

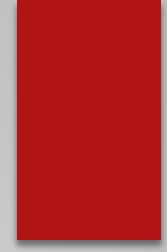
IL TEATRO DELLA GIUSTIZIA:
L'ARTE DEL PERSUADERE E IL LINGUAGGIO DI
GENERE NEL FORO E SUL PALCOSCENICO
III MODULO: CASE HISTORY e BEST PRACTICES

Loredana Segreto, 24.03.2022

LA MIA STORIA PROFESSIONALE

- ▶ Esperienza trentennale nell'Università degli Studi di Torino; oggi all'Università del Piemonte Orientale
- ▶ Incarichi in diverse strutture e Direzioni
- ▶ Esperienza più significativa nella **gestione delle risorse umane e come Direttrice prima Amministrativa e poi Generale** – dal 2009 a tutt'oggi
- ▶ Contesto di riferimento: Università – un'Amministrazione con **caratteristiche peculiari** con profili di autonomia riconosciuti a livello costituzionale; presenza di un **dualismo organizzativo** che vede un Vertice eletto che esprime **l'indirizzo politico** della comunità accademica e un **Vertice amministrativo** nominato dal Consiglio di Amministrazione

LA FIGURA DEL DIRETTORE/DELLA DIRETTRICE GENERALE – Legge 240/2010



- ▶ La Direttrice Generale ha la responsabilità della complessiva gestione e organizzazione del personale tecnico-amministrativo, dei servizi e delle risorse strumentali dell'Ateneo al fine di garantire la legittimità, l'imparzialità, la trasparenza e il buon andamento dell'attività amministrativa e tecnica dell'Ateneo.
- ▶ Il nuovo ruolo di Direttore/Direttrice Generale si è inserito in un contesto di **profondo cambiamento istituzionale, normativo, organizzativo e amministrativo-contabile**, conseguente all'entrata in vigore della legge Gelmini n. 240/2010 e del nuovo Statuto.

CASE HISTORY e BEST PRACTICES

Lavorare in un ambito come quello universitario richiede un **approccio multidimensionale** con iniziative dirette al personale tecnico-amministrativo, ai docenti, alla comunità studentesca.

INIZIATIVE REALIZZATE

Carriere alias:

- ▶ Dal 2003 l'Università di Torino è stata la prima in Italia a predisporre un **«doppio libretto» universitario** sostitutivo con il nome di elezione scelto dall'interessata/o: una battaglia civile di alto valore simbolico per il riconoscimento giuridico delle persone in transizione di genere
- ▶ Nel 2015 adozione del Regolamento per l'attivazione e la gestione della carriera alias, volto a garantire **agli studenti e alle studentesse** in transizione di genere di poter vivere in un ambiente di studio sereno, in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, al reciproco rispetto delle libertà e dell'inviolabilità della persona.

CASE HISTORY e BEST PRACTICES

Carriere alias:

- ▶ Il Regolamento vigente adottato nel 2015 prevede che coloro che intendono richiedere l'attivazione di una carriera alias debbano rivolgersi al CUG presentando la documentazione attestante la presa in carico del/della richiedente da parte di una struttura sanitaria che si occupi di Disforia di genere, per l'attivazione di un percorso psicoterapeutico e medico al fine di consentire l'eventuale riassegnazione del sesso ai sensi della legge 164/1982.
- ▶ Da mesi sono in corso approfondimenti per lo sviluppo e la proposta di un nuovo Regolamento alias volto ad **ampliare la platea dei/delle richiedenti** (attualmente la sola comunità studentesca) e a **modificare i requisiti d'accesso per la richiesta – rendendo sufficiente un'autodichiarazione.**

Cfr. ipotesi di sottoscrizione di un **Accordo di riservatezza** – da approvare e licenziare con l'adozione del nuovo Regolamento – da parte dell'interessato/a e del/la Rettore/rice.

CASE HISTORY e BEST PRACTICES

Carriere alias:

- ▶ **Linee Guida** per gli Atenei Italiani sull'implementazione della Carriera Alias a cura della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane: hanno ottenuto l'approvazione della CRUI cui sono state sottoposte.
- ▶ L'ANVUR, in una nota del mese di marzo 2021, si è espressa a favore dell'inserimento della discussione delle Carriere Alias nell'ambito di AVA 3

CASE HISTORY e BEST PRACTICES

Carriere alias:

- ▶ Precisazioni dalle Linee Guida poco fa richiamate

L'istituzione della carriera Alias rappresenta un **patto interno alla struttura universitaria, non acquisendo una dimensione esterna e pubblica**. La carriera Alias mira a consolidare l'appartenenza delle persone che sperimentano una incongruenza di genere alla comunità universitaria e a garantirne il benessere senza in alcun modo riverberarsi in atti aventi una rilevanza giuridica verso l'esterno.

EVOLUZIONE socio-culturale e giuridica:

Legge n. 164/1982 in materia di rettificazione anagrafica del sesso

Dalla prevalenza di un indirizzo giurisprudenziale che autorizzava la rettifica dell'attribuzione di sesso solo previo intervento chirurgico sui caratteri sessuali primari, verso **un nuovo orientamento che mette al centro l'autodeterminazione** e quindi la possibilità di accedere alla carriera Alias senza l'obbligo di presentare diagnosi mediche o perizie psichiatriche.

CASE HISTORY e BEST PRACTICES

INIZIATIVE REALIZZATE

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE – PAP

- ▶ IL PAP interviene nei diversi ambiti dell'attività istituzionale dell'Ateneo con il proposito di promuovere le pari opportunità per tutte le componenti che vi studiano e lavorano, nonché azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo
- ▶ Il Piano registra l'evoluzione delle esigenze che nel tempo si modificano all'interno della comunità sviluppandosi in forma complementare ed integrata (es. dagli asili nido alle cure per familiari anziani)
- ▶ Dal 2013 l'Università di Torino adotta, su proposta del Comitato Unico di Garanzia – CUG, il Piano triennale che viene monitorato e declinato nei Piani delle Performance

CASE HISTORY e BEST PRACTICES

INIZIATIVE REALIZZATE

Conciliazione dei tempi di lavoro, di studio e tempo degli affetti

- ▶ Adozione nel 2019 di un nuovo Protocollo di Intesa sull'orario di lavoro e sulla flessibilità
- ▶ Progetti di Telelavoro – fin dal 2011

Obiettivi perseguiti

Per la persona che telelavora:

- ▶ migliorare la **conciliazione** fra tempo di lavoro e tempo degli affetti
- ▶ migliorare la qualità della vita
- ▶ semplificare l'organizzazione del lavoro e della vita quotidiana per il personale in situazione di disagio (disabilità psico-fisica, minori e/o familiari bisognosi/e di assistenza, eccessiva distanza abitazione/luogo di lavoro ecc.).

L' Amministrazione ha l'opportunità di:

- ▶ migliorare e razionalizzare l'organizzazione del lavoro
- ▶ migliorare la **produttività e la performance** organizzativa
- ▶ ridurre le assenze per malattia o permessi
- ▶ rafforzare il senso di appartenenza e partecipazione, sia al contesto lavorativo sia alla dinamica dei processi di innovazione
- ▶ promuovere una **mobilità sostenibile**, con riduzione del traffico e dell'inquinamento

CASE HISTORY e BEST PRACTICES

INIZIATIVE REALIZZATE

▶ **Piano di Azioni di Sostenibilità Ambientale dell'Ateneo 2018-2020**

L'Università si propone come **organizzazione sostenibile** attenta alle dimensioni ambientali, contestuali e psico-sociali, creando con l'ambiente che la circonda uno spazio di sperimentazione e azione che rappresenta un'opportunità per implementare **nuove forme di responsabilità sociale** e **ridefinire il ruolo dell'Ateneo in senso civico**. Da questi presupposti è nato UniToGO, il Green Office dell'Università di Torino

▶ Sperimentazione dello **smart working prima della pandemia**

Il Protocollo aveva l'obiettivo di:

- ▶ favorire l'adozione di misure organizzative volte a sperimentare **nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa** secondo quanto previsto nell'art. 14 della legge n.124/2015
- ▶ promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a **stimolare l'autonomia e la responsabilità dei/delle lavoratori/lavoratrici** e a realizzare una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- ▶ sperimentare una nuova modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, sia a tempo determinato che indeterminato, con lo scopo di sviluppare una cultura gestionale orientata al **lavoro per obiettivi e risultati**
- ▶ creare le condizioni effettive per una maggiore autonomia e responsabilità dei/delle lavoratori,/lavoratrici nella gestione dei tempi di lavoro e nel raggiungimento dei risultati
- ▶ razionalizzare e adeguare l'organizzazione del lavoro a seguito dell'introduzione delle nuove tecnologie, realizzando economie di gestione
- ▶ rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- ▶ promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa/ lavoro/casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze

CASE HISTORY e BEST PRACTICES

INIZIATIVE REALIZZATE

Evoluzione del lavoro agile post pandemia

- ▶ Nell'ambito del nuovo PIAO, Piano Integrato di Attività e Organizzazione da adottare entro il 30.04.2022, sarà da definire il Piano del Lavoro Agile che terrà conto delle **Linee Guida** emanate dal **Dipartimento della Funzione Pubblica**, della disciplina definita dalla **contrattazione collettiva nazionale** e degli esiti del **confronto** in corso con la **Delegazione sindacale**.

Possibili scenari: sportelli virtuali, banca AGILAV, segreterie studenti 4.0

- ▶ Protocolli di attuazione di politiche di welfare di Ateneo: sottoscrizione di un Accordo dal 2018 per l'attivazione di un'assicurazione sanitaria tesa a garantire iniziative di prevenzione e cura dello stato di salute del personale TA e sussidi per il sostegno delle lavoratrici in situazioni di difficoltà economica per effetti della crisi

CASE HISTORY e BEST PRACTICES



INIZIATIVE REALIZZATE

Benessere organizzativo

▶ **Indagine sulla qualità della vita organizzativa e stress lavoro correlato**

L'Università di Torino, insieme al Dipartimento di Psicologia, ha introdotto in Ateneo l'indagine "Stress lavoro correlato e qualità della vita organizzativa nell'Ateneo di Torino", rivolta a tutto il personale docente e tecnico-amministrativo.

Si tratta di un'attività finalizzata a raccogliere le percezioni di chi lavora in UniTo su un insieme di fattori che definiscono la qualità della vita organizzativa. L'obiettivo è comprendere gli elementi che possono incidere sul livello di benessere delle persone che lavorano in Ateneo, condizionandolo positivamente o negativamente.

I risultati sono stati restituiti alla comunità in un convegno nazionale nel giugno del 2018

▶ **Sportello di Ascolto**

Lo Spazio di Ascolto dell'Università di Torino è un servizio gratuito di consultazione psicologica che ha l'obiettivo di migliorare la qualità della vita all'interno dell'Ateneo. È rivolto al personale (accademico e tecnico amministrativo) e a studenti e studentesse di UniTo che vivono situazioni di disagio o di malessere psico-fisico, con possibili conseguenze sulla qualità del proprio lavoro e studio. Lo Spazio di Ascolto offre supporto e accompagnamento all'analisi, alla gestione delle criticità vissute e allo sviluppo di risorse utili per una buona qualità di vita lavorativa e universitaria.

LINGUAGGIO DI GENERE

INIZIATIVE REALIZZATE

- ▶ **IO PARLO E NON DISCRIMINO:** una Carta di Intenti promossa dalla Città di Torino, insieme ad altre amministrazioni del territorio (la Città Metropolitana di Torino, la Regione Piemonte, il Consiglio Regionale del Piemonte e l'Università degli Studi di Torino) che impegna i soggetti sottoscrittori ad adottare linee guida che permettano di eliminare forme di discriminazione di genere negli atti, nella documentazione, nella modulistica e nella comunicazione.
- ▶ **Un approccio di genere al linguaggio amministrativo:** Linee Guida proposte del CUG e della Consigliera di Fiducia dell'Università degli Studi di Torino (luglio 2015).

Nonostante le raccomandazioni europee e l'impegno di singole studiosse, non è ancora diffusa una matura sensibilità verso la discriminazione di genere nei documenti: pesano, da un lato, un pregiudizio diffuso circa l'inutilità di questa pratica e, dall'altro, la difficoltà reale di trovare una soluzione tecnica che non appesantisca inutilmente i testi. Su entrambi i fronti occorre lavorare: sebbene studi recenti dimostrino chiaramente **lo stretto legame tra l'uso linguistico e la disparità sociale di potere**, ancora molte donne che occupano ruoli decisivi in politica, nelle istituzioni e nel mondo del lavoro continuano a rifiutare il femminile, come se fosse sminuente rispetto al ruolo ricoperto e preferiscono il maschile in nome di un "neutro" che la nostra lingua non prevede.

Il taglio del progetto è teso a superare problemi e disagi legati a tutte le possibili discriminazioni all'interno dell'Ateneo: fra queste, il linguaggio usato negli atti burocratico-amministrativi e nella modulistica.

FORMAZIONE

Il progetto è stato accompagnato da una intensa attività di formazione per implementare l'adozione di buone pratiche estesa a tutte le comunità professionali.

LINGUAGGIO DI GENERE

INIZIATIVE REALIZZATE

- ▶ **Un approccio di genere al linguaggio amministrativo:** Linee Guida proposte del CUG e della Consigliera di Fiducia dell'Università degli Studi di Torino (luglio 2015).

Esempi concreti esaminati:

- ▶ Bandi, Selezioni, Capitolati
- ▶ Contratti, Nomine, Incarichi
- ▶ Autocertificazioni, Dichiarazioni sostitutive

Regolamenti

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

BILANCIO DI GENERE

Il Bilancio di Genere è tra gli strumenti volti a realizzare l'eguaglianza di genere nelle Università e ad integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche dell'Ateneo.

È uno strumento di lettura dei dati che deve includere la distinzione per tipologie di spesa, distinzione che assume rilevanza in una prospettiva di monitoraggio degli investimenti futuri e di analisi del loro ritorno nel confronto con la situazione nazionale.

Il Bilancio di Genere è stato adottato sia dall'Università di Torino sia dall'Università del Piemonte Orientale.

UN ADEGUATO EQUILIBRIO FRA I GENERI nei convegni

L'Università degli Studi di Torino, in linea con i propri scopi statutari e nel pieno convincimento che il **contributo di entrambi i generi** costituisca un insostituibile valore fondante della ricerca scientifica, oltre che un valore tutelato dalla Costituzione e dalle fonti internazionali, intende promuovere la pari opportunità anche nell'ambito delle proprie attività formative quali, a titolo esemplificativo, conferenze, seminari, webinar, eventi scientifici.

Fermi restando i requisiti di professionalità e competenza che devono accompagnare ogni decisione relativa allo svolgimento di qualsiasi attività formativa, l'Università degli Studi di Torino ha adottato delle linee guida – approvate su iniziativa del Comitato Unico di Garanzia e dal Centro interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne e di Genere – invitando ogni struttura ad aderirvi.

I Dipartimenti, le Scuole, i comitati scientifici e organizzativi dei convegni dell'Università degli Studi di Torino sono esortati a rispettare **10 regole per l'equilibrio tra i generi**.

DAL GAP AL GEP

Il Direttore Generale per la Ricerca e l'Innovazione della Commissione Europea, in occasione degli *European Research and Innovation Days* del 2020 ha annunciato che gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore sono tenuti a predisporre un **Gender Equality Plan** – GEP.

- ▶ Si tratta di una iniziativa che si inserisce nel più vasto quadro delle politiche promosse dalla Commissione Europea volte a promuovere l'uguaglianza di genere. Va osservato che anche il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) vincola l'accesso agli strumenti per la ricerca e l'innovazione all'adozione del GEP e del Bilancio di Genere.
- ▶ Integra e si coordina con il Piano di Azioni Positive ed individua le azioni strutturali e culturali da attivare per contrastare le asimmetrie rilevate nel contesto organizzativo.
- ▶ È un documento dinamico concepito come quella parte del Piano strategico volto a condurre valutazioni d'impatto/audit di procedure e pratiche per identificare i bias di genere.

In questo senso il GEP si propone di identificare e implementare delle strategie innovative volte a correggere le asimmetrie di genere, definendo al contempo obiettivi e processi di monitoraggio dei progressi tramite la definizione, dove possibile, di indicatori.

DAL GAP AL GEP

In base alle indicazioni della Commissione Europea il GEP deve prevedere **5 aree minime prioritarie di intervento cui dedicare misure specifiche:**

- ▶ area 1 - equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
- ▶ area 2 - equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
- ▶ area 3 - uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
- ▶ area 4 - integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
- ▶ area 5 - contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

DAL GEP AL GEAP

Gender Equality Action Plan

Piano di Azioni del GEP: necessità, per l'efficacia del sistema, di un'azione di pianificazione, monitoraggio e rendicontazione dei risultati utili per la riprogrammazione.

Conclusione

L'Università rappresenta un **modello avanzato** nella adozione di misure e iniziative volte all'inclusione e per il contrasto alla disparità di genere.

Gli strumenti, i mezzi, le iniziative devono essere integrate e coordinate tra loro perché si rivelino pienamente efficaci.

Occorrono interventi di tipo organizzativo, gestionale e di supporto ai sistemi informativi per un approccio unitario e di sistema.

Grazie per l'attenzione