



RELAZIONE PARI OPPORTUNITA' – SCUOLA DI AMMINISTRAZIONE AZIENDALE

a. La Scuola di Amministrazione e le Pari Opportunità: i principi fondativi

La storia dell'Unione Europea in tema di riconoscimento e tutela dei diritti degli individui ha conosciuto diverse stagioni: da un esordio volto a riconoscere e accettare le differenze, ad una fase intermedia di protezione e difesa di tali differenze, fino alla attuale consapevolezza dell'importanza della valorizzazione delle differenze, all'interno delle organizzazioni, nella scuola, nelle istituzioni, in modo diffuso nella società tutta. Il riferimento all'Unione non è irrilevante: è grazie ad essa e attraverso di essa che hanno preso forma negli Stati membri, e tra di essi anche in Italia, legislazioni specifiche in tema di parità di genere, tutela delle minoranze, rispetto delle differenze culturali, religiose, protezione degli individui in condizioni di svantaggio. La Carta Costituzionale garantiva già tali tutele, ma la spinta europea ha portato a catalogare, riconoscere, distinguere con cura ogni tipo di differenza, predisponendo specifici dispositivi di contrasto all'insorgenza di forme di disuguaglianza e discriminazione.

Il tema delle pari opportunità viene variamente evocato, ponendo l'accento ora sull'una ora sull'altra delle sue componenti. In generale la definizione di pari opportunità rimanda ad un principio giuridico secondo il quale ad ogni individuo, indipendentemente dal sesso biologico, dall'orientamento sessuale, dalla confessione religiosa, dalle convinzioni politiche, dall'origine etnica, dall'età e dalla presenza di forme di svantaggio fisico e/o psichico, devono essere garantite partecipazione economica, politica e sociale. Sebbene quindi il concetto sia estensivo, la sua declinazione prevalente ha riguardato la dimensione di genere, rispetto alla quale, in particolare dagli anni Novanta in poi, all'interno della cornice del gender mainstreaming, hanno preso forma negli Stati membri numerose iniziative legislative a tutela della parità di genere soprattutto in ambito occupazionale, e parallelamente con l'intento di ridurre le disuguaglianze legate al genere nell'ambito familiare.

Tuttavia tale aspetto, come si precisava poc'anzi, costituisce soltanto una parte della ampia sfera delle pari opportunità. E' attualmente condivisa, sia a livello istituzionale (in primis dal Dipartimento per le pari Opportunità), sia a livello organizzativo (nelle aziende del settore pubblico e privato) l'idea che la parità delle opportunità spazi dai diritti dei migranti alla tutela contro la tratta, dal riconoscimento delle condizioni di svantaggio delle persone con disabilità (e relativi interventi correttivi a loro tutela) al contrasto agli stereotipi, sia rispetto a ruoli, sia rispetto alle chance di vita, di studio, di occupazione.



Il raggiungimento effettivo degli obiettivi di parità delle opportunità si ottiene soltanto a condizione che essi predano concretamente forma negli ambienti di apprendimento, nella società civile, nei luoghi di lavoro, in famiglia, nel tessuto sociale e nelle sue aggregazioni. Le organizzazioni sono un tassello cruciale in questo percorso, e sono investite di una responsabilità sociale tanto più ampia e rilevante quanto più la loro mission è rivolta all'ambito educativo, formativo, didattico che costituiscono la prima e più efficace arma di contrasto a stereotipi e disuguaglianze.

La Scuola di Amministrazione Aziendale di Torino (di seguito SAA) incarna pienamente questi obiettivi attraverso la sua mission che si articola in quattro punti principali:

1. **Porsi al servizio del territorio con percorsi di formazione finalizzati allo sviluppo di competenze manageriali.** In tale prospettiva la parità delle opportunità adottata come principio guida nel reclutamento, nella selezione, nella valutazione costituisce un elemento declinato sia all'interno dei corsi di studio, sia del personale strutturato e della rete dei collaboratori.
2. **Sperimentare e promuovere il miglioramento delle attività didattiche e di ricerca.** All'interno di tale obiettivo lo sviluppo di un approccio sensibile al tema delle pari opportunità raggiunge un duplice obiettivo: incorpora le pari opportunità all'interno dei percorsi di formazione, sia nei contenuti sia nel modus operandi in aula; contribuisce a plasmare una cultura delle pari opportunità che si trasferirà poi all'interno degli ambienti di lavoro.
3. **Effettuare e diffondere analisi sulle esigenze del mondo economico produttivo.** Tale finalità si realizza attraverso una visione centrata sull'innovazione, della quale è parte essenziale un approccio fondato sulla diversity. L'accento sul diversity management diventa cruciale, proprio in quanto con esso si intende l'insieme delle politiche, delle pratiche e delle azioni che hanno l'obiettivo di gestire la diversità degli individui e/o dei gruppi sociali nei luoghi di lavoro. E' obiettivo di tale approccio il miglioramento della qualità dell'ambiente organizzativo, il miglioramento della prestazione dell'individuo e dell'organizzazione nel suo complesso, riducendo la discriminazione, limitando gli effetti degli stigmi sociali, degli stereotipi e dei pregiudizi; ampliando le possibilità di espressione e di sviluppo professionale di ogni singolo individuo e/o gruppo sociale.
4. **Sviluppare e favorire la ricerca scientifica.** All'interno di tale obiettivo SAA include l'approccio delle pari opportunità, utilizzando le variabili potenzialmente implicate in situazioni di pregiudizio e disuguaglianza (genere, etnia, orientamento sessuale, disabilità ecc.) per investigare su fenomeni sociali, contribuendo in tal modo a fornire utili indicazioni di policy.



Anche i valori su cui si fonda la programmazione, l'azione e la riflessione di SAA sono improntati ad una logica nella quale le pari opportunità occupano uno spazio centrale. L'orientamento all'innovazione e la valorizzazione della persona rimandano ad una visione centrata sul rispetto e la valorizzazione delle differenze, come elemento di arricchimento e sviluppo all'interno delle organizzazioni e nei processi di insegnamento-apprendimento. La valorizzazione del capitale umano, che si declina lungo l'asse individuale e collettivo (performance dell'individuo e capacità cooperative), riprende il concetto di valorizzazione dei talenti individuali, proprio in quanto diversi ma tutti ugualmente rilevanti e in grado di contribuire ad obiettivi condivisi. Infine, la cultura di impresa e gli stili di leadership costituiscono concetti cardine della riflessione sulla parità delle opportunità in quanto offrono un osservatorio privilegiato sulle dinamiche interne all'impresa, sottolineando l'esigenza di una cultura multi dimensionale, in evoluzione e con qualità dei/delle leader sensibili ad una moltitudine di esigenze dentro l'impresa, tra cui la gestione delle risorse umane in una prospettiva di diversity è ormai essenziale ed irrinunciabile.

b. In concreto: dove e come si attuano le Pari opportunità nella Scuola di Amministrazione Aziendale.

Tre sono gli ambiti in cui prende forma il tema della parità delle opportunità all'interno della Scuola di Amministrazione aziendale:

1. Organizzazione e gestione delle risorse umane
2. Organizzazione e gestione della didattica
3. Interventi trasversali e progettuali.

Tutti e tre i punti sono declinati all'interno della cornice delle linee guida e iniziative dall'Università di Torino, per la quale la SAA svolge gran parte della sua attività. Quindi sia a livello didattico, sia organizzativo le pari opportunità rientrano pienamente nel modus operandi della SAA. Gli interventi trasversali e progettuali, che sono più frequentemente rivolti/richiesti alle/dalle imprese sono a loro volta ideati e realizzati nel pieno rispetto della parità delle opportunità.

In concreto, viene riconosciuta dalla SAA:

per quanto riguarda il genere, piena parità di trattamento tra uomini e donne per l'accesso a posizioni nella didattica e nell'amministrazione; viene inoltre adottato il linguaggio di genere nelle comunicazioni e nei bandi pubblici; vengono garantite le condizioni di parità di trattamento anche attraverso le azioni del CUG di Unito e la periodica stesura del Piano di Azioni Positive; è inoltre prevista la figura della Consigliera di fiducia, per docenti, personale amministrativo e studenti. Negli anni più recenti l'attenzione alla dimensione di genere si è ampliata, includendo tra le attività di tutela anche quelle rivolte in modo più generale all'orientamento sessuale.

Per quanto riguarda la disabilità, viene garantita la parità delle opportunità per individui che presentino diversi tipi di disabilità, che può interferire sia con gli apprendimenti sia con la mobilità all'interno delle strutture, sia con la piena partecipazione alle occasioni formative proposte. Fanno parte di questo blocco di interventi gli esoneri parziali da alcuni contributi economici, il Programma Erasmus+, le specifiche attività di supporto per i DSA, Sono inoltre individuati referenti specifici dall'Università di Torino per tali condizioni di svantaggio.

Per quanto riguarda l'origine etnica, oltre ad una parità di trattamento indipendentemente dall'origine etnica (e spesso, di conseguenza, anche per la confezione religiosa) sono garantiti servizi specifici per l'ottenimento del permesso di soggiorno per fini di studio. Sono inoltre attivi progetti specifici contro le discriminazioni su base etnica.

c. Azioni di miglioramento e sviluppo

Nell'arco del triennio 2022-2024, la SAA intende effettuare i seguenti investimenti nel campo della tutela delle pari opportunità:

Introduzione di moduli sulle pari opportunità all'interno dei corsi di laurea triennale, magistrale e nei master post laurea.

Sensibilizzazione dei docenti sul tema delle pari opportunità

Organizzazione di eventi sul tema delle pari opportunità

Condivisione della cultura delle pari opportunità con il tessuto imprenditoriale locale

Introduzione di una figura referente per le pari opportunità con ruolo di consulenza, supporto progettuale, inserimento sperimentale di buone pratiche.

L'Amministratore Unico
Avv. Carlo Majorino
