



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

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 tecnicoamministrativo. 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 genitorialità¹

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.

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)

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 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 telelaborabili, 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 Consigliera 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 **CIRSDe** (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 CIRSDe 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 Consigliera 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 Consigliera 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

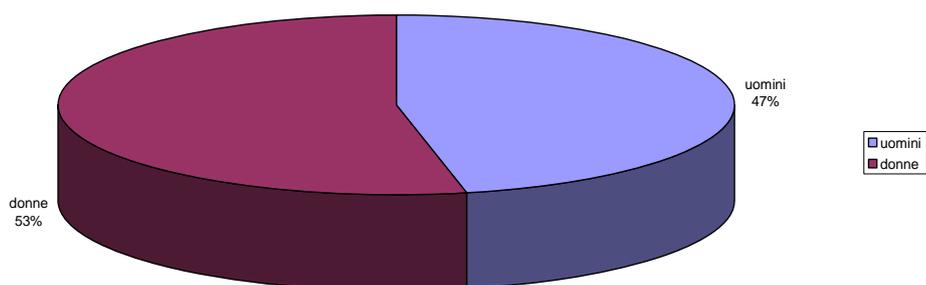
Tabella 1

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

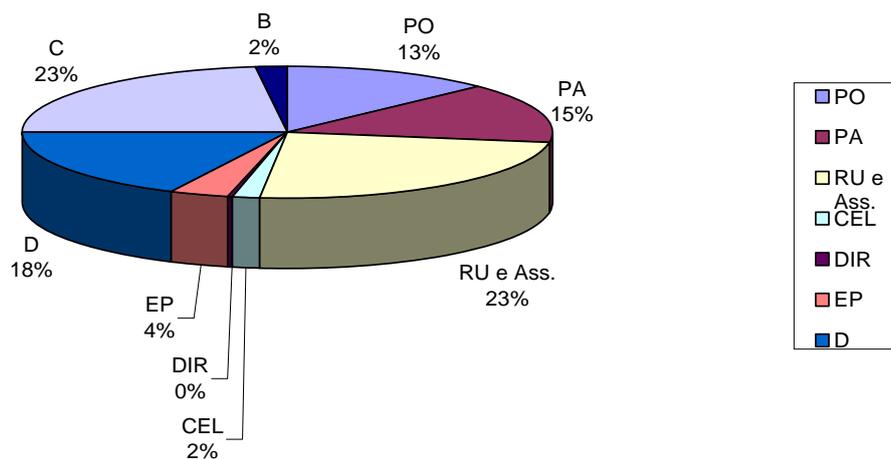


Grafico 3

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

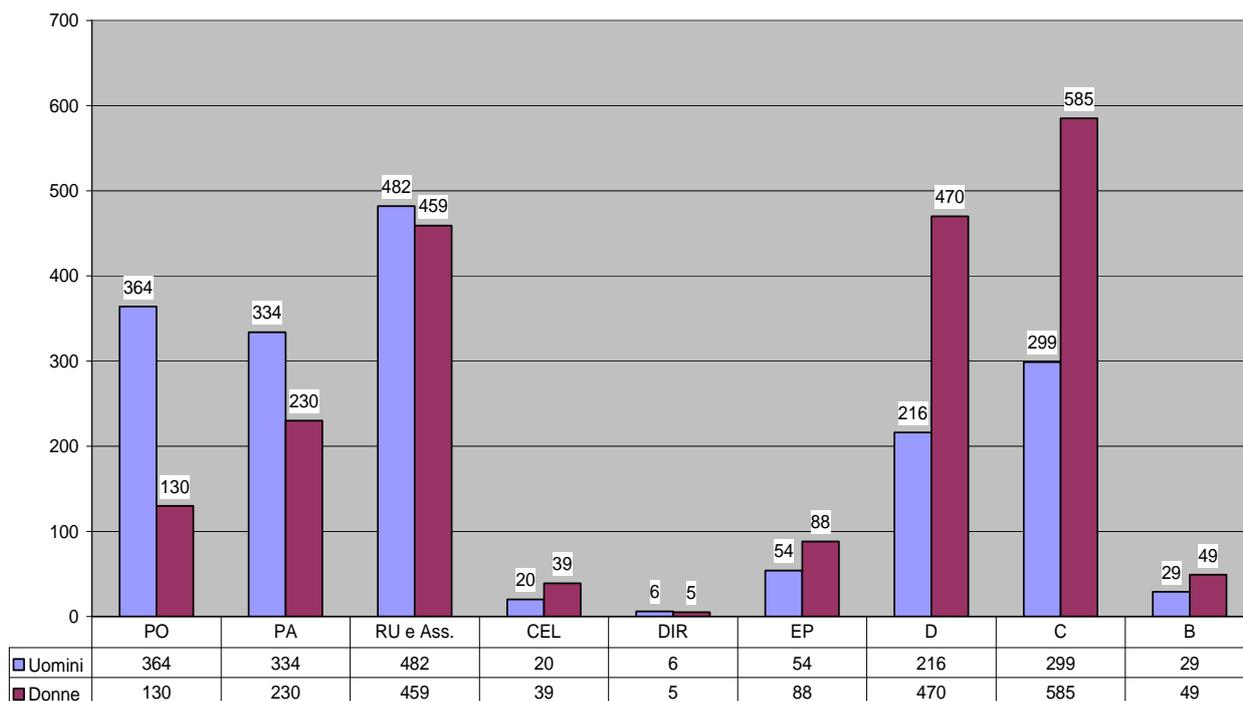


Tabella 2

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)**

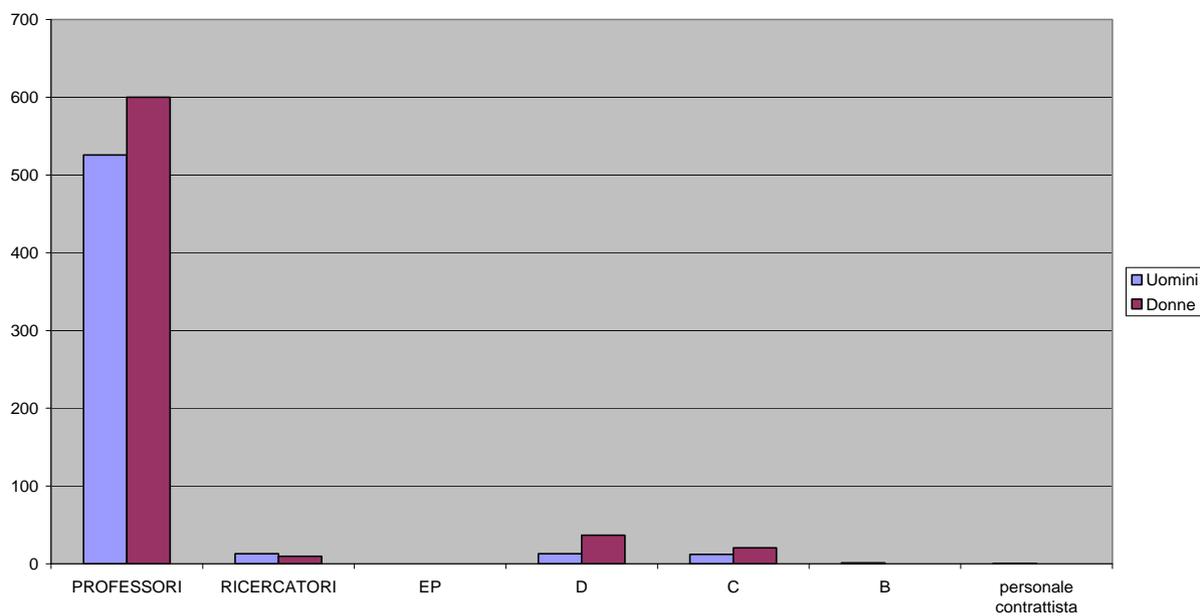
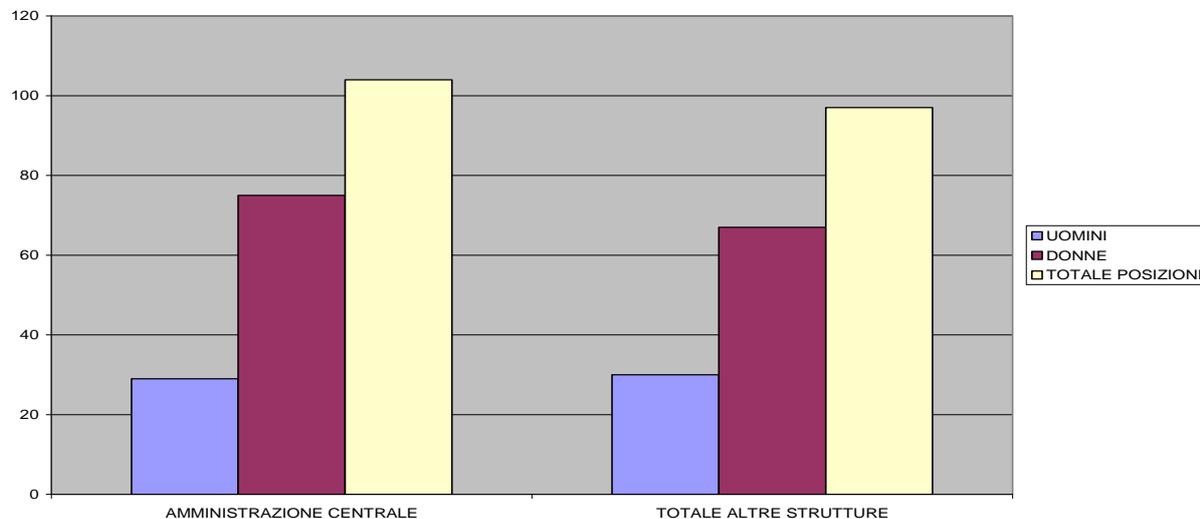


Grafico 5

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