolescenza;
- orientare, attraverso un'offerta di formazione maggiormente mirata al **'benessere'**, i processi di crescita dei giovani;
- sviluppare un **modello di scuola e di doposcuola** dai tempi distesi;
- coinvolgere gli operatori economici nei **processi di sostegno all'educazione** in quanto compartecipi del contesto educativo e culturale in cui sono insediati.

Il complesso denominato “Città Universitaria della Conciliazione” è stato inaugurato ufficialmente il 30 gennaio 2010: un Centro funzionale al nuovo Polo delle Facoltà Scientifiche dell'Università degli Studi di Torino nonché alla Città di Grugliasco. L'infrastruttura ha una superficie di circa mq. 8.800 ed è ubicata nelle immediate vicinanze di complessi scolastici esistenti e del polo scientifico universitario: ospita un **centro permanente di servizi per l'infanzia** (mq.1685), quali asilo nido, scuola materna e servizi di supporto in orari e periodi di chiusura delle scuole, in grado di soddisfare le esigenze di conciliazione di coloro che lavorano e studiano presso il Polo Universitario di Grugliasco e dei cittadini di Grugliasco; contiene anche **spazi multifunzionali a servizio della persona** (mq. 1367), quali centro benessere, centro famiglie, spazi per laboratori ludici e culturali, spazi conversazione e incontro, oltre ad alcune attività commerciali e di ristorazione.

La Città Universitaria costituisce un modello a livello nazionale ed europeo di “Centro di Conciliazione” dal carattere fortemente innovativo, sia per quanto riguarda il processo che lo ha reso possibile sia per la caratteristiche intrinseche dell'intervento: sul piano insediativo, architettonico, gestionale e psico-pedagogico, per l'idea che vi è alla base sulla conciliazione dei tempi, delle attività e degli spazi, fino all'attenzione per la produzione di energia attraverso pannelli fotovoltaici.

Il progetto complessivo, nel febbraio 2010, è stato individuato dal Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri quale buona pratica nazionale ed è stato presentato a Bruxelles nell'ambito dell'High Level Group on gender mainstreaming in structural fund; la Città Universitaria della Conciliazione ha ricevuto infine una menzione speciale nell'ambito della quarta edizione del *"Premio Amico della famiglia 2010"*, promosso dal Ministero per le Politiche della Famiglia.

Il tema trasversale "della conciliazione dei tempi" tra la vita lavorativa e la vita familiare ruota intorno a tutti i servizi che sono stati attivati e sono ospitati all'interno del Complesso, tra i quali si segnalano in particolare:

AREA SERVIZI EDUCATIVI DELL'INFANZIA

L'Asilo Nido "Bambini di Teresin": ideato per favorire lo sviluppo armonico dei/delle bambini/e integrando, accompagnando e sostenendo la famiglia attraverso progetti che tengano conto dell'individualità di ognuno/a e promuovendone una partecipazione attiva. Gestito dal Consorzio Naos che si avvale delle competenze di due consorziate: la Cooperativa Il Margine e la Cooperativa 3e60 entrambe attive sul territorio con consolidata esperienza nel campo educativo. All'utenza universitaria è riconosciuta una riserva di 20 posti con il trattamento economico previsto per i/le residenti nel comune di Grugliasco.

AREA EDUCAZIONE E FORMAZIONE

Laboratori didattici, rivolti agli/alle alunni/e delle scuole in collaborazione con Il Museo Regionale di Scienze Naturali ed il Dipartimento di Matematica dell'Università di Torino.

AREA POLITICHE DI GENERE E CONCILIAZIONE

Sala studi per la documentazione e diffusione sulle politiche delle pari opportunità e sul tema della conciliazione lavoro-famiglia (in fase di attivazione).

AREA FAMIGLIE

Corsi gratuiti di accompagnamento alla nascita ed iniziative rivolte alla genitorialità gestiti dalle operatrici ASL TO3 come strumento di prevenzione primaria e di promozione alla salute.

Centri Estivi. La Città di Grugliasco e l'Università degli Studi Torino hanno siglato un protocollo d'Intesa per la realizzazione dei Centri Estivi, inerenti il Programma denominato "Estate Ragazzi", presso la Città Universitaria della Conciliazione. Realizzazione di attività rivolte a bambini/e della Scuola primaria e secondaria di primo grado, da svolgersi nel periodo estivo, attraverso esperienze ludiche e creative, che rispondano in modo preminente alle singole capacità, in sintonia con il contesto educativo.

AREA BENESSERE

Centro benessere Acquarelax: incentrato sul tema dell'acqua ed orientato a rispondere alle esigenze di tutta la famiglia. Percorsi di acqua relax, trattamenti hammam, sauna, bagno turco e varie tipologie di corsi. Dipendenti e studenti/studentesse dell'Università degli Studi di Torino possono, dal 10 maggio 2012, beneficiare della convenzione stipulata con il Centro Acquarelax in Via Prospero 41, a Grugliasco. Sull'iscrizione annuale al Centro verrà applicato uno sconto del 50% oltre ad ulteriori sconti sui servizi erogati dal Centro stesso. Maggiori informazioni sono disponibili all'art. 2 della convenzione.

Il Comitato, che ha seguito il progetto fin dagli esordi, si propone ora il compito di monitorare la piena esplicazione delle finalità educative, vigilare sulla corretta attuazione dei principi cardini, individuare azioni migliorative e sostenere la trasferibilità dell'esperienza in condivisione con gli Enti promotori.

Il nuovo accordo di programma tra l'Università degli Studi di Torino e la Città di Grugliasco, per la formalizzazione dei rapporti tra gli Enti in merito all'utilizzo e alle finalità della Città Universitaria della Conciliazione, è stato aggiornato con durata quinquennale e ampliamento dei locali in concessione.

4.c - Asilo Nido del Sermig

Il **Sermig** ha proposto a dipendenti, studentesse e studenti dell'Università di Torino, la riserva di 10 posti a tariffe agevolate per l'iscrizione delle/i proprie/i figlie/i al *"Nido del Dialogo"*, gestito dalla Cooperativa Liberi Tutti. La proposta s'inserisce nell'ottica, da parte dell'Amministrazione universitaria, di fornire strumenti di conciliazione tra vita professionale e vita familiare, e da parte del Sermig, di offrire un supporto alle famiglie nello svolgimento del ruolo genitoriale, secondo i principi educativi e spirituali propri del Servizio Missionario Giovani.

4.d - Telelavoro

L'Università degli Studi di Torino, in attuazione del Piano di Azioni Positive 2013/2015, del Contratto Collettivo Integrativo 2011/2012 e in raccordo con il Comitato Unico di Garanzia e la Consigliera di Fiducia, al fine di introdurre modelli flessibili di telelavoro domiciliare e presso tele-centri, ha realizzato con il progetto "UNITO-TEL" (approvato e co-finanziato dalla Regione Piemonte e dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari Opportunità) una sperimentazione finalizzata ad inserire nelle reti globali anche le aree più periferiche del territorio piemontese, per garantire a un ampio bacino di risorse di poter esprimere la propria professionalità senza vincoli spaziali, producendo vantaggi a favore del/della singolo/a lavoratore/lavoratrice e dell'Amministrazione.

Sono state attivate 10 postazioni domiciliari e 5 postazioni nel Tele-Centro presso il Comune di Cuneo, destinate al personale tecnico-amministrativo dell'Università degli Studi di Torino, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e impegno di lavoro full-time o part-time, che svolgesse attività telelavorabili. La sperimentazione, della durata massima di 8 mesi, si è conclusa nel mese di dicembre 2014.

4.e – Carriera alias

Per far fronte alle innovazioni introdotte nel corso degli anni, legate alla fruizione dei servizi on-line erogati per mezzo del Portale di Ateneo, e alle misure adottate nell'ottica della dematerializzazione dei processi amministrativi, tra le quali la cessazione a partire dall'a.a. 2012/2013 del rilascio del libretto universitario cartaceo, è stata attivata, in via sperimentale, una procedura di "attribuzione carriera alias" che ha anticipato nei contenuti la stesura di un apposito regolamento, approvato nella seduta del Senato Accademico del 17 dicembre 2014, su cui ha espresso parere favorevole il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 19 dicembre 2014.

5 - Progetti di prossima realizzazione

5.a - Progetto assistenza Anziani

L'Università degli Studi di Torino intende definire e sperimentare percorsi di sostegno all'assistenza familiare per anziani, disabili, persone non autosufficienti. Tali percorsi sono finalizzati a dare attuazione alle politiche di inclusione sociale, a valorizzare e qualificare il lavoro di cura svolto a domicilio dalle/dagli assistenti familiari, spesso straniere/i, a sostenere la scelta assistenziale di molte famiglie, anche in esito ai risultati della regolarizzazione. È un'azione per l'introduzione di forme di flessibilità sul lavoro e per il reinserimento socio-lavorativo di soggetti in situazione di disagio. Il **Progetto assistenza Anziani** è finalizzato a favorire la conciliazione tra i tempi della vita familiare e i tempi della vita professionale e individua come beneficiarie/i, nell'ottica della condivisione delle responsabilità familiari, il personale docente e tecnico amministrativo - con assunzione a tempo indeterminato - indiscriminatamente femminile e maschile dell'Ateneo, che abbia parenti/affini di primo grado in difficoltà residenti in Torino e provincia. Si intende, in sostanza, mettere a disposizione del personale, che si trova in difficoltà nella gestione quotidiana di familiari anziane/i bisognose/i di cure mediche e di assistenza, uno sportello di informazione e/o un centro di servizi relativi all'assistenza anziani. È stato preliminarmente somministrato un questionario per verificare il gradimento del servizio proposto: hanno risposto al questionario n. 243 soggetti, di cui 176 donne.

Il progetto prevede prestazioni continuative e/o occasionali (disponibili dal lunedì al venerdì dalle ore 08.00 alle ore 18.00) di assistenza domiciliare resa da operatori ADEST/OSS, in possesso della relativa qualifica professionale rilasciata da Agenzie professionali accreditate. Gli interventi avranno durata minima di 2 ore e massima di 6 ore settimanali.

5.b - Il progetto linguaggio di genere

Nella comunicazione, il linguaggio trasmette e veicola le informazioni, le idee, anche i pregiudizi: le scienze della comunicazione hanno mostrato come il linguaggio non sia mai neutro e come, al contrario, esso sia connotato da una forma di sessismo non legato alle caratteristiche grammaticali della lingua ma frutto di usi e di scelte terminologiche operate dalle persone. Tale discriminazione semantica non riguarda soltanto la sfera del femminile: gli stereotipi linguistici si rivelano strumenti di una comunicazione aggressiva che discrimina ed emargina anche altre categorie sociali. Il Comitato intende promuovere un percorso di formazione e informazione, finalizzato al rispetto dell'identità di genere anche nel linguaggio amministrativo, all'individuazione degli eventuali stereotipi e alla proposta di possibili forme lessicali alternative all'uso diffuso del "maschile generico": non è inutile sottolineare come l'abitudine al maschile generico sia paradossale in un Ateneo ove la presenza

femminile prevale in modo schiacciante (con l'unica, e significativa, eccezione di dirigenti e personale docente di I fascia). Grazie agli studi di linguistica femminile si è diffusa una maggiore consapevolezza verso quegli usi linguistici che inconsciamente alimentano forme di discriminazione. Tra le buone prassi adottate all'Università di Torino si segnala il Regolamento di funzionamento del Dipartimento di Studi Storici, approvato nella seduta del Senato Accademico del 21.10.2013.

Nel 2014 il CUG ha affidato ad un gruppo di lavoro interno diretto dalla Consigliera di Fiducia, avv. Maria Spanò, il compito di proporre alcune linee guida sul linguaggio di genere da adottare nell'Ateneo; al termine del lavoro le proposte saranno sottoposte al Rettore, al Direttore Generale e agli organi competenti, affinché diventino al più presto operative.

F - RISORSE FINANZIARIE

I rapporti tra il CUG e l'Amministrazione sono improntati ad una costante ed efficace collaborazione e si articolano attraverso l'Ufficio di riferimento, individuato dal Direttore Generale. L'Università fornisce i dati, le informazioni e le risorse umane e finanziarie necessarie a garantire al Comitato Unico di Garanzia l'esercizio dei compiti ad esso assegnati dalla legge e dallo Statuto.

I fondi ottenuti con il premio "Amico della famiglia 2009" hanno incrementato la disponibilità per l'avvio del progetto "Assistenza Anziani".

G - PIANO DI AZIONI POSITIVE

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005 n. 246* prevede che le Università predispongano piani di azioni positive di durata triennale. I CUG, o gli altri organismi di parità presenti all'interno dell'Ateneo, devono essere interpellati in relazione alla sfera operativa della propria attività. In particolare, tali **Azioni Positive**, ai sensi dell'art. 48 comma 1 del sopracitato D.Lgs. 198/2006, devono favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiori ai due terzi.

Riconosciuto che le azioni positive sono **misure temporanee speciali** che, in deroga al principio di uguaglianza formale, tendono a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne (sono **speciali** in quanto non generali ma specifiche per agire in un determinato contesto, sono **temporanee** in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne), i Piani di Azioni Positive hanno lo scopo di:

- assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro, e nel lavoro, tra uomini e donne;
- promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono poco rappresentate;
- favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi e non, inferiore a due terzi;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne soprattutto attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire una diversa organizzazione del lavoro al fine di coniugare vita familiare e lavorativa.

In questo ambito, pertanto, l'azione specifica dell'Università è indirizzata a costruire azioni nei confronti delle categorie del personale docente, del personale tecnico-amministrativo e del personale precario della ricerca che non presentino un'equa distribuzione per genere. Tale azione tiene altresì conto di quanto previsto dal citato art. 48 del D.Lgs. 198/2006 il quale prevede che *"in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile sia accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione"*. Le azioni positive in materia di formazione, conciliazione e organizzazione del lavoro sono estese, ove possibile, a tutta la comunità universitaria. Si allega al bilancio di mandato il Piano di Azioni Positive 2013-2015 approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 24 ottobre 2013.

H - Attuale composizione del Comitato Unico di Garanzia

Presidente Comitato Unico di Garanzia

GIORCELLI Silvia

Componente elettiva del Personale Docente

MAIDA Bruno Luca

PATTI Viviana

Componente elettiva del Personale Tecnico-Amministrativo

ALOVISIO Mauro (*Vicepresidente*)

CANTARUTTI Sara Maria

MUSSO Mauro

Componente effettiva Delegazione sindacale CISL FEDERAZIONE UNIVERSITÀ

PAGANO Domenica

Componente supplente Delegazione sindacale CISL FEDERAZIONE UNIVERSITÀ

PRIN-DERRE Viviana

Componente effettiva Delegazione sindacale CSA della CISAL UNIVERSITÀ

MINERDI Daniela

Componente supplente Delegazione sindacale CSA della CISAL UNIVERSITÀ

CASSARA' Gino Gaetano

Componente effettiva Delegazione sindacale FLC CGIL

ABOUYAALA Miriam

Componente supplente Delegazione sindacale FLC CGIL

PISCAZZI Paola

Componente effettiva Delegazione sindacale UIL RUA di Ateneo

PISCIUNERI Letizia

Componente supplente Delegazione sindacale UIL RUA di Ateneo

DE GIRONIMO Cosima Maria

Rappresentati studentesse/studenti

BRASSO Claudio

MERLETTI Martina

Rappresentanti personale precario

CUONO Massimo

MASCI Giulia

Uditrice

GAFFURI Laura

ALLEGATO A: CODICE DI COMPORTAMENTO

CODICE DI COMPORTAMENTO PER LA TUTELA DELLA DIGNITA' DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI, DELLE STUDENTESSE E DEGLI STUDENTI DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TORINO.

ART. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Considerato che all'interno dell'Università degli Studi di Torino operano persone con diverso status giuridico, in virtù del diverso rapporto intercorrente fra gli stessi e l'Ente (ad esemplificare: lavoratrici e lavoratori a tempo indeterminato e determinato, prestatori d'opera occasionale, borsiste/i, docenti, CEL, studentesse/studenti ecc.), il presente codice intende garantire a tutti costoro un diritto inviolabile ad essere trattati con dignità e rispetto.
2. In considerazione dei diversi ambiti di lavoro presenti all'interno dell'Università, tale codice prevede le appropriate azioni di tutela diverse a seconda della particolarità del rapporto intercorrente tra i soggetti in causa.

ART. 2 PRINCIPI E FINALITA'

1. Vivere in un ambiente di lavoro sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona è diritto di tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, di tutte le studentesse e gli studenti dell'Università degli Studi di Torino.

L'Amministrazione si impegna a rimuovere ogni ostacolo all'attuazione di questi diritti, in modo da garantire un ambiente di lavoro in cui donne e uomini rispettino reciprocamente l'invulnerabilità della loro persona.

Garantisce altresì ad ogni dipendente e studente/studentessa il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole e che discrimini, anche in via indiretta, le lavoratrici e i lavoratori, le studentesse e gli studenti in ragione del sesso od orientamento sessuale, in ragione delle convinzioni religiose o ideologie di altra natura e/o a causa dell'origine etnica, dell'età, dello stato di disabilità.

Adotta le iniziative volte a favorire il rispetto reciproco dell'invulnerabilità della persona attraverso la formazione e la prevenzione.

2. Ogni comportamento discriminatorio e/o vessatorio perseguito dal presente codice costituisce una intollerabile violazione della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti.

Le molestie sessuali, morali e ogni atto discriminatorio compromettono la salute, la fiducia, il morale e la prestazione lavorativa di colei o colui che li subisce.

Non è ammissibile che qualcuno possa approfittare della propria posizione di superiorità gerarchica o della situazione di svantaggio personale, familiare e sociale dell'altro/a per porre in essere atti o comportamenti discriminatori o molesti.

L'autore/trice di molestie sessuali nei luoghi di lavoro verso una/un collega o superiore viola un preciso dovere d'ufficio.

3. Chi subisce molestie sessuali, morali, o atti discriminatori o chi è esposto comunque a comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale ha diritto all'inibizione, ovvero alla cessazione della condotta molesta, anche avvalendosi di procedure tempestive ed imparziali di cui l'Amministrazione cura ed assicura l'adempimento.

Ogni violazione della dignità della lavoratrice o del lavoratore, della studentessa o dello studente, ed in particolare la molestia sessuale, costituisce ipotesi di illecito disciplinare.

E' compito dell'Amministrazione assicurare la tutela della presunta molestata/o anche in ambito civile e penale (gratuità del primo colloquio consultivo con un legale).

4. A nessuno è consentito approfittare della propria posizione per eliminare o ridurre le garanzie previste dal presente codice.

ART. 3 MOLESTIE SESSUALI, MORALI E ATTI DISCRIMINATORI: DEFINIZIONE

1. Per molestia sessuale si intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso che offenda la dignità degli uomini o delle

donne nel mondo del lavoro, ivi inclusi atteggiamenti malaccetti di tipo fisico, verbale o non verbale (Raccomandazione CEE del 27.11.91).

Essa diventa inaccettabile qualora siffatti comportamenti siano indesiderati, sconvenienti e offensivi per coloro che li subiscono.

La natura indesiderata della molestia sessuale la distingue dal comportamento amichevole che invece è ben accetto e reciproco.

Spetta a chi lo subisce stabilire quale comportamento egli possa tollerare e quale sia da considerarsi offensivo.

I connotati delle molestie sessuali sono ravvisabili in atti perpetrati da persone sia dello stesso sesso che di sesso opposto.

La molestia sessuale assume particolare gravità qualora il rifiuto o l'accettazione della persona interessata di siffatti comportamenti vengano assunti esplicitamente o implicitamente dai datori di lavoro o lavoratori (superiori o colleghi inclusi) a motivo di decisioni inerenti l'accesso alla formazione professionale, l'assunzione di un lavoratore, il mantenimento del posto di lavoro, la promozione, la retribuzione o qualsiasi altra decisione attinente l'occupazione e/o siffatti comportamenti creino un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, umiliante.

2. Ad esemplificare rientrano tra le ipotesi di molestia sessuale:

- a) richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive e non gradite;
- b) l'affiggere o il mostrare materiale pornografico nei luoghi di lavoro;
- c) la promessa, implicita od esplicita, di agevolazioni e privilegi o avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali e le ritorsioni e minacce in conseguenza del diniego di tali prestazioni;
- d) contatti fisici indesiderati ed inopportuni;
- e) apprezzamenti verbali sul corpo e la sessualità ritenuti offensivi.

3. Per molestia morale si intendono atti, atteggiamenti o comportamenti di violenza morale o psichica in occasione di lavoro o di studio, ripetuti nel tempo in modo sistematico o abituale, che portano ad un degrado delle condizioni di lavoro o studio idoneo a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore/trice, studente/essa.

A titolo esemplificativo, non esaustivo, rientrano nella tipologia delle molestie morali e della violenza psicologica:

- a) atti vessatori e persecutori
- b) critica e maltrattamenti verbali esasperati;
- c) offese alla dignità e umiliazioni;
- d) delegittimazione di immagine, anche di fronte a terzi;
- e) comportamenti mirati a discriminare, screditare o comunque danneggiare la/il studente, la/il dipendente nella propria carriera, status, assegnazione o rimozione da incarichi o mansioni;
- f) immotivata esclusione o marginalizzazione dalle ordinarie comunicazioni;
- g) sottostima sistematica dei risultati non giustificata da insufficiente rendimento o mancato assolvimento dei compiti assegnati.

4. Per comportamento discriminatorio s'intende quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga ovvero quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere alcune persone in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone (art.2, 2° comma lett.b D.Lgs. 215/03 e D.Lgs. 216/03) e ciò a causa della religione, delle convinzioni personali, dell'origine etnica, della disabilità, dell'orientamento sessuale o dell'età.

ART. 4

DOVERE DI COLLABORAZIONE

1. Tutte le lavoratrici e i lavoratori devono contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la loro dignità.

2. I responsabili delle strutture hanno il dovere particolare di prevenire il verificarsi di abusi sessuali in quei settori di lavoro che sovrintendono.

I responsabili dovranno inoltre prestare attenzione e sostenere la persona che voglia reagire ad una molestia sessuale, fornire indicazioni e chiarimenti circa la procedura da seguire, mantenere la riservatezza in caso di molestia sessuale.

ART. 5

PROCEDURE

1. Fatta salva la tutela in sede civile e penale entro i prescritti termini di legge, chiunque è stato oggetto di molestia sessuale, morale o di atti discriminatori, può fare denuncia entro 60 giorni dal suo verificarsi, in alternativa:

a) al Consigliere di fiducia (procedura informale)

b) al Direttore Amministrativo competente allo svolgimento dei procedimenti disciplinari in base al vigente C.C.N.L. di comparto; al Rettore competente ad adottare sanzioni disciplinari nei confronti del personale docente con potestà e limiti previsti dalla normativa vigente (procedura formale).

Il Direttore Amministrativo (o il Rettore) cura la trasmissione, per conoscenza, al responsabile della struttura di appartenenza della lavoratrice/tore molestata dell'atto di denuncia.

2. In ogni caso la lavoratrice/tore, studentessa/studente potrà rivolgersi per la tutela delle proprie ragioni al Consigliere di Parità istituito e disciplinato dalla legge 10 aprile 1991 n.125.

ART. 6 CONSIGLIERE DI FIDUCIA

1. Il Consigliere di fiducia, che per la natura dei compiti da espletare è preferibilmente donna, è persona incaricata di fornire consulenza ed assistenza ai dipendenti/studenti oggetto di attenzioni moleste.

Esterno all'Amministrazione, è nominato dal Rettore su designazione del Comitato Pari Opportunità, scelto tra le persone che possiedono esperienza umana e professionale adatta a svolgere il compito previsto.

Dura in carica due anni e può essere rinominato una sola volta.

L'Amministrazione fornisce al Consulente di fiducia, per adempiere alle proprie funzioni, adeguate risorse umane, nonché un compenso forfettario e un gettone di presenza in proporzione all'attività resa e alla disponibilità data. Tali determinazioni sono deliberate dal Consiglio di Amministrazione.

2. Al termine del suo incarico, e comunque ogni tre mesi, il Consigliere di fiducia relaziona al Comitato pari opportunità sul proprio operato.

Può partecipare alle riunioni del Comitato Pari Opportunità con funzione propositiva, senza però diritto di voto.

Può avvalersi di consulenti interni all'Amministrazione (avvocati, psicologi, assistenti sociali, ecc.) al fine di permettere una completa tutela, civile, penale, amministrativa, della vittima di molestia. In casi eccezionali, previa autorizzazione da parte del Comitato, può avvalersi di consulenti esterni.

ART. 7 PROCEDURA INFORMALE

1. Il Consigliere di fiducia su richiesta scritta della/del dipendente, della/del studentessa/studente assume la trattazione del caso di molestia e al fine dell'interruzione della stessa:

- consiglia alla/al dipendente, alla/allo studentessa/studente la modalità più idonea per la soluzione del caso;
- chiama a colloquio l'autore/l'autrice dei comportamenti molesti;
- acquisisce eventuali testimonianze e può accedere agli atti amministrativi inerenti il caso in esame;
- può proporre incontri ai fini conciliativi tra la vittima e l'autore della molestia;
- nei casi più gravi può consigliare al Responsabile della struttura competente lo spostamento di una delle persone interessate;
- suggerisce azioni comunque opportune al fine di assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e dignità del personale coinvolto nel caso.

2. Il Consigliere di fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza preventivo espresso consenso della persona vittima di molestie.

3. La procedura informale deve terminare entro 120 giorni.

4. La segnalazione può essere ritirata dal denunciante in ogni momento della procedura informale.

ART. 8 PROCEDURA FORMALE

1. La procedura formale ha inizio con la denuncia scritta del comportamento molesto al Direttore Amministrativo o al Rettore.

2. Ogni violazione della dignità e libertà della persona della lavoratrice/tore, studentessa/studente costituisce illecito disciplinare.
3. La Commissione disciplinare è composta da cinque membri di cui due scelti dalla Commissione Pari Opportunità tra i suoi membri.
Nel caso in cui il presunto molestatore sia un docente il Rettore viene coadiuvato nell'esercizio del suo potere istruttorio previsto dalla legge da un membro della Commissione Pari Opportunità scelto da questa tra i suoi appartenenti.
4. L'Amministrazione, accertata la fondatezza della denuncia, assicura adeguata tutela alla/al dipendente, alla/allo studentessa/studente che l'ha presentata da forme di ritorsione o da atti persecutori da parte di altri suoi confronti. Tale condotta è considerata illecito disciplinare.

ART. 9 PERSONA ACCUSATA

1. A garanzia dell'imparzialità dell'Amministrazione universitaria anche alla persona accusata di molestia è garantita la gratuità del primo colloquio consultivo con un legale.
2. Nel caso in cui la denuncia si dimostri infondata, l'Amministrazione si impegna a riabilitare pubblicamente il buon nome della persona accusata.

ART. 10 RISERVATEZZA

1. Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi di molestie e/o atti discriminatori sono tenute al segreto sui fatti e le notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione del caso.
2. Il lavoratore o la lavoratrice, lo studente o la studentessa che ha subito molestie ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento soggetto per qualsivoglia motivo a pubblicazione.

ART. 11 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

1. L'Amministrazione provvede ad organizzare ed attivare regolari e puntuali attività di formazione rispetto le problematiche di cui al presente regolamento ed in particolare per quanto riguarda le molestie.
Una adeguata formazione sarà garantita innanzitutto ai membri del CPO e, comunque, le iniziative formative si articoleranno in :
 - formazione "di base", generalizzata e generalizzabile a livello dell'intero Ateneo;
 - formazione/informazione finalizzata a nuove/i assunte/i;
 - aggiornamento inerente novità normativo-ordinamentali;
 - formazione su temi specifici e legata a particolari approfondimenti;
 - benchmarking (informazione/confronto con altre realtà e situazioni, rispetto alle materie del presente regolamento).
2. L'Amministrazione si impegna a comunicare il nome ed il luogo di reperibilità del Consulente di fiducia e del Presidente del Comitato Pari Opportunità a tutto il personale, nonché a garantire la massima diffusione del presente codice (consegna di copie ed affissione)."

ALLEGATO B: PIANO DI AZIONI POSITIVE (PAP) 2013-2015

PIANO DI AZIONI POSITIVE (PAP) Università degli Studi di Torino 2013-2015

LEGGI E CONTESTO

Il D.Lgs 11 aprile 2006 n. 198 *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005 n. 246* prevede che gli enti pubblici predispongano **Piani di Azioni Positive** (d'ora in poi PAP) di durata triennale. La Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e Innovazione e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 avente ad oggetto *Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*, individua tra i compiti propositivi di tali Comitati «la predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne».

Riconosciuto che le azioni positive sono **misure temporanee speciali** che, in deroga al principio di uguaglianza formale, tendono a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne (sono **speciali** in quanto non generali ma specifiche per agire in un determinato contesto, sono **temporanee** in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne), i Piani di Azioni Positive hanno lo scopo di:

- **favorire** il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi e non, inferiore a due terzi (ai sensi dell'art. 48 comma 1 del sopracitato D.lgs. 198/2006);
 - **assicurare** la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro, e nel lavoro, tra uomini e donne;
 - **promuovere** l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono poco rappresentate;
 - **favorire** la diversificazione delle scelte professionali delle donne soprattutto attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
 - **favorire** una diversa organizzazione del lavoro al fine di coniugare vita familiare e lavorativa.
- In questo ambito, pertanto, l'attività specifica dell'Università è indirizzata a costruire azioni nei confronti del personale docente e tecnico-amministrativo. Le azioni positive in materia di formazione, conciliazione e organizzazione del lavoro sono estese, ove possibile, a tutta la comunità universitaria di cui all'art. 2 dello Statuto vigente.

DAL COMITATO PARI OPPORTUNITA' (CPO) AL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

L'Ateneo Di Torino ha istituito, con Decreto Rettorale n. 288 dell'8/1/2013, il *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* (d'ora in poi CUG), così come previsto dall'art. 21, Legge 4 novembre 2010, n. 183).

Nelle pubbliche amministrazioni i CUG contribuiscono all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza della prestazione collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo, nonché dall'assenza di qualsiasi forma di discriminazione, diretta e indiretta, dovuta a genere, età, disabilità, origine etnica, lingua, opinioni politiche, orientamento sessuale. I CUG hanno inoltre **compiti propositivi, consultivi e di verifica** e operano in collaborazione con la/il Consigliera/e Nazionale di Parità; contribuiscono ad assicurare, in raccordo con il vertice dell'ente, un migliore ambiente lavorativo e collaborano al rafforzamento della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il CUG è previsto dallo Statuto dell'Ateneo di Torino, approvato il 15 marzo 2012, all'art. 63 ("Comitato unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" – CUG):

Art. 63 (*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* - CUG).

1. È istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Possono rivolgersi a tale organo tutte e tutti coloro che a vario titolo fanno parte della comunità accademica.
2. Il Comitato è un organo collegiale paritetico nominato con Decreto del Rettore, formato da una componente designata da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti del personale docente e tecnico-amministrativo, individuati su base elettiva nella misura del 50% dal personale docente e del 50% dal personale tecnico-amministrativo. I componenti del CUG devono essere in possesso di adeguate conoscenze ed esperienze nelle materie di competenza dell'Organo. Alle sedute del Comitato possono partecipare, senza diritto di voto, rappresentanti degli studenti individuati su base elettiva. La composizione, le modalità di elezione e il funzionamento del Comitato sono disciplinati da apposito Regolamento, nel rispetto della legislazione vigente.
3. Il Comitato Unico di Garanzia ha compiti propositivi, consultivi e di verifica in ordine all'effettivo perseguimento dell'obiettivo, previsto dalla legge, di garantire le pari opportunità e l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, alle opinioni politiche e alle condizioni personali, in ordine all'accesso agli studi, al lavoro e ai finanziamenti, al reclutamento e alla progressione di carriera, in ordine al trattamento e alle condizioni di lavoro e di studio, alle relazioni tra i componenti della comunità accademica, alla formazione professionale, alla sicurezza sul lavoro e a tutti gli aspetti della vita universitaria. Il Comitato ha altresì compiti propositivi, consultivi e di verifica in merito al perseguimento dell'obiettivo di garantire un ambiente di lavoro improntato alla dignità della persona e al benessere organizzativo, e di contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica all'interno della comunità accademica. Il Comitato promuove la diffusione della cultura delle pari opportunità e della lotta alle discriminazioni.
4. L'Università può richiedere al Comitato Unico di Garanzia pareri sulle materie di cui al comma precedente.
5. Il Comitato Unico di Garanzia collabora con gli Organi Indipendenti di Valutazione nelle materie di propria competenza.
6. L'Università fornisce i dati, le informazioni e le risorse umane e finanziarie necessarie a garantire al Comitato Unico di Garanzia l'esercizio dei compiti ad esso assegnati dalla legge e dal presente Statuto.
7. Il Comitato Unico di Garanzia collabora con la Consigliera o il Consigliere di fiducia, come previsto dalla normativa in materia antidiscriminatoria, dal Codice etico e dal Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti dell'Università.

Lo Statuto, inoltre, recita:

Art. 2 (Comunità accademica e organizzazione dell'Università)

1. L'Università è una Comunità di studio e di ricerca, cui partecipano, ciascuno con le rispettive responsabilità e i rispettivi compiti, professori, ricercatori, collaboratori ed esperti linguistici, dirigenti, personale tecnico-amministrativo, studenti, nonché tutti coloro che vi svolgono a qualsiasi titolo, anche temporaneamente, attività di ricerca, di insegnamento e di studio, di supporto amministrativo-contabile alle attività istituzionali.
2. L'Università adotta criteri organizzativi idonei al conseguimento dei propri fini istituzionali secondo i principi di efficacia, efficienza ed economicità, attraverso il controllo della gestione e l'individuazione delle responsabilità nel pieno rispetto della trasparenza.
3. L'Università adotta il metodo della programmazione annuale e pluriennale per la determinazione, lo sviluppo e la ripartizione del proprio organico. Tale programmazione si fonda sui principi della qualità e del merito.
4. Le sedute degli Organi Collegiali di Ateneo sono pubbliche nelle forme e nei limiti stabiliti da Regolamento di Ateneo. Con il medesimo Regolamento sono definiti gli strumenti, anche di natura tecnica, per rendere effettivo tale principio.
5. Tutti i componenti della comunità accademica devono assicurare l'impegno adeguato per l'assolvimento dei loro compiti istituzionali. L'Università sostiene tale impegno con una dotazione di risorse che assicuri il pieno utilizzo e la valorizzazione delle competenze e delle professionalità.
6. L'Università garantisce l'osservanza della normativa vigente sullo stato giuridico del personale, sia esso a tempo indeterminato o a tempo determinato.

Art. 7 (Pari opportunità)

1. *L'Università garantisce pari opportunità nell'accesso agli studi e alle risorse, alla ricerca e nei meccanismi di reclutamento e di carriera, senza distinzioni di genere, etnia, lingua, età, religione, opinioni politiche, orientamento sessuale, condizioni personali o sociali.*

Il CUG ha elaborato e approvato il proprio **Regolamento** con Decreto Rettorale n. 2149/2013 – visibile al link:

http://www.unito.it/unitoWAR/page/istituzionale/ateneo1/comitato_unico_garanzia1

IL PROGRAMMA OBIETTIVO 2012

L'Ateneo di Torino e il CUG fanno propri i principi contenuti nel **Programma -obiettivo** formulato dal "Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed eguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici" per l'anno 2012. Esso si propone di:

- **favorire** l'occupazione femminile;
- **realizzare** l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro;
- **rimuovere** gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità;
- **eliminare** le disparità per le donne nell'accesso al lavoro, nello sviluppo della carriera e nelle situazioni di mobilità;
- **incentivare** la diversificazione nelle scelte di lavoro attraverso l'orientamento scolastico e la formazione professionale;
- **superare** i fattori che nell'organizzazione del lavoro hanno un diverso impatto sui sessi e creano discriminazioni;
- **promuovere** l'inserimento delle donne nei settori professionali in cui sono sottorappresentate;
- **favorire**, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali.

Il testo del Programma-obiettivo 2012 è pubblicato al link

http://www.unito.it/unitoWAR/page/istituzionale/ateneo1/comitato_unico_garanzia1

IL PIANO DI AZIONI POSITIVE (PAP) LINEE GUIDA

1 Monitoraggio e gestione delle situazioni di discriminazione

- Consigliera/e di Fiducia
- Codice di Comportamento e sue modifiche
- Tutela della genitorialità
- Procedure per studentesse/studenti in transizione di genere

2 Conciliazione tra tempo del lavoro e tempo della cura

- Centro estivo
- Telelavoro
- Progetto assistenza anziani o familiari in difficoltà
- Asili nido/*baby parking*
- Flessibilità
- Città della Conciliazione

3 Formazione e sensibilizzazione

- Programmi di formazione e sensibilizzazione
- Bando "Concorso di idee"
- Prospettiva di genere nella formazione e nella ricerca

4 Benessere lavorativo

- Monitoraggio situazioni di disagio lavorativo

5 Servizi di supporto

- Comunicazione e sezione web del portale
- Monitoraggio progetti ricerca nazionali e europei

6 Fotografia del personale al 31/12/2012

7 Composizione CUG

1 MONITORAGGIO E GESTIONE DELLE SITUAZIONI DI DISCRIMINAZIONE

Consigliera/e di Fiducia

L'Ateneo nel ribadire l'importanza del ruolo della/del Consigliera/e di fiducia (figura di garanzia prevista dall'art. 6 del Codice di Comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, degli studenti e delle studentesse dell'Università degli Studi di Torino) garantisce la continuità nelle funzioni di consulenza in materia di **discriminazione, molestie e mobbing** ad ogni scadenza di mandato. L'azione della/del Consigliera/e si concentrerà anche sull'informazione, oltre che tra le/i dipendenti, anche tra studentesse/studenti al fine di dare la massima diffusione circa l'esistenza di tale figura che ha competenze anche sulla serenità dei rapporti interpersonali e sul rispetto della dignità di tutte le studentesse e gli studenti dell'Ateneo.

Codice di Comportamento e sue modifiche

L'entrata in vigore del **Codice etico** dell'Università degli Studi di Torino (DR n. 3890 del 21 giugno 2012) rende necessario un intervento su alcuni punti del "**Codice di Comportamento** per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti dell'Università degli Studi di Torino", approvato dal Senato Accademico in data 15.01.2001. Le modifiche sono volte a circoscrivere i dubbi applicativi che potrebbero realizzarsi nell'ipotesi di coincidenza tra le fattispecie prese in esame dal Codice Etico e dal Codice di Comportamento, ovvero nei casi di sovrapposizione oggettiva tra i due Codici. Risulta infatti importante tenere distinti i diversi presupposti di azionabilità: la procedibilità di ufficio, nel caso del Codice Etico, e la volontà della vittima di avviare la cd. procedura informale, nel caso del Codice di Comportamento.

A queste modifiche si aggiungono gli opportuni adeguamenti normativi (Collegato Lavoro L. 183/2010 e L. Gelmini L. 240/2010) tenendo conto delle attuali competenze del CUG, più ampie rispetto a quelle del soppresso CPO e del nuovo contesto organizzativo.

Tutela della genitorialità

A seguito dell'approvazione del Senato Accademico del principio generale secondo cui la **valutazione dei prodotti della ricerca** tiene conto delle assenze per genitorialità¹, occorre proporre e far approvare norme specifiche di dettaglio in singoli ambiti che diano attuazione al detto principio e individuino i criteri di computo delle assenze per maternità/paternità.

Attraverso il coinvolgimento del CUG s'intende collaborare con i singoli organi competenti per la valutazione della ricerca e, in particolare con il Nucleo di Valutazione, al fine individuare i concreti strumenti perequativi affinché o non si consideri il periodo di assenza o si attribuisca un punteggio "figurativo" parametrato ai punteggi del periodo di presenza.

Inoltre, per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo, s'intende dare efficacia alla tutela delle assenze per genitorialità, in particolare per: valutazione del personale; conservazione della posizione organizzativa; salvaguardia delle indennità previste dal C.C.I.

Procedure per studentesse/studenti in transizione di genere

Al fine di consolidare la tutela fornita sin dal 2003, l'Ateneo sta predisponendo un apposito regolamento per adeguare le procedure alle nuove disposizioni: la soppressione del libretto cartaceo, nonché l'informatizzazione dei servizi per studentesse/studenti, ivi comprese le pratiche e le sessioni per gli esami, ha reso scarsamente tutelante il "doppio libretto" rilasciato alle/agli studentesse/studenti che abbiano avviato la procedura (medica e giuridica) di mutamento del sesso. All'uopo è stato avviato uno studio al fine di approntare nuove procedure informatiche utili alla fruizione dei servizi interni, da parte di studentesse/studenti in transizione di genere, attraverso il nome elettivo.

2 CONCILIAZIONE TRA TEMPO DEL LAVORO E TEMPO DELLA CURA

Centro estivo

Dall'anno accademico 2008/2009 il CPO organizza il servizio **PARluniversITA'**, una scuola estiva rivolta a ragazze/i dai 6 ai 14 anni (che hanno frequentato le scuole elementari o le scuole medie

¹ Assenza retribuita: maternità, congedo parentale, malattia figli. (Numero giorni)

Anno 2012	Donne	Uomini
Docenti (ordinarie/i, associate/i, ricercatrici/ori):	4124	103
Personale tecnico amministrativo (B, C D ed EP)	9356	549

Fonte: Conto Annuale 2012 (tabella 11)

inferiori) figlie/i di persone che operano in ambito universitario a diverso titolo (personale tecnico-amministrativo, a tempo determinato ed indeterminato, personale docente, personale assunto ai sensi dell'art. 104 R.A.F.C., assegniste/i di ricerca, borsiste/i, dottorande/i, studentesse/studenti, CEL). Il servizio, che ora conduce il CUG insieme con l'Ufficio Servizi al Personale, è attivo nei mesi di giugno, luglio e settembre.

L'Amministrazione s'impegna a continuare l'iniziativa anche nei prossimi anni anche trovando nuovi spazi per la sede di Torino e di aumentare eventualmente la recettività del servizio sulla base delle esigenze.

Telelavoro

L'art. 4 della Legge 16/6/1998 n. 19 prevede che le Amministrazioni Pubbliche, allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, possano avvalersi di forme di lavoro a distanza. Una recente modifica legislativa prevista dall'art. 9 comma 7 del D.L. 18 ottobre 2012, n. 179 convertito nella Legge n. 221/2012 "Decreto Crescita 2.0" impone la pubblicazione sul sito internet del **Piano per l'utilizzo del telelavoro** e le attività per cui non è viceversa possibile il ricorso al telelavoro. L'Amministrazione ha pubblicato online il Piano per l'utilizzo del telelavoro e l'elenco delle attività non telelavorabili, ed è tenuta ad aggiornare tale piano ogni anno.

In collaborazione con il CUG, l'Amministrazione, in conformità al Piano per l'utilizzo del telelavoro, intende prima dar corso alla fase di sperimentazione del progetto, anche alla luce delle buone prassi in materia emerse presso altri enti pubblici del territorio (Comune, Provincia di Torino, Regione). In particolare, al fine di consolidare il sopra citato progetto sperimentale di telelavoro dell'Amministrazione, il CUG propone di:

- **avviare** un'azione di monitoraggio sulla percezione del telelavoro in Ateneo;
- **costituire**, attraverso il ricorso a strutture interne e senza oneri, un *focus group* sul campione di lavoratrici/ori coinvolti nel progetto di telelavoro;
- **promuovere** l'analisi e lo studio del rapporto tra telelavoro e ricorso al part-time.

L'esito della fase di sperimentazione costituirà atto propedeutico per la valutazione circa l'estensione del telelavoro ad un numero più ampio di dipendenti.

Progetto assistenza anziani o familiari in difficoltà

S'intende definire e sperimentare percorsi di sostegno all'assistenza familiare per anziani, disabili, persone non autosufficienti. Le proposte progettuali, finalizzate a favorire lo sviluppo della qualità dei servizi di assistenza familiare, dovranno prevedere la definizione di un modello trasferibile e dovranno essere rivolte al perseguimento del suddetto obiettivo.

L'Ateneo s'impegna ad avviare un'analisi di fattibilità del **Progetto Anziani** ideato dal CPO nel 2009/2013 con questionari tesi ad individuare le esigenze del personale e a pubblicare *online* gli esiti dei questionari. Il progetto può ancora avvalersi di una copertura economica di trentamila euro acquisiti nel 2011 a seguito del **premio Amico della Famiglia 2009** riconosciuto al CPO dal Dipartimento per le Politiche della Famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

L'Amministrazione s'impegna altresì ad avviare un progetto per il sostegno al personale dell'Ateneo in condizioni di gravi disabilità.

Asili nido/baby parking

L'Ateneo intende monitorare le diffuse necessità di asili nido o di forme di *baby parking* nelle proprie sedi destinate prioritariamente al personale universitario e a studentesse/studenti. In particolare, l'Ateneo con la collaborazione dei soggetti preposti, s'impegna a verificare l'individuazione di uno spazio dedicato ad un asilo nido o un *baby parking* aperto al personale e alle/agli studentesse/studenti all'interno del Campus Luigi Einaudi e a conservare l'impegno per un asilo nido nel complesso di servizi universitari su piazzale Aldo Moro.

Flessibilità

L'Ateneo s'impegna, nel rispetto della programmazione dei servizi e dell'attività, ad adottare tipologie di orari di lavoro improntate a criteri di flessibilità; inoltre s'impegna a rendere fattibile, la possibilità delle/dei dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare e delle/dei dipendenti impegnati in attività di volontariato, di concordare con l'Amministrazione orari più flessibili in entrata e/o in uscita ivi compresa la creazione di un conto ore nonché la possibilità di fruire di una pausa pranzo ridotta. L'Amministrazione, in collaborazione con il soggetti preposti intende: elaborare uno studio di fattibilità sulla fruizione oraria - e non solo giornaliera - dei congedi parentali.

Attraverso il CUG l'Amministrazione ha deliberato di assegnare quote riservate alle gestanti nel nuovo parcheggio del CLE, di avviare uno studio sugli spazi da destinare ad esigenze di conciliazione, di elaborare criteri trasparenti di fruizione dei parcheggi dell'Ateneo orientati alle pari opportunità (sulla base del carico familiare, di situazioni di disabilità, dell'ISEE), nonché una puntuale ricognizione dei parcheggi universitari esistenti e l'attivazione di specifiche convenzioni con l'azienda GTT a favore delle/dei dipendenti.

L'Amministrazione, nel mettere al centro le necessità di chi studia e lavora nell'Ateneo, s'impegna a continuare il confronto con GTT e istituzioni comunali per rendere più facilmente raggiungibile il CLE con i mezzi pubblici.

Città della Conciliazione

L'Ateneo si propone di verificare la piena esplicitazione delle finalità educative sottese al progetto della Città della Conciliazione di Grugliasco e di connettere le responsabilità e gli impegni degli Enti che lo hanno condiviso all'interno di un modello rispettoso delle specifiche competenze e autonomie e delle valenze etiche generali: infanzia, benessere, famiglia, cultura, ludica, ristorazione, politiche di genere, formazione e posti di lavoro, sono le parole chiave intorno alle quali ruota il tema trasversale della Conciliazione.

La Città della Conciliazione è strutturata in tre aree complessive: spazi per l'infanzia, spazi per il benessere e la famiglia, spazi per la ristorazione. Inoltre è in allestimento uno spazio di Documentazione sulle Pari Opportunità di Genere e sull'Innovazione Pedagogica, inteso come luogo di documentazione e diffusione sulle politiche delle pari opportunità e sul tema della conciliazione lavoro-famiglia. Sono previste iniziative legate alla promozione e al sostegno delle pari opportunità nei contesti dell'associazionismo, della genitorialità, della prevenzione alla violenza, della salute e prevenzione, della giornata dedicata alle donne, della disabilità.

Gli obiettivi dei prossimi anni sono:

- **consolidare** la gestione e conoscenza della Città Universitaria della Conciliazione in ambito territoriale ed extra-territoriale in linea con la *mission* del progetto;
- **tracciare e diffondere** le linee educative che non coinvolgano unicamente gli ambiti classici della età evolutiva, ma diventino cultura dell'infanzia e dell'adolescenza;
- **coinvolgere** le/gli operatrici/ori economiche/i nell'accudimento delle/dei figlie/i delle/dei lavoratrici/ori, nei processi di sostegno all'educazione in quanto partecipi del contesto educativo e culturale dell'area in cui sono insediati;
- **orientare**, attraverso un'offerta di formazione più mirata al benessere, i processi di crescita delle giovani generazioni;
- **allestire** luoghi euristici, di scoperta;
- **sviluppare** un modello di formazione per tutti i soggetti coinvolti;
- **promuovere** sinergie tra le risorse pubbliche e private;
- **favorire** le associazioni di volontariato in collaborazione con la città e con l'Università;
- **favorire** la sperimentazione e la creazione di modelli e processi orientati, fin dai primi anni di vita, all'attitudine all'apprendimento lungo l'intero arco della vita;
- **creare** un ambiente atto a consolidare i legami familiari e garante di diritti ed opportunità;
- **sostenere** il benessere orientato dal bisogno, ma volto a valorizzare le risorse attive della persona, superando l'ottica dell'istituzione e dell'assistenzialismo.

3 FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Programmi sensibilizzazione e formazione

L'Amministrazione, in collaborazione con il CUG, intende implementare i progetti di sensibilizzazione alle tematiche delle pari opportunità, del benessere lavorativo e di contrasto alle discriminazioni da inserire nel Piano di Formazione. In particolare, si propone di:

- **attivare** all'interno dell'Ateneo periodici, sistematici e capillari percorsi di formazione sulle pari opportunità, sul benessere lavorativo e sui problemi della discriminazione;
- **predisporre** una specifica formazione sui temi indicati per le/i nuove/i Direttrici/ori di Dipartimento e le/i Direttrici/ori delle Scuole, e il loro personale;
- **attivare** percorsi di formazione a coloro che svolgono attività con il pubblico (sportelli, centri di ascolto) e la possibilità di fruire *online* dei contenuti dei corsi;
- **inserire** moduli sulle pari opportunità e contrasto alle discriminazioni nei corsi di formazione previsti per le progressioni di carriera per le/i nuove/i assunte/i e per *stage* con valutazione finale;
- **promuovere** momenti di informazione e formazione sul "Codice Etico" della comunità universitaria e sul "Codice di Comportamento";

Bando Concorso di Idee

Il bando **Concorso di Idee**, promosso dalla Consiglieria di Fiducia e dal CUG, alla sua seconda edizione (2013), mira a promuovere progetti sul rispetto delle diversità (di genere, di orientamento sessuale, di razza, di lingua, di età, di religione, di abilità/disabilità fisica e/o psichica) attraverso progetti artistici e culturali (disegni, manifesti pubblicitari, rappresentazioni grafiche, racconti, monologhi, *pièce* teatrali, poesie, canzoni, testi, video, ecc.).

Il progetto vincitore viene pubblicato nella pagina *web* del CUG e premiato con un corso di lingua straniera messo a disposizione dal CLIFU - Centro Linguistico Interfacoltà per le Facoltà Umanistiche dell'Università degli Studi di Torino.

Prospettiva di genere nella formazione e nella ricerca

Sul presupposto che l'introduzione di una prospettiva di genere nella ricerca e nella formazione è ormai riconosciuto come un elemento qualificante a livello internazionale e, in molti casi, un requisito per l'accesso a finanziamenti europei e del fondo sociale, l'Ateneo s'impegna a sostenere i corsi di base del CUG e del **CIRSD**e (Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne e di Genere dell'Università degli Studi di Torino), riconoscendone il ruolo di punto di riferimento rilevante e ineludibile per chi desidera partecipare a progetti di ricerca nel campo delle pari opportunità e delle dimensioni di genere. Inoltre:

- l'Ateneo s'impegna ad attivare e/o sviluppare e/o sostenere, all'interno dei corsi di laurea e di studio, gli "studi di genere" che hanno una consolidata tradizione interdisciplinare: inoltre riconosce il ruolo del CIRSD e del CUG nella gestione dei corsi **Donne Politica e Istituzioni** (DPI) promossi dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Diritti e Pari Opportunità, quali percorsi formativi per favorire l'accesso delle donne alla politica;
- l'Ateneo, in stretta collaborazione con il CUG, favorisce momenti di confronto /sensibilizzazione sui temi della discriminazione nelle occasioni dell'8 marzo (Giornata internazionale della donna), del 17 maggio (Giornata internazionale contro l'omofobia, la bifobia e la transfobia) e del 25 novembre (Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne);
- l'Ateneo si propone di avviare un'analisi di fattibilità per adottare il **bilancio di genere**, quale strumento privilegiato di analisi delle proprie scelte politiche e amministrative. Esso consente di promuovere la consapevolezza sull'impatto di genere delle decisioni di allocazione delle risorse; di contribuire a ridurre le disuguaglianze di genere attraverso una più equa distribuzione delle risorse finanziarie; di far emergere le esigenze delle/i lavoratrici/ori, delle/degli studentesse/studenti; di verificare la coerenza e l'efficacia della risposta dell'Ateneo in termini di programmi e servizi; di verificare il perseguimento delle pari opportunità da parte dell'Ateneo; di contribuire a promuovere lo sviluppo del territorio e delle sue risorse (umane, socio-economiche, ambientali, ecc.);
- l'Ateneo s'impegna ad adottare progressivamente un **linguaggio neutro** dal punto di vista del genere nelle sue pubblicazioni e comunicazioni, evitando l'uso di termini che possono avere una connotazione di parzialità, discriminazione o *deminutio capitis*, così come suggerito dalle Raccomandazioni europee.
(URL: ec.europa.eu/dgs/translation/rei/documenti/rete/neutralitagenero.pdf).

4 BENESSERE LAVORATIVO

Monitoraggio delle situazioni di disagio lavorativo

L'Ateneo si propone di attuare interventi di sensibilizzazione, prevenzione e modalità di gestione dello stress da lavoro correlato in collaborazione con il CUG, la Consiglieria di Fiducia e il Centro di Igiene e Sicurezza. In particolare s'impegna a:

- **monitorare** e pubblicare i dati sulle indagini sullo stress correlato avviate dall'Ateneo (adempimento previsto dal D.Lgs. n. 33 del 2013);
- **predisporre** una presentazione ufficiale dei dati delle indagini sullo stress correlato in un *webseminar* con la presentazione degli eventi sentinella segnalati dalla Consiglieria di Fiducia;
- **organizzare** seminari e corsi di formazioni sia rivolti all'Università (soprattutto dirigenti e responsabili del personale) sia agli altri enti di parità presenti sul territorio su mobbing, discriminazione, benessere organizzativo;
- **incoraggiare** la partecipazione di componenti del CUG alle indagini sul personale e ai vari *focus group* come indicato dalla Delibera Civit n. 22/2011;

- **programmare** interventi di formazione rivolti a dirigenti e posizioni organizzative sulla tematica della mediazione del conflitto in ambito organizzativo.

5 SERVIZI DI SUPPORTO

Comunicazione e sezione web del portale

L'Ateneo di Torino ritiene strategico rafforzare la presenza del CUG sulle pagine del portale universitario anche con il presidio di una specifica sezione *online* del portale di Ateneo. Tale sezione dovrà contenere costanti approfondimenti sul ruolo della/del Consigliera/e di fiducia, sui progetti e sulle attività del CUG e dell'Ateneo in tema di pari opportunità, sulla formazione e sui convegni; dovrà inoltre conservare i documenti importanti in una specifica sezione di archivio.

In particolare, si ritiene importante rafforzare la conoscenza del CUG all'esterno attraverso il ricorso alle piattaforme *social media* Unito e ai canali istituzionali Unito sui *social media*, e alla traduzione in più lingue delle proprie pagine web.

Il CUG si propone di rafforzare i contenuti della sezione web con segnalazioni di bandi internazionali, europei, nazionali e regionali; di predisporre collegamenti ipertestuali con i CUG di altri enti e gli aggiornamenti normativi in materia di pari opportunità. L'Ateneo si propone di rafforzare i canali di contatto con il CUG per raccogliere consigli e osservazioni in materia di pari opportunità e per costruire, con gli altri enti di parità del territorio, una *community* e uno scambio di buone prassi: l'utilizzo dei *social media* consente di ascoltare più efficacemente le/gli utenti, di raccogliere sollecitazioni e suggerimenti e di avviare questionari *online* su tematiche di propria competenza. Il monitoraggio periodico delle visite al sito del CUG consentirà di verificare l'efficacia complessiva della comunicazione.

L'Ateneo s'impegna a promuovere la fruizione anche a distanza delle iniziative, dei corsi, dei seminari in materia di pari opportunità e benessere organizzativo attraverso il ricorso di canali *my unito*, *youtube*, radio 110, e la pubblicazione di quesiti e di una raccolta di *faq*, al fine di raggiungere il maggior numero possibile di utenti. In questa direzione è in corso di definizione un progetto promosso dal CUG, in **collaborazione con il Dams**, per la realizzazione di uno o più video sui temi maggiormente significativi legati alle pari opportunità e al mobbing, con l'obiettivo di sensibilizzare lavoratrici/ori e studentesse/studenti, offrendo contemporaneamente una griglia di informazioni essenziali sui diversi argomenti e servizi esistenti in Ateneo. Il progetto verrà portato a termine nel corso del 2014; i video prodotti verranno diffusi sul web e durante i corsi dell'anno accademico 2014-2015.

Monitoraggio progetti ricerca nazionali e europei

Il CUG s'impegna a monitorare costantemente, attraverso uno specifico gruppo di lavoro al proprio interno, la possibilità di partecipare a progetti banditi dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri e/o dall'Unione Europea nell'ambito del programma di ricerca e innovazione HORIZON 2020.

6 FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2012²

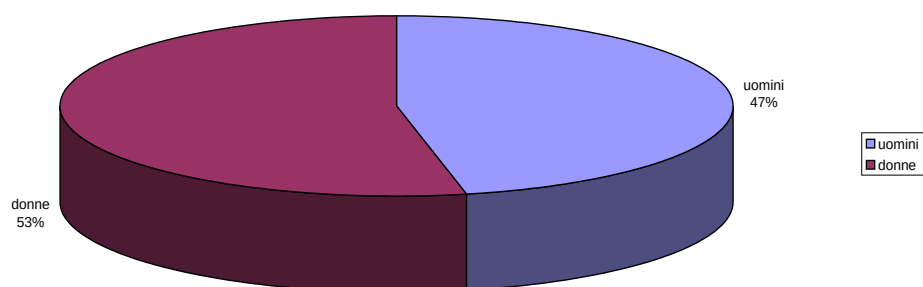
Tabella 1

Personale dipendente a tempo indeterminato e personale dirigente in servizio al 31/12/2012*

	<i>uomini</i>	<i>donne</i>	<i>totale</i>
PO	364	130	494
PA	334	230	564
RU e Ass.	482	459	941
DOCENTI	1180	819	1999
CEL	20	39	59
DIR	6	5	11
EP	54	88	142
D	216	470	686
C	299	585	884
B	29	49	78
PERS TA	598	1192	1790
TOTALE	1804	2055	5649

Grafico 1

Personale dipendente a tempo indet. e personale dirigente in servizio al 31 dicembre 2012
Genere



² Fonte: Conto annuale 2012 (tab1)

Grafico 2

**Personale dipendente a tempo indeterminato e personale dirigente in servizio al 31/12/2012
composizione**

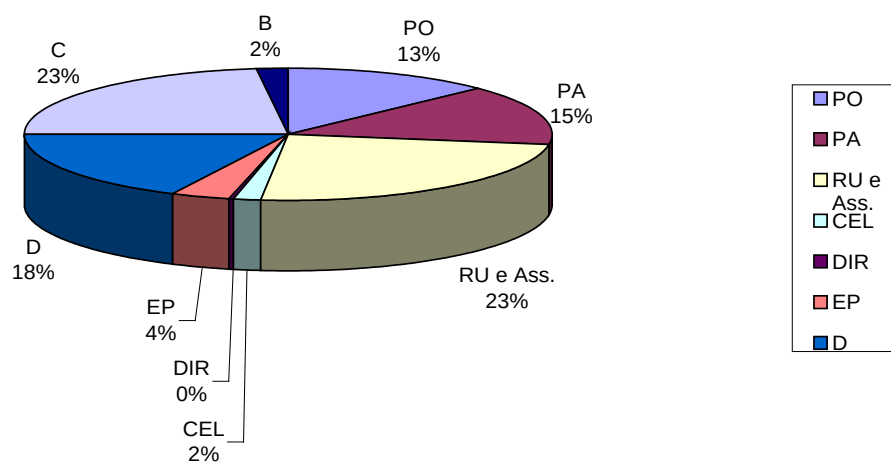


Grafico 3

**Personale a tempo indeterminato e dirigente in servizio al 31/12/2012
composizione per genere**

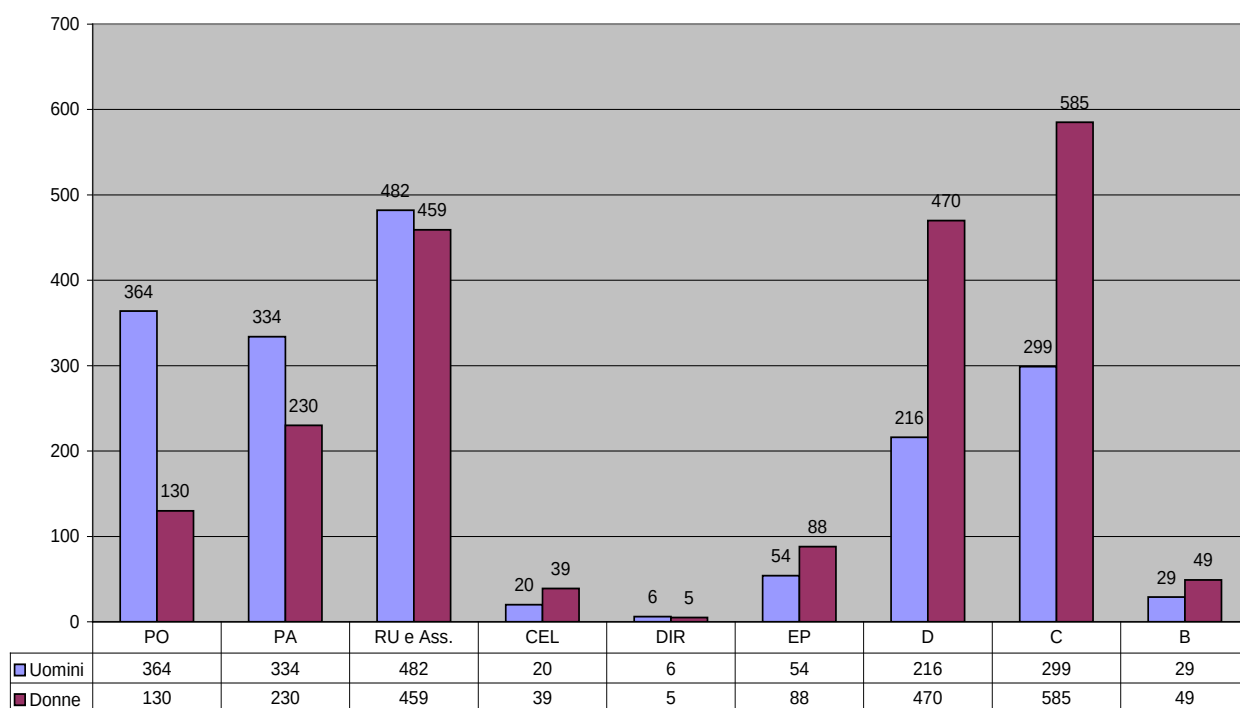


Tabella 2

Personale con contratto o modalità di lavoro flessibile (base annua 2012)		
	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>
PROFESSORI	525,7	600,08
RICERCATORI	12,94	9,64
EP	0	0
D	12,85	36,57
C	12,16	20,55
B	1,16	0
personale contrattista	0,59	0

Grafico 4

**Personale con contratto o modalità di lavoro flessibile
composizione per genere (dati su base annua 2012)**

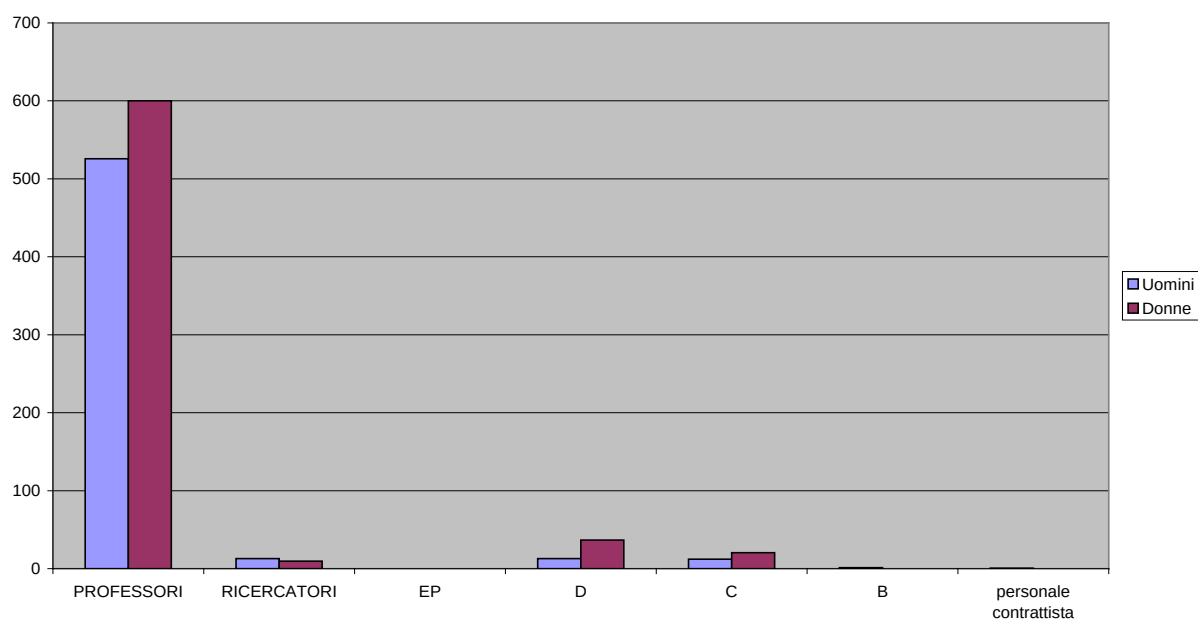
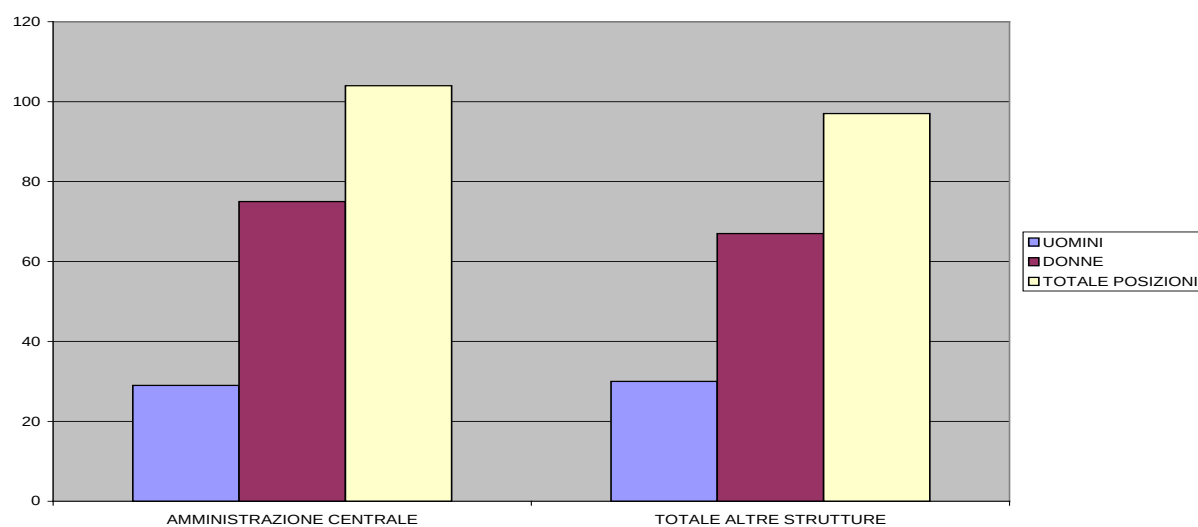


Grafico 5

Posizioni organizzative personale tecnico-amministrativo Cat. B,C,D



7 COMPOSIZIONE CUG

Attualmente, le/i componenti del CUG, sulla base delle votazioni che si sono svolte in data 27 e 28 settembre 2012, sono le/i seguenti:

Presidente Comitato Unico di Garanzia
GIORCELLI Silvia
Componente elettiva del Personale Docente
MAIDA Bruno, PATTI Viviana
Componente elettiva del Personale Tecnico-Amministrativo
ALOVISIO Mauro (vicepresidente), CANTARUTTI Sara, MUSSO Mauro
Componente effettiva Delegazione sindacale CISL FEDERAZIONE UNIVERSITA'
PAGANO Domenica
Componente supplente Delegazione sindacale CISL FEDERAZIONE UNIVERSITA'
PRIN-DERRE Viviana
Componente effettiva Delegazione sindacale CSA della CISAL UNIVERSITA'
MINERDI Daniela
Componente supplente Delegazione sindacale CSA della CISAL UNIVERSITA'
CASSARA' Gino Gaetano
Componente effettiva Delegazione sindacale FLC CGIL
ABOUYAALA Miriam
Componente supplente Delegazione sindacale FLC CGIL
PISCAZZI Paola
Componente effettiva Delegazione sindacale UIL RUA di Ateneo
PISCIUNERI Letizia
Componente supplente Delegazione sindacale UIL RUA di Ateneo
DE GIRONIMO Cosima Maria
Rappresentanti delle studentesse e degli studenti
BRASSO Claudio, MERLETTI Marina
Rappresentante del personale precario
Massimo CUONO, Giulia MASCI

Il presente piano è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 24/10/2013

ALLEGATO C: RELAZIONI CUG 2014

Dal 2014 la Presidente pubblica *online* sulla pagina web del Comitato Unico di Garanzia le relazioni semestrali sulle attività del CUG, organizzate in 3 sezioni: "progetti" (progetti già avviati o consolidati che il Comitato monitora periodicamente), "tavoli di lavoro" (progetti in corso sui quali il CUG è impegnato) e "seminari, convegni, patrocinii" (attività alle quali il CUG partecipa a vario titolo).

Oggetto: **relazione attività e risultati del Comitato Unico di Garanzia - primo semestre 2014**

La Presidente del Comitato Unico di Garanzia (CUG), prof.ssa Silvia Giorcelli, comunica le attività del Comitato nel primo semestre 2014.

PROGETTI

1) Progetto telelavoro

Il telelavoro presso l'Ateneo di Torino oggi è realtà: il progetto offre 10 postazioni di telelavoro domiciliare a Torino e 5 su Cuneo in modalità telecentro. Il CUG ha segnalato all'Ateneo il bando regionale e ha supportato l'amministrazione nella redazione del progetto UNITEL (che ha ottenuto il primo premio nella graduatoria della Regione Piemonte), nella selezione delle domande, nell'attivazione del percorso, nella progettazione della formazione.

Si tratta di un traguardo importante lungo il percorso della conciliazione e dell'innovazione (prevista dalle Linee strategiche dell'Ateneo e dal Piano di Azioni Positive), ponendosi come un forte segnale di discontinuità.

Il CUG, alla luce dell'interesse suscitato dal progetto, intende chiedere il consolidamento al fine di estendere il telelavoro a un numero maggiore di dipendenti. Al termine del progetto, il CUG organizzerà un seminario consuntivo e informativo sui risultati, con riferimento ai nuovi progetti di legge in materia di *smart working*, la nuova forma di telelavoro segnalata nel recente provvedimento del governo Renzi sulla riforma della pubblica amministrazione.

2) Progetto centro estivo

È stata avviata la VII edizione del servizio di scuola estiva per i figli di dipendenti e studenti/esse presso i locali della Città della Conciliazione a Grugliasco e, grazie alla disponibilità del dipartimento di Giurisprudenza, presso i locali della Palazzina Einaudi a Torino. Il servizio, dopo nuova gara di appalto, è stato affidato alla Cooperativa Spaziomnibus Associazione Sportiva Dilettantistica.

3) Carriera ALIAS

L'Università degli Studi di Torino ha adottato uno dei primi regolamenti in Italia sul doppio libretto universitario per studenti/esse in transito di genere. Per la sostituzione del doppio libretto cartaceo si è reso necessario attivare la "carriera ALIAS" e adottare un nuovo regolamento, ora in corso di emanazione.

TAVOLI DI LAVORO

1) Codice etico e di comportamento

Il CUG partecipa al gruppo di lavoro sulla redazione del nuovo Codice di Comportamento e ha richiesto la modifica degli articoli relativi alla partecipazione del dipendente alle associazioni e all'utilizzo di internet.

2) Quote rosa nei parcheggi

Il CUG ha collaborato, tramite specifico gruppo di lavoro interno, con la Commissione parcheggi del CLE e ha proposto l'adozione di specifici criteri, coerenti con i principi delle pari opportunità, nell'attribuzione dei punteggi per la fruizione dei posti. Inoltre ha chiesto l'estensione di tali criteri anche a tutti gli altri parcheggi dell'Ateneo. Il parcheggio del CLE è ora uno dei primi parcheggi universitari in Italia a prevedere al proprio interno dei posti riservati a genitori e alle donne.

3) Città Universitaria della Conciliazione

Alla vigilia della scadenza, si prevede l'aggiornamento dell'accordo di programma tra l'Università e il Comune di Grugliasco (siglato il 28/01/2005) per la gestione delle attività formative e di

conciliazione. La Città ospita regolarmente la sezione locale del centro estivo e seminari formativi promossi dal CUG.

4) Difesa congedi parentali

Il CUG è coinvolto in un tavolo di lavoro al fine di monitorare/verificare l'effettiva erogazione della maternità nei casi di borse/assegni di ricerca e di vagliare la presenza e il rispetto delle normative a tutela della maternità nei bandi di concorso.

SEMINARI, CONVEGNI, PATROCINI

1) Corso "Donne, Politica e Istituzioni".

Nell'ambito delle proprie attività formative, il CUG ha sostenuto e promosso, presso le/i proprie/i componenti e all'interno dell'Ateneo, il corso "Donne, Politica e Istituzioni" attivato presso il CIRSDe (Centro Interdisciplinare di Ricerca e Studi delle Donne e di Genere) e nato da un'iniziativa della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Diritti e Pari Opportunità, in collaborazione con la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione.

2) 8 marzo 2014

Il CUG ha partecipato alla I edizione di JUST THE WOMAN I AM, organizzata dal CUS Torino in occasione dell'8 marzo 2014.

3) Incontro annuale Conferenza Nazionale

In data 3-4 aprile 2014 si è svolta, presso la Scuola Normale Superiore di Pisa, la conferenza annuale degli organismi di parità dal titolo: *Lavoro e carriere femminili negli anni della crisi. Gli Organismi di Parità e le sfide per le Università.*

4) Più donne per i CdA

Si tratta di un'iniziativa nata sulla scorta della legge Golfo-Mosca avente l'obiettivo di favorire l'accesso delle donne nei CdA, ponendo al centro l'analisi delle disposizioni della legge e delle sue modalità applicative.

5) Percorsi di parità

Ciclo di incontri sulla diversità e l'inclusione presso la Città Universitaria della Conciliazione (Grugliasco, 6 maggio 2014).

6) Collettivo AlterEva

Ciclo di seminari interdisciplinari sugli studi di genere (aprile-maggio 2014).

7) Power to promote

Evento formativo *Empowering LGT young people against violence: a P2P model*, organizzato dal Dipartimento di Psicologia dell'Università degli Studi di Torino e finanziato dalla Comunità Europea sulla Call Daphne (Torino, maggio-giugno 2014).

8) Convegno di diritto antidiscriminatorio

- *Convegno Lingua e diritto. Tra discriminazione di genere e deontologia.* Dipartimento di Giurisprudenza, Ordine Avvocati Torino Commissione pari opportunità (Torino, 16 maggio 2014).

- *Discriminazione per orientamento sessuale ed identità di genere. La rettificazione di attribuzione di sesso.* Convegno di diritto antidiscriminatorio, Dipartimento di Giurisprudenza, Ordine Avvocati Torino Commissione pari opportunità (Torino, 21 maggio 2014).

9) Associazione QUORE

Progetti di sensibilizzazione contro l'omofobia attivati presso le sedi universitarie su iniziativa dell'Associazione Quore (www.quore.org).

10) La Biblioteca vivente

Obiettivo dell'evento, promosso dall'Associazione Giosef, è offrire un confronto sui temi del pregiudizio e della discriminazione.

La Presidente del Comitato Unico di Garanzia (CUG), Prof.ssa Silvia Giorcelli, comunica le attività del Comitato nel secondo semestre 2014.

PROGETTI

1) Fase conclusiva Progetto “UNITO-TEL”

Il progetto di telelavoro “UNITO-TEL” presso l'Ateneo di Torino è avviato alla sua conclusione: il progetto ha offerto 10 postazioni di telelavoro domiciliare a Torino e 5 a Cuneo in modalità telecentro. Il CUG ha segnalato all'Ateneo il bando regionale e ha supportato l'amministrazione nella redazione del progetto (che ha ottenuto il primo premio nella graduatoria della Regione Piemonte), nella selezione delle domande, nell'attivazione del percorso, nella progettazione della formazione.

Si tratta di un traguardo importante lungo il percorso della conciliazione e dell'innovazione (prevista dalle Linee strategiche dell'Ateneo e dal Piano di Azioni Positive), ponendosi come un forte segnale di discontinuità.

Valutati i risultati finali e le modalità più consone alla realtà futura dell'Ateneo, al fine di garantire continuità e consolidare tale esperienza, il CUG ha proposto all'amministrazione di considerare l'estensione del telelavoro a un numero più ampio di destinatari/ie attraverso il graduale scorrimento delle attuali graduatorie ovvero la pubblicazione di un nuovo avviso di selezione.

Considerando quanto il tema del telelavoro sia attualmente oggetto di proposte di legge innovative e che in tal senso l'Ateneo di Torino possa presentarsi come un punto di riferimento, si ritiene infine utile immaginare un momento di riflessione pubblica, a beneficio della comunità universitaria, sugli obiettivi raggiunti dalla sperimentazione del progetto “UNITO-TEL”.

2) Centro Estivo

Si è conclusa la VII edizione della scuola estiva per i/le figli/figlie di dipendenti e studenti/studentesse presso i locali della Città della Conciliazione a Grugliasco e, grazie alla disponibilità del Dipartimento di Giurisprudenza, presso i locali della Palazzina Einaudi a Torino. Il servizio, affidato all'Associazione Spaziomnibus a.s.d., ha coinvolto complessivamente 99 bambini/e e ragazzi/e (58 a Torino e 41 a Grugliasco), di età compresa tra i 6 ed i 14 anni, che hanno potuto usufruire del centro per un minimo di una ed un massimo di 10 settimane.

3) Carriera ALIAS

L'Ateneo di Torino, tra i primi in Italia, ha adottato sin dal 2003 il doppio libretto universitario per gli/le studenti in transizione di genere. Il riconoscimento giuridico delle persone che hanno in corso il procedimento di rettificazione del proprio sesso è assai lungo, spesso più lungo del tempo necessario a concludere gli studi universitari. Per venire incontro alle comprensibili difficoltà di chi deve sostenere corsi ed esami e ha un nome che non corrisponde alla nuova identità fisica, l'ex Comitato Pari Opportunità individuava la possibilità di predisporre un libretto universitario sostitutivo con il nome di elezione, valido agli esclusivi fini del percorso universitario.

Per far fronte alle innovazioni introdotte nel corso degli anni, legate alla fruizione dei servizi *on-line* erogati per mezzo del Portale di Ateneo, e alle misure adottate nell'ottica della dematerializzazione dei processi amministrativi, tra le quali la cessazione a partire dall'a.a. 2012/2013 del rilascio del libretto universitario cartaceo, è stata attivata, in via sperimentale, una procedura di “attribuzione carriera alias” che ha anticipato nei contenuti la stesura di un apposito regolamento, approvato nella seduta del Senato Accademico del 17 dicembre 2014, su cui ha espresso parere favorevole il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 19 dicembre 2014.

TAVOLI DI LAVORO

a) Codice etico e di comportamento

Il CUG ha partecipato agli incontri della “Commissione Programmazione e Sviluppo” finalizzati alla redazione di una nuova versione del Codice di comportamento. Il gruppo di lavoro ha segnalato la necessità, dopo una sua rilettura più attenta e ‘tecnica’ dal punto di vista del linguaggio di genere, di definire il percorso istituzionale per portare il nuovo testo in consultazione pubblica, interrogandosi altresì sull'opportunità di una contestuale modifica del Codice etico della comunità universitaria vigente, attraverso l'introduzione di una norma di raccordo per consentire il dialogo tra i due codici (etico e di comportamento).

b) Accessibilità parcheggio Campus Luigi Einaudi

Dopo aver condiviso con la Direzione Generale, la Direzione Tecnica e con la Delegata del Rettore alla disabilità alcune richieste per la migliore fruibilità degli spazi, dei servizi e dei parcheggi del Campus Luigi Einaudi, il CUG ha partecipato al sopralluogo finale, constatando la realizzazione di tutte le migliori richieste (rampe di accesso, parcheggi riservati, cartellonistica, segnaletica).

I/le componenti del CUG hanno proposto che i risultati raggiunti al CLE vengano esportati a tutti i parcheggi dell'Ateneo.

c) Città Universitaria della Conciliazione

Il nuovo accordo di programma tra l'Università degli Studi di Torino e la Città di Grugliasco, per la formalizzazione dei rapporti tra gli Enti in merito all'utilizzo e alle finalità della Città Universitaria della Conciliazione, è stato aggiornato con durata quinquennale e ampliamento dei locali in concessione. Sono in corso i passaggi formali dell'accordo presso gli organi competenti di Università e Comune.

d) Ricercatrici a tempo determinato su progetti FIRB

A seguito dell'istanza promossa dal CUG e dalla Consigliera di Fiducia, il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 ottobre 2014, tenuto conto che, nel caso di astensione obbligatoria dal lavoro per maternità, le ricercatrici vincitrici di progetti FIRB si trovano nell'impossibilità di completare il progetto, ha deliberato di:

1. autorizzare la proroga dell'attività di ricerca delle ricercatrici a t.d. vincitrici di progetti FIRB in "astensione obbligatoria dal lavoro per maternità", mediante l'utilizzo delle forme contrattuali previste per legge, per una durata di 5 mesi, con trattamento economico pari a quello di un/una Ricercatore/Ricercatrice Universitario/a a tempo determinato e spesa a carico del bilancio dell'Ateneo;
2. invitare, inoltre, il Rettore a segnalare al Ministero l'opportunità di regolamentare l'intera materia della maternità delle ricercatrici vincitrici di progetti FIRB.

SEMINARI, CONVEGNI, PATROCINI

I) Campagna di sensibilizzazione dell'associazione Quore "Omofobia. No, Grazie"

L'Università degli Studi di Torino ha aderito alla campagna FRIENDLY PIEMONTE. OMOFOBIA NO GRAZIE indirizzata a soggetti istituzionali, enti, associazioni, operatori turistici ed esercenti, per diffondere la cultura del rispetto delle differenze, contrastare l'omofobia e per rendere il territorio più accogliente e attrattivo da un punto di vista turistico.

Ideata da Quore, associazione di promozione sociale per i diritti LGBT (lesbian, gay, bisexual & transgender), promossa in collaborazione con Ascom Torino, GTT Gruppo Torinese Trasporti, Città di Torino e nove comuni dell'area metropolitana e con il patrocinio del Consiglio Regionale del Piemonte, FRIENDLY PIEMONTE è stata accolta quale opportuna azione di sensibilizzazione in relazione agli episodi di violenza e di bullismo a sfondo omofobo, sempre più frequenti nel nostro paese e nelle nostre città.

L'iniziativa ha previsto l'affissione di vetrofanie e la distribuzione di materiali informativi in tutte le sedi dell'Ateneo, a cura dei volontari e delle volontarie dell'associazione Quore e dei/delle componenti del CUG.

II) Università di Ferrara: "Pari rappresentazione negli organi di Ateneo: teoria e prassi a confronto"

La Presidente ha partecipato alla giornata di riflessione promossa dall'Università di Ferrara sul tema della pari rappresentazione negli organi di Ateneo, con l'intento di approfondire, in particolare, il tema della declinazione del principio delle pari opportunità nella composizione degli organi accademici, nel confronto della normativa e della prassi degli Atenei italiani (17 ottobre 2014).

III) Corso della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane: "Il ruolo dei CUG nelle Università italiane. Strumenti e criticità della recente normativa"

Il CUG ha partecipato al corso, promosso dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, in collaborazione con il CUG dell'Università di Udine e IUR.AP srl (Spin off dell'Università di Pisa che si occupa di innovazione, formazione e ricerca), per affrontare, in prospettiva multidisciplinare, i temi della riforma introdotta dalla Legge 4 novembre 2010, n. 183, che ha previsto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni, comprese le Università, di istituire Comitati Unici di Garanzia (Università di Udine – sede di Gorizia – 30 e 31 ottobre 2014).

IV) Iniziative per la Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (novembre 2014)

Dal 1999, con la risoluzione n. 54/134, l'Assemblea Generale delle Nazioni Unite ha proclamato il 25 novembre Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne e ha invitato governi, istituzioni e organizzazioni, nell'ambito delle rispettive competenze, a organizzare in tale data iniziative destinate a sensibilizzare l'opinione pubblica sul problema della violenza contro le donne.

Il Comitato Unico di Garanzia ha promosso quest'anno un programma di attività di sensibilizzazione, di discussione e confronto sulla violenza in Rete contro le donne, coinvolgendo l'intera comunità accademica e la cittadinanza su una tematica di cogente attualità.

Il BarCamp "Violenza contro le donne e rete" che si è tenuto il 17 novembre 2014 presso il Campus "Luigi Einaudi" dell'Università degli Studi di Torino è stata una non-conferenza aperta alla Comunità dell'Ateneo, alle studentesse e agli studenti delle scuole secondarie superiori e alla Comunità locale, per partecipare da protagoniste/i all'elaborazione, in un confronto a più voci, di una riflessione e intervento sul tema della violenza contro le donne nel contesto pervasivo della 'rete'.

L'articolazione in quattro gruppi tematici, coordinati dalle Assessorie:

Monica Cerutti (Assessora alle Politiche giovanili, Pari opportunità, Diritti civili della Regione Piemonte)

Ilda Curti (Assessora alle Politiche Giovanili e delle Pari Opportunità della Città di Torino)

Mariagrazia Pellerino (Assessora alle Politiche educative della Città di Torino)

Gianna Pentenero (Assessora all'Istruzione, Lavoro e Formazione professionale della Regione Piemonte)

ha consentito l'approfondimento diretto di alcuni degli aspetti più critici e rilevanti del tema violenza on-line contro le donne.

Il gruppo "Violenza e rete: norme e valori della tutela", coordinato da Mariagrazia Pellerino, ha affrontato i temi delle trasformazioni in atto dal punto di vista valoriale e delle implicazioni sull'evoluzione della norma, in un contesto ancora poco esplorato e soggetto ad una costante ridefinizione degli schemi relazionali consolidati nel diritto così come era stato concepito prima dell'avvento della 'rete'.

Il gruppo "Le espressioni della violenza contro le donne in rete", coordinato da Monica Cerutti, ha analizzato le diverse forme ed espressioni della violenza contro le donne in 'rete', inquadrando nelle dinamiche tipiche dei contesti digitali che non per questo sono meno reali o come erroneamente si tende a dire 'virtuali', cercando di individuare, oltre i singoli casi, gli elementi distintivi e caratteristici del fenomeno.

Il gruppo "Uso della rete per le campagne di sensibilizzazione", coordinato da Gianna Pentenero, ha analizzato le opportunità a disposizione delle istituzioni e delle persone per l'uso della 'rete' ai fini della sensibilizzazione nei riguardi dell'eliminazione della violenza contro le donne, come occasione di promozione e crescita di un 'senso' e di un 'agire comune' consapevole e capace di incidere sui comportamenti di ognuno.

Il gruppo "Social Network e Communities on-line: quando le donne si organizzano in rete", coordinato da Ilda Curti, ha dedicato attenzione alle potenzialità delle aggregazioni in 'rete' quali forme di organizzazione delle donne contro la violenza perpetrata nei loro confronti.

I risultati dei lavori del BarCamp sono stati presentati dai/dalle portavoce di ciascun gruppo nel corso dell'incontro conclusivo "L'Ateneo di Torino 'Unito' contro la violenza. Donne, violenza, rete" il 27 novembre 2014 presso il Campus "Luigi Einaudi" dell'Università di Torino, al quale come contributo alla discussione e come stimolo al dibattito sono state chiamate:

Luciana Castellina, giornalista, politica e scrittrice

Eleonora Pantò, learning, inclusion, social innovation program developer

Monica A. Senor, fellow del Centro Nexa per internet & società

Anna Serafini, prima firmataria del ddl contro il femminicidio

Il 25 novembre, Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne, i/le docenti dell'Università degli Studi di Torino, hanno dedicato il proprio insegnamento per illustrare il tema della violenza contro le donne, secondo le rispettive prospettive disciplinari, dalla medicina alla storia, dal diritto alla letteratura. In allegato, il calendario delle lezioni che chiunque ha potuto frequentare, nelle varie sedi dell'Ateneo, a seconda dei propri interessi.