

## 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 Orientale<sup>1</sup> 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

---

<sup>1</sup> 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

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



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

### SCHEDA D'AZIONE 3

<b>AREA TEMATICA</b>	Equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione
<b>OBIETTIVI</b>	<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> 
<b>AZIONI</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Stesura di un Accordo integrativo sulla cessione a titolo gratuito di "ferie solidali", in vigenza del CCNL</li><li>2. Predisposizione della modulistica e dell'iter di presentazione della domanda in totale anonimato</li><li>3. Predisposizione dello strumento informatico utile alla gestione delle "ferie solidali"</li></ol>
<b>SOTTO-AZIONI</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Formazione del personale tecnico amministrativo</li><li>2. Formazione specifica per chi gestirà lo strumento</li><li>3. Studio di fattibilità e messa in opera di uno strumento informatico di gestione per la distribuzione e redistribuzione delle "ferie solidali"</li></ol>
<b>TARGET DIRETTO</b>	Personale tecnico amministrativo a tempo determinato e a tempo indeterminato
<b>RESPONSABILI ISTITUZIONALI</b>	Direttrice Generale
<b>RESPONSABILI OPERATIVI</b>	Divisioni interessate
<b>OUTPUT</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Accordo integrativo sulla cessione a titolo gratuito di "ferie</li></ol>



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

## SCHEDA D'AZIONE 4

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





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

## SCHEDA D'AZIONE 5

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



<b>INDICATORI DI VALUTAZIONE</b>	Monitoraggio triennale degli accessi
<b>PRIORITÀ ATTRIBUITA</b>	Media

## SCHEDA D'AZIONE 6

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



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


### SCHEDA D'AZIONE 1

<b>AREA TEMATICA</b>	Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
<b>OBIETTIVI</b>	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  
<b>AZIONI</b>	Verifica e monitoraggio del rispetto del bilanciamento di genere negli Organi collegiali, nelle Commissioni e negli organismi delle Strutture comunque denominati
<b>SOTTO-AZIONI</b>	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
<b>TARGET DIRETTO</b>	Organi di vertice e organi decisionali
<b>RESPONSABILI ISTITUZIONALI</b>	Rettore, Direttrice Generale, Consigli di Dipartimento
<b>RESPONSABILI OPERATIVI</b>	Divisioni interessate
<b>OUTPUT</b>	Verifica e monitoraggio della composizione degli Organi e delle commissioni Adeguamento dei regolamenti
<b>OUTCOME</b>	Tendenza verso un maggior bilanciamento nella parità di genere delle posizioni di vertice e degli organi decisionali
<b>TIMELINE</b>	2023-2024



<b>INDICATORI DI VALUTAZIONE</b>	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
<b>PRIORITÀ ATTRIBUITA</b>	Alta

## SCHEDA D'AZIONE 2

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



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


#### SCHEDA D'AZIONE 1

<b>AREA TEMATICA</b>	Eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera del personale docente
<b>OBIETTIVI</b>	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   
<b>AZIONI</b>	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
<b>TARGET DIRETTO</b>	Personale universitario docente
<b>RESPONSABILI ISTITUZIONALI</b>	Rettore, Direttrice Generale, Consiglio di Amministrazione, Consigli di Dipartimento
<b>RESPONSABILI OPERATIVI</b>	Divisione Risorse
<b>OUTPUT</b>	Studio di fattibilità
<b>OUTCOME</b>	Tendenza verso un maggior bilanciamento nella parità di genere sul totale del personale docente
<b>TIMELINE</b>	2023-2024
<b>INDICATORI DI VALUTAZIONE</b>	Raffronto fra la situazione relativa al rapporto di genere prima e dopo l'applicazione delle eventuali misure



<b>PRIORITÀ ATTRIBUITA</b>	Alta
--------------------------------	------


## SCHEDA D'AZIONE 2

<b>AREA TEMATICA</b>	Eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera del personale tecnico amministrativo
<b>OBIETTIVI</b>	<p>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</p> 
<b>AZIONI</b>	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
<b>TARGET DIRETTO</b>	Personale tecnico amministrativo
<b>RESPONSABILI ISTITUZIONALI</b>	Rettore, Direttrice Generale, Consiglio di Amministrazione
<b>RESPONSABILI OPERATIVI</b>	Divisione Risorse
<b>OUTPUT</b>	Studio di fattibilità
<b>OUTCOME</b>	Tendenza verso un maggior bilanciamento nella parità di genere sul totale del personale tecnico amministrativo
<b>TIMELINE</b>	2023
<b>INDICATORI DI VALUTAZIONE</b>	Raffronto fra la situazione relativa al rapporto di genere prima e dopo l'applicazione delle eventuali misure
<b>PRIORITÀ ATTRIBUITA</b>	Alta



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



### SCHEDA D'AZIONE 1

<b>AREA TEMATICA</b>	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
<b>OBIETTIVI</b>	Promuovere attività formative e di sensibilizzazione su tematiche di genere   
<b>AZIONI</b>	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
<b>SOTTO-AZIONI</b>	Coinvolgimento nella divulgazione dei docenti delle scuole medie superiori del territorio
<b>TARGET DIRETTO</b>	Comunità accademica
<b>RESPONSABILI ISTITUZIONALI</b>	Direttori dei Dipartimenti  Delegata alle Pari Opportunità
<b>RESPONSABILI OPERATIVI</b>	Divisioni interessate
<b>OUTPUT</b>	Eventi di formazione
<b>OUTCOME</b>	Promozione della cultura del rispetto e dell'inclusione attraverso un percorso virtuoso che coinvolga attivamente docenti, personale tecnico amministrativo e studenti



<b>TIMELINE</b>	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
<b>INDICATORI DI VALUTAZIONE</b>	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
<b>PRIORITÀ ATTRIBUITA</b>	Alta

## SCHEDA D'AZIONE 2




<b>AREA TEMATICA</b>	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
<b>OBIETTIVI</b>	Promuovere la dimensione di genere nella ricerca e nell'attività progettuale  
<b>AZIONI</b>	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
<b>SOTTO-AZIONI</b>	Monitorare e promuovere i progetti e le ricerche che includano la dimensione di genere
<b>TARGET DIRETTO</b>	Comunità accademica





<b>RESPONSABILI ISTITUZIONALI</b>	Delegato alla Ricerca
<b>RESPONSABILI OPERATIVI</b>	Divisione Prodotti
<b>OUTPUT</b>	Inserimento della dimensione di genere nei criteri di valutazione dei progetti di ricerca Istituzione premi di laurea
<b>OUTCOME</b>	Sostenere la ricerca sul tema delle pari opportunità, dell'eguaglianza di genere, delle strategie di inclusione delle diversità
<b>TIMELINE</b>	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
<b>INDICATORI DI VALUTAZIONE</b>	Numero progetti valutati sulla base dei nuovi criteri e numero premi di laurea
<b>PRIORITÀ ATTRIBUITA</b>	Alta



### SCHEDA D'AZIONE 3

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



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



#### **SCHEDA D'AZIONE 4**

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



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



## SCHEDA D'AZIONE 5

<b>AREA TEMATICA</b>	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
<b>OBIETTIVI</b>	Conferenze e seminari di medicina e farmacologia di genere  
<b>AZIONI</b>	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
<b>TARGET DIRETTO</b>	Studenti della Scuola di Medicina e dei Corsi di laurea in Farmacia, Biotecnologie Farmaceutiche e Infermieristica
<b>RESPONSABILI ISTITUZIONALI</b>	Presidente della Scuola di Medicina Direttori dei Dipartimenti di Scienze della Salute, di Medicina Traslazionale e di Scienze del Farmaco Delegata alle Pari Opportunità Delegato alla Didattica



<b>RESPONSABILI OPERATIVI</b>	Presidenti dei Corsi di Studio afferenti alla Scuola di Medicina e ai Dipartimenti coinvolti, Divisioni interessate
<b>OUTPUT</b>	Realizzazione delle conferenze e seminari rivolti alle studentesse e agli studenti dei Corsi di laurea interessati
<b>OUTCOME</b>	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
<b>TIMELINE</b>	2022 Conferenze e seminari organizzati 2023 Conferenze e seminari organizzati 2024 Conferenze e seminari organizzati
<b>INDICATORI DI VALUTAZIONE</b>	Inserimento delle conferenze e seminari nell'offerta formativa
<b>PRIORITÀ ATTRIBUITA</b>	Media



## SCHEDA D'AZIONE 6

<b>AREA TEMATICA</b>	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
<b>OBIETTIVI</b>	Didattica curriculare e contributo di genere  
<b>AZIONI</b>	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



<b>TARGET DIRETTO</b>	Studentesse e Studenti
<b>RESPONSABILI ISTITUZIONALI</b>	Delegata alle Pari Opportunità Delegato alla Didattica Presidenti dei Corsi di Studio
<b>RESPONSABILI OPERATIVI</b>	Personale docente e ricercatore
<b>OUTPUT</b>	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
<b>OUTCOME</b>	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
<b>TIMELINE</b>	2023-2024
<b>INDICATORI DI VALUTAZIONE</b>	Insegnamenti, all'interno delle attività formative trasversali, arricchiti con tematiche di genere Monitoraggio da parte dei Corsi di Studio
<b>PRIORITÀ ATTRIBUITA</b>	Media

## SCHEDA D'AZIONE 7

<b>AREA TEMATICA</b>	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
<b>OBIETTIVI</b>	Monitorare la ricerca relativa alla dimensione di genere  
<b>AZIONI</b>	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
<b>TARGET DIRETTO</b>	Personale docente e ricercatore, specializzandi/e, assegnisti/e, dottorandi/e
<b>RESPONSABILI ISTITUZIONALI</b>	Delegato alla Ricerca Direttori Dipartimenti
<b>RESPONSABILI OPERATIVI</b>	Divisioni interessate
<b>OUTPUT</b>	Inserimento della variabile nella banca dati IRIS
<b>OUTCOME</b>	Report annuale del numero di pubblicazioni scientifiche per dipartimento
<b>TIMELINE</b>	2022 Modifica della banca dati IRIS 2023 Report annuale 2024 Report annuale
<b>INDICATORI DI VALUTAZIONE</b>	Numero pubblicazioni per le quali sia stata dichiarata la presenza della dimensione di genere e/o della diversità nella ricerca
<b>PRIORITÀ ATTRIBUITA</b>	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

<b>AREA TEMATICA</b>	Misure di contrasto a ogni forma di discriminazione legata al genere e a ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali
<b>OBIETTIVI</b>	Prevenzione della violenza di genere e delle molestie sessuali   
<b>AZIONI</b>	Prevenzione della violenza di genere all'interno della comunità universitaria tramite la messa a disposizione di materiale informativo
<b>SOTTO-AZIONI</b>	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.)
<b>TARGET DIRETTO</b>	Comunità universitaria
<b>RESPONSABILI ISTITUZIONALI</b>	Delegata alle Pari Opportunità, Direttrice Generale, Comitato Unico di Garanzia, Consigliera di Fiducia
<b>RESPONSABILI OPERATIVI</b>	Divisioni interessate
<b>OUTPUT</b>	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
<b>OUTCOME</b>	Promozione di una cultura non violenta fra i generi
<b>TIMELINE</b>	2023-2024
<b>INDICATORI DI VALUTAZIONE</b>	Numero iniziative
<b>PRIORITÀ ATTRIBUITA</b>	Media






### SCHEDA D'AZIONE 3

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

### SCHEDA D'AZIONE 4

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





<b>OBIETTIVI</b>	<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>
<b>AZIONI</b>	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
<b>TARGET DIRETTO</b>	Comunità universitaria, società tutta
<b>RESPONSABILI ISTITUZIONALI</b>	Rettore, Direttrice Generale, Comitato Unico di Garanzia, Delegata alle Pari Opportunità, rappresentanti degli studenti
<b>RESPONSABILI OPERATIVI</b>	Divisioni interessate
<b>OUTPUT</b>	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
<b>OUTCOME</b>	Promozione di una cultura non violenta fra i generi
<b>TIMELINE</b>	2022-2023-2024
<b>INDICATORI DI VALUTAZIONE</b>	Numero panchine posizionate o tinteggiate
<b>PRIORITÀ ATTRIBUITA</b>	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
---------------	--



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



### SCHEDA D'AZIONE 3

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



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

#### **SCHEDA D'AZIONE 4**

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



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