



IL GENDER EQUALITY PLAN DELLA FONDAZIONE COLLEGIO CARLO ALBERTO

2023-2025

Il GEP del Collegio Carlo Alberto è un documento che si propone di identificare e implementare delle strategie innovative volte a correggere le asimmetrie di genere, definendo al contempo obiettivi e processi di monitoraggio dei progressi tramite la definizione, dove possibile, di indicatori.

Più nel dettaglio esso può essere considerato un piano strategico volto a: (i) condurre valutazioni di impatto per identificare i bias di genere; (ii) identificare e implementare strategie innovative volte a correggere i bias di genere; (iii) definire obiettivi e processi di monitoraggio dei progressi, tramite indicatori.

In base alle indicazioni della Commissione Europea, che con la Comunicazione del 5 marzo 2020 n. 152, ha istituito l'obbligo per gli Atenei e tutte le organizzazioni che si occupano di didattica e ricerca di alto livello, di adottare un Piano di Gender Equality, il GEP deve prevedere 5 aree minime di intervento, cui dedicare misure specifiche:

- equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione,
- equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali,
- uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera,
- integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti,
- contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

La preparazione del GEP del Collegio è iniziata a febbraio 2022 e ha previsto un assessment iniziale di tipo (i) quantitativo sui dati del Collegio e (ii) qualitativo con 5 interviste libere di contesto e 12 interviste semi-strutturate che hanno permesso di individuare le azioni inserite nel presente documento.

Il team di lavoro al GEP del Collegio è composto da Cristina Solera (supervisione), Federica Turco (project manager), Giuseppe Ialacqua (research assistant), Claudia Villosio. Si ringraziano inoltre Maria Laura Di Tommaso, Manuela Naldini, Tiziana Nazio, Chiara Pronzato, Arianna Santero.

KEY AREA 1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
Obiettivi:

- Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa
- Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare
- Regolamentazione degli orari di lavoro istituzionali
- Costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo
- Riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere
- Adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere sia nella comunicazione interna che in quella esterna all'Ente

Azione	Obiettivo specifico	Tipo di azione	Costi	Timeline			Indicatore	Referente	SDG di riferimento
				2023	2024	2025			
1.1 Introduzione di misure di welfare anche come bonus non tassato. Valutare se è possibile riprendere misura presente nel contratto integrativo degli enti Compagnia: Per ISEE<=35k: € 250,00 mensili per figlio per Asilo Nido € 150,00 mensili per figlio Scuola Materna € 150,00 mensili per familiare over 65 o con gravi patologie certificate	Sostegno alla famiglia	Strutturale per dipendenti CCA (Staff + Aps)	Budget specifico da verificare con HR		X	X	Verifica con HR eseguita. Misure di welfare inserite in contratto	MD	SDG 3 SDG 5
1.2 Introduzione di un regolamento che sconsiglia attività quali riunioni di staff dopo le 17	Incentivazione del tempo non lavorativo fuori dall'orario di lavoro standard	Culturale	Nessun costo	X			Regolamento redatto e diffuso	RSA	SDG 3 SDG 5 SDG 9 SDG 11
Prevedere all'interno del sito del CCA una sezione dedicata alla risorse per i dipendenti in merito a: a) Nuove convenzioni con soggetti diversi (asili, musei, palestre) b) Eventuali risorse messe a disposizione dal gruppo CSP c) Risorse informative messe a disposizione dal sindacato	Miglioramento dell'equilibrio vita-lavoro	Culturale	Ore di lavoro del web master del CCA	X	X	X	Sezione del sito implementata	Responsabile servizi web	SDG 3 SDG 5 SDG 11

1.3 Assessment e consolidamento della regolamentazione e dello smart working in vigore dal 1 settembre 2022	Miglioramento dell'equilibrio vita-lavoro	Strutturale	Nessun costo	X	X	X	Assessment effettuato	RSA e MD	SDG 3 SDG 5 SDG 9 SDG 11
1.4 Formazione sul linguaggio inclusivo per lo staff e personale di ricerca CCA	Rafforzare una cultura di genere e di pari opportunità all'interno dell'istituzione	Culturale	All'interno del budget per attività congiunte con Unito. Circa 3,000€ annui	X	X	X	N. di persone del CCA che seguono la formazione	GEM	SDG 5 SDG 10
1.5 Predisposizione di linee guida sul linguaggio inclusivo	Rafforzare una cultura di genere e di pari opportunità all'interno dell'istituzione	Culturale	Nessun costo, adattamento al CCA delle linee guida predisposte da UniTO		X		Linee guida predisposte e pubblicate	GEM	SDG 5 SDG 10
1.6 Predisposizione di linee guida sul diritto alla disconnessione	Miglioramento dell'equilibrio vita-lavoro	Culturale	Nessun costo, adattamento al CCA delle linee guida predisposte da UniTO		X		Linee guida predisposte e pubblicate	GEM	SDG 3 SDG 5 SDG 9 SDG 11

KEY AREA 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivi:

- Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa
- Incremento della presenza femminile nei processi decisionali
- Incremento della componente femminile nelle posizioni apicali

Azione	Obiettivo specifico	Tipo di azione	Costi	Timeline			Indicatore	Referente	SDG di riferimento
				2023	2024	2025			
2.1 In occasione della revisione dello Statuto introduzione di una regola specifica di gender balance nel CdA del Collegio - adozione della legge Golfo Mosca (almeno 40% del genere sottorappresentato)	Consolidare il gender balance in CdA.	Strutturale	Nessun costo		X	X	Norma inserita in Statuto	MD	SDG 5 SDG 10
2.2 Introduzione di norma interna specifica mutuata dalla legge Golfo-Mosca che preveda che le posizioni apicali di governance comprendenti: <i>Presidente, Vice-presidente, Managing Director e Faculty Council</i> rappresentino entrambi i generi. Con l'obiettivo di avvicinarsi nel medio periodo ad avere almeno il 40% del genere sotto rappresentato.	Incrementare la presenza femminile nei processi decisionali	Strutturale	Nessun costo	X			Regolamento emanato	MD	SDG 5 SDG 10
2.3 Aggiungere una sezione su gender equality e diversity sul sito del collegio	Rendere pubbliche e accessibili le risorse sul tema	Culturale	Ore di lavoro del web master del CCA	X			Sezione sito implementata	Web master	SDG 3 SDG 5 SDG 10
2.4 Istituzione e assunzione di una figura specifica di Gender Equality Manager (GEM)	Garantire una continuità nell'applicazione delle politiche del CCA sulla gender equality		Circa 7,000€ annui	X	X	X	Consulente assunto/a	MD	SDG 5 SDG 10

2.5 Istituzione di un board sulle Politiche di genere (GEP Implementing Board – GEPIB) composto GEM, president, MD, Dean e faculty council che si riunisca 2 volte l'anno. Prevedere che i componenti indicati possano nominare un delegato e che la riunione possa venire indetta in presenza di quorum ritenuto sufficiente	Monitorare l'implementazione del GEP, rilevare tempestivamente eventuali problematiche	Strutturale	Nessun costo	x	X	X	Riunioni indette	GEM	SDG 5 SDG 10
2.6 Formalizzazione dell'esistente gruppo di lavoro informale sul GEP in Gender Advisory Board con funzioni di advising e monitoraggio	Monitorare l'implementazione del GEP, fornire suggerimenti e consigli sull'eliminazione di bias di genere	Strutturale	Nessun costo	x	X	X	Incontri del gruppo effettuati	GEM	SDG 5 SDG 10

KEY AREA 3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

- Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento accademico
- Riduzione della perdita percentuale del numero di donne nella progressione di carriera
- Pari opportunità nei programmi di finanziamento della ricerca
- Riduzione della segregazione orizzontale e delle asimmetrie di genere nei settori disciplinari
- Riduzione della segregazione orizzontale e delle asimmetrie di genere nei corsi di studio

Azione	Obiettivo specifico	Tipo di azione	Costi	Timeline			Indicatore	Referente	SDG di riferimento
				2023	2024	2025			
3.1 Inserire nei contratti di Assistant Professors donne un <u>automatismo</u> di +1 anno di durata in caso di maternità. Per gli Assistant Professors uomini estensione da valutarsi <u>caso per caso</u> in base all'effettiva necessità di cura (da verificare con HR)	Riconoscimento della maternità, nella valutazione della carriera	Strutturale	Nessun costo o budget specifico da valutare	X			Norma inserita nei nuovi contratti AP	Risorse Umane	SDG 5 SDG 10
3.2 Equità di genere nelle commissioni di selezione e reclutamento	Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento accademico	Strutturale	Nessun costo	X			Regolamento specifico introdotto	GEM	SDG 5 SDG 10
3.3 Linee guida per i colloqui di selezione che sottolineino la necessità di una equità di genere nelle valutazioni	Promozione della cultura di parità tra coloro che partecipano alle commissioni di selezione	Strutturale	Nessun costo	X			Linee guida introdotte	GEM	SDG 5 SDG 10
3.4 Fare sempre riferimento, nei bandi di selezione, al rispetto della equità di genere	Promozione della cultura di parità	Strutturale	Nessun costo	X			Dicitura sempre introdotta nei bandi	GEM	SDG 5 SDG 10
3.5 Elaborare un piano di azione per rendere il programma Allievi (e Allieve) più inclusivo e per avvicinare maggiormente le ragazze al programma	Ridurre il Gap di genere nei programmi di merito	Strutturale	Nessun costo		X		Aumento delle domande al programma Allievi da parte delle studentesse	GEM + Referente Education	SDG4 SDG 5 SDG 10

KEY AREA 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

- Bilanciamento di genere nei programmi degli eventi scientifici
- Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca
- Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della didattica

Azione	Obiettivo specifico	Tipo di azione	Costi	Timeline			Indicatore	Referente	SDG di riferimento
				2023	2024	2025			
4.1 Diffusione e condivisione formale delle linee guida UniTo per l'organizzazione di eventi	Gender balance nei convegni e seminari organizzati dal CCA	Culturale	Nessun costo	X			Approvazione formale delle linee guida UniTo per l'organizzazione e di eventi	Referente eventi	SDG 5 SDG 10
4.2 Organizzazione di almeno 1 appuntamento annuale (di tipo seminariale) dedicato alla prospettiva di genere nelle discipline	Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca	Culturale	Budget specifico all'interno del budget x seminari. Circa 500€ annui	X	X	X	N. seminari dedicati alla prospettiva di genere	GEM + referente eventi	SDG4 SDG 5 SDG 10
4.3 Training /laboratori sulla prospettiva di genere nella cultura accademica di tipo tematico	Formazione rivolta a staff, faculty, studenti e organi di governance		All'interno del budget per attività congiunte con Unito. Circa 3,000€ annui	X	X	X	N. partecipanti ai laboratori	GEM	SDG 5 SDG 10

KEY AREA 5 - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

- Sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale
- Prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestie sessuali all'interno dell'ente

Azione	Obiettivo specifico	Tipo di azione	Costi	Timeline			Indicatore	Referente	SDG di riferimento
				2023	2024	2025			
5.1 Istituzione di un codice etico coerente con quello di UNiTO che riprenda, ampliandoli e dettagliandoli, le attuali norme in tema di comportamenti non appropriati esistenti all'interno dell'applicazione della legge 231	Introduzione di norme specifiche in tema molestie sessuali	Culturale	Nessun costo		X		Codice etico emanato	GEM	SDG 3 SDG 5 SDG 16
5.2 Allargamento al CCA del ruolo della Consigliera di fiducia e dello sportello antiviolenza UniTO	Prevenzione e gestione dei casi di molestie di genere	Strutturale	All'interno del budget per attività congiunte con Unito. Circa 3,000€ annui	X	X	X	Convenzione con Unito effettuata	GEM	SDG 3 SDG 5 SDG 16
5.3 Iniziativa annuale da svolgere nella giornata del 25 novembre	Sensibilizzazione relativamente al tema della violenza di genere	Culturale	Eventuale budget specifico da decidere ad hoc	X	X	X	Iniziativa effettuata	GEM	SDG 3 SDG 5 SDG 16
5.4 Realizzare una web survey sulla percezione della violenza di genere	Rilevare la percezione sulla violenza di genere	Culturale	Eventuale budget specifico se necessario per costruire la survey			X	Iniziativa effettuata	GEM	SDG 3 SDG 5 SDG 16