

**CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DEL PIEMONTE ORIENTALE
"AMEDEO AVOGADRO"
Seduta del 25 marzo 2022**

Presso la sede del Rettorato in Via Duomo 6, in Vercelli, nell'adunanza del giorno **25 marzo 2022**, si è riunito il Consiglio di Amministrazione dell'Università degli Studi del Piemonte Orientale "A. Avogadro", con l'intervento dei componenti di seguito indicati:

Prof. Gian Carlo AVANZI Rettore-Presidente	Presente
Prof. Mauro BOTTA Dipartimento di Scienze ed Innovazione Tecnologica	Presente
Dott.ssa Giorgia CASALONE Dipartimento di Studi per l'Economia e l'Impresa	Presente
Prof. Paolo Luciano GARBARINO Dipartimento di Studi Umanistici	Presente
Dott.ssa Giulia GREGORI	Assente giustificata
Dott. Fernando LOMBARDI	Presente
Dott. Antonio MACONI	Assente giustificato
Prof.ssa Flavia PRODAM Dipartimento di Scienze della Salute	Presente
Sig. Filippo MARGHERITIS Rappresentante degli Studenti	Presente

Partecipa alla seduta con funzioni di Segretaria verbalizzante la Direttrice Generale, Dott.ssa Loredana SEGRETO, assistita dalla Dott.ssa Roberta Sarasso Bosi, responsabile dell'Ufficio di Supporto agli Organi Collegiali, e dalla Dott.ssa Elisa Milos.

Constatata la presenza del numero legale, alle ore 09.40 il PRESIDENTE dichiara aperta la seduta.



4. GENDER EQUALITY PLAN – GEP (Piano di Uguaglianza di Genere) 2022-2024: approvazione 3/2022/4.

La Dirigente (Componente del gruppo di lavoro, delegata della Direttrice Generale)

OMISSIS

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- PREMESSO** che la predisposizione, da parte degli enti di ricerca e degli istituti di educazione superiore, del Gender Equality Plan – GEP (Piano di Uguaglianza di Genere) si inserisce fra le politiche sostenute dalla Commissione Europea volte a promuovere l’uguaglianza di genere;
- VISTO** che 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;
- TENUTO CONTO** del Bilancio di Genere dell’Ateneo, approvato dagli organi di governo nel 2021;
- TENUTO CONTO** del Piano Azioni Positive (PAP), approvato dal Consiglio di Amministrazione il 28/01/2022;
- CONSIDERATA** la costituzione di un apposito gruppo di lavoro per la predisposizione del GEP, al fine di ottemperare ai vincoli dettati dalla Commissione Europea e dal PNRR, di cui hanno fatto parte:
- la prof.ssa Roberta Lombardi, Delegata del Rettore alle Pari Opportunità - Coordinatrice
 - la prof.ssa Marcella Trambaioli, Presidente del Comitato Unico di Garanzia (CUG)
 - la prof.ssa Fabrizia Santini, Delegata del Rettore per i Rapporti istituzionali e le relazioni sindacali
 - la dott.ssa Ilaria Adamo, Delegata della Direttrice Generale
 - la dott.ssa Sabrina Bianchi, Responsabile ufficio Personale Tecnico Amministrativo/Settore Risorse Umane
 - il sig. Paolo Facciotti, Rappresentante degli Studenti nel Consiglio del Dipartimento di Giurisprudenza e Scienze Politiche, Economiche e Sociali
 - il prof. Davide Porporato, Rappresentante del gruppo di redazione del Bilancio di genere;
- VISTO** l’operato di tale gruppo che, con grande sintonia e collaborazione, ha proceduto alla redazione del GEP, documento che, raccordandosi con il Bilancio di Genere e con il PAP, impegna il nostro Ateneo a una maggiore inclusività e valorizzazione delle diversità e delle specifiche competenze di ognuno dei suoi componenti;
- VISTO** che il GEP definisce la strategia dell’Ateneo per eliminare le asimmetrie di genere, indicando progetti e azioni concrete e, nel rispetto delle indicazioni della Commissione Europea, si articola nelle seguenti sei aree tematiche:
1. equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell’organizzazione
 2. equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
 3. eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera



- del personale
4. integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione
 5. misure di contrasto a ogni forma di discriminazione legata al genere e a ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali
 6. misure di integrazione delle tematiche di genere nella comunicazione istituzionale;

CONSIDERATO che il conseguimento degli obiettivi indicati nelle sei aree tematiche sarà reso possibile attraverso l'attribuzione delle necessarie risorse umane e finanziarie, ove necessarie, individuate annualmente nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione nonché nei Bilanci di Previsione.

TENUTO CONTO che per monitorare l'adozione del GEP è prevista la creazione di un GEP Team d'Ateneo che ogni sei mesi verificherà l'andamento dei progetti e il rispetto dei tempi, e consegnerà una relazione al Rettore e alla Direttrice Generale;

VALUTATI i contenuti del documento;

VISTA l'espressione di parere favorevole da parte del Senato Accademico nella seduta del 21/03/2022;

VISTA la Legge n. 240 del 30/12/2010;

VISTO lo Statuto dell'Università degli Studi del Piemonte Orientale "Amedeo Avogadro" vigente;

VISTO il Regolamento di Ateneo per l'Amministrazione, la Finanza e la Contabilità vigente;

con voto espresso nella forma di legge, all'unanimità

DELIBERA

- di approvare l'adozione del GENDER EQUALITY PLAN - GEP) (*PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE*) 2022-2024.

LA SEGRETARIA VERBALIZZANTE
(Dott.ssa Loredana SEGRETO)

IL RETTORE-PRESIDENTE
(Prof. Gian Carlo AVANZI)

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DEL PIEMONTE ORIENTALE

GENDER EQUALITY PLAN - GEP **(PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE)** **2022-2024**

1. INTRODUZIONE

Jean Eric Paquet, 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* (d'ora in avanti GEP).

Si tratta di una iniziativa che si inserisce nel più vasto quadro delle politiche sostenute 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: quest'ultimo documento è stato approvato nel 2021 dagli organi del nostro Ateneo.

Il GEP dell'Università del Piemonte Orientale¹ è il documento che definisce la strategia dell'Ateneo per eliminare le asimmetrie di genere, indicando progetti e azioni concrete finalizzate, ad esempio, a porre fine alla violenza di genere, a combattere gli stereotipi sessisti, a colmare il divario di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera e a conseguire l'equilibrio di genere nei processi decisionali. Il GEP, inoltre, raccordandosi

¹ Per predisporre il *Gender Equality Plan* sono state seguite le indicazioni presenti nel "Vademecum per l'elaborazione del *Gender Equality Plan* negli Atenei italiani" realizzato dal Gruppo di Lavoro GEP della Commissione CRUI sulle Tematiche di genere approvato dall'Assemblea CRUI il 22/07/2021. Si ringrazia la CRUI per aver messo a disposizione tale documento.



con il Piano Azioni Positive (PAP) (approvato il 28/01/2022 dal Consiglio di Amministrazione) e con il Bilancio di Genere impegna il nostro Ateneo a perseguire e a rafforzare un impegno condiviso di *communitas* universitaria inclusiva capace di valorizzare le diversità e le specifiche e preziose competenze di ognuno dei suoi componenti.

Con l'adozione del *Gender Equality Plan* la nostra Università si dota, dunque, di uno strumento articolato per indirizzare un atteso e necessario cambiamento nelle politiche di promozione della parità di genere e delle pari opportunità. Gli obiettivi indicati nelle pagine che seguono prevedono la messa in atto di precise azioni pensate per favorire un cambiamento culturale con la prospettiva ambiziosa di eliminare dai nostri percorsi di vita le discriminanti contrastanti con il quadro valoriale che ogni istituzione universitaria deve porre al centro del proprio agire.

Per monitorare l'adozione del GEP è prevista la creazione di un GEP Team d'Ateneo che ogni sei mesi verificherà l'andamento dei progetti e il rispetto dei tempi, e consegnerà una relazione al Rettore e alla Direttrice Generale.

2. STRUTTURA DEL GEP

Il GEP dell'Università del Piemonte Orientale organizza, nel rispetto delle indicazioni della Commissione Europea, pratiche di intervento in sei aree tematiche:

1. equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
2. equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
3. eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera del personale;



4. integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione;
5. misure di contrasto a ogni forma di discriminazione legata al genere e a ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali;
6. misure di integrazione delle tematiche di genere nella comunicazione istituzionale.

Ogni area tematica elenca un numero preciso di obiettivi descritti attraverso un *range* di campi che definiscono l'azione da mettere in atto, i destinatari, i tempi, i responsabili e le risorse economiche destinate.

3. RISORSE FINANZIARIE E UMANE

Il conseguimento degli obiettivi indicati nelle schede presenti nelle sei aree tematiche sarà reso possibile attraverso l'attribuzione delle necessarie risorse umane e finanziarie, ove necessarie, individuate annualmente nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione nonché nei Bilanci di Previsione.

4. GRUPPO DI LAVORO

La realizzazione del *Gender Equality Plan 2022 – 2024* del nostro Ateneo è il frutto di un comune lavoro coordinato dalla prof.ssa Roberta Lombardi, Delegata del Rettore alle Pari Opportunità. Hanno fatto parte della commissione:

- | | |
|--------------------------------|--|
| - prof.ssa Marcella Trambaioli | Presidente del Comitato Unico di Garanzia (CUG) |
| - prof.ssa Fabrizia Santini | Delegata del Rettore per i Rapporti istituzionali e le relazioni sindacali |
| - dott.ssa Ilaria Adamo | Delegata della Direttrice Generale |
| - dott.ssa Sabrina Bianchi | Responsabile ufficio Personale Tecnico Amministrativo/Settore |



- sig. Paolo Facciotti

Risorse Umane

Rappresentante degli Studenti nel
Consiglio del Dipartimento di
Giurisprudenza e Scienze Politiche,
Economiche e Sociali

- prof. Davide Porporato

Rappresentante del gruppo di
redazione del Bilancio di genere



AREE TEMATICHE

1. EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE

SCHEDA D'AZIONE 1

AREA TEMATICA	Equilibrio vita privata-vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
OBIETTIVI	Promuovere un migliore equilibrio di genere sul lavoro, per uno sviluppo equo ed inclusivo  
AZIONI	Aggiornamento del bilancio di genere e aggiornamento dei dati
SOTTO-AZIONI	Lavoro nell'ambito del Comitato per la redazione del bilancio di genere Stesura degli aggiornamenti del bilancio di genere
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore, Delegata alle Pari Opportunità, Direttrice Generale, Comitato Unico di Garanzia, Comitato per il Bilancio di genere,
RESPONSABILI OPERATIVI	Divisioni interessate, Gruppo di redazione del Bilancio di genere
OUTPUT	Aggiornamento del bilancio di genere e aggiornamento dei dati Divulgazione dell'aggiornamento del bilancio di genere e dei dati
OUTCOME	Diffusione della cultura dell'eguaglianza di genere, tramite l'aggiornamento e la divulgazione del bilancio di genere e dei dati
TIMELINE	2022 per l'aggiornamento del bilancio 2025 per l'aggiornamento dei dati
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Approvazione Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione Pubblicazione sul sito dell'Università
PRIORITÀ	Media



ATTRIBUITA	
------------	--

SCHEDA D'AZIONE 2

AREA TEMATICA	Equilibrio vita privata-vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
OBIETTIVI	<p>Promuovere un migliore equilibrio di genere nell'accesso ai congedi parentali, per un'equa distribuzione dei compiti di cura all'interno della famiglia</p> 
AZIONI	<p>Monitoraggio dell'accesso per genere ai congedi parentali</p> <p>Organizzazione di eventi dedicati</p>
SOTTO-AZIONI	<p>Raccolta dati sul numero di richiedenti per ciascun genere</p> <p>Sensibilizzazione al tema della distribuzione dei compiti di cura nella famiglia</p> <p>Organizzazione di eventi informativi circa le misure di conciliazione vita-lavoro disponibili per il genere sotto-rappresentato</p>
TARGET DIRETTO	Personale tecnico amministrativo, personale docente
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore, Direttrice Generale
RESPONSABILI OPERATIVI	Divisione Risorse
OUTPUT	Monitoraggio dei dati sulle richieste di congedo per motivi familiari, organizzate in base al genere dei richiedenti, e incentivazione alla fruizione dei congedi da parte del genere sotto-rappresentato
OUTCOME	Riduzione delle disuguaglianze di genere nella fruizione di congedi per motivi familiari e divulgazione delle informazioni circa i congedi disponibili per il genere sotto-rappresentato
TIMELINE	2024



INDICATORI DI VALUTAZIONE	Distribuzione dell'accesso ai congedi in base al genere, all'inizio e al termine del periodo di riferimento
PRIORITÀ ATTRIBUITA	Media

SCHEDA D'AZIONE 3

AREA TEMATICA	Equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione
OBIETTIVI	<p>Promuovere un clima di compartecipazione e solidarietà, specie nei confronti del personale appartenente al genere sottorappresentato in Università, che ha carichi familiari o deve affrontare problemi di salute dei membri della propria famiglia</p> 
AZIONI	<ol style="list-style-type: none">1. Stesura di un Accordo integrativo sulla cessione a titolo gratuito di "ferie solidali", in vigenza del CCNL2. Predisposizione della modulistica e dell'iter di presentazione della domanda in totale anonimato3. Predisposizione dello strumento informatico utile alla gestione delle "ferie solidali"
SOTTO-AZIONI	<ol style="list-style-type: none">1. Formazione del personale tecnico amministrativo2. Formazione specifica per chi gestirà lo strumento3. Studio di fattibilità e messa in opera di uno strumento informatico di gestione per la distribuzione e redistribuzione delle "ferie solidali"
TARGET DIRETTO	Personale tecnico amministrativo a tempo determinato e a tempo indeterminato
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Direttrice Generale
RESPONSABILI OPERATIVI	Divisioni interessate
OUTPUT	<ol style="list-style-type: none">1. Accordo integrativo sulla cessione a titolo gratuito di "ferie



	solidali” 2. Formazione e sensibilizzazione del personale 3. Studio di fattibilità
OUTCOME	Rafforzamento di misure di benessere orientato alla conciliazione vita-lavoro
TIMELINE	Azione 1. Anno 2022 Azione 2. Anno 2022 Azione 3. Anno 2022
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Rilevazione sull'utilizzo dell'istituto delle ferie solidali
PRIORITÀ ATTRIBUITA	Media

SCHEDA D'AZIONE 4

AREA TEMATICA	Equilibrio vita privata-vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
OBIETTIVI	Agevolare il bilanciamento tra attività lavorativa e vita privata, garantendo parità di accesso al lavoro da remoto in base al genere 
AZIONI	Regolamentazione del lavoro da remoto nel periodo post-pandemico
SOTTO-AZIONI	Redazione di un piano di lavoro da remoto svincolato dal regime emergenziale, che distingue accesso al telelavoro e accesso al lavoro agile
TARGET DIRETTO	Personale tecnico amministrativo
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore, Direttrice Generale
RESPONSABILI OPERATIVI	Divisione Risorse



OUTPUT	Piano di lavoro agile
OUTCOME	Miglioramento del bilanciamento tra tempi di lavoro e tempi di vita privata, garantendo eguaglianza di genere
TIMELINE	2022
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Redazione del piano di lavoro agile Verifica dell'equilibrio di genere negli accordi di lavoro agile stipulati
PRIORITÀ ATTRIBUITA	Alta

SCHEDA D'AZIONE 5

AREA TEMATICA	Contrasto alla violenza di genere comprese le violenze sessuali
OBIETTIVI	Assistenza psicologica anonima e protetta 
AZIONI	Istituzione di uno sportello di counseling per personale tecnico amministrativo e docente
SOTTO-AZIONI	Convenzioni con gli ospedali del territorio
TARGET DIRETTO	Personale universitario
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore, Direttrice Generale
RESPONSABILI OPERATIVI	Divisioni interessate
OUTPUT	Istituzione dello sportello di <i>counseling</i>
OUTCOME	Assistenza psicologica al personale universitario
TIMELINE	2022-2023



INDICATORI DI VALUTAZIONE	Monitoraggio triennale degli accessi
PRIORITÀ ATTRIBUITA	Media

SCHEDA D'AZIONE 6

AREA TEMATICA	Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
OBIETTIVI	Promuovere la parità di genere della componente studentesca negli organi dell'Ateneo  
AZIONI	Inserimento nel bilancio di genere dei dati relativi alla rappresentanza studentesca nei diversi organi decisionali dell'Ateneo
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore, Delegata alle Pari Opportunità, Direttrice Generale, Comitato Unico di Garanzia, Comitato per il bilancio di genere,
RESPONSABILI OPERATIVI	Divisioni interessate, Gruppo di redazione del Bilancio di genere
OUTPUT	Inserimento dei dati nell'aggiornamento del bilancio di genere Divulgazione dell'aggiornamento del bilancio di genere e dei dati tra la comunità studentesca
OUTCOME	Diffusione della cultura dell'eguaglianza di genere nella componente studentesca
TIMELINE	2023
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Approvazione Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione Pubblicazione sul sito di Ateneo
PRIORITÀ ATTRIBUITA	Media



2. EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

SCHEDA D'AZIONE 1

AREA TEMATICA	Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
OBIETTIVI	Favorire un giusto equilibrio di genere all'interno delle posizioni di vertice e negli organi decisionali, sulla base dei principi di eguaglianza, parità di trattamento, efficienza ed efficacia della pubblica amministrazione  
AZIONI	Verifica e monitoraggio del rispetto del bilanciamento di genere negli Organi collegiali, nelle Commissioni e negli organismi delle Strutture comunque denominati
SOTTO-AZIONI	Proposta di modifica dei Regolamenti delle Strutture inserendo norme volte all'attuazione di politiche relative al bilanciamento di genere negli Organi collegiali, nelle Commissioni e negli organismi delle Strutture comunque denominati
TARGET DIRETTO	Organi di vertice e organi decisionali
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore, Direttrice Generale, Consigli di Dipartimento
RESPONSABILI OPERATIVI	Divisioni interessate
OUTPUT	Verifica e monitoraggio della composizione degli Organi e delle commissioni Adeguamento dei regolamenti
OUTCOME	Tendenza verso un maggior bilanciamento nella parità di genere delle posizioni di vertice e degli organi decisionali
TIMELINE	2023-2024



INDICATORI DI VALUTAZIONE	Raffronto fra la situazione relativa alla parità di genere prima e dopo l'inserimento delle specifiche misure in modo da evidenziare un trend positivo nel tempo
PRIORITÀ ATTRIBUITA	Alta

SCHEDA D'AZIONE 2

AREA TEMATICA	Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
OBIETTIVI	Garantire l'equilibrio di genere della componente studentesca all'interno degli organi accademici  
AZIONI	Azioni di sensibilizzazione volte a favorire l'equilibrio di genere nella presentazione delle candidature
TARGET DIRETTO	Studentesse e Studenti
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore, Direttrice Generale, Consigli di Dipartimento
RESPONSABILI OPERATIVI	Divisioni interessate
OUTPUT	Iniziative di sensibilizzazione
OUTCOME	Maggior bilanciamento di genere della rappresentanza studentesca nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
TIMELINE	2023
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Verifica del bilanciamento di genere in occasione di ogni rinnovo della rappresentanza studentesca nei vari organi di Ateneo e di Dipartimento
PRIORITÀ ATTRIBUITA	Media



3. EGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA DEL PERSONALE

SCHEDA D'AZIONE 1

AREA TEMATICA	Eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera del personale docente
OBIETTIVI	Consentire un equo reclutamento del personale universitario docente e una equa progressione di carriera che, oltre a garantire il riconoscimento del merito, a parità di valutazione, favorisca il bilanciamento delle differenze di genere sulla base dei principi di eguaglianza, parità di trattamento, efficienza ed efficacia della pubblica amministrazione 
AZIONI	Studio di fattibilità per una possibile revisione della regolamentazione in materia di reclutamento che, fermo restando il principio del merito, possa, a parità di valutazione, consentire l'assunzione e le progressioni di carriera al genere meno rappresentato
TARGET DIRETTO	Personale universitario docente
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore, Direttrice Generale, Consiglio di Amministrazione, Consigli di Dipartimento
RESPONSABILI OPERATIVI	Divisione Risorse
OUTPUT	Studio di fattibilità
OUTCOME	Tendenza verso un maggior bilanciamento nella parità di genere sul totale del personale docente
TIMELINE	2023-2024
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Raffronto fra la situazione relativa al rapporto di genere prima e dopo l'applicazione delle eventuali misure



PRIORITÀ ATTRIBUITA	Alta
--------------------------------	------

SCHEDA D'AZIONE 2

AREA TEMATICA	Eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera del personale tecnico amministrativo
OBIETTIVI	Consentire un equo reclutamento del personale universitario tecnico amministrativo e una equa progressione di carriera che, oltre a garantire il riconoscimento del merito, a parità di valutazione, favorisca il bilanciamento delle differenze di genere sulla base dei principi di eguaglianza, parità di trattamento, efficienza ed efficacia della pubblica amministrazione 
AZIONI	Studio di fattibilità per una possibile revisione della regolamentazione in materia di reclutamento che, fermo restando il principio del merito, possa, a parità di valutazione, consentire l'assunzione e le progressioni di carriera al genere meno rappresentato
TARGET DIRETTO	Personale tecnico amministrativo
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore, Direttrice Generale, Consiglio di Amministrazione
RESPONSABILI OPERATIVI	Divisione Risorse
OUTPUT	Studio di fattibilità
OUTCOME	Tendenza verso un maggior bilanciamento nella parità di genere sul totale del personale tecnico amministrativo
TIMELINE	2023
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Raffronto fra la situazione relativa al rapporto di genere prima e dopo l'applicazione delle eventuali misure
PRIORITÀ ATTRIBUITA	Alta



4. INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA, NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI E NELLA FORMAZIONE

SCHEDA D'AZIONE 1

AREA TEMATICA	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
OBIETTIVI	Promuovere attività formative e di sensibilizzazione su tematiche di genere   
AZIONI	Organizzare un evento di formazione ogni anno rivolto alla comunità universitaria sull'integrazione delle variabili di genere nei percorsi di formazione e nelle metodologie di ricerca Potenziare l'offerta formativa integrando, ove possibile, i programmi degli insegnamenti con tematiche di genere Promuovere e organizzare percorsi formativi su: uguaglianza di genere, diversità e inclusione, diritti della persona, lotta agli stereotipi, contrasto alla violenza destinati agli studenti dell'UPO e delle scuole secondarie di secondo grado del territorio
SOTTO-AZIONI	Coinvolgimento nella divulgazione dei docenti delle scuole medie superiori del territorio
TARGET DIRETTO	Comunità accademica
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Direttori dei Dipartimenti Delegata alle Pari Opportunità
RESPONSABILI OPERATIVI	Divisioni interessate
OUTPUT	Eventi di formazione
OUTCOME	Promozione della cultura del rispetto e dell'inclusione attraverso un percorso virtuoso che coinvolga attivamente docenti, personale tecnico amministrativo e studenti



TIMELINE	2022 Organizzazione evento di formazione / aggiornamento 2023 Seconda edizione evento di formazione / aggiornamento Potenziamento dell'offerta formativa Corsi di formazione e seminari per studenti 2024 Terza edizione evento formazione / aggiornamento Potenziamento dell'offerta formativa Corsi di formazione e seminari per studenti
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Numero docenti e personale tecnico amministrativo coinvolto, ore docenza per ogni anno accademico dedicate a promuovere attività formative e di sensibilizzazione su tematiche di genere
PRIORITÀ ATTRIBUITA	Alta

SCHEDA D'AZIONE 2

AREA TEMATICA	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
OBIETTIVI	Promuovere la dimensione di genere nella ricerca e nell'attività progettuale  
AZIONI	Favorire, attraverso incentivi e l'attribuzione di un punteggio aggiuntivo in fase di valutazione, l'inserimento nei progetti di ricerca, dove possibile, di tematiche legate al genere Istituire premi di laurea su temi legati all'uguaglianza di genere, all'inclusione delle diversità, alla valorizzazione delle differenze, al contrasto alla violenza connessa al genere
SOTTO-AZIONI	Monitorare e promuovere i progetti e le ricerche che includano la dimensione di genere
TARGET DIRETTO	Comunità accademica



RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Delegato alla Ricerca
RESPONSABILI OPERATIVI	Divisione Prodotti
OUTPUT	Inserimento della dimensione di genere nei criteri di valutazione dei progetti di ricerca Istituzione premi di laurea
OUTCOME	Sostenere la ricerca sul tema delle pari opportunità, dell'eguaglianza di genere, delle strategie di inclusione delle diversità
TIMELINE	2022 Definizione del sistema incentivale per i progetti di ricerca che includano una prospettiva di genere nella ricerca e nell'attività progettuale 2023 Pubblicazione dei bandi relativi ai premi di laurea 2024 Valutazione dei risultati raggiunti e definizione di nuove iniziative volte a promuovere la dimensione di genere nella ricerca e nell'attività progettuale
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Numero progetti valutati sulla base dei nuovi criteri e numero premi di laurea
PRIORITÀ ATTRIBUITA	Alta

SCHEDA D'AZIONE 3

AREA TEMATICA	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
OBIETTIVI	Promuovere il bilanciamento di genere nelle procedure di accesso alle risorse per la ricerca   
AZIONI	Promuovere un approccio rispettoso del bilanciamento di genere nella composizione delle commissioni di selezione relative ai finanziamenti per la ricerca



SOTTO-AZIONI	Revisione dei regolamenti relativi alla composizione delle commissioni per la valutazione dei progetti di ricerca in un'ottica di bilanciamento di genere
TARGET DIRETTO	Personale docente e ricercatore, specializzandi, assegnisti, dottorandi, personale tecnico-amministrativo coinvolto nei progetti
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Direttori di Dipartimento e Delegato alla Ricerca
RESPONSABILI OPERATIVI	Divisioni interessate
OUTPUT	Diffusione nuovi criteri per la composizione delle commissioni per la valutazione dei progetti di ricerca
OUTCOME	Favorire l'uguaglianza nelle procedure per l'accesso alle risorse destinate alla ricerca
TIMELINE	2023 Revisione dei regolamenti
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Verifica della composizione delle commissioni di selezione dei progetti di ricerca
PRIORITÀ ATTRIBUITA	Media

SCHEDA D'AZIONE 4

AREA TEMATICA	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
OBIETTIVI	Promuovere, ove possibile, il bilanciamento di genere nei panel e nei programmi degli eventi scientifici e di <i>public engagement</i>  
AZIONI	Adottare linee guida per la creazione di panel equilibrati
TARGET DIRETTO	Comunità accademica



RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Direttori di Dipartimento e Delegata alle Pari Opportunità
RESPONSABILI OPERATIVI	Organizzatori degli eventi scientifici e di <i>public engagement</i>
OUTPUT	Numero di panel con una presenza di genere bilanciata
OUTCOME	Incrementare, ove possibile, il bilanciamento di genere nei panel degli eventi scientifici/ <i>public engagement</i>
TIMELINE	2022-2024
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Percentuale di eventi scientifici/ <i>public engagement</i> con panel bilanciati
PRIORITÀ ATTRIBUITA	Media

SCHEDA D'AZIONE 5

AREA TEMATICA	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
OBIETTIVI	Conferenze e seminari di medicina e farmacologia di genere  
AZIONI	Organizzazione di conferenze e seminari rivolti alle studentesse e agli studenti della Scuola di Medicina e dei Corsi di Studio di area Farmaceutica in tema di medicina e farmacologia personalizzata in una prospettiva di genere
TARGET DIRETTO	Studenti della Scuola di Medicina e dei Corsi di laurea in Farmacia, Biotecnologie Farmaceutiche e Infermieristica
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Presidente della Scuola di Medicina Direttori dei Dipartimenti di Scienze della Salute, di Medicina Traslationale e di Scienze del Farmaco Delegata alle Pari Opportunità Delegato alla Didattica



RESPONSABILI OPERATIVI	Presidenti dei Corsi di Studio afferenti alla Scuola di Medicina e ai Dipartimenti coinvolti, Divisioni interessate
OUTPUT	Realizzazione delle conferenze e seminari rivolti alle studentesse e agli studenti dei Corsi di laurea interessati
OUTCOME	Promuovere e diffondere, fra studentesse e studenti di area medica e farmacologica, la consapevolezza sulle differenze di genere in ambito farmacologico e medico al fine di sviluppare competenze e relativi approcci medico-scientifici in un'ottica di genere e secondo una visione globale del concetto di salute
TIMELINE	2022 Conferenze e seminari organizzati 2023 Conferenze e seminari organizzati 2024 Conferenze e seminari organizzati
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Inserimento delle conferenze e seminari nell'offerta formativa
PRIORITÀ ATTRIBUITA	Media

SCHEDA D'AZIONE 6

AREA TEMATICA	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
OBIETTIVI	Didattica curriculare e contributo di genere  
AZIONI	Inserimento, ove possibile, all'interno degli insegnamenti dell'offerta didattica relativa alle competenze trasversali, di tematiche legate alle pari opportunità Invito ai docenti affinché una o più lezioni svolte nei propri corsi sia dedicata al contributo delle donne nell'ambito di ciascun settore scientifico disciplinare



TARGET DIRETTO	Studentesse e Studenti
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Delegata alle Pari Opportunità Delegato alla Didattica Presidenti dei Corsi di Studio
RESPONSABILI OPERATIVI	Personale docente e ricercatore
OUTPUT	Inserimento negli insegnamenti dell'offerta didattica relativa alle competenze trasversali di tematiche legate alle pari opportunità Invio di una comunicazione dei Direttori di Dipartimento per sollecitare le/i Docenti a tenere lezioni/seminari su tematiche di genere
OUTCOME	Integrazione della prospettiva di genere nell'offerta didattica dei diversi corsi universitari, favorendo un sapere interdisciplinare e trasversale Promozione della dimensione di genere nei contenuti didattici di ogni insegnamento
TIMELINE	2023-2024
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Insegnamenti, all'interno delle attività formative trasversali, arricchiti con tematiche di genere Monitoraggio da parte dei Corsi di Studio
PRIORITÀ ATTRIBUITA	Media

SCHEDA D'AZIONE 7

AREA TEMATICA	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
OBIETTIVI	Monitorare la ricerca relativa alla dimensione di genere  
AZIONI	Inserimento nella banca dati IRIS di una variabile finalizzata a evidenziare se la pubblicazione riguarda le tematiche di genere



	Verificare annualmente il numero di pubblicazioni scientifiche per le quali il ricercatore/la ricercatrice ha dichiarato la presenza della dimensione di genere e/o della diversità nella ricerca
TARGET DIRETTO	Personale docente e ricercatore, specializzandi/e, assegnisti/e, dottorandi/e
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Delegato alla Ricerca Direttori Dipartimenti
RESPONSABILI OPERATIVI	Divisioni interessate
OUTPUT	Inserimento della variabile nella banca dati IRIS
OUTCOME	Report annuale del numero di pubblicazioni scientifiche per dipartimento
TIMELINE	2022 Modifica della banca dati IRIS 2023 Report annuale 2024 Report annuale
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Numero pubblicazioni per le quali sia stata dichiarata la presenza della dimensione di genere e/o della diversità nella ricerca
PRIORITÀ ATTRIBUITA	Media



5. MISURE DI CONTRASTO A OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE LEGATA AL GENERE E A OGNI FORMA DI VIOLENZA DI GENERE, INCLUSE LE MOLESTIE SESSUALI

SCHEDA D'AZIONE 1

AREA TEMATICA	Misure di contrasto a ogni forma di discriminazione legata al genere e a ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali
OBIETTIVI	Contrasto alla violenza di genere nelle sue diverse forme (fisiche o psicologiche)   
AZIONI	Prevenzione della violenza di genere all'interno della comunità universitaria e riconoscimento della stessa
SOTTO-AZIONI	Organizzazione di un evento con rappresentanti dei centri anti violenza territoriali, delle forze dell'ordine e delle Associazioni LGBTQI+
TARGET DIRETTO	Intera comunità universitaria
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Delegata alle Pari Opportunità, Comitato Unico di Garanzia, Consigliera di Fiducia
RESPONSABILI OPERATIVI	Divisioni interessate
OUTPUT	Realizzazione dell'evento
OUTCOME	Promozione di una cultura non violenta fra i generi
TIMELINE	Incontro in occasione della giornata contro la violenza sulle donne (25 novembre)
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Numero delle adesioni alle iniziative promosse e loro incremento negli anni
PRIORITÀ ATTRIBUITA	Alta



SCHEDA D'AZIONE 2

AREA TEMATICA	Misure di contrasto a ogni forma di discriminazione legata al genere e a ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali
OBIETTIVI	Prevenzione della violenza di genere e delle molestie sessuali   
AZIONI	Prevenzione della violenza di genere all'interno della comunità universitaria tramite la messa a disposizione di materiale informativo
SOTTO-AZIONI	Attività di informazione sugli strumenti messi a disposizione dell'Ateneo per contrastare la violenza di genere (Codice etico e di comportamento, Codice di condotta contro le molestie sessuali, figura della Consigliera di Fiducia, ecc.)
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Delegata alle Pari Opportunità, Direttrice Generale, Comitato Unico di Garanzia, Consigliera di Fiducia
RESPONSABILI OPERATIVI	Divisioni interessate
OUTPUT	Illustrazione di "codice etico e di comportamento", "Codice di condotta contro le molestie sessuali", presentazione attività della Consigliera di Fiducia da svolgersi durante gli incontri con le matricole
OUTCOME	Promozione di una cultura non violenta fra i generi
TIMELINE	2023-2024
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Numero iniziative
PRIORITÀ ATTRIBUITA	Media



SCHEDA D'AZIONE 3

AREA TEMATICA	Misure di contrasto a ogni forma di discriminazione legata al genere e a ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali
OBIETTIVI	Prevenzione della violenza di genere e delle molestie sessuali   
AZIONI	Mappatura delle azioni di terza missione d'Ateneo rivolte ai temi di cultura dell'inclusione, diritti della persona, lotta agli stereotipi, contrasto alla violenza di genere e alle violenze legate all'identità di genere e alle molestie morali e sessuali
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Delegata alle Pari Opportunità, Delegata alla Terza Missione, Direttrice Generale, Comitato Unico di Garanzia
RESPONSABILI OPERATIVI	Divisioni interessate
OUTPUT	Mappatura delle azioni di terza missione rivolte ai temi della cultura dell'inclusione
OUTCOME	Promozione di una cultura non violenta fra i generi
TIMELINE	Ogni anno, o in occasione dell'8 marzo, o del 25 novembre
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Numero delle azioni
PRIORITÀ ATTRIBUITA	Media

SCHEDA D'AZIONE 4

AREA TEMATICA	Misure di contrasto a ogni forma di discriminazione legata al genere e a ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali
----------------------	---



OBIETTIVI	<p>Prevenzione della violenza di genere e delle molestie sessuali</p> <p>Sensibilizzare la comunità universitaria e la comunità tutta sul tema della violenza sulle donne e sul femminicidio</p> <p>  </p>
AZIONI	Posizionamento o tinteggiatura di panchine di colore rosso nelle varie sedi dell'Ateneo, come simbolo di lotta contro il femminicidio e ogni forma di violenza, anche ad opera degli studenti dell'Ateneo
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria, società tutta
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore, Direttrice Generale, Comitato Unico di Garanzia, Delegata alle Pari Opportunità, rappresentanti degli studenti
RESPONSABILI OPERATIVI	Divisioni interessate
OUTPUT	Creare uno spazio volto a fornire un evidente messaggio di attenzione su questo tema quale invito per tutti a condannare la violenza di genere in tutte le sue forme, fisiche o psicologiche
OUTCOME	Promozione di una cultura non violenta fra i generi
TIMELINE	2022-2023-2024
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Numero panchine posizionate o tinteggiate
PRIORITÀ ATTRIBUITA	Alta



6. MISURE DI INTEGRAZIONE DELLE TEMATICHE DI GENERE NELLA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE

SCHEDA D'AZIONE 1

AREA TEMATICA	Misure di integrazione delle tematiche di genere nella comunicazione istituzionale
OBIETTIVI	Adozione di un linguaggio di genere e inclusivo  
AZIONI	Predisposizione di Linee Guida di Ateneo per l'uso di un linguaggio non discriminatorio nella comunicazione interna ed esterna
SOTTO-AZIONI	Creazione di apposito gruppo di lavoro
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore, Direttrice Generale, Comitato Unico di Garanzia
RESPONSABILI OPERATIVI	Ufficio Comunicazione, Divisioni interessate
OUTPUT	Linee guida per l'uso di un linguaggio non discriminatorio nella comunicazione interna ed esterna
OUTCOME	Diffusione della cultura di genere e utilizzo di un linguaggio non discriminatorio nella comunicazione interna ed esterna
TIMELINE	2022-2023
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Adeguamento in termini di linguaggio di genere nel sito di Ateneo
PRIORITÀ ATTRIBUITA	Alta

SCHEDA D'AZIONE 2

AREA TEMATICA	Misure di integrazione delle tematiche di genere nella comunicazione istituzionale
---------------	--



OBIETTIVI	Promozione dell'utilizzo di un linguaggio inclusivo da parte dei componenti della comunità dell'Ateneo  
AZIONI	Azioni di informazione e sensibilizzazione finalizzate a promuovere l'utilizzo di un linguaggio inclusivo
SOTTO-AZIONI	Realizzazione di brevi filmati di formazione/informazione da diffondere in rete
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Direttrice Generale, Comitato Unico di Garanzia
RESPONSABILI OPERATIVI	Ufficio Comunicazione, Divisioni interessate
OUTPUT	Filmati di sensibilizzazione sulle tematiche di genere da diffondere in rete
OUTCOME	Diffusione della cultura di genere e utilizzo di un linguaggio non discriminatorio nella comunicazione interna ed esterna
TIMELINE	2023-2024
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Numero filmati realizzati
PRIORITÀ ATTRIBUITA	Media

SCHEDA D'AZIONE 3

AREA TEMATICA	Misure di integrazione delle tematiche di genere nella comunicazione istituzionale
OBIETTIVI	Azioni di sensibilizzazione e di indirizzamento delle comunicazioni istituzionali secondo principi di parità  



AZIONI	Formazione del personale tecnico amministrativo e aggiornamento progressivo della principale documentazione amministrativa interna ed esterna
SOTTO-AZIONI	Organizzazione di momenti di formazione e creazione di lavori di gruppo
TARGET DIRETTO	Personale tecnico amministrativo
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Direttrice Generale
RESPONSABILI OPERATIVI	Divisioni interessate
OUTPUT	Formazione e creazione di gruppi di lavoro per l'aggiornamento della principale documentazione amministrativa
OUTCOME	Diffusione della cultura di genere e dell'utilizzo di un adeguato linguaggio non discriminatorio nella comunicazione interna e esterna
TIMELINE	2023-2024
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Percorsi formativi e gruppi di lavoro attivati Documentazione aggiornata
PRIORITÀ ATTRIBUITA	Alta

SCHEDA D'AZIONE 4

AREA TEMATICA	Misure di integrazione delle tematiche di genere nella comunicazione istituzionale
OBIETTIVI	Promuovere l'utilizzo dell'app "Erica", realizzata dalla Regione Piemonte, il cui utilizzo è finalizzato a prevenire episodi di molestie e di violenza  
AZIONI	Organizzare eventi al fine di presentare l'app "Erica" Condivisione della campagna di comunicazione del progetto "Erica" attraverso i canali di comunicazione dell'Ateneo
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria



RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore, Direttrice Generale, Comitato Unico di Garanzia
RESPONSABILI OPERATIVI	Divisioni interessate
OUTPUT	Utilizzo dell'app "Erica"
OUTCOME	Diffusione della campagna di comunicazione del progetto "Erica"
TIMELINE	2022-2023-2024
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Numero di eventi di comunicazione realizzati
PRIORITÀ ATTRIBUITA	Alta