



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Torino - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Università degli Studi di Torino

Acronimo:	UNITO
-----------	-------

Regione:	Piemonte
----------	----------

Provincia:	TO
------------	----

Comune:	Torino
---------	--------

CAP:	10124
------	-------

Indirizzo:	Via Verdi, 8
------------	--------------

Codice Amministrazione:	UNITO
-------------------------	-------

Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
----------------------------	---------------------------

Categoria:	Università e Istituti di Istruzione Universitaria Pubblici
------------	---

Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500
--	-------------

Piano Triennale di Azioni Positive

2019 -2021

[piano_azioni_positive_unito-triennio_2019-2021-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_unito-triennio_2019-2021-anno_.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_unito-triennio_2019-2021-anno_.pdf)
(105.98 KB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello non generale	Direttore generale (Legge 240/2010)	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Direttore	0	0	1	2	0	0	0	1	4	1
Personale non dirigente	CATEGORIA EP	0	0	176	27	5	0	0	18	51	6
Personale non dirigente	Categoria D	12	41	93	76	24	26	117	241	171	37
Personale non dirigente	CATEGORIA C	6	27	98	96	36	7	47	213	244	55
Personale non dirigente	Categoria B	0	0	6	10	6	0	1	5	23	8
Personale non dirigente	collaboratori ed esperti linguistici	0	0	2	3	8	0	0	2	10	7
Personale non dirigente	Professore ordinario		3	42	156	132	0	0	17	67	55
Personale non dirigente	Professore Associato	0	39	219	165	78	0	29	200	147	47
Personale non dirigente	Professore Straordinario L.230	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Ricercatore Universitario	0	3	44	68	31	0	4	69	79	20
Personale non dirigente	Ricercatore Tempo determinato	1	128	58	5	0	3	92	47	8	0
Totale personale		19	241	740	608	320	36	290	813	805	236

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Totale % sul personale complessivo		0,46	5,87	18,01	14,80	7,79	0,88	7,06	19,79	19,60	5,74

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Superiore a 10 anni	0	16	202	379	256	853	39,60	48,63	0	30	453	612	206	1301	60,40	60,20
Tra 5 e 10 anni	0	5	95	81	25	206	54,93	11,74	0	14	85	62	8	169	45,07	7,82
Tra 3 e 5 anni	1	26	53	45	14	139	55,38	7,92	0	27	47	33	5	112	44,62	5,18
Inferiore a 3 anni	18	194	227	100	17	556	48,99	31,70	36	219	226	88	10	579	51,01	26,79
Totale	19	241	577	605	312	1754			36	290	811	795	229	2161		
Totale %	0,49	6,16	14,74	15,45	7,97	44,80			0,92	7,41	20,72	20,31	5,85	55,20		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
CATEGORIA EP	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,03
CATEGORIA EP	Master di I livello	2	100,00	0	0,00	2	0,05
CATEGORIA EP	Dottorato di ricerca	1	25,00	3	75,00	4	0,10
CATEGORIA EP	Laurea	42	38,89	66	61,11	108	2,74
CATEGORIA EP	Diploma di scuola superiore	3	37,50	5	62,50	8	0,20
Categoria D	Master di II livello	1	25,00	3	75,00	4	0,10
Categoria D	Master di I livello	0	0,00	2	100,00	2	0,05
Categoria D	Dottorato di ricerca	14	33,33	28	66,67	42	1,07
Categoria D	Laurea	186	28,10	476	71,90	662	16,81
Categoria D	Diploma di scuola superiore	44	35,48	80	64,52	124	3,15

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Categoria D	Inferiore al Diploma superiore	1	25,00	3	75,00	4	0,10
CATEGORIA C	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,03
CATEGORIA C	Dottorato di ricerca	4	80,00	1	20,00	5	0,13
CATEGORIA C	Laurea	76	28,15	194	71,85	270	6,85
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	167	34,86	312	65,14	479	12,16
CATEGORIA C	Inferiore al Diploma superiore	16	21,62	58	78,38	74	1,88
Categoria B	Diploma di scuola superiore	7	53,85	6	46,15	13	0,33
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	15	32,61	31	67,39	46	1,17
collaboratori ed esperti linguistici	Laurea	13	40,63	19	59,38	32	0,81
docenti e ricercatori	Laurea	1174	57,05	884	42,95	2058	52,25
Totale personale		1766		2173		3939	
Totale % sul personale complessivo		44,72		55,03		99,75	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La popolazione lavorativa dell'Ateneo vede una prevalenza di donne tra il personale tecnico-amministrativo. Nel personale docente, come noto a livello nazionale, è presente ancora in modo evidente il fenomeno del soffitto di cristallo.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	18	66	209	203	70	566	33,16	97,25	32	153	427	434	95	1141	66,84	89,35
Part Time >50%		2		6	1	9	7,69	1,55	0	11	42	45	10	108	92,31	8,46

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part Time ≤50%			5	2	0	7	20,00	1,20	1	1	9	15	2	28	80,00	2,19
Totale	18	68	214	211	71	582			33	165	478	494	107	1277		
Totale %	0,97	3,66	11,51	11,35	3,82	31,31			1,78	8,88	25,71	26,57	5,76	68,69		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	9	1	12	100,00	3,31
PT VERTICALE SETTIMANALE 50%	0	0	5	2	0	7	31,82	6,67	1	1	7	5	1	15	68,18	4,14
PT VERTICALE MENSILE 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,28
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 75%	0	1	0	2	1	4	4,88	3,81	0	11	34	26	7	78	95,12	21,55
PT VERTICALE SETTIMANALE 75%	0	0	0	2	0	2	8,00	1,90	0	0	4	16	3	23	92,00	6,35
PT VERTICALE MENSILE 75%	0	1	0	2	0	3	33,33	2,86	0	0	3	3	0	6	66,67	1,66
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 80%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,28
Personale che fruiva del Lavoro Agile pre-Covid	1	10	38	20	2	71	29,83	67,62	0	18	99	46	4	167	70,17	46,13
Personale che fruisce di telelavoro	0	1	5	2	1	9	18,37	8,57	0	6	23	9	2	40	81,63	11,05
Dipendenti 150 ore	0	4	4	1	0	9	32,14	8,57	4	2	10	3	0	19	67,86	5,25
Totale	1	17	52	31	4	105			5	38	183	118	18	362		
Totale %	0,21	3,64	11,13	6,64	0,86	22,48			1,07	8,14	39,19	25,27	3,85	77,52		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Come si osserva dai dati, misure come il part-time, il telelavoro (misura attiva nell'Ateneo da tempo) e il lavoro agile (sperimentazione nel corso del 2019) sono utilizzate in prevalenza dalla componente femminile del personale.

Nel corso delle chiusure legate all'emergenza, il lavoro da remoto ha rappresentato la modalità prevalente di lavoro per il personale dell'Ateneo, a tutela della salute.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	616	17,68	2868	82,32	3484	25,89
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	242	10,58	2045	89,42	2287	17,00
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2728	40,27	4046	59,73	6774	50,34
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	157	17,23	754	82,77	911	6,77
Totale permessi	3743	27,82	9713	72,18	13456	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Anche i dati relativi alla fruizione dei permessi evidenziano un uso prevalente da parte della componente femminile del personale.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Flessibilità oraria
- Permessi/congedi per disabilità parentale
- Servizi di sostegno per familiari/genitori anziani

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? No

Il piano di azioni positive attualmente in vigore (https://www.unito.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_2019_2021.pdf) elenca e dettaglia gli ambiti tematici di lavoro. Con il licenziamento del nuovo Piano strategico di Ateneo, in stretto raccordo con le azioni del Cug, si apre la possibilità di lavorare alla predisposizione di un prossimo PAP non più solo descrittivo ma anche puntualmente declinato in indicatori. Il prossimo PAP sarà messo in relazione al Bilancio di genere in corso di definizione e al GEP che verrà predisposto sulla scorta del lavoro legato al finanziamento Horizon del progetto <https://www.mindthegeps.eu/>

A seguire, ecco le principali azioni positive: 1) Monitoraggio e gestione delle situazioni di discriminazione - Codice di comportamento - Consigliera di fiducia - Carriera alias per studentesse/studenti - Monitoraggio delle carriere; 2) Conciliazione tempi di vita e di lavoro - Centro estivo - Città Universitaria della Conciliazione - Servizi a supporto della conciliazione - Servizi a supporto di disabilità, DSA e aiuto a familiari anziani/e o in difficoltà - Telelavoro, tele-centro e lavoro agile - Flessibilità; 3) Formazione e sensibilizzazione - Eventi e programmi di sensibilizzazione e formazione - Linguaggio non discriminatorio; 4) Benessere lavorativo - Qualità della vita lavorativa - Rete di servizi; 5) Azioni di comunicazione, network e sinergie - Networking e sinergie - Comunicazione e sezione web del portale

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Aggiornamento professionale	139	619	134	754	231	1877	33,49	70,25	321	708	1141	1033	524	3727	66,51	76,39
Trasparenza, Anticorruzione, Privacy	25	23	76	84	3	211	43,78	7,90	15	34	105	95	22	271	56,22	5,55
Competenze manageriali/Relazionali	49	113	178	172	62	574	39,78	21,48	69	106	365	230	99	869	60,22	17,81
Violenza di genere	2	0	3	2	3	10	45,45	0,37	2	3	2	3	2	12	54,55	0,25
Totale ore	215	755	391	1012	299	2672			407	851	1613	1361	647	4879		
Totale ore %	2,85	10,00	5,18	13,40	3,96	35,39			5,39	11,27	21,36	18,02	8,57	64,61		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No

La costruzione del Bilancio di genere è stata avviata nel 2020 e l'Ateneo conta di predisporre il primo Bilancio entro il 2021.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Personale Tecnico amministrativo T.D.	36	42,86	48	57,14	84	9,72	

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Personale Tecnico Amministrativo T.I.	8	38,10	13	61,90	21	2,43	
Personale docente (Ricercatori art. 24)	189	61,17	120	38,83	309	35,76	
Personale docente (Professori II fascia art. 18 Legge 240/2010)	233	71,91	91	28,09	324	37,50	
Personale docente (Professori I fascia art. 18 Legge 240/2010)	102	80,95	24	19,05	126	14,58	
Totale personale	568		296		864		
Totale % sul personale complessivo	14,38		7,50		21,88		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Dai dati emerge come l'equilibrio di genere sia particolarmente problematico nelle commissioni per le fasce della docenza, con % di donne particolarmente basse nei concorsi di prima fascia. La partecipazione a queste commissioni richiede di essere nel ruolo e la bassa numerosità delle donne nelle prime fasce (in particolare in alcuni settori) appare come particolarmente problematica.

Le misure messe in atto sono contenute nei regolamenti dei concorsi in cui si fa riferimento all'equilibrio di genere nella composizione delle commissioni ("Garantendo ove possibile un'adeguata rappresentanza di genere"), si veda:

REGOLAMENTO CONCORSI DOCENTI: ART. 6

<https://www.unito.it/universita-e-lavoro/opportunita-ed-esperienze-di-lavoro/personale-d-e-r/procedure-selettive-chiamata-prof-i-ii-fascia>
<https://www.unito.it/universita-e-lavoro/opportunita-ed-esperienze-di-lavoro/personale-d-e-r/procedure-selettive-chiamata-prof-i-ii-fascia>

REGOLAMENTO PTA : ART. 19

https://www.unito.it/sites/default/files/reg_accesso_impiego_personale_ta_tind_325_2021.pdf
https://www.unito.it/sites/default/files/reg_accesso_impiego_personale_ta_tind_325_2021.pdf

Da circa 10 anni, inoltre, il CUG riceve comunicazione circa la composizione delle commissioni.

Ad oggi i Regolamenti per le commissioni di concorso prevedono che si proceda al sorteggio delle/dei commissarie/i, ma non le modalità di sorteggio che vengono gestite nei singoli Dipartimenti.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Direttore generale (Legge 240/2010)	€0,00	€112249,00	€ 112249,00	100,00
Direttore	€60487,00	€58643,00	€ -1844,00	-3,14
Personale tecnico amministrativo	€23528,00	€23046,00	€ -482,00	-2,09
collaboratori ed esperti linguistici	€22267,00	€20244,00	€ -2023,00	-9,99
Professori Ordinari	€49148,00	€49141,00	€ -7,00	-0,01
Professori Associati	€34843,00	€35258,00	€ 415,00	1,18
RICERCATORI UNIVERSITARI	€28798,00	€29030,00	€ 232,00	0,80
Ricercatore a tempo determinato	€27848,00	€27645,00	€ -203,00	-0,73

Commentare questi dati è complesso. Certamente si evidenzia un gap di genere nella fascia della Dirigenza, nel personale tecnico-amministrativo e nelle/nei collaboratrici/tori che richiederà un approfondimento qualitativo. Il lieve gap inverso per la popolazione dei docenti di seconda fascia andrebbe invece letto con maggiore attenzione e con riferimento al perdurare nella posizione, aspetto che comporta un aumento del salario ma che di fatto significa non accedere, per un tempo più lungo, alla posizione successiva. Un approfondimento di questi dati verrà effettuato nel corso dell'anno, procedendo alla definizione del bilancio di genere.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo al benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere? **Sì**

L'indagine in tema di benessere e valutazione dello stress è stata effettuata a cura di un team di studio coordinato dalla prof.ssa Daniela Converso: è prevista una nuova indagine rivolta sia al personale tecnico-amministrativo, sia al personale docente-ricercatore. Nel corso del 2020 l'Ateneo ha aderito all'indagine della Conferenza degli organismi di parità delle università italiane, somministrando un questionario rivolto al personale tecnico-amministrativo (dati in corso di analisi con attenta distinzione per genere). L'Ateneo avrà la possibilità di approfondire l'indagine distinta per genere attraverso il progetto Mindthegeps (<https://www.mindthegeps.eu/>).

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **Sì**

Sportelli d'ascolto:	Sì
----------------------	----

Sportelli di counselling:	Sì
---------------------------	----

Codici etici:	Sì
---------------	----

Codici di condotta:	Sì
---------------------	----

Codici di comportamento:	Sì
--------------------------	----

I codici sono presentati sul sito e sono al centro di interventi formativi ripetuti rivolti a tutte le componenti dell'Ateneo, tenuti in collaborazione con la Consigliera di fiducia.

Con la pandemia, i servizi di ascolto, il counselling e la consigliera di fiducia hanno continuato (ampliato) la loro attività funzionando anche da remoto.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Elettiva per le componenti (Presidente nomina diretta)
-----------------------------	--

Tipologia di atto:	DECRETO RETTORALE
--------------------	-------------------

Data:	01/09/2017
-------	------------

Organo sottoscrittore:	RETTORE
------------------------	---------

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
--	----

Interventi realizzati a costo zero:	Sì
-------------------------------------	----

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Convegni, incontri di formazione, realizzazione di cicli di lezioni
--	---

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Ciascun componente del Cug possiede una stanza virtuale; la sala riunioni web della Presidente funziona da sala riunioni in alternativa a riunioni ad hoc organizzate su webex o meet

Esiste una pagina apposita sul sito e le componenti del Cug lavorano da tempo con cartelle di drive condivise

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
8

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera di fiducia
Istituzione sportello di ascolto
OIV
RSU

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche -

mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Piani di formazione del personale
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

Avvio percorso di stesura del bilancio di genere, a partire da indagini circa le asimmetrie nei ruoli della componente docente già effettuate in precedenza. Raccordo con la stesura del progetto <https://www.mindthegeps.eu/>

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Potenziamento dei servizi alla persona: spazio d'ascolto, consigliera e counselling. Impulso per attività di formazione a sostegno del lavoro emergenziale da remoto

Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

Interventi di formazione a distanza sui codici; partecipazione a indagini sulla qualità della vita di lavoro durante l'emergenza

Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

Organizzazione di un ciclo di 50 lezioni contro la violenza di genere; organizzazione di un convegno in tema di linguaggio inclusivo "**La lingua batte dove il dente duole. Il linguaggio inclusivo in Accademia: raccomandazioni, stato dell'arte e prospettive di sviluppo**" (1500 persone iscritte)

<https://www.unito.it/ateneo/organizzazione/organ-di-ateneo/comitato-unico-di-garanzia/progetti-e-attivita/giornata>

Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

Intervento di raccordo tra il PAP e il Piano strategico di Ateneo; attivazione del rimborso delle spese per l'utilizzo dei centri estivi (per le/i figlie/i) per tutto il personale; rilancio per l'attivazione di un servizio di supporto per i familiari

Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

Il Cug collabora con l'amministrazione nell'articolazione, monitoraggio e revisione del lavoro da remoto nelle diverse forme, anche attraverso la definizione delle azioni di formazione necessarie

Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

Su questo punto, come su tutti gli altri indicati rispetto alle attività di monitoraggio e valutazione, ciclicamente il Cug incontra la governance di Ateneo per monitorare e rivedere le azioni previste a sostegno del benessere e a contrasto delle discriminazioni. Il Cug riceve report sistematici, su richiesta, dei dati di utilizzo dello Spazio d'ascolto o circa la casistica in carico alla Consiglieria di fiducia.

Considerazioni conclusive

Il CUG ha acquisito buona autonomia di funzionamento, nel corso degli ultimi anni, e una discreta qualità nella relazione con la governance, caratterizzata da ascolto reciproco e condivisione. Non sempre i tempi di concretizzazione delle misure migliorative sono adeguati alle esigenze.

In tema di pari opportunità, l'Ateneo condivide con gli altri Atenei d'Italia la criticità sul fronte della segregazione verticale, soprattutto per quanto riguarda il personale docente-ricercatore. Sono presenti ma da incrementare le misure a favore dell'equità.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-torino-2021>