

**Biennio 2023-25**



**Università  
di Catania**

# **LA CONSIGLIERA DI FIDUCIA**

***consiglieradifiducia@unict.it***

**PRESENTAZIONE A CURA  
DELL'AVVOCATA MARIA CONCETTA  
TRINGALI**

---

## Le Fonti

Raccomandazione 92/131

Risoluzione A3-0043/94

Dir. 2000/43, 2000/78, 2002/73

Decreto legislativo n. 198/2006

Decreto Legislativo n. 81/2008



# Gender Equality Plan

## Agenda 2030 ONU Strategia UE per La Parità di Genere 2020-2025

### GOAL 5: PARITÀ DI GENERE

Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'*empowerment* di tutte le donne e le ragazze

### TARGET e STRUMENTI DI ATTUAZIONE



- 5.1 Porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze in ogni parte del mondo
- 5.2 Eliminare ogni forma di violenza contro tutte le donne, bambine e ragazze nella sfera pubblica e privata, incluso il traffico a fini di prostituzione, lo sfruttamento sessuale e altri tipi di sfruttamento
- 5.3 Eliminare tutte le pratiche nocive, come il matrimonio delle bambine, forzato e combinato, e le mutilazioni dei genitali femminili
- 5.4 Riconoscere e valorizzare il lavoro di cura e il lavoro domestico non retribuiti tramite la fornitura di servizi pubblici, infrastrutture e politiche di protezione sociale e la promozione della responsabilità condivisa all'interno del nucleo familiare, secondo le caratteristiche nazionali
- 5.5 Garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica
- 5.6 Garantire l'accesso universale alla salute sessuale e riproduttiva e ai diritti riproduttivi, come concordato in base al "Programma d'azione della Conferenza Internazionale sulla Popolazione e lo Sviluppo" e la "Piattaforma di Azione di Pechino" ed ai documenti finali delle conferenze di revisione

5.a Avviare riforme per dare alle donne pari diritti di accesso alle risorse economiche, come l'accesso alla proprietà e al controllo della terra e altre forme di proprietà, servizi finanziari, eredità e risorse naturali, in accordo con le leggi nazionali

5.b Migliorare l'uso della tecnologia che può aiutare il lavoro delle donne, in particolare la tecnologia dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'*empowerment*, ossia la forza, l'autostima, la consapevolezza delle donne

5.c Adottare e rafforzare politiche concrete e leggi applicabili per la promozione dell'uguaglianza di genere e l'*empowerment*, ossia la forza, l'autostima, la consapevolezza, di tutte le donne, bambine e ragazze a tutti i livelli

# Le regole

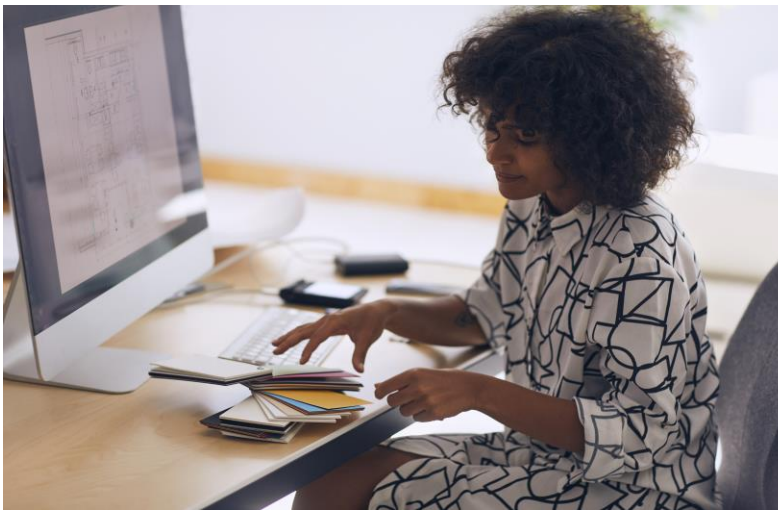


## Codice etico e di comportamento

## Linee Guida per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie nei luoghi di lavoro e di studio

---

## Chi è



La Consigliera di fiducia

- è un'**esperta *super partes***
  - agisce in **piena autonomia**
  - opera nella **massima riservatezza**
-

## Cosa fa



- Prima assistenza**
- Consulenza**

- molestie sessuali e morali
  - mobbing
  - gravi forme di discriminazione
-

## Cosa fa

- Prevenzione**
- Mediazione**
- Risoluzione**







## Le condotte



### **Molestia sessuale**



Ogni atto o comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso o sull'orientamento sessuale - ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale - che offenda la dignità e la libertà della persona che lo subisce nell'ambiente di studio e di lavoro ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti







## Le condotte

- Discriminazione di genere**  
ogni distinzione, esclusione  
o limitazione  
basata su ruoli, comportamenti,  
attività e attributi culturalmente  
costruiti per tipizzare le differenze  
tra uomini e donne
- 
-



## Le condotte

### ❑ **Molestia morale**

Ogni comportamento ostile, diretto contro una persona, fisicamente o psicologicamente suscettibile di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica.

Può configurarsi come molestia morale altresì la discriminazione di genere e quella fondata sull'appartenenza etnica, sulla religione e sulle opinioni anche politiche

---

---



## Le condotte

### **Mobbing**

L'insieme di pratiche persecutorie, vessazioni e abusi morali o psichici perpetrati in modo sistematico, iterativo e intenzionale, con specifico intento afflittivo e con ratio discriminatoria, nei confronti di coloro che lavorano e/o studiano in ateneo

---

---

# L'aggravante

- ❑ Posizione di *asimmetria*
- ❑ **Subordinazione** gerarchica



# Chi può contattarla

- Studente/Studentessa**
- Docente**
- Ricercatore/Ricercatrice**
- Dottorando/Dottoranda**
- Personale tecnico-ammin.**





## Le Azioni

Raccolte le informazioni,  
su istanza della persona coinvolta,  
la Consigliera

- prende in carico** il caso
  - informa** delle modalità di  
trattazione
  - previo consenso, può avviare  
una **procedura informale di  
garanzia**
- 
-

# La proc. informale



- Tempestiva**
  - Consensuale**
  - Confidenziale**
  - Revocabile**
-

## Le Azioni

- Ascolta** l'autore della molestia
- Assume** le **informazioni**
- Accede** agli atti amministrativi






## Le Azioni

- ❑ **Organizza** incontri a fini di conciliazione
- ❑ **Propone** misure per il benessere psico-fisico







## I limiti



La Consigliera **non può** adottare alcuna iniziativa, **in mancanza di consenso espresso** della persona coinvolta



---

---


## Cosa aspettarsi

- Counselling*
- Ascolto qualificato**
- Ipotesi di percorso
- Mediazione**
- Anonimato
- Riservatezza**





## La proc. formale



In caso di insuccesso della  
procedura informale (o di  
improponibilità)



può farsi ricorso alla **procedura  
formale**



---

---

## La prevenzione



- Formazione**
- Sensibilizzazione**
- Prevenzione**

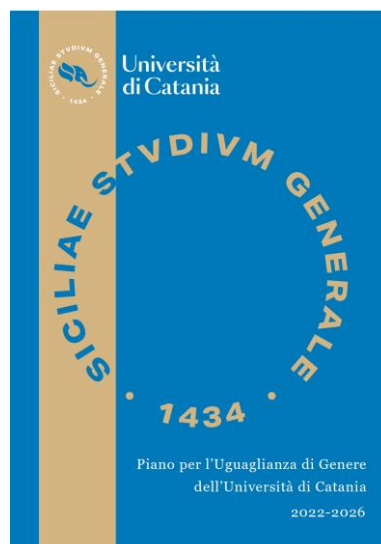
*in materia di pari opportunità,  
diritto antidiscriminatorio, tutela  
dei diritti fondamentali, libertà e  
dignità della persona, cultura del  
rispetto e della tolleranza*

---

# Il linguaggio

La Consigliera promuove

- ❑ il **linguaggio inclusivo** rispettoso del genere
- ❑ l'**uso non sessista della lingua**



Obiettivo					
Promozione delle P.O. e prevenzione delle discriminazioni nella cultura, nei processi e nelle pratiche istituzionali					
<b>Azione</b>	Adozione di un linguaggio istituzionale rispettoso delle dimensioni di genere				
<b>6</b>					
<b>Sotto-Azioni</b>	- Adozione di Linee Guida/Orientamenti; - Sensibilizzazione sull'uso di un linguaggio di genere nelle comunicazioni istituzionali; - Adeguamento dei regolamenti e della modalistica di ateneo, della comunicazione web e social media e delle pratiche linguistiche in uso nella corrispondenza interna ed esterna; - Revisione periodica di testi, comunicazioni e immagini in una prospettiva sensibile alle P.O. e al <i>diversity management</i> .				
<b>Target diretto</b>	Personale docente (della ricerca (spec. con ruoli gestionali), personale tecnico-amministrativo, studenti/esse.				
<b>Target indiretto</b>	Partner istituzionali, società.				
<b>Responsabili</b>	Gruppo di Coordinamento EtoCT per le P.O. (cfr. Azione 5); Direzione generale e direzioni di ateneo; dipartimenti e strutture didattiche speciali; centri di ricerca e di servizio, delegati alla didattica, alla ricerca, alla terza missione, all'internazionalizzazione, alla pari opportunità, ai rapporti con gli studenti, alla comunicazione, ACRU, CUG.				
<b>Output</b>	Orientamenti / Linee guida per un linguaggio amministrativo inclusivo della dimensione di genere (in linea con le indicazioni della CRUI); Adattamento dei format interni, della modalistica e della comunicazione istituzionale (inclusi i linguaggi web e social media).				
<b>Outcome</b>	Promozione di una cultura e di prassi interne inclusive rispetto al genere; riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere; adozione di un linguaggio <i>gender-sensitive</i> sia nella comunicazione interna che in quella esterna di ateneo.				
<b>Cronoprogramma</b>	2022	2023	2024	2025	2026
	X	X	X	X	X
<b>Priorità</b>	1				
<b>Indicatori</b>	Comunicazione istituzionale sensibile al rispetto delle differenze di genere.				
<b>Risorse</b>	Da definire all'interno dell'istituzione.				
<b>Agenda 2030</b>	5.1 (Gender Equality) Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze.				

## Il contesto



parità di genere (media UE)

**70.2%**

disparità di genere (*Global Gender  
Gap Report*)

**68,4%**

per la piena parità di genere

**131 anni**

---



**Biennio 2023-25**

La Consigliera di fiducia  
dell'Università di Catania è

I'Avvocata

Maria Concetta Tringali

---



## Ricevimento

### **Villa San Saverio**

*(Scuola Superiore di Catania)*  
solo su appuntamento

**Mercoledì** (16,30/18,30)

**Venerdì** (11,00/13,00)



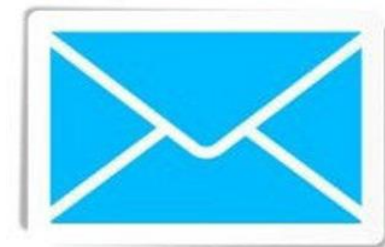


## Contatti e-mail



per concordare un  
incontro  
scrivere a

**[consiglieradifiducia@unict.it](mailto:consiglieradifiducia@unict.it)**





## Recapito telefonico



per concordare un  
incontro  
telefonare a

**+ 39 3280422453**



**Lunedì (12,00/14,00)**



**Giovedì (17,00/19,00)**

---