



# ***Dieci domande per la Consigliera di Fiducia***



Politecnico  
di Torino



CUG  
COMITATO UNICO DI GARANZIA  
POLITECNICO DI TORINO



# Introduzione

a cura del CUG

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) del Politecnico di Torino si impegna quotidianamente per costruire un ambiente di lavoro e di studio inclusivo, rispettoso e sicuro. Tra i suoi compiti, il CUG ha quello di combattere ogni forma di discriminazione e molestia, riconoscendo il diritto di tutte e tutti a vivere e lavorare in un contesto sereno, libero da pressioni e abusi. In questa missione, un ruolo chiave è svolto dalla Consigliera di Fiducia, figura di assistenza e consulenza fondamentale per chi abbia subito una discriminazione o una molestia.

Ma chi è davvero la Consigliera di Fiducia? Quali sono i suoi ambiti di azione e come può aiutare concretamente chi si trova in difficoltà? La sua figura è ancora poco nota alla comunità Politecnica, nonostante la sua importanza.

Per far conoscere meglio il ruolo della Consigliera, il CUG ha ideato l'iniziativa: "Dieci domande per la Consigliera di Fiducia". Attraverso queste domande, intendiamo rispondere ai dubbi più comuni e dissipare ogni incertezza, spiegando chiaramente come la Consigliera opera, quali procedure può attivare e come contattarla in caso di bisogno.

Questa iniziativa non è solo un esercizio informativo, ma un atto concreto di vicinanza alla comunità. Desideriamo che ogni persona sappia di non essere sola, che esiste un punto di ascolto sicuro e competente, capace di accogliere senza giudizio e di accompagnare verso una soluzione. Conoscere il ruolo della Consigliera significa comprendere che c'è sempre una possibilità di intervento, di riscatto e di tutela. E significa, soprattutto, diffondere una cultura del rispetto, dove il silenzio non è più un'opzione e il coraggio di chiedere aiuto trova sempre una risposta.

In questo modo, il CUG rinnova il suo impegno nel creare consapevolezza e nel garantire strumenti di tutela, ricordando a tutti e tutte che la lotta contro le discriminazioni e le molestie passa anche attraverso la conoscenza e l'accesso a figure di riferimento come la Consigliera di Fiducia.

# La Metodologia Data-Driven nella Progettualità

Tania Cerquitelli

Il tema delle molestie, della violenza e della discriminazione è complesso e pone numerosi interrogativi, spesso senza offrire risposte definitive. In questo contesto prende vita l'iniziativa "Dieci Domande per la Consigliera", coordinata dal Comitato Unico di Garanzia e presentata in occasione della settimana "Fill in the Gaps", durante l'evento "L'esperienza della discriminazione di genere", tenutosi il 28 novembre 2023 presso la Sala Emma Strada del Politecnico di Torino.

L'iniziativa mira a raccogliere i dubbi della comunità accademica, con l'obiettivo di sviluppare uno strumento pratico e accessibile. Questo strumento, arricchito dal contributo di esperti del settore, intende fornire risposte e chiarimenti su temi complessi e di grande rilevanza.

Per raccogliere le domande, è stata sviluppata un'interfaccia web, disponibile sia in italiano che in inglese, che ha permesso di inviare interrogativi in forma anonima, favorendo così la libera espressione. L'interfaccia ha anche consentito la raccolta di dati attraverso domande chiuse, facilitando l'elaborazione automatica delle informazioni. Questo approccio ha garantito una verifica della rappresentatività dei dati, considerando la diversità e l'eterogeneità della nostra comunità.

All'iniziativa hanno partecipato 99 persone: 87 hanno risposto in lingua italiana e 12 in lingua inglese. Per quanto riguarda l'identità di genere il 57,4% si identifica donna, il 30,9% uomo, il 10,6% preferisce non rispondere e l'1,1% si identifica in un genere diverso da quelli binari.

La distribuzione del campione per fascia di età risulta così suddivisa: 8,2% nella fascia 18-21 anni, 11,3% nella fascia 22-24 anni, 13,4% nella fascia 25-30 anni, 16,5% nella fascia 31-34 anni, 13,4% nella fascia 35-44 anni, 17,5% nella fascia 45-54 anni, 9,3% nella fascia 55-99 anni e il 10,3% preferisce non indicare la fascia di età.

Infine, il campione è composto dal 42,7% di popolazione studentesca, dal 28,1% di personale docente e ricercatore, dal 24% di

personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, e dal 5,2% che preferisce non indicare il proprio ruolo.

I testi raccolti tramite l'interfaccia sviluppata ammontano a un totale di 5101 parole, di cui 1849 sono uniche (36,2% del totale). La lunghezza media dei testi è di 59,53 parole, con una deviazione standard elevata (58,41), evidenziando una significativa variabilità nella lunghezza delle domande. Questo indica un contenuto eterogeneo e non uniforme, caratterizzato da testi molto brevi e dettagliati. Tale diversità offre un ampio spettro di informazioni, rendendo particolarmente interessante l'analisi per identificare le 10 domande da sottoporre alla consigliera di fiducia. Inoltre, la variazione nella lunghezza dei testi potrebbe riflettere sia differenti livelli di conoscenza del tema sia vari gradi di approfondimento richiesti in funzione del contesto.

I testi inseriti tramite l'interfaccia sviluppata sono stati uniformati rispetto alla lingua, traducendo quelli in inglese in italiano attraverso un algoritmo di machine translation (inglese-italiano). Successivamente, sono state applicate due metodologie di analisi in sequenza: (i) una metodologia di elaborazione dei testi più tradizionale, basata sull'analisi delle parole per generare una sintesi, e (ii) l'utilizzo di un Large Language Model per formulare le sintesi in domande.

L'analisi è stata condotta seguendo l'approccio *Human-in-the-loop*, garantendo che ogni fase fosse validata e supervisionata da un esperto di analisi dei dati con una solida conoscenza del tema trattato. Il processo analitico si è articolato in diverse fasi: inizialmente, i testi sono stati suddivisi in unità più piccole attraverso la tokenizzazione. Successivamente, sono state rimosse le stopwords (parole comuni di uso frequente, come articoli e preposizioni, non rilevanti per l'identificazione del tema) e la punteggiatura. Infine, le parole sono state ricondotte alla loro forma base, uniformando termini e verbi con la stessa radice, per garantire coerenza nell'elaborazione.

Ogni testo è stato trasformato in un vettore numerico in grado di rappresentare la rilevanza delle parole all'interno del contenuto. Successivamente, questi vettori sono stati raggruppati per individuare testi simili per tema e contenuto. L'analisi di similarità è stata effettuata utilizzando un algoritmo di clustering, configurato con la metrica della similarità coseno e un numero prefissato di 10 cluster. L'algoritmo ha suddiviso i vettori in 10 sottogruppi, garantendo che i testi appartenenti allo stesso gruppo fossero tra loro simili. Ogni cluster è stato sintetizzato mediante l'identificazione delle 10 parole più rilevanti, successivamente utilizzate da un algoritmo di intelligenza artificiale generativa per formulare una possibile domanda rappresentativa. Le 10 domande generate sono state infine rivedute e perfezionate nella forma dalla consigliera di fiducia per la loro versione definitiva.

# I Dubbi della Comunità Politecnica, le Risposte della Consigliera di Fiducia

Nicoletta Parvis

## I.

**Quali sono i meccanismi di protezione dei dati della persona vittima di molestie?**

La Consigliera di fiducia è l'unica titolare del trattamento dei dati delle persone che si rivolgono a lei per ricevere assistenza e di quelle che contatterà in ragione del proprio incarico.

Non sono tuttavia considerate le segnalazioni anonime.

Qualora la Consigliera lo ritenga possibile e opportuno e, ad esempio, intenda intrattenere successivi colloqui con la persona oggetto di segnalazione, potrà preservare l'anonimato della persona segnalante.

Qualora invece, d'accordo con la persona segnalante, la Consigliera sottoponga un dossier sul caso al Rettore o al Direttore Generale del Politecnico, sarà necessario specificare i dati anagrafici della persona segnalante, che potrà però richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento destinato alla pubblicazione.

Il Politecnico di Torino tutela la persona che presenta una segnalazione verso qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione, come previsto dal Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti.

Qualora la vittima sporga (anche) una denuncia-querela alla Procura della Repubblica, in quella sede non potrà mantenere l'anonimato.

La persona denunciata, tuttavia, salvo debba essere sottoposta a misura cautelare (ad esempio il divieto di avvicinamento alla persona offesa) non viene immediatamente informata della denuncia né del relativo autore.

## 2.

**Chi è a conoscenza di comportamenti sessisti e discriminatori diretti a persone terze può denunciare?**

È sempre possibile segnalare il caso alla Consigliera di fiducia che potrà valutare e approfondire il fatto e se del caso sottoporlo al Rettore o al Direttore Generale del Politecnico per eventuali iniziative, anche disciplinari, interne all'Ateneo.

Parallelamente, la persona offesa potrà sporgere denuncia-querela alla Procura della Repubblica (o presso i Carabinieri o la Polizia) e poi autonomamente decidere se costituirsi parte civile e partecipare o meno all'eventuale successivo processo penale.

Qualora il reato sia procedibile d'ufficio (ad esempio i "Maltratta-



menti”) e dunque non sia necessaria l’attivazione della vittima in prima persona, chiunque ne sia a conoscenza potrà sporgere denuncia.

### 3.

**Quali procedure vengono adottate per affrontare segnalazioni di molestie, pressioni e discriminazioni da parte di individui che occupano posizioni gerarchiche superiori rispetto a persone più giovani? Come possono essere tutelati i diritti delle persone più vulnerabili in questa situazione?**

Nell’ambito del Politecnico, la vittima può segnalare il caso alla Consigliera di fiducia, che illustrerà le varie soluzioni.

Le discriminazioni e le molestie sono fatti sempre e comunque allarmanti, da prendere in serissima considerazione a prescindere dall’età e dalla posizione gerarchica di chi li compie e di chi li subisce.

Qualora la vittima sia particolarmente giovane, inesperta, spaventata o in posizione di inferiorità gerarchica sarà certamente sempre prestata la massima cautela possibile nell’accoglienza, nell’ascolto empatico e nella semplificazione delle spiegazioni.

La Consigliera, in continuo e costante accordo con la vittima, intraprenderà iniziative volte ad acquisire ulteriori informazioni sulla condotta segnalata: potrà ascoltare testimoni, accedere a documenti e soprattutto convocare la persona che si presume responsabile per contestargli l’accaduto e valutarne la reazione.

Potrà, se del caso, diffidarlo dal reiterare la condotta e comunque riservarsi di presentare al Rettore o al Direttore generale un rapporto formale, che potrà anche dare inizio - come detto - ad un procedimento disciplinare.

Spesso, sempre in accordo con la persona segnalante, si richiede la collaborazione del personale docente o di colleghe e colleghi della vittima per evitare che abbia ulteriori rapporti con la persona segnalata e per cercare di alleviare la pressione emotiva e professionale dovuta alla quotidiana compresenza.

Naturalmente chi si ritiene vittima di un reato può comunque autonomamente sporgere (anche) una denuncia-querela alla Procura della Repubblica, affinché apra un procedimento penale e conduca adeguate indagini.

Qualora la condotta abbia le caratteristiche del mobbing, potranno essere valutate iniziative in sede civilistica-giuslavoristica.

Il mobbing infatti di per sé non è un reato, tuttavia alcune azioni di mobbing possono essere assimilate alle fattispecie criminose dei “Maltrattamenti” (specie se l’ambiente lavorativo è piuttosto circoscritto e assimilabile ad un ambiente familiare) o dello “Stalking” e quindi avere anche rilevanza penale.

### 4.

**Come si può risolvere (o si denuncia) l’oppressione che deriva dalla gerarchia delle posizioni?**

### 5.

**Quale è la differenza tra procedura formale e informale? Quali sono i casi in cui bisogna scegliere la prima e quali la seconda?**

La scelta della procedura è di competenza della Consigliera di fiducia. La procedura informale è quella che, salvo casi subito classificabili come gravissimi, viene azionata per prima (in qualunque momento potrà essere azionata l’altra).

La Consigliera, sempre in accordo con la parte richiedente, conduce la propria istruttoria, ascoltando non soltanto la persona segnalante, ma anche gli altri soggetti coinvolti e acquisendo eventuale documentazione. Qualora il caso si presti e ne ricorrano i presupposti potrà anche promuovere un incontro congiunto tra le parti per addivenire ad una soluzione condivisa del caso, oppure potrà convocare la persona che ha posto in essere il comportamento non consono e richiamarla all’ordine, diffidandola dal reiterare la condotta.

Potranno altresì essere eventualmente suggerite al personale dirigente del dipartimento o dell’ufficio coinvolto misure utili a risolvere il caso e ad evitarne di simili.

Qualora questa prima procedura non sortisca gli effetti sperati, la Consigliera intraprenderà la procedura formale, ovvero redigerà, insieme alla persona interessata, una vera e propria segnalazione motivata da sottoporre al Rettore (nel caso riguardi una persona appartenente al corpo docente o alla popolazione studentesca) o al Direttore Generale (nel caso sia coinvolto il personale tecnico amministrativo e bibliotecario).

Il Rettore o il Direttore Generale condurranno proprie autonome valutazioni e prenderanno in carico la questione, anche per gli eventuali successivi sviluppi disciplinari.

È fatto salvo, come sempre, il diritto della vittima di sporgere denuncia-querela alla Procura della Repubblica.

### 6.

**Come mi devo comportare per denunciare il mio compagno per violenza domestica se abitiamo nello stesso appartamento? Che cosa succede dopo la denuncia? Come identifico una struttura protetta?**

Nel testo della denuncia-querela potranno essere specificamente evidenziate le circostanze idonee a giustificare l’emissione, da parte del Giudice per le indagini preliminari, della misura cautelare dell’allontanamento dell’indagato dalla casa familiare.

Le strutture protette ed i centri anti violenza saranno indicati alla vittima direttamente dalle Forze dell’Ordine cui si rivolgerà per sporgere denuncia, qualora sia ritenuta opportuna la sua immediata messa in sicurezza.

In molti casi, specie se sono coinvolti anche minorenni, è l’indagato che si trova a dover lasciare l’abitazione e cercare una soluzione alternativa. Generalmente la misura dello “allontanamento dalla casa familiare” è associata a quella del “divieto di avvicinamento ai luoghi frequentati dalle persone offese” (da cui l’indagato deve rimanere ad almeno 500 metri di distanza), la cui osservanza viene monitorata mediante l’applicazione del cosiddetto “braccialetto elettronico”.

## 7.

**Come riconoscere molestie o discriminazioni? Quali azioni devono essere intraprese? Come si garantisce che la segnalazione non comporti isolamento?**

Qualunque situazione che causi uno stato di disagio può essere segnalata alla Consigliera di fiducia, a maggior ragione se non si tratta di un episodio isolato o di gravità trascurabile.

Per molestie, in particolare molestie sessuali, si intendono quei comportamenti indesiderati che possano essere percepiti come offensivi e umilianti (richiesta di prestazioni sessuali, attenzioni sconvenienti, contatti fisici indesiderati, gesti o ammiccamenti a sfondo sessuale, esposizione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico).

Naturalmente, qualora i menzionati comportamenti si spingano oltre, potranno rientrare nel delitto di violenza sessuale.

Le condotte di molestia, oltreché oggetto di intervento della Consigliera di fiducia all'interno dell'Ateneo, possono essere oggetto di denuncia-querela sporta dalla persona offesa alla locale Procura della Repubblica.

Sono discriminatori invece i comportamenti che, direttamente o indirettamente, operano una distinzione, un'esclusione, una restrizione o una preferenza sulla base di motivazioni di natura sessuale, religiosa, etnica, fisica, culturale, sociale, politica, anagrafica, economica ecc.

Parallelamente al ricorso all'Autorità Giudiziaria, potrà anche in questo caso essere fatta una segnalazione alla Consigliera di fiducia, che procederà ad una autonoma istruttoria ed alla conseguente valutazione del caso, per poi decidere se esso debba essere segnalato formalmente al Rettore o al Direttore Generale anche ai fini disciplinari.

All'interno dell'Ateneo, la Consigliera di fiducia e gli/le eventuali Docenti o Responsabili coinvolti /e ed informati/e del caso restano a disposizione della persona segnalante, pronti a seguire eventuali sviluppi della vicenda ed a concordare provvedimenti a sua tutela.

## 8.

**Come posso tutelarmi in caso di segnalazione? Oppure: chi mi tutela in caso di segnalazione?**

Chi si rivolge alla Consigliera di fiducia perché si ritiene vittima di molestie o discriminazione concorderà con la stessa ogni singolo passaggio e dunque anche se e quando possa essere mantenuto il proprio anonimato (le generalità saranno tuttavia indicate al Magnifico Rettore o al Direttore Generale, se il caso sarà poi sottoposto alla loro attenzione).

La persona segnalante potrà comunque richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento soggetto a pubblicazione ed essere tutelato dal Politecnico verso qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione, come previsto dal Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti.

Il Servizio è di per sé concepito a tutela delle vittime, tuttavia nel corso dell'indagine sul caso sarà valutata anche l'attendibilità di chi segnala, la fondatezza della segnalazione e sarà ascoltata e valutata anche la versione della persona segnalata, che potrà così difendersi e rappresentare le proprie ragioni.

## 9.

**Come avere il coraggio di denunciare una molestia? Perché è importante denunciare?**

Il percorso che la vittima di violenza affronta per realizzare di essere tale e decidere di sporgere denuncia alla Procura della Repubblica è lungo e tormentato, tuttavia potrà trovare supporto valido e competente nella Consigliera di fiducia del Politecnico, che all'occorrenza potrà indicare anche un centro antiviolenza o uno sportello di ascolto psicologico e soprattutto richiedere ai competenti organi accademici di prendere provvedimenti disciplinari contro il presunto responsabile.

Denunciare è importante sia per il caso singolo, che altrimenti resta senza tutela e senza sanzione e dunque senza speranze per la vittima di chiudere l'esperienza e ripartire con un nuovo capitolo della propria vita, sia per la società in generale. Infatti, solo se il fenomeno della violenza emerge e gli autori vengono puniti, si otterrà un effetto deterrente rispetto ad ulteriori possibili casi e potrà rimanere alta l'attenzione delle Autorità e delle Forze dell'Ordine.

## 10.

**C'è una linea guida o un template per denunciare casi di violenza verbale?**

La violenza, in ogni sua forma, costituisce reato.

Quanto alla violenza verbale, mentre l'ingiuria in sé è stata depenalizzata, le espressioni inopportune, aggressive e moleste, reiterate nel tempo e valutate insieme ad altri elementi, potranno essere considerate reato di "Maltrattamenti" o di "Atti persecutori" (Stalking).

La persona offesa potrà sporgere denuncia-querela oralmente presso le Forze dell'Ordine o presentarla per iscritto alle stesse Autorità o alla Procura della Repubblica.

I casi più delicati o complessi vanno descritti minuziosamente, evidenziando bene ciò che potrà essere più rilevante per le indagini: è molto utile allegare eventuali documenti cartacei o informatici (come sms, mail, chat, registrazioni audio e video).

Se si intende richiedere una misura cautelare (ad esempio l'allontanamento dalla casa familiare o il divieto di avvicinamento ai luoghi frequentati dalla persona offesa) è preferibile che la denuncia-querela sia redatta da un avvocato/a specializzato/a in materia.

E' utile che si sappia che le vittime di violenza, stalking, maltrattamenti hanno diritto al Gratuito patrocinio a spese dello Stato, cioè ad una apposita procedura che pone le spese legali direttamente a carico dello Stato.

## 10. a

**A chi ci si può rivolgere per ottenere un trattamento equo in caso di discriminazione razziale?**

All'interno dell'Ateneo le competenze della Consigliera di fiducia in ambito di discriminazione contemplano anche quella di tipo razziale.

### **Coordinamento:**

**CUG** - Comitato Unico di Garanzia Politecnico di Torino,  
**Tania Cerquitelli** - Docente di Sistemi di elaborazione delle  
informazioni, Dipartimento di Automatica e Informatica  
**Nicoletta Parvis** - Avvocata e Consigliera di Fiducia del  
Politecnico di Torino.

### **Con il supporto di:**

**Direzione STUDI** - Servizio Life - Politecnico di Torino  
**Centro Studi di Genere** - Politecnico di Torino  
**GReG** - Gender Research Coordination Group - Politecnico  
di Torino

### **Progetto grafico e impaginazione:**

Eskimo Agency