



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TORINO

**DIREZIONE AMMINISTRATIVA
E
DIREZIONE AMMINISTRATIVA VICARIA**

In collaborazione con

**COMITATO PARI OPPORTUNITA'
E
CONSIGLIERA DI FIDUCIA
E
CIRSDe**

**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE
(2010-2012)**

LEGGE 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 le Università predispongano piani di azioni positive di durata triennale. I comitati Pari Opportunità, insieme agli altri organismi di parità se presenti all'interno dell'Ateneo (CIRSDe), devono essere sentiti, 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 inferiore a due terzi.

I piani 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 della docenza e tecnico-amministrativo che presentino tale divario. 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"*.

IL PROGRAMMA – OBIETTIVO

I datori di lavoro pubblici e privati, ivi compresi le cooperative e i loro consorzi, i centri di formazione professionale accreditati, le associazioni, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali possono presentare al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali – Comitato Nazionale di Parità e Pari Opportunità nel Lavoro – richiesta intesa ad ottenere l'ammissione al rimborso totale o parziale degli oneri finanziari connessi all'attuazione dei progetti di azione positiva di cui alla normativa vigente ed in base al programma obiettivo formulato annualmente dal citato Comitato di Parità.

Il Comitato di Parità, che ha altresì il compito di valutare le azioni per le quali viene richiesto il finanziamento, ha formulato per il 2008 il programma obiettivo “per la promozione dell'occupazione femminile, per il superamento delle disparità salariali e nei percorsi di carriera, per il consolidamento di imprese femminili, per la creazione di progetti integrati di rete” individuando azioni positive che hanno l'obiettivo di:

- l) promuovere, al proprio interno, la presenza delle donne negli ambiti dirigenziali e gestionali mediante la realizzazione di specifici percorsi formativi volti all'acquisizione di competenze di vertice e/o di

responsabilità e l'attuazione di buone e nuove prassi per un piano di concreto inserimento nelle strutture esecutive;

2) modificare l'organizzazione del lavoro, del sistema di valutazione delle prestazioni e del sistema premiante aziendale sperimentando e attuando azioni integrate che producano effetti concreti misurabili e documentabili in termini di:

- superamento della discriminazione di genere;
- riduzione del differenziale retributivo tra donne e uomini;
- progressione delle carriere femminili anche per un'equa distribuzione degli incarichi;
- adozione della strategia comunitaria in materia di occupabilità femminile con i criteri di flessicurezza.

3) Sostenere iniziative per:

a) lavoratrici con contratti non stabili in particolare giovani neolaureate e neodiplomate;

b) le disoccupate e le donne di età maggiore di 45 anni;

c) agevolare l'inserimento e/o il reinserimento lavorativo di donne di età maggiore di 45 anni attraverso azioni di formazione, riqualificazione, orientamento e accompagnamento finalizzate all'acquisizione di competenze per la creazione di imprese da costituirsi entro i termini di chiusura del progetto.

4) Consolidare imprese a titolarità e/o prevalenza femminile nella compagine societaria attraverso:

- studi di fattibilità per lo sviluppo di nuovi prodotti, servizi e mercati;
- azioni di supervisione, supporto e accompagnamento (secondo la tecnica del mentoring) al ruolo di imprenditrice;
- counselling alla gestione di impresa;
- formazione altamente professionalizzante rivolta alla titolare o alla compagine societaria;
- iniziative tra più imprese femminili per la definizione e la promozione dei propri prodotti/servizi anche attraverso la fruizione in comune di servizi di supporto; la creazione e la promozione di marchi; la creazione di sistemi consorziati di distribuzione e promozione nel mercato.

5) Promuovere la qualità della vita personale e professionale anche attraverso la rimozione degli stereotipi, in un'ottica di pari opportunità, con azioni di sistema integrate che tengano conto delle indicazioni delle strategie di Lisbona e che producano effetti concreti sul territorio, concordate e attuate da almeno tre tra i seguenti differenti soggetti, (rete formalizzata da un protocollo di intesa sottoscritto dalle parti): associazioni di genere, organizzazioni sindacali, organizzazioni datoriali, enti pubblici, ordini professionali. L'associazione femminile e l'ente pubblico dovranno essere obbligatoriamente tra i soggetti proponenti.

Destinatario/i delle azioni sono: per il punto 1 occupate/i - iscritte/i - associate/i; per il punto 2 occupate/i; per il punto 3 lavoratrici in situazione di precarietà, disoccupate madri, donne di età maggiore di 45 anni e giovani neolaureate e neodiplomate; per il punto 4 imprese femminili attive da almeno due anni; per il punto 5 persone che insistono nell'ambito territoriale dell'ente pubblico proponente.

I soggetti finanziabili sono i datori di lavoro pubblici e privati, le cooperative e i loro consorzi, i centri di formazione professionale accreditati, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, le associazioni.

La durata massima dei progetti non potrà essere superiore a ventiquattro mesi.

PIANO DI AZIONI POSITIVE E LINEE GUIDA

Il Piano di Azioni Positive dell'Ateneo si ispira a linee guida orientate ai seguenti obiettivi:

1. **superamento delle situazioni di disagio e di discriminazione nell'ambiente di lavoro**
2. **conciliazione tra tempo di lavoro e tempo della cura**
3. **conciliazione tra tempo di lavoro e tempo degli affetti, servizi educativi**
4. **formazione e sensibilizzazione**
5. **monitoraggio e ricerche scientifiche per comprendere meglio le situazioni di diversità**
6. **servizi di supporto: sito web**
7. **esigenze di finanziamento**
8. **flessibilità/telelavoro**
9. **CIRSD: l'introduzione della prospettiva di genere nella formazione e nella ricerca universitaria**
10. **progetti**

1. SUPERAMENTO DELLE SITUAZIONI DI DISAGIO E DI DISCRIMINAZIONE NELL'AMBIENTE DI LAVORO

1.1) MODIFICHE AL CODICE DI COMPORTAMENTO E LORO DIFFUSIONE

L'Università degli Studi di Torino, ha adottato nel 2001 un proprio Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti dell'Ateneo.

In questo lungo lasso di tempo si è assistito all'ampliarsi della tipologia dei casi di molestie o di atti vessatori, lesivi della dignità delle persone a cui esso intende porre rimedio, e all'ampliamento del ventaglio di situazioni portate all'attenzione delle Consigliere di Fiducia che si sono succedute negli anni.

Sulla base dell'esperienza maturata ci si è resi conto della necessità di procedere all'integrazione di alcuni articoli del Codice, così come sotto riportato:

articolo 4 – Dovere di collaborazione - occorre precisare in modo più dettagliato le tipologie di molestie, atti e comportamenti che i/le responsabili delle strutture, il personale e i/le studenti/esse devono collaborare a prevenire;

articolo 7 – Procedura informale - occorre precisare le modalità di trattazione dei casi in cui sia molestato/a, sia presunta/o molestatrice/molestatore si siano rivolti alla Consigliera di Fiducia dell'Ateneo per averne il patrocinio nella procedura informale.

Sarà cura del Comitato Pari Opportunità, di concerto con la Consigliera di Fiducia, predisporre il testo aggiornato del Codice e sottoporlo all'approvazione del Senato Accademico.

1.2) LA CONSIGLIERA DI FIDUCIA: RUOLO E SUA DIFFUSIONE

Confermando l'importanza del ruolo della Consigliera di Fiducia e garantendone la continuità di funzioni ad ogni scadenza di mandato, l'azione si concentrerà in particolare sull'informazione, oltre che tra le/i dipendenti anche tra le studentesse e gli studenti, al fine di dare la massima diffusione circa l'esistenza di

tale figura che, istituzionalmente, ha competenze anche sulla serenità dei rapporti interpersonali, sul rispetto della dignità di tutte le studentesse e gli studenti del nostro Ateneo.

1.3) PROGETTO SICURAMENTE DONNA : PERCORSI DI ACCOGLIENZA, SOSTEGNO ED INSERIMENTO LAVORATIVO

Il progetto si propone di migliorare la qualità dell'intervento nei confronti di donne in difficoltà, potenziando i mezzi della realtà territoriale presso strutture di nuova creazione o già esistenti, in grado di fornire supporto qualificato e specifico rispetto alle tematiche legate agli episodi di violenza contro le donne e dell'assistenza e integrazione sociale all'interno di specifici percorsi.

Si propone, inoltre, di prevenire gli episodi di violenza e sfruttamento contro le donne e di migliorare l'assistenza verso le donne vittime di tali episodi, in un'ottica di integrazione e cooperazione tra gli interventi sanitari, formativi, sociali e lavorativi con i diversi interlocutori istituzionali.

1.4) COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING

Si intende dare attuazione al dettato contrattuale attraverso la preliminare definizione e ripartizione dei compiti del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing e del Comitato Pari Opportunità, armonizzandoli.

2. CONCILIAZIONE TRA TEMPO DI LAVORO E TEMPO DELLA CURA

PROGETTO ASSISTENZA ANZIANI O FAMILIARI IN DIFFICOLTA'

Si 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.

Il Comitato Pari Opportunità si impegna a continuare l'attuazione di un progetto in tal senso iniziata negli anni passati con questionari tesi ad individuare le esigenze in tal senso del personale.

3. CONCILIAZIONE TRA TEMPO DI LAVORO E TEMPO DEGLI AFFETTI

ASILO NIDO NEL COMPLESSO SU PIAZZALE ALDO MORO A TORINO

A seguito della conclusione delle operazioni di gara per la costruzione di un complesso di servizi universitari su P.zzale Aldo Moro a Torino, che prevede anche la realizzazione di un asilo nido destinato prioritariamente al personale universitario e alle studentesse, in regime di convenzione agevolato,

risulta essenziale continuare nell'attività di monitoraggio, ad opera del Comitato Pari Opportunità, affinché questo servizio risolva i problemi di conciliazione fra affetti e lavoro del personale universitario.

Le modalità di fruizione del servizio saranno aspetto di contrattazione ai sensi dell'Art. 60 Comma 5 del CCNL vigente.

4. FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Si intende sostenere e promuovere iniziative culturali e incontri, anche in collegamento con i Comitati istituiti presso altre Pubbliche Amministrazioni, altri organismi dell'Ateneo e associazioni cittadine, con obiettivi di promuovere azioni dirette alla diffusione della cultura delle pari opportunità.

L'Università degli Studi di Torino si farà altresì promotrice, nel triennio, di iniziative di formazione per il personale tecnico-amministrativo dell'Università, garantendo l'attivazione di programmi formativi al fine di contribuire allo sviluppo della "cultura di genere" (ai sensi del D.Lgs 165/2001) ed alla sensibilizzazione del personale sui temi legati al benessere psico-fisico sui luoghi di lavoro, oltre che al *mobbing* in modo specifico.

Si dovranno anche prevedere specifici interventi per "formare" i vari responsabili della gestione di personale in merito alla promozione ed all'applicazione di un'adeguata cultura di rispetto delle - e fra le - persone.

Sarà inoltre cura dell'Università la più ampia diffusione del "Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti", adottato dall'Amministrazione fin dal 2001, anche attraverso azioni formative *ad hoc*.

Nel 2010-2012 l'Università si impegna a monitorare sistematicamente – e nel caso a sollecitare attivamente – le iniziative delle singole Facoltà nel campo delle pari opportunità nonché a sensibilizzare il Nucleo di valutazione circa l'adozione, nella relazione annuale, della prospettiva di genere, al fine di fornire dati aggiornati per successivi interventi che si renderanno necessari.

5. MONITORAGGIO E RICERCHE SCIENTIFICHE PER COMPRENDERE MEGLIO LE SITUAZIONI DI DIVERSITÀ

Attraverso il Comitato Pari Opportunità, collaborando con il CIRSD, si intende sviluppare il progetto interregionale "Universidonna" ed estendere la ricerca al personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo.

Fine principale del progetto è valorizzare il contributo che le donne apportano al sistema universitario, che sta crescendo in misura costante.

6. SERVIZI DI SUPPORTO: SITO WEB E RADIO UNIVERSITARIA

Si ritiene strategico rafforzare le pagine del portale universitario www.unito.it come strumento di informazione e sensibilizzazione sulle politiche di genere e sulla cultura delle pari opportunità e sulle attività del Comitato, anche prevedendo un canale interattivo di segnalazioni di proposte in tema di politiche di genere e pari opportunità. Nella medesima ottica il Comitato Pari Opportunità si potrà avvalere anche della radio digitale universitaria attraverso interviste, relazioni, podcast, al fine di informare sulle proprie attività anche alle/agli studentesse/studenti, alle/gli specializzande/i, alle/gli assegniste/i.

7. RICERCA DI FONTI DI FINANZIAMENTO AGGIUNTIVE

Il Comitato Pari Opportunità, per poter proseguire i progetti avviati e per programmarne di nuovi, si potrà avvalere di un gruppo di studio per monitorare e reperire fonti di finanziamento, anche aggiuntive al bilancio dell'Ateneo, in grado di permettere una pianificazione delle attività mirate e continue, unitamente alla organizzazione, alla gestione e alla realizzazione di tutte le iniziative previste.

8. FLESSIBILITÀ/TELELAVORO

L'art. 4 della Legge 16.06.1998 n. 191 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.

L'Amministrazione conferma il proprio interesse a seguire il progetto pilota riguardante la possibilità di applicare il Telelavoro (approvato dal Comitato Pari Opportunità nella seduta del giorno 06/04/09) come modalità di erogazione della prestazione lavorativa del proprio personale contrattualizzato.

9. L'INTRODUZIONE DELLA PROSPETTIVA DI GENERE NELLA FORMAZIONE E NELLA RICERCA UNIVERSITARIA. Il CIRSDe

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 si impegna a sostenere i costi di base organizzativi (sede, segreteria) del CIRSDe (Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne), riconoscendone il ruolo di punto di riferimento rilevante e ineludibile sul piano locale, nazionale e internazionale per chi voglia partecipare a progetti di ricerca nel campo delle pari opportunità da un lato, delle dimensioni di genere dall'altro.

10. PROGETTI VOLTI A FAVORIRE LA CONCILIAZIONE

10.1) LA CITTA' UNIVERSITARIA DELLA CONCILIAZIONE

La Città Universitaria della Conciliazione - promossa dal CPO dell'Ateneo e realizzata dall'Università degli Studi di Torino e dalla Città di Grugliasco, con finanziamenti in parte provenienti dall'Unione Europea e dalla Regione Piemonte – è un complesso permanente di servizi per l'infanzia (asilo nido, scuola materna e servizi di supporto in orari e periodi della 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. Vi troverà anche sede un Centro di Documentazione sulle politiche di conciliazione in linea con gli obiettivi dell'Asse SEO (Strategia Europea per l'Occupazione) sempre in materia di conciliazione.

Il Comitato Pari Opportunità, che ha seguito il progetto sin dagli esordi, si propone ora il compito di verificare la piena esplicitazioni delle finalità educative sottese al progetto stesso e di connettere le responsabilità e gli impegni degli Enti che hanno condiviso, a vario titolo, la realizzazione del Centro all'interno di un modello rispettoso delle specifiche competenze e autonomie e delle valenze etiche generali.

Le modalità di fruizione del servizio saranno aspetto di contrattazione ai sensi dell'Articolo 60 Comma 5 del CCNL vigente.

10.2) PROGETTO CENTRO ESTIVO

Nell'ambito dei propri compiti istituzionali, il Comitato Pari Opportunità ha realizzato a partire dal 2000 un progetto di accordo con scuole e asili che ha garantito l'accoglienza a figlie/i del personale dipendente dell'Università e delle/degli studentesse/i. Il Comitato ha realizzato, inoltre, il servizio PARluniversITA' rivolto a ragazze/i dai 6 ai 14 anni, che hanno frequentato le scuole elementari o le scuole medie 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., le/gli assegniste/i di ricerca, le/i borsiste/i, le/i dottorande/i, le/i studentesse/i, le/i CEL) attivo nei mesi di giugno, luglio e settembre.

Si intende continuare l'iniziativa anche nei prossimi anni.

10.3) CONTINUAZIONE DEL REGIME DI CONGEDO PARENTALE PER MATERNITA' ESTESO AL PERSONALE ASSUNTO CON CONTRATTI ATIPICI

L' 8 marzo 2004 è stata sottoscritta ed emanata dall'Università di Torino, prima amministrazione in Italia, una circolare che autorizza l'estensione del congedo post-obbligatorio (post-parto obbligatorio) al personale assunto con contratti atipici.

Lo scopo è di dare alle/ai giovani genitrici/genitori le stesse possibilità di cura e assistenza di figlie/i che sono garantite agli altri lavoratori.

Si intende continuare tale orientamento anche nei prossimi anni.

L'accordo siglato dall'Ateneo non prevede retribuzione per i periodi di congedo e non dà luogo ad altri diritti, ma permetterà a molte/i colleghe/i di superare alcune situazioni difficili senza dover rinunciare alla prosecuzione del contratto in corso.