



POLITECNICO DI TORINO

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

(2007 – 2010)



SOMMARIO

PREMESSA	pag. 3
PRESENTAZIONE DEL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ	pag. 6
IL CONTESTO DEL POLITECNICO DI TORINO	pag. 7
IL PIANO DI AZIONI POSITIVE (P.A.P)	pag. 11
- <i>Obiettivo 1: Promozione di pari opportunità di accesso al lavoro, di sviluppo professionale e nella qualità del lavoro</i>	
- Progetto Donna: Professione Ingegnere	pag. 11
- Questionario "Pari opportunità e carriere scientifiche"	pag. 12
- Monitoraggio dei dati sulla condizione del personale del Politecnico in un'ottica di genere	pag. 13
- Indagine sulle esigenze dei dipendenti in materia di servizi per la conciliazione	pag. 13
- Rendicontazione sociale	pag. 14
- Sito web CPO	pag. 14
- <i>Obiettivo 2: Promozione della compatibilità fra lavoro e famiglia</i>	
- Il Baby-parking Policino	pag. 15
- Il Progetto Polifamily	pag. 16
- <i>Obiettivo 3: Promozione di una cultura di pari opportunità</i>	
- Il Codice di comportamento	pag. 18
- La Consigliera di Fiducia	pag. 19
- Formazione sulle pari opportunità	pag. 19
- <i>Obiettivo 4: Rafforzamento dei rapporti tra istituzioni per la promozione del principio delle pari opportunità</i>	
- Protocollo di intesa con l'Università degli Studi di Torino	pag. 20
- Scambio di buone prassi e collaborazioni	pag. 20



POLITECNICO DI TORINO

PREMESSA

Il contesto legislativo

Già l'**articolo 2, comma 6, della legge 10 aprile 1991, n. 125, "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"**, prevedeva che gli enti pubblici adottassero piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

L'articolo 7, comma 5, del decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", nell'intento di dare effettività alla previsione della L.125/91 stabilisce quanto segue:

"Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 61, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni, le provincie, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 47 del citato decreto legislativo n. 29 del 1993 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 5 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera d, della citata legge n. 125 del 1991, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, 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 è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In sede di prima applicazione essi sono predisposti entro il 30 giugno 2001. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29."

Ovvero: *"le Amministrazioni pubbliche...non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette"*.

La sanzione prevista è ribadita dal D.Lgs 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" che riprende l'articolo sopra citato.

Gli organi al vertice dell'Ente predispongono il piano consultando:

Il Comitato Pari Opportunità

Le RSU

La Consigliera di Parità competente per territorio.

I Piani hanno lo scopo di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Essi inoltre



POLITECNICO DI TORINO

promuovono l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile.

Per far ciò i piani possono prevedere inoltre:

azioni di promozione della conciliazione fra lavoro e famiglia
azioni di promozione di una cultura di pari opportunità.

PROGRAMMA-OBIETTIVO DEL COMITATO NAZIONALE DI PARITÀ

Ogni anno il Comitato Nazionale di Parità e Pari Opportunità nel lavoro, insediato presso il Ministero del Lavoro, predispone un programma-obiettivo nel quale vengono indicate le tipologie di progetti di azioni positive che intende promuovere, i soggetti ammessi per le singole tipologie ed i criteri di valutazione.

Per il 2006 ha individuato il seguente programma (Provvedimento 30 maggio 2006, pubblicato nella G.U. n. 160 del 12 luglio 2006):

"Programma-obiettivo per la promozione della presenza femminile nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità all'interno delle organizzazioni, per il consolidamento di imprese femminili, per la creazione di progetti integrati di rete."

Con i seguenti obiettivi:

- 1) promuovere, al proprio interno, la presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali mediante, ad esempio, la sperimentazione di buone prassi e la realizzazione di specifici percorsi formativi, volti all'acquisizione di competenze dirigenziali e/o di responsabilità;
- 2) modificare – in un'ottica di parità e pari opportunità – l'organizzazione del lavoro sperimentando e attuando azioni integrate di:
 - conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro;
 - superamento della discriminazione di genere;
 - riduzione del differenziale retributivo tra donne e uomini;
 - progressione di carriera.
- 3) sostenere iniziative delle imprese atte a:
 - stabilizzare, al loro interno, l'occupazione delle lavoratrici atipiche, favorendone la crescita professionale anche attraverso percorsi formativi qualificanti e rilevamento delle competenze;
 - agevolare il reinserimento lavorativo di donne con qualifiche medie e basse uscite dal mercato del lavoro a seguito di maternità, attraverso azioni di selezione, formazione, orientamento e accompagnamento;
- 4) consolidare imprese a titolarità e/o prevalenza femminile nella compagine societaria.
- 5) promuovere la qualità della vita personale e professionale anche attraverso la rimozione degli stereotipi di genere, in un'ottica di pari opportunità, con azioni di sistema integrate che producano effetti concreti sul territorio concordate e attuate da almeno tre tra i seguenti differenti soggetti, ognuno secondo le proprie specificità: associazioni di genere, organizzazioni sindacali, organizzazioni datoriali, enti pubblici, ordini professionali.

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 atipiche, disoccupate madri



POLITECNICO DI TORINO

- per il punto 4: imprese femminili attive da almeno due anni (con documentazione probante che lo attesti), preventivamente identificate e indicate nel progetto
- per il punto 5: persone che risiedono nell'ambito del territorio/i espressamente indicato/i nel progetto.

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 di varia natura.

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

Nella valutazione dei progetti si terrà conto dei seguenti criteri: qualità e logica progettuale; congruità economico-finanziaria; efficacia delle azioni; trasversalità rispetto alle politiche organizzative; capacità di produrre effetti di sistema; competenze specifiche documentate del personale impegnato nei progetti (in particolare formatori e mentor), rilevabili dai curricula allegati; congruità e specificità degli studi di fattibilità; definizione delle competenze in entrata e in uscita nei processi formativi.



POLITECNICO DI TORINO

PRESENTAZIONE DEL CPO

Il Comitato Pari Opportunità del Politecnico di Torino (CPO) è attivo dall'anno 2000 ed è dotato di un proprio regolamento interno con cui sono disciplinati i compiti, la composizione e le modalità operative.

Attualmente il CPO di ateneo è composto:

- dalla Referente del Rettore per le Pari Opportunità
- da 4 componenti individuate dall'Amministrazione
- da 4 componenti individuate dalle OO.SS.

L'Attività del CPO è diretta a garantire a tutte/i le/i lavoratrici/lavoratori e studentesse/studenti dell'Ateneo un ambiente di lavoro e studio sereno, in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona.

Inoltre il CPO promuove azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nello studio tra uomini e donne attraverso le seguenti attività:

- iniziative a sostegno della famiglia al fine di garantire la conciliazione della vita professionale e familiare
- programmi formativi per la diffusione della cultura di genere (incontri, seminari e corsi di formazione)
- diffusione ed applicazione del codice di comportamento
- sostegno e diffusione del telelavoro
- iniziative di sensibilizzazione sul tema delle discriminazioni e del mobbing

Il Comitato Pari Opportunità del Politecnico di Torino si contraddistingue per l'attenzione che pone ai bisogni concreti di tutte le componenti dell'Ateneo.

Le iniziative e i progetti già portati avanti in questi anni sono caratterizzati dalla concretezza, dall'attenzione alla fattibilità e dall'impegno verso le reali esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici, degli studenti e delle studentesse.



POLITECNICO DI TORINO

IL CONTESTO DEL POLITECNICO DI TORINO

Il Politecnico di Torino nasce come istituzione nel 1906, anche se le sue origini sono più lontane. Annovera 6 Facoltà (4 di Ingegneria, 2 di Architettura), 1 Scuola di Dottorato, 18 Dipartimenti, 7 Centri di servizio.

Negli ultimi 10 anni il Politecnico di Torino è più che raddoppiato nelle dimensioni e nelle prestazioni: le ore annue di lezioni/esercitazioni/laboratori sono 170.000; oggi annovera circa 25.000 studenti distribuiti in 120 percorsi formativi (45 di I livello, 36 di II livello e 39 di III livello).

Lo staff è composto da 838 tecnici e amministrativi e da 1939 persone per quel che riguarda il personale strutturato e non (comprese/i le/i dottorande/i, che sono la percentuale più elevata, 32,38%, e le/gli assegniste/i di ricerca, 23,05%) e per un totale di 2777 persone. (dati aggiornati al 20/6/2007).

E' da rilevare che questa cifra non include il personale docente a contratto (1091 di cui 298 donne e 793 uomini) e il personale con contratti atipici, di difficile quantificazione.

Il personale tecnico-amministrativo

CATEGORIA	SESSO		TOTALE
	M	F	
Dirigenti	3	2	5
Dirigenti tempo det.to	2	2	4
Collaboratori Esperti Linguistici	0	6	6
EP	23	12	35
D	120	155	275
C	196	254	450
B	29	34	63
Totale	373	465	838

Il personale docente

QUALIFICA	SESSO		TOTALE
	M	F	
1ª Fascia	265	25	290
2ª Fascia	211	56	267
Ricercatori TD	3	2	5
Ricercatori TI	186	109	295
Ruolo ad esaurimento	5	2	7
Totale	670	194	864



POLITECNICO DI TORINO

Altre figure di ricerca

	M	F	TOTALE
Assegnisti di ricerca	315	132	447
Dottorandi	420	208	628
Totale	735	340	1075

Dall'analisi dei dati raccolti emergono due differenti "fotografie" dell'organico:

- ▶ il personale T/A risulta sostanzialmente equilibrato (465 donne, 373 uomini), anche col crescere delle categorie contrattuali (al vertice dell'amministrazione ci sono 4 donne e 5 uomini);
- ▶ il personale docente mostra una netta preponderanza della componente maschile (534 donne, 1405 uomini) e la partecipazione femminile si concentra nei livelli di carriera più bassi. Infatti mentre tra le/i dottorande/i e le/i ricercatrici/tori a tempo indeterminato, la presenza femminile inizia a rappresentare una percentuale rilevante (rispettivamente il 33,12% e il 36,94%) nel personale docente di seconda e di prima fascia la percentuale scende drasticamente al 20,97% e al 8,62%.

Il part-time e il telelavoro

L'analisi dei dati ha mostrato che il part-time interessa attualmente l'8,11% del personale T/A, di cui l'76,47% sono donne. La tipologia di part time più frequente è quella pari a 30 ore settimanali.

QUALIFICA	SESSO			SESSO			TOTALE
	M			F			
	Part-time 18 h.	Part-time 24 h.	Part-time 30 h.	Part-time 18 h.	Part-time 24 h.	Part-time 30 h.	
D	6	1	0	3	3	13	26
C	6	0	3	3	5	24	41
B	0	0	0	0	0	1	1
TOTALE	12	1	3	6	8	38	68



POLITECNICO DI TORINO

Il telelavoro (anni 1999-2007)

QUALIFICA	DATI	SESSO
		F
EP	Numero di giorni	182
	Numero lavoratrici	1
D	Numero di giorni	5.005
	Numero lavoratrici	12
C	Numero di giorni	3.336
	Numero lavoratrici	6
Somma totale di giorni		8.523
Numero totale lavoratrici		19

Così come per il part-time, anche per il telelavoro si può ipotizzare che venga richiesto dal personale femminile al fine di conciliare tempi di lavoro e tempi di cura (ad esempio al rientro dalla maternità o per eventuali emergenze familiari): infatti possiamo notare che dal 1999 ad oggi sono stati richiesti 19 progetti di telelavoro esclusivamente da parte di donne.

La maternità e la paternità

Congedi post partum del personale docente - Anni 2003-2007

QUALIFICA	ANNO					
	2003	2004	2005	2006	2007	TOTALE
2 ^a fascia	2	2	2	1	0	15
Ricercatori TI	9	8	10	11	3	54
Ricercatori TD	3	1	1	0	0	9
Totale	14	11	13	12	3	78



POLITECNICO DI TORINO

Congedi per maternità del personale tecnico-amministrativo - Anni 2003-2007

QUALIFICA	ANNO					
	2003	2004	2005	2006	2007	Totale
Collab. Esperti Linguistici	0	1	2	0	0	3
EP	0	0	0	1	0	1
D	0	7	5	8	2	22
C	1	10	11	4	3	29
Totale	1	18	18	13	5	55

I congedi parentali

Quanto ai congedi parentali fruiti dai padri, dall'aprile 2000 (data dell'entrata in vigore della L. 53/2000) a giugno 2007 ne sono stati concessi 32, per un totale di 604 giorni, a fronte dei 15.813 giorni fruiti dalle madri che ne hanno fatto richiesta (440 dal 2000 ad oggi).

Congedi parentali personale tecnico-amministrativo - Anni 2000-2007

ANNO	PADRI		MADRI	
	n° padri	n° giorni	n° madri	n° giorni
2000	6	53	63	1.951
2001	2	9	50	1.852
2002	4	64	35	1.701
2003	4	219	64	2.951
2004	6	99	60	2.505
2005	3	53	66	2.129
2006	3	71	66	1.908
2007	4	36	36	816
TOTALI	32	604	440	15.813



POLITECNICO DI TORINO

IL PIANO DI AZIONI POSITIVE

Obiettivo 1: Promozione di P.O. di accesso al lavoro, allo sviluppo professionale e nella qualità del lavoro

Il Progetto Donna Professione Ingegnere

Anche se in aumento, il numero di ragazze che scelgono di seguire un corso di studio in Ingegneria risulta ancora limitato, nonostante tale percorso offra, rispetto a quelli umanistici tradizionalmente preferiti dalle ragazze, maggiori possibilità d'inserimento lavorativo.

La bassa presenza di donne nei corsi di ingegneria, da cui, di conseguenza, deriva il limitato numero di donne che accedono alle carriere scientifico-tecnologiche, è il risultato di stereotipi sociali molto radicati secondo cui la professione dell'ingegnere, per caratteristiche ambientali, per ruolo sociale e per attitudini intellettuali e comportamentali, si adatterebbe di più agli uomini.

Si tratta di una visione del lavoro dell'ingegnere ormai superata: l'ingegneria è caratterizzata oggi da un amplissimo spettro di tipologie professionali in una molteplicità di ambienti e di settori, contesto in cui non solo non vi è spazio per una discriminazione di genere, ma in cui, al contrario, emerge l'importanza di alcune attitudini tradizionalmente proprie delle donne, quali la relativa maggiore capacità relazionale, la creatività, la sensibilità sociale.

In questo contesto il Politecnico di Torino, in maniera innovativa nel panorama italiano ha promosso a partire dall'anno accademico 2001/02, il progetto "Donna: Professione Ingegnere".

Avviato grazie al contributo del Fondo Sociale Europeo e della Regione Piemonte, e poi proseguito, a partire dall'a.a. 2005/06, con fondi propri dell'Ateneo, il progetto "Donna Professione Ingegnere" si propone di:

- aumentare la presenza femminile nei corsi di laurea in ingegneria e, quindi, nelle carriere tecnico-scientifiche;
- diffondere una cultura volta ad eliminare eventuali discriminazioni per genere presenti negli Studi di Ingegneria.

In particolare il progetto intende:

- Incentivare le ragazze ad iscriversi ai corsi di laurea in ingegneria;
- Ridurre il tasso di abbandono femminile in tali corsi;
- Facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro delle studentesse dell'ultimo anno dei corsi;
- Sensibilizzare il mondo accademico sul tema delle pari opportunità;

Le attività del progetto si concretizzano in:

- **orientamento:** rivolto alle studentesse delle scuole superiori, e' finalizzato a far conoscere alle ragazze le caratteristiche della professione di ingegnere, i contenuti dei percorsi di studio, le opportunità nel mondo del lavoro e le forme di sostegno previste,



POLITECNICO DI TORINO

nell'ambito del progetto, per le studentesse che si iscrivono ai corsi di laurea di ingegneria del Politecnico;

- **incentivi economici:** l'erogazione di incentivi economici (borse di studio), per le ragazze che si iscrivono al primo anno dei corsi di laurea in ingegneria del Politecnico, intende favorire la maggiore presenza di donne nei percorsi di formazione superiore tecnico-scientifici. Nel corso dei cinque anni di attività progettuali, sono state erogate quasi 500 borse di studio di importo unitario variabile da 900 euro (aa.aa. 2002/03 e 2003/04) a 1.700 euro (aa.aa. 2005/06 e 2006/07);
- **tutoraggio:** è diretto ad assistere le studentesse del primo e del secondo anno nel passaggio dalle scuole medie superiori all'università e nel primo periodo di studi. L'obiettivo ultimo è quello di ridurre il tasso di abbandono precoce favorendo così il completamento del percorso di studi. I tutors sono studenti e studentesse degli ultimi anni che mettono a disposizione delle neo-iscritte la loro esperienza aiutandole a risolvere i piccoli problemi della vita universitaria;
- **mentoring:** destinato alle studentesse dell'ultimo anno che stanno per avvicinarsi al mondo del lavoro, il servizio è finalizzato a facilitare il loro percorso di sviluppo personale e ad aumentare le chances di successo dei loro percorsi professionali.

A partire dal suo avvio il progetto ha visto crescere le immatricolazioni femminili dal 15,82% dell'anno accademico 2001/2002 (l'ultimo anno in cui le immatricolazioni non sono state accompagnate da una campagna promozionale rivolta alle studentesse) al 19,34% del 2006/2007.

Nell'ambito del progetto "Donna Professione Ingegnere", su sollecitazione del Comitato Pari Opportunità, si sottolinea l'opportunità di monitorare la condizione occupazionale delle laureate dell'Ateneo in Ingegneria e in Architettura, sia che abbiano intrapreso la carriera accademica, sia che lavorino all'esterno del mondo universitario. In particolare, per le studentesse laureate in Ingegneria, per le quali dal 2002 è stato attivato il progetto, si ritiene possa essere utile contattare personalmente le laureate e chiedere loro quali difficoltà hanno incontrato ed incontrino nel percorso lavorativo.

Inoltre, poiché il consorzio Almalaurea effettua ogni anno un'indagine sulla condizione occupazionale delle/dei laureate/i per molti atenei italiani e presenta alcune analisi suddivise per genere solo a livello aggregato, si considera l'ipotesi di chiedere al Consorzio la possibilità di prevedere la pubblicazione dei dati suddivisi per genere a livello di singolo Ateneo.

Questionario "Pari opportunità e carriere scientifiche"

L'indagine sul tema delle pari opportunità è stata condotta nel Dicembre del 2004 con la finalità di rilevare le percezioni, la realtà e le aspettative degli accademici in relazione al tema delle pari opportunità nella vita accademica del Politecnico.

Tale indagine è stata condotta nell'ambito del progetto "Donna: Professione Ingegnere" finanziato dalla Regione Piemonte e dal Fondo Sociale Europeo.

L'indagine è stata condotta attraverso la somministrazione -per posta elettronica- di un questionario semi-strutturato.

Queste le conclusioni tratte dall'analisi dei dati:

"Il tema delle pari opportunità è oggi al Politecnico di Torino una delle questioni importanti sulle quali si dovrà certamente riflettere, in una prospettiva positiva finalizzata a promuovere



POLITECNICO DI TORINO

e stabilire gli equilibri tra la popolazione femminile e quella maschile. Equilibri non solo numerici ma anche qualitativi.

La perdita del capitale intellettuale femminile e la sua sottorappresentazione nei ruoli apicali è infatti, come evidente, un indice di disequilibrio che necessita una peculiare attenzione.

I dati evidenziano un forte squilibrio di genere in tutte le posizioni apicali, squilibri che si sostanziano in una modesta presenza del genere femminile. Una forte componente del genere femminile (poco meno del 40%) ritiene che il genere abbia un'influenza sugli esiti di carriera. Più del 50% delle intervistate ritiene che per emergere le donne abbiano bisogno di lavorare più duramente che non i loro colleghi uomini. In termini di visibilità, la maggioranza degli uomini e delle donne ritiene che la questione delle pari opportunità non abbia oggi ancora una "equa" trattazione. L'87% delle donne e oltre il 55% degli uomini ritiene quindi necessario raggiungere una situazione di pari opportunità al Politecnico, evidenziando la necessità di identificare obiettivi e azioni in tale direzione.

La percezione dei rispondenti sulla questione delle pari opportunità propone un quadro che raffigura il Politecnico come una cultura nell'ambito della quale la questione delle pari opportunità necessita di urgente trattazione."

Dal 2004 importanti passi avanti sono stati fatti grazie al progetto "Donna Professione Ingegnere" e grazie alla diffusione di una cultura di parità e di una cultura della conciliazione tramite l'adozione del Codice di comportamento e il sostegno concreto tramite servizi di conciliazione.

Nonostante ciò l'indagine ci ricorda che è bene continuare a monitorare gli equilibri numerici, e non solo, tra la popolazione maschile e femminile in Ateneo.

Monitoraggio dei dati sulla condizione del personale dell'ente: procedure selettive, presenza femminile nei diversi settori, avanzamento di carriera

Il Politecnico di Torino ha collaborato al progetto Universidonna: scopo principale del progetto è valorizzare il contributo che le donne apportano al sistema universitario, che sta crescendo in misura costante. I Comitati pari opportunità in molti casi hanno assunto, tra gli altri, il compito di monitorare e sostenere le pari opportunità e la non discriminazione anche rispetto agli studenti e le studentesse e, più in generale, di sollecitare una riflessione culturale e di evidenziare bisogni formativi sui temi delle pari opportunità.

Diventa quindi importante poter disporre di studi e ricerche, favorirne la raccolta, il censimento, la pubblicazione, la catalogazione.

Anche in vista della manifestazione per festeggiare il centenario della prima donna ingegnere del Politecnico, l'Ateneo, tramite il Comitato Pari Opportunità, si propone di effettuare una ricerca che analizzi le carriere delle donne nei ruoli accademici, considerando anche la permanenza nei singoli ruoli, svolgendo così un lavoro di aggiornamento dei dati già in possesso grazie ai progetti "Donna professione ingegnere" e all'indagine del 2004 e individuando eventuali punti di approfondimento.

Fine ultimo di questa ricerca è stimolare la creazione di un sistema di monitoraggio costante di tali dati.

Indagine sulle esigenze dei dipendenti in materia di servizi per la conciliazione

Nel maggio 2006 è stata svolta un'indagine attraverso la somministrazione di un questionario a tutti i lavoratori e le lavoratrici del Politecnico di Torino sulle reali esigenze in materia di servizi per la conciliazione.



POLITECNICO DI TORINO

L'indagine ha permesso di focalizzare alcune questioni:

- la prima è la maggior attenzione delle donne a questi temi, dovuta probabilmente ad una maggior comprensione dei problemi relativi alla doppia presenza e alla conciliazione. Ne deriva la necessità di promuovere servizi di conciliazione che abbiano un occhio di riguardo alle esigenze specifiche delle donne e al contempo sensibilizzino gli uomini.
- Quasi il 70% del campione ha figli a carico e ha risposto al questionario interessato ai servizi per il supporto nella gestione dei figli.
- Le percentuali che riguardano la responsabilità di cura di anziani, malati e disabili (35%) o quelle che danno un indizio su eventuali situazioni di disagio che si creino al rientro dalla maternità (il 33% delle donne con figli ha detto di avere avuto difficoltà al rientro a lavoro) non sono però trascurabili.
E' evidente che siano argomenti di più difficile approccio e di conseguenza di più difficile soluzione.

I commenti e i suggerimenti riportati nell'ultima sezione del questionario hanno evidenziato l'apprezzamento per le iniziative del Comitato Pari Opportunità e il desiderio che queste siano ampliate.

L'indagine è servita ad avere una fotografia più particolareggiata di quelli che erano le/i potenziali utenti dei servizi di conciliazione che si volevano attivare con il progetto Polifamily e ad organizzare i servizi in modo tale da essere realmente di supporto nella gestione dei tempi.

Finito il progetto Polifamily, l'indagine rimane come testimonianza dell'interesse reale per queste problematiche e come spunto per futuri approfondimenti.

Rendicontazione sociale: studio di fattibilità di una sperimentazione del bilancio di genere e del bilancio sociale al Politecnico di Torino.

Su sollecitazione del Comitato Pari Opportunità l'Ateneo intende stimolare uno studio e una riflessione sull'argomento e valutare prima di tutto la sensibilità e la propensione dei vertici dell'ente verso il discorso della rendicontazione sociale e di conseguenza la volontà di intraprendere un'eventuale sperimentazione di un bilancio sociale e/o di un bilancio di genere d'Ateneo.

Il primo passo in questo senso consisterà nell'approfondire l'argomento e soprattutto valutare esperienze pregresse presso altri Atenei, quali ad esempio il bilancio sociale del 2004 della Scuola Normale di Pisa e il bilancio sociale 2003/2004 della Scuola Superiore Sant'Anna di Studi Universitari e di Perfezionamento di Pisa.

Sito WEB CPO

Nel 2006 è stato attivato il sito web del Comitato Pari Opportunità.

Il sito contiene informazioni riguardo al Comitato (composizione, finalità, regolamento, contatti) e riguardo le iniziative attuate (Policino, Polifamily, la Consigliera di Fiducia).

Inoltre contiene link ad altri portali inerenti al tema delle pari opportunità e documentazione relativa alla normativa in materia di pari opportunità e politiche di conciliazione.

In futuro il sito potrebbe diventare un punto di riferimento per tutte le componenti dell'Ateneo per avere informazioni sulle novità riguardo la legislazione, l'uscita di pubblicazioni, bandi di concorso e riguardo eventi sul territorio cittadino.



POLITECNICO DI TORINO

Obiettivo 2: Promozione della compatibilità fra lavoro e famiglia

Il Baby-parking Policino

Il progetto "Da donna a donna", coordinato dalla Città di Torino, è stato finanziato dal programma di iniziativa comunitaria Equal per promuovere le pari opportunità e rispondere alle esigenze di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, per sostenere l'accesso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro.

Il progetto si è sviluppato attraverso una serie di iniziative di informazione e sensibilizzazione sulla conciliazione e ha visto la sperimentazione di diversi servizi che rispondessero alle esigenze di conciliazione delle donne e delle famiglie.

Tra queste iniziative è nato il baby-parking del Politecnico di Torino "Policino", voluto dal Comitato Pari Opportunità di Ateneo in considerazione della forte percentuale di lavoratrici madri e di orari di lavoro diversificati, e dalla disponibilità dell'Ateneo ad intraprendere iniziative a favore della conciliazione dei tempi.

La sperimentazione è durata dall'aprile al luglio del 2005 e in quel periodo tutte le componenti dell'Ateneo (personale docente, personale tecnico-amministrativo, ricercatrici/ricercatori, assegniste/i, dottorande/i, collaboratrici/collaboratori e studentesse/studenti) hanno potuto usufruirne a titolo gratuito.

Alla fine della sperimentazione, visto il successo dell'iniziativa, l'Ateneo ha deciso di continuare a tenere aperto il baby-parking finanziandolo con propri fondi e chiedendo un contributo ai genitori che ne usufruiscono.

Il baby-parking "Policino" è un servizio socio-educativo-ricreativo in grado di fornire risposte flessibili e differenziate in relazione alle esigenze delle famiglie, attraverso la disponibilità di spazi, organizzati e attrezzati per consentire alle/ai minori opportunità educative, di socialità e di comunicazione con le/i proprie/propri coetanee/i.

È un luogo in cui le/i bambine/i possono provare diversi tipi di stimoli creativi ed educativi attraverso il supporto di animatrici/animatori qualificate/i, appartenenti alla Cooperativa STRANAIDEA.

Le attività proposte hanno specifici obiettivi educativi e non ci si limita al semplice "intrattenimento".

Sono previsti appositi piani settimanali delle attività, studiati per favorire lo sviluppo della creatività, dalla conoscenza corporea e manuale, e per facilitare la socializzazione e la relazione di gruppo.

Tali piani settimanali prevedono attività quali espressione corporea, teatro, lettura e racconto animato, manualità, musica, ritmo e canto, ecc.

Tappeti, cuscini e stoffe colorate, divanetti morbidi e una piscina di palline, tavolini e scaffali multi-attività rendono allegri ed accoglienti i locali pensati a misura dei bambini e delle bambine.

Recentemente il servizio è stato esteso anche ai "nipotini e nipotine" delle/dei nonne/i che lavorano nell'Ateneo.

Attraverso la realizzazione del baby-parking Policino l'Ateneo ha dato una prima risposta ai bisogni organizzativi e personali delle/dei dipendenti, con innegabili benefici sulla qualità del lavoro svolto e sul clima generale.



POLITECNICO DI TORINO

Il successo di Policino è dimostrato non solo dal gradimento accertato tramite un monitoraggio costante, ma anche dal crescente numero di richieste di inserimento di nuovi bambini e bambine.

In periodi particolari (chiusura delle scuole, vacanze) ciò ha portato ad un congestionamento delle prenotazioni. I genitori insieme alle/agli operatrici/operatori della Cooperativa auspicano che venga trovata soluzione al problema o con un ampliamento degli spazi già esistenti o con l'individuazione di nuovi locali e la trasformazione di Policino in un vero e proprio asilo nido.

L'Ateneo è stato sensibilizzato dal Comitato Pari Opportunità al fine di poter individuare nuovi spazi, magari all'interno del Progetto Cittadella Politecnica, e valutare quindi l'apertura di un asilo nido.

Polifamily

POLIFAMILY – Il Service Point della Conciliazione si inserisce nella linea intrapresa dal Politecnico di Torino, mediante l'operato del CPO, di realizzare sperimentazioni a favore della conciliazione dei tempi.

Il progetto si è proposto di facilitare, soprattutto alle giovani donne lavoratrici, l'armonizzazione di attività e interessi spesso in competizione, o - come forse sarebbe meglio dire - quello di ridurre attriti e interferenze in modo che i diversi tempi di vita personale e professionale possano coesistere, senza produrre eccessivi stress.

Visto il "respiro europeo" del Politecnico di Torino, anche su questa delicata tematica si è tratto spunto da quanto indicato dalla stessa Unione Europea, che ha posto al centro della propria strategia sull'occupazione l'obiettivo di far crescere il tasso di occupazione femminile dall'attuale 51% al 60% entro il 2010, promuovendo politiche attive di conciliazione da parte di enti e istituzioni sia pubbliche sia private.

"Polifamily – Il Service point della conciliazione" è stato finanziato dalla Regione Piemonte attraverso il Programma Operativo Regionale Fondo Sociale Europeo – Obiettivo 3, 2000-2006, Asse E, Misura E1 "Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro", Linea di intervento 3, Azione E1 3.1.

Il progetto, iniziato a febbraio 2006, ha permesso di mettere a disposizione gratuitamente (fino alla fine del progetto, cioè fino al 29 gennaio 2007) alcuni servizi a favore della conciliazione, e precisamente:

1. **supporto nella assistenza dei figli** tramite la predisposizione di un servizio di baby sitter a domicilio: il servizio è stato rivolto ai bambini e alle bambine da 0 a 13 mesi e dai 7 ai 12 anni, cioè a coloro che non potevano usufruire di Policino. Particolare attenzione è stata dedicata alla fascia 0-13 mesi, nel tentativo di agevolare i rientri dalle maternità.
2. **supporto nella cura di familiari anziani** a carico tramite la predisposizione di un servizio di assistenza domiciliare e/o di accompagnamento/disbrigo commissioni.
3. **servizio di counseling** per i/le lavoratori/lavoratrici che desiderassero affrontare situazioni di momentanea crisi e/o disagio lavorativo in particolare ad esempio momenti legati ai rientri dalla maternità/paternità.
4. **introduzione della Consulente di fiducia** dell'Ateneo e adozione di un Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti del Politecnico.
5. **info point** sul progetto e sulla normative per le pari opportunità.



POLITECNICO DI TORINO

Convegno finale e prospettive future

Il progetto Polifamily si è concluso il 29 gennaio 2007.

In quella data si è tenuto il convegno finale che ha illustrato i risultati ottenuti.

E' intervenuta la Consigliera di Parità Provinciale Laura Cima a sottolineare come le iniziative in materia di pari opportunità del Politecnico di Torino siano esempio di buone prassi.

Il Comitato Pari Opportunità ha realizzato un prodotto multimediale del convegno che comprende il materiale distribuito, gli interventi prodotti e le interviste realizzate ad alcune/i delle/degli utenti di Polifamily a testimonianza dell'effettiva importanza dei servizi erogati dal progetto.

Sia dai questionari somministrati agli/alle utenti di Polifamily durante tutta la durata del progetto, sia dalle interviste effettuate per il convegno finale emerge chiara sia la soddisfazione verso i servizi di cui si è usufruito sia l'esigenza che questi continuino ad esistere.

Polifamily si è rivelato in questi mesi un reale mezzo di conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro: la possibilità di usufruire di un supporto nella gestione dei figli o dei parenti anziani, per esempio, ha avuto dirette conseguenze sulla qualità della vita delle persone (e dunque anche sulla vita lavorativa) e sulle scelte da prendere (dedicare più o meno tempo al lavoro ad esempio).

Sapere di avere a disposizione un info-point su queste tematiche ed un servizio di counseling per superare eventuali momenti di criticità, contribuisce ad affrontare i problemi di conciliazione con maggiore serenità.

Sono perciò insistenti le richieste di dare una continuità ai servizi sperimentati sia da parte di coloro che ne hanno usufruito durante l'anno di vita del progetto sia da parte di nuovi/e potenziali utenti che si trovano ad affrontare ora momenti di criticità (rientri dalla maternità, emergenze familiari, ecc.).

A tal proposito si ricorda che il Consiglio di Amministrazione nella seduta del dicembre 2006 dava mandato al Rettore *"alla stipula, ed alla relativa autorizzazione al trasferimento di fondi, di un ulteriore atto aggiuntivo alla convenzione quadro Politecnico-Polincontri per la gestione del servizio di baby-sitting, una volta definito l'ambito con durata biennale"*.

A sottolineare ulteriormente la volontà del Politecnico di Torino di trovare soluzioni adeguate alle problematiche esposte citiamo dal Piano Strategico d'Ateneo (Linea Strategica 7: La centralità del capitale umano e la qualità della vita nell'Ateneo, Punto C, ii):

"Potenziamento dei servizi di carattere formativo, culturale, sportivo e di welfare sociale rivolti ai propri dipendenti, con particolare riferimento alle problematiche di genere, alle azioni per la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro (ad esempio baby parking aziendale, supporto nella assistenza dei figli e dei genitori anziani, il servizio di counseling per i dipendenti) e in direzione di un miglioramento globale della qualità della vita del personale".

Infine, proprio perché l'Ateneo ritiene strategico il miglioramento della qualità della vita di chi studia e lavora al Politecnico di Torino, con particolare attenzione alle problematiche di genere e alle azioni per la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, si ritiene che possano essere introdotte inoltre misure che intervengono in modo indiretto sul miglioramento del tempo dedicato a sé stesse/i e alla famiglia.

In particolare, si potrebbe valutare l'introduzione (sempre all'interno della Cittadella Politecnica) di:

- un servizio di *take away* su prenotazione per il pasto serale;
- un servizio di lavanderia;
- un servizio di doposcuola per le/i figlie/i delle/dei dipendenti.



POLITECNICO DI TORINO

Obiettivo 3: Promozione di una cultura di pari opportunità

Codice di Comportamento

L'Unione Europea nella "Raccomandazione" adottata il 27.11.1991 sulla tutela della dignità della donna e degli uomini sul posto di lavoro (92/131/CEE) propone l'adozione di "Codici di condotta relativi ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali".

Il Codice di Comportamento del Politecnico di Torino è perciò l'attuazione di questa Raccomandazione, nonché dell'articolo 20 del C.C.N.L. relativo al personale del comparto università per il quadriennio normativo 2002-2005 e il biennio economico 2003-2003, che prevede tra l'altro l'istituzione di un Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing e della figura della Consigliera di Fiducia.

Il Codice ha lo scopo di promuovere un ambiente di studio e di lavoro che rispetti la dignità della persona, quale diritto fondamentale che deve essere tutelato in tutti i suoi aspetti al fine di impedire comportamenti e atti che producano discriminazioni e/o creino un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante.

Il Codice si prefigge perciò la prevenzione di molestie sessuali, molestie morali e di atti discriminatori offrendo, nel caso in cui questi si verificano, la possibilità di ricorrere a procedure adeguate per affrontare il problema e prevenirne il ripetersi.

Attraverso la diffusione del Codice e momenti di formazione specifica si incoraggia dunque lo sviluppo di prassi volte a creare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della loro persona.

In particolare con il Codice:

- si formalizza il diritto alla tutela dalle molestie e da atti discriminatori al fine di migliorare la qualità dell'ambiente lavorativo;
- il Comitato Pari Opportunità ha il compito di assicurare la diffusione ed il rispetto del Codice e di designare il/la Consigliera di Fiducia, ovvero una persona competente incaricata di dare consulenza e assistenza a tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici (personale tecnico/amministrativo e personale docente, compresi ricercatori/ricercatrici, dottorandi/e, borsisti/e, assegnisti/e) e a tutti gli studenti e le studentesse, che ritengano di essere oggetto di molestie e/o discriminazioni;
- fatta salva la tutela in sede civile e penale entro i prescritti termini di legge e la possibilità di rivolgersi al/alla proprio/a Consigliere/a di Parità, figura istituita e disciplinata dalla legge 125/91, per chiunque sia stato oggetto di molestie e/o discriminazioni, si individuano due percorsi possibili da attuare:
 - la procedura informale, ricorrendo alla consulenza della Consigliera di Fiducia, nel pieno rispetto della privacy
 - la procedura formale, presentando denuncia al Direttore Amministrativo (per il personale tecnico/amministrativo) o al Rettore (per personale docente e studenti/studentesse) .

Il Codice è stato prima pubblicato sul sito web del CPO e poi stampato in formato cartaceo.



POLITECNICO DI TORINO

I suoi contenuti sono stati presentati dalla Consigliera di Fiducia durante il convegno del progetto Polifamily.

Il Codice deve ora essere diffuso il più capillarmente possibile e al fine di farne conoscere i contenuti a tutte le componenti dell'Ateneo: per far ciò si intende allegare il Codice alle Guide degli Studenti e organizzare momenti di formazione con le diverse componenti.

Consigliera di Fiducia

Figura prevista dalla Raccomandazione dell'Unione Europea del 27.11.1991, la Consigliera di Fiducia è una persona competente incaricata di fornire consulenza e assistenza alle lavoratrici e lavoratori, alle studentesse e agli studenti, oggetto di molestie sessuali, morali e/o atti discriminatori.

Una figura, preferibilmente di sesso femminile, che per la delicatezza del suo ruolo e per garantirne la neutralità è scelta esternamente al mondo accademico.

Deve inoltre possedere capacità umane e professionali che la rendano in grado di ricercare le soluzioni più adeguate ad ogni singolo caso che le venga sottoposto.

E' nominata dal Rettore su proposta del Comitato Pari Opportunità, organo al quale la Consigliera di Fiducia fa riferimento per la sua attività.

La sua figura è prevista dal Codice di Comportamento di Ateneo.

La Consigliera di Fiducia ha iniziato ad operare in Ateneo in data 16 ottobre 2006. Nei primi mesi sono arrivati diversi contatti, per lo più da parte di personale tecnico-amministrativo. Attualmente invece i contatti si sono rarefatti: è necessario perciò che la figura della Consigliera sia maggiormente conosciuta all'interno dell'Ateneo da tutte le sue componenti; è necessario pubblicizzare la sua presenza e che ciò avvenga con modalità specifiche per le diverse componenti dell'Ateneo, in particolar modo per le studentesse e gli studenti.

Formazione sulle pari opportunità

Il Comitato Pari Opportunità ha convenuto sulla necessità e sull'utilità di attivare percorsi di formazione sulle tematiche di pari opportunità e cultura di genere, con particolare riguardo alla tematica delle molestie e delle discriminazioni sul posto di lavoro.

In prima istanza sono previste alcune giornate formative rivolte alle stesse componenti del CPO, al fine di sviluppare le competenze necessarie all'impegno da svolgere nel CPO stesso e al fine di individuare un linguaggio comune: cosa si intende per pari opportunità, quale ruolo del Comitato Pari Opportunità all'interno dell'Ateneo e rispetto agli altri CPO degli atenei italiani.

In seconda istanza l'Ateneo di concerto con il CPO valuterà l'opportunità di proporre un identico percorso formativo o altri che saranno ritenuti adeguati ad altre componenti dell'Ateneo.



POLITECNICO DI TORINO

Obiettivo 4: Rafforzamento dei rapporti tra istituzioni per la promozione del principio delle P.O.

Protocollo d'Intesa con l'Università degli Studi di Torino

Il CPO del Politecnico di Torino ha avviato una proficua e concreta collaborazione con il CPO dell'Università degli Studi di Torino che li ha portati a siglare un protocollo d'intesa che prevede la condivisione della Consiglieria di Fiducia, nell'ottica di una maggior sinergia tra i Comitati Pari Opportunità degli atenei italiani.

Scambio di buone prassi/Collaborazioni

Dopo il protocollo d'intesa con il CPO dell'Università degli Studi di Torino, il CPO del Politecnico di Torino intende aderire all'Associazione Nazionale Coordinamento Comitati Pari Opportunità Universitari (UniCpo) al fine di mettere in rete esperienze e conoscenze.

Il CPO ritiene che la diffusione di buone prassi, specie se potenzialmente trasferibili, sia una delle condizioni per lo sviluppo di reali condizioni di pari opportunità sul territorio.

A questo fine condivide e divulga le esperienze fatte con le istituzioni di parità, altri enti, aziende.

Con questo spirito il CPO partecipa a convegni e seminari sull'argomento e il progetto "Polifamily" ha visto fin dall'inizio l'interessamento della Consiglieria di Parità Provinciale Laura Cima fino al suo coinvolgimento durante il convegno finale.

"Polifamily" ha inoltre suscitato notevole interesse tra le istituzioni di parità della Regione Piemonte e non solo (tra gli enti che si sono interessati al progetto: Commissioni Pari Opportunità del Comune di Trieste, CSI Piemonte, Università di Camerino).

La referente del Rettore per le Pari Opportunità, la Dott.ssa Paola Vigliani, è stata chiamata a riferire sul progetto, quale esempio di buona prassi, durante:

-la tavola rotonda "Vita e lavoro: percorsi di conciliazione" organizzata dal CPO della Regione Piemonte.

- il convegno "Innovazione e Conciliazione" organizzato dalla Consiglieria di Parità della Provincia di Torino.

Sempre grazie al progetto Polifamily, il Politecnico di Torino è stato inserito nella pubblicazione della Consiglieria di Parità della Provincia di Torino "L'azienda amica delle mamme e dei papà" quale esempio di ente che ha attivato buone prassi in materia di conciliazione dei tempi.