



# IUSS

Scuola Universitaria Superiore Pavia

# Gender Equality Plan

# Il Gruppo di lavoro

Il Gruppo di lavoro è stato nominato con Decreto n. 212 del 10 novembre 2021 e si compone:

- Prof. Riccardo Pietrabissa, Rettore;
- Ing. Giuseppe Conti, Direttore Generale;
- Prof. Stefano Cappa, Presidente Comitato Unico di Garanzia;
- Prof.ssa Eleonora Catricalà, delegata Gruppo di Coordinamento del Bilancio di genere

Con il supporto a livello amministrativo di:

- Dott.ssa Francesca Barone, Responsabile Area Finanza, Personale e affari generali;
- Dott.ssa Giovanna Spinelli, Responsabile Area Attività istituzionali, didattica e valutazione;
- Dott.ssa Valentina Cimichella, Responsabile U.O. Assicurazione Qualità e Affari Legali;
- Dott.ssa Laura Sampietro, Responsabile U.O. Ricerca e valutazione della ricerca.

## **Area tematica**

---

1. equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

### **Obiettivo**

---

Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa

### **Azione**

---

Istituzione della delega per la parità di genere

<i>Target diretto</i>	L'intera comunità
<i>Responsabili istituzionali</i>	Rettore/trice
<i>Responsabili operativi</i>	Rettore/trice
<i>Risorse Umane</i>	U.O. Organi di governo e attività istituzionali
<i>Risorse Finanziarie</i>	non necessarie
<i>Outcome</i>	-
<i>Timeline</i>	31.12.2022
<i>Indicatori di valutazione</i>	n° deleghe istituite

## **Area tematica**

---

1. equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

### **Obiettivo**

---

Regolamentazione degli orari di lavoro istituzionali

### **Azione**

---

Linee Guida per la calendarizzazione delle riunioni compatibile con un'organizzazione family friendly

<i>Target diretto</i>	Docenti, ricercatori/trici, assegnisti/e di ricerca e personale T.A.
<i>Responsabili istituzionali</i>	Rettore/trice e Direttore/trice/trice Generale
<i>Responsabili operativi</i>	CUG
<i>Risorse Umane</i>	U.O. Personale
<i>Outcome</i>	Aumento benessere lavorativo
<i>Timeline</i>	31.12.2022
<i>Indicatori di valutazione</i>	Emanazione delle Linee Guida nel rispetto della scadenza

## Area tematica

---

1. equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

### **Obiettivo**

---

Costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo

### **Azione**

---

Adozione della procedura per le carriere alias

<i>Target diretto</i>	Allievi dei Corsi Ordinari e Allievi dei corsi di dottorato
<i>Responsabili istituzionali</i>	Direttore/trice/trice Generale
<i>Responsabili operativi</i>	Responsabile U.O. Corsi ordinari e Didattica pre laurea Responsabile U.O. Corsi Ph.D., Lauree magistrali, Didattica post laurea e Centri di ricerca
<i>Risorse Umane</i>	U.O. Corsi ordinari e Didattica pre laurea U.O. Corsi Ph.D., Lauree magistrali, Didattica post laurea e Centri di ricerca
<i>Outcome</i>	Gestione carriere alias
<i>Timeline</i>	31.12.2023
<i>Indicatori di valutazione</i>	attivazione della procedura

## **Area tematica**

---

2. equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

### **Obiettivo**

---

Riequilibrio della parità di genere nei processi decisionali

### **Azione**

---

Linee guida per un'equa composizione di genere nelle commissioni

<i>Target diretto</i>	L'intera comunità
<i>Responsabili istituzionali</i>	Rettore/trice
<i>Responsabili operativi</i>	Delegato/a alle Pari Opportunità
<i>Risorse Umane</i>	U.O. Personale
<i>Outcome</i>	Incremento della presenza femminile nelle commissioni
<i>Timeline</i>	31.12.2023
<i>Indicatori di valutazione</i>	n° linee guida emanate % di incremento della presenza femminile nelle commissioni

## *Area tematica*

---

3. uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

### ***Obiettivo***

---

Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento accademico

### ***Azione***

---

Progetti di orientamento per le scuole volti a contrastare gli stereotipi di genere

<i>Target diretto</i>	L'intera comunità
<i>Responsabili istituzionali</i>	Rettore/trice - Prorettore delegato all'orientamento
<i>Responsabili operativi</i>	Prorettore delegato all'orientamento - Gruppo Gossip
<i>Risorse Umane</i>	U.O. Comunicazione e Terza missione
<i>Risorse Finanziarie</i>	non necessarie
<i>Outcome</i>	-
<i>Timeline</i>	31.12.2023
<i>Indicatori di valutazione</i>	n° scuole coinvolte

## Area tematica

### 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

#### **Obiettivo**

Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento accademico

#### **Azione**

Condivisione e promozione di modelli positivi di scienziate, accademiche e ricercatrici

<i>Target diretto</i>	Studenti/esse delle scuole superiori - Allievi/e dei Corsi ordinari
<i>Responsabili istituzionali</i>	Delegato/a alle Pari Opportunità
<i>Responsabili operativi</i>	Direttore/trice/trice generale Responsabile U.O. Corsi ordinari e Didattica pre laurea
<i>Risorse Umane</i>	U.O. Comunicazione e Terza missione U.O. Corsi ordinari e Didattica pre laurea
<i>Outcome</i>	-
<i>Timeline</i>	31.12.2024
<i>Indicatori di valutazione</i>	% donne nella faculty

4. integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

**Obiettivo**

---

Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della didattica

**Azione**

---

Formazione specifica sull'integrazione della dimensione di genere

<i>Target diretto</i>	Allievi dei Corsi Ordinari e Allievi dei corsi di dottorato
<i>Responsabili istituzionali</i>	Prorettore/trice delegato/a ai Corsi Ordinari
	Prorettore/trice delegato/a ai Corsi di dottorato
<i>Responsabili operativi</i>	Responsabile U.O. Corsi ordinari e Didattica pre laurea
	Responsabile U.O. Corsi Ph.D., Lauree magistrali, Didattica post laurea e Centri di ricerca
<i>Risorse Umane</i>	U.O. Corsi ordinari e Didattica pre laurea
	U.O. Corsi Ph.D., Lauree magistrali, Didattica post laurea e Centri di ricerca
<i>Outcome</i>	-
<i>Timeline</i>	31.12.2024
<i>Indicatori di valutazione</i>	n° Seminari/convegni/momenti formativi sulle pari opportunità e sull'integrazione della dimensione di genere

### **Area tematica**

---

4. integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

#### **Obiettivo**

---

Sensibilizzazione sull'importanza di integrare la dimensione di genere e produrre dati disaggregati per genere nei risultati

#### **Azione**

---

Linee Guida sull'integrazione delle variabili sesso e genere nel processo della ricerca

<i>Target diretto</i>	Docenti e ricercatori/trici
<i>Responsabili istituzionali</i>	Prorettore/trice/ delegato/a alla Ricerca
<i>Responsabili operativi</i>	Prorettore/trice/ delegato/a alla Ricerca
<i>Risorse Umane</i>	U.O. Ricerca e valutazione della ricerca
<i>Outcome</i>	Cultura scientifica gender-sensitive
<i>Timeline</i>	31.12.2023
<i>Indicatori di valutazione</i>	Emanazione delle Linee Guida nel rispetto della scadenza

## **Area tematica**

---

### 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

#### **Obiettivo**

---

Sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale

#### **Azione**

---

Vademecum per la segnalazione di comportamenti discriminatori e situazioni di molestie sessuali

<i>Target diretto</i>	Docenti, ricercatori/trici, personale TA, dottorandi/e, assegnisti/e di ricerca, borsisti/e, allievi/e, studenti/esse
<i>Responsabili istituzionali</i>	Rettore/trice
<i>Responsabili operativi</i>	Delegato/a/a/a alle Pari Opportunità Consigliere/a di Fiducia
<i>Risorse Umane</i>	Componenti CUG
<i>Outcome</i>	Accreditamento ruolo della Scuola come organizzazione di contrasto delle discriminazioni
<i>Timeline</i>	31.12.2022
<i>Indicatori di valutazione</i>	Emanazione del Vademecum nel rispetto della scadenza

## **Area tematica**

---

5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

### **Obiettivo**

---

Prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestie sessuali all'interno dell'Ateneo

### **Azione**

---

Adozione di linee guida per un linguaggio corretto dal punto di vista del genere e applicazione delle linee guida in tutti i documenti istituzionali

<i>Target diretto</i>	L'intera Comunità
<i>Responsabili istituzionali</i>	Rettore/trice
<i>Responsabili operativi</i>	Direttore/trice/trice generale Responsabile Area AIDA
<i>Risorse Umane</i>	U.O. Organi di governo e attività istituzionali
<i>Outcome</i>	Adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere
<i>Timeline</i>	31.12.2024
<i>Indicatori di valutazione</i>	% documenti istituzionali che rispettano le linee guida

termine	Area tematica	Obiettivo	Azione	Outcome	Indicatore
31.12.2022	1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa	Istituzione della delega per la parità di genere	-	n° deleghe istituite
31.12.2022	1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	Regolamentazione degli orari di lavoro istituzionali	Linee Guida per la calendarizzazione delle riunioni compatibile con un'organizzazione <i>family friendly</i>	Aumento benessere lavorativo	Emanazione delle Linee Guida nel rispetto della scadenza
31.12.2022	5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali	Sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale	Vademecum per la segnalazione di comportamenti discriminatori e situazioni di molestie sessuali	Accreditamento ruolo della Scuola come organizzazione di contrasto delle discriminazioni	Emanazione delle Vademecum nel rispetto della scadenza
31.12.2023	1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	Costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo	Adozione della procedura per le carriere alias	Gestione carriere alias	attivazione della procedura
31.12.2023	2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	Incremento della presenza femminile nei processi decisionali	Linee guida per un'equa composizione di genere nelle commissioni	Incremento della presenza femminile nelle commissioni	n° linee guida emanate % di incremento della presenza femminile nelle commissioni
31.12.2023	3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento accademico	Progetti di orientamento per le scuole volti a contrastare gli stereotipi di genere	-	n° scuole coinvolte
31.12.2023	4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	Sensibilizzazione sull'importanza di integrare la dimensione di genere e produrre dati disaggregati per genere nei risultati della ricerca	Linee Guida sull'integrazione delle variabili sesso e genere nel processo della ricerca	Cultura scientifica <i>gender-sensitive</i>	Emanazione delle Linee Guida nel rispetto della scadenza
31.12.2024	3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento accademico	Condivisione e promozione di modelli positivi di scienziate, accademiche e ricercatrici	Riduzione delle asimmetrie di genere nella composizione della faculty	% donne nella faculty
31.12.2024	4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della didattica	Formazione specifica sull'integrazione della dimensione di genere	-	n° Seminari/convegni/momenti formativi sulle pari opportunità e sull'integrazione della dimensione di genere
31.12.2024	5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali	Prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestie sessuali all'interno dell'Ateneo	Adozione di linee guida per un linguaggio corretto dal punto di vista del genere e applicazione delle linee guida in tutti i documenti istituzionali	Adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere	% documenti istituzionali che rispettano le linee guida