



IUSS

Scuola Universitaria Superiore Pavia



BILANCIO DI GENERE 2021

INTRODUZIONE	4
NOTA INTRODUTTIVA/METODOLOGICA	5
NORMATIVA E ORGANI DI TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ	6
1.1 L'ESPERIENZA DEL BILANCIO DI GENERE A LIVELLO COMUNITARIO E NAZIONALE	7
1.2 NORMATIVA COMUNITARIA - PRINCIPI FONDAMENTALI	9
1.3 NORMATIVA NAZIONALE - PRINCIPI FONDAMENTALI	11
1.4 STATUTI, CODICI E REGOLAMENTI DELLA SCUOLA - PRINCIPI GENERALI	12
1.5 ORGANI E FIGURE PER LA TUTELA DI IDENTITÀ E DIFFERENZE DI GENERE	13
PIANO TRIENNALE DELLA AZIONI POSITIVE	14
2.1 IL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE E LE ATTIVITÀ SVOLTE	15
2.2 LE ATTIVITÀ SVOLTE DALLA SCUOLA	16
2.3 CONCILIAZIONE FAMIGLIA – LAVORO	16
2.4 SPORTELLO DI SUPPORTO PSICOLOGICO	17
2.5 ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE, BENESSERE E QUALITÀ DELLA VITA	17
COMPOSIZIONE SCUOLA IUSS	18
GLI STUDENTI E LE STUDENTESSE	19
3.1 CORSI ORDINARI	19
3.2 MOBILITÀ	20
3.3 PERFORMANCE NEGLI STUDI	21
3.4 TASSO DI ABBANDONO	21
3.5 CORSI DI DOTTORATO	22
DOCENTI	23
3.6 DISTRIBUZIONE PER GENERE E RUOLO	23
3.7 SERIE STORICA DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER GENERE E RUOLO	24
3.8 DISTRIBUZIONE PER GENERE, RUOLO E CLASSE DI ETÀ	26
3.9 PERCENTUALE DI DONNE PER AREA E PER RUOLO: CONFRONTO COL CORRISPONDENTE DATO NAZIONALE DELLE SCUOLE SUPERIORI	27
3.10 RAPPORTO DI FEMMINILITÀ	29
CARRIERA	30
3.11 PERCENTUALE DI PERSONALE DOCENTE DI PRIMA FASCIA SUL TOTALE DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER GENERE	30
3.12 PASSAGGI DI RUOLO PER RUOLO PER GENERE E AREA CUN	30
3.13 DISTRIBUZIONE TEMPO PIENO/DEFINITO PER GENERE	30

RICERCA	30
3.14 PI NEI PROGETTI PRIN/SIR/ERC/ALTRI PROGETTI (ACCORPATI) PER GENERE E FINANZIAMENTO EROGATO	30
DIDATTICA	30
3.15 PERCENTUALE DI RELATORI/RELATRICI TESI DI LAUREA PER GENERE	30
PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO	31
<i>A - COMPOSIZIONE (SEGREGAZIONE ORIZZONTALE E VERTICALE)</i>	31
3.16 DISTRIBUZIONE PER GENERE E AREA FUNZIONALE D'IMPIEGO	31
3.17 FORBICE DELLE CARRIERE	31
3.18 DISTRIBUZIONE PER GENERE E FASCE D'ETÀ	31
3.19 ETÀ MEDIA PER GENERE E CATEGORIA	32
3.20 DISTRIBUZIONE PER GENERE E TITOLO DI STUDIO	32
<i>B - SITUAZIONE OCCUPAZIONALE</i>	33
3.21 DISTRIBUZIONE PER GENERE E TIPOLOGIA DI CONTRATTO	33
3.22 DISTRIBUZIONE PER GENERE E REGIME D'IMPEGNO	33
3.23 DISTRIBUZIONE PER GENERE E FASCE D'ANZIANITÀ AZIENDALE	34
3.24 DISTRIBUZIONE PER GENERE, CATEGORIA E FASCE D'ANZIANITÀ AZIENDALE	35
<i>C - ASSENZE</i>	36
3.25 GIORNI MEDI DI ASSENZA PER GENERE E CAUSA DELL'ASSENZA	36
<i>D - TURNOVER E RETRIBUZIONE</i>	37
3.26 INDICE DI TURNOVER COMPLESSIVO PER GENERE E PER CATEGORIA	37
3.27 DISTRIBUZIONE PER GENERE E INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ	37
3.28 DISTRIBUZIONE PER GENERE E AMMONTARE DELL'INDENNITÀ DI POSIZIONE	38
3.29 GLI ORGANI DELLA SCUOLA E GLI INCARICHI	38
INVESTIMENTI/ATTIVITÀ PER LE PARI OPPORTUNITÀ (INDICAZIONI CONTENUTI LINEE GUIDA CRUI)	40
ATTIVITÀ E PROGETTI REALIZZATI, IN ITINERE E PROGRAMMATI	41
4.1 CONCILIAZIONE FAMIGLIA - LAVORO	41
4.2 SMARTWORKING	41
4.3 ADEGUAMENTO DEGLI SPAZI DI ATENEO	41
4.4 ALTRE ATTIVITÀ	42
CONCLUSIONI	43

INTRODUZIONE

La Scuola Universitaria Superiore IUSS di Pavia è un'istituzione giovane, istituita nel 2005; con il suo primo bilancio di genere inizia un percorso di valutazione dei dati al fine di una crescita costante e di un superamento degli eventuali ostacoli alla parità di genere all'interno della sua Comunità.

Il Bilancio di Genere è un'analisi accurata della comunità, che prende in considerazione gli/le Allievi/e, gli/le studenti/esse e il Personale docente e tecnico amministrativo.

La necessità di redigere il bilancio di genere al fine di valutare gli ostacoli presenti al raggiungimento di una rappresentanza di genere equa è apparsa subito evidente al Rettore della Scuola nei primi mesi del suo insediamento nel 2019. Il Prof. Pietrabissa ha subito spostato l'attenzione da un metodo

di lavoro che prevedeva la previsione di obiettivi finalizzati alla parità di genere (per esempio il numero minimo di relatrici esterne invitate) a uno studio della situazione esistente presso la Scuola con la finalità di ricercare le ragioni del disquilibrio di genere e la volontà di andare ad agire sulla motivazione primaria al fine di eliminare gli eventuali ostacoli alla partecipazione paritaria nelle attività della Scuola.

Da tale volontà è stata dapprima prevista nel Piano di Programmazione Triennale 2020/2022 la redazione di un documento di analisi dei "fattori potenziali di discriminazione di genere/buone pratiche" e successivamente nel Piano di Programmazione Triennale 2021/2023 e nel Piano Triennale di Azioni Positive 2021/2023 la redazione del Bilancio di genere che qui si presenta.

La Scuola Universitaria Superiore IUSS è stata istituita nel 2005, la sua realtà è di una piccola comunità come si avrà modo di evincere dai dati presentati di seguito.

La Scuola già nel 2020 si era posta, nel documento di Programmazione Triennale 2020/2022, un obiettivo di analisi dei “fattori potenziali di discriminazione di genere/buone pratiche”, dove era stata presentata una prima analisi dei numeri della Scuola per il biennio 2019/2020.

Da tale analisi è disceso l’inserimento nel Piano di Programmazione Triennale 2021/2023 dell’obiettivo di redazione del Bilancio di Genere, utile al fine di una completa valutazione della composizione della Comunità IUSS, base necessaria per la valutazione di eventuali azioni di miglioramento da programmare.

La redazione del documento viene inoltre prevista nel Piano triennale di Azioni Positive 2021-2023 della Scuola, che prevede la sua redazione e presentazione negli Organi di Governo nel 2021 e la diffusione a tutta la comunità nel 2022.

La Scuola ha costituito con Determina del Direttore Generale n. 11 del 10 marzo 2021 il Gruppo di Coordinamento del Bilancio di Genere composto da:

- ▶ Prof.ssa Eleonora Catricalà, delegata del Rettore;
- ▶ Ing. Giuseppe Conti, Direttore Generale;
- ▶ Prof. Stefano Cappa, Presidente Comitato Unico di Garanzia;
- ▶ Dott.ssa Clara Armaroli, Ricercatrice in Geografia fisica e Geomorfologia;
- ▶ Dott. Alessandro Caiani, Ricercatore in Economia Politica;
- ▶ Dott.ssa Valentina Cimichella, componente Comitato Unico di Garanzia;
- ▶ Dott.ssa Micaela Foresi, U.O. Assicurazione Qualità e Affari Legali.

Il Gruppo si è incontrato per la prima volta il 25 marzo 2021 e ha valutato i diversi

indicatori suggeriti dalle “Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani” elaborate dalla CRUI. Individuati i dati di maggiore interesse e delineato un primo schema di documento, sono state coinvolte le due Responsabili di Area della Scuola per la valutazione della competenza alla gestione dei dati richiesti e, raccolte le loro indicazioni, si è proceduto con la richiesta di dati alle singole Unità Organizzative competenti. Il Gruppo si è poi riunito il 1° giugno 2021 e ha analizzato i dati raccolti; alla luce di questa analisi i componenti si sono divisi in sottogruppi per macro argomento (Allievi, Docenti, PTA e Organi di governo); ciascun sottogruppo ha analizzato e elaborato i diversi grafici previsti per la propria sezione. La loro valutazione si è svolta poi nell’incontro del 6 settembre 2021, nel quale il Gruppo ha dato una prima forma al documento. La bozza di documento è stata condivisa con il Rettore per le sue osservazioni, che il Gruppo ha recepito nella seduta dell’11 novembre 2021.

Il Gruppo ha approvato il documento definitivo nell’incontro del 13 dicembre 2021 e ha proceduto nella presentazione agli Organi di Governo in dicembre, per poi diffondere il documento alla Comunità ad inizio 2021.

La Scuola ha altresì nominato il Gruppo di lavoro Gender Equality Plan con Decreto Rettorale n. 212 del 10 novembre 2021, composto da:

- ▶ 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. Il Gruppo si è occupato della stesura del Gender Equality Plan (GEP) della Scuola allegato al presente bilancio di genere.

NORMATIVA E ORGANI DI TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ



1.1 L'ESPERIENZA DEL BILANCIO DI GENERE A LIVELLO COMUNITARIO E NAZIONALE

L'applicazione del principio di tutela e promozione della parità di genere e la definizione delle relative politiche e azioni di pari opportunità si rifanno a un quadro normativo articolato sia sul piano europeo, sia su quello nazionale, sia su quello interno alla Scuola.

Il Consiglio d'Europa definisce il Bilancio di genere¹ come quel documento che, attraverso l'analisi delle entrate e delle spese, opera una valutazione dell'impatto delle scelte politiche e degli impegni economici e finanziari sugli uomini e sulle donne. Questa impostazione e le connesse procedure permettono di comprendere se e quanto un'organizzazione adotti nella rendicontazione delle attività svolte una prospettiva di genere con l'intento di perseguire l'uguaglianza tra uomini e donne². Nella Quarta Conferenza delle Donne (Pechino 1995) con la "Beijing Platform for Action" la comunità internazionale ne ha riconosciuto l'importanza e i governi partecipanti si sono impegnati a integrare la prospettiva di genere nella progettazione, nello sviluppo, nell'adozione e nell'esecuzione dei bilanci statali, al fine di promuovere un'assegnazione delle risorse equa tra i sessi, destinare necessarie risorse per sostenere in maniera efficace l'uguaglianza di genere e a finanziare adeguatamente i programmi di sviluppo per l'empowerment femminile.

L'Unione Europea ha recepito le indicazioni della Conferenza di Pechino nel maggio 2001 quando, nel corso della riunione con oggetto il genere e l'uguaglianza, gli esperti hanno definito la necessità di una progressiva introduzione del Gender Mainstreaming³ negli organismi dell'Unione e tra i paesi membri; in tale incontro l'Unione ha riconosciuto l'utilità di considerare la prospettiva di genere nei documenti di bilancio dei governi⁴.

In Italia l'esperienza del bilancio di genere ha inizio negli enti territoriali, in particolare nel 2001 la regione Emilia-Romagna e la provincia di Modena hanno realizzato il primo bilancio di genere.

A livello nazionale nel 2005 e nel 2006 sono state presentate alcune proposte per l'introduzione del bilancio di genere nella Pubblica Amministrazione⁵; nel 2007 è stata presentata la Direttiva sulle "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Pubbliche Amministrazioni" che individuava la necessità di redigere i bilanci di genere auspicando "che diventino pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni" proprio della riforma.

Il bilancio di genere è stato poi richiamato dal D.Lgs. n. 150/2009⁶, di riforma della pubblica amministrazione: lo strumento diviene un contenuto della Relazione sulla performance che le amministrazioni devono presentare entro il 30 giugno di ogni anno (art. 10

¹ Gender Budgeting - Council of Europe, 2005, Final report of the Group of Specialists on Gender Budgeting (EG-S-GB), EG-S-GB (2004) RAP FIN; Equality Division, Directorate General of Human Rights, Council of Europe, Strasbourg, p. 10 available at http://www.mpsv.cz/files/clanky/12462/GenderBudgeting-report2005_En.pdf

² <http://qualitapa.gov.it/customer-satisfaction/ascolto-e-partecipazione-dellutenza/rendicontazione-sociale/bilancio-di-genere/> (scaricato il 13/02/2018)

³ Il Gender Mainstreaming rappresenta «un metodo sensibile e attento agli aspetti culturali che plasmano le strutture e le organizzazioni in cui donne e uomini normalmente operano quotidianamente. In particolare, il GM sottolinea la necessità di implementare iniziative che facilitino

le donne nel loro ingresso e nella permanenza nel mercato del lavoro» (Maretti M., 2018, p. 63)

⁴ Report From the Expert Meeting on Gender Equality, Ministry of Industry, Employment and Communications, Government of Sweden, 2002

⁵ A fine 2005 fu presentata una proposta di legge (Cima, Montecchi, Santanché) per l'istituzione dei bilanci di genere per la pubblica amministrazione (A.C. 6235) e all'inizio del 2006 fu presentato un disegno di legge (Dato) "Norme per l'istituzione del bilancio di genere per la Pubblica Amministrazione (AS 3728).

⁶ Il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", noto come decreto Brunetta.

comma 1 lett. b). Il bilancio di genere non ha carattere di stretta obbligatorietà, ma se ne auspica la redazione, riconoscendolo come strumento di attuazione della performance, di messa in atto del meccanismo di “ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche Amministrazioni” .

Vi è poi la norma contenuta nell’art. 21 della L. 183/2010⁷ volta a “garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle Amministrazioni pubbliche” con l’istituzione dei “Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

Si ricorda inoltre la L. 39/2011 che, modificando la legge di contabilità e finanza pubblica (L. 196/2009), ha previsto, tra i principi e criteri direttivi della delega al Governo per il completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato, l’introduzione in via sperimentale di un bilancio di genere (art. 40, g-bis), volto alla valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sui due generi, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito. L’attuazione della legge delega (D.Lgs. 90/2016 e L. 163/2016) ha attribuito alla Ragioneria Generale dello Stato del compito di avviare la sperimentazione del bilancio di genere e ha previsto inoltre la definizione – mediante DPCM – di una apposita metodologia che tenga conto delle esperienze maturate in ambito territoriale. Come sottolineato dalla Commissione

europea nella comunicazione relativa alla strategia per la parità di genere 2020-2025, finora nessuno Stato membro ha realizzato la parità tra uomini e donne: i progressi sono lenti e i divari di genere persistono nel mondo del lavoro e a livello di retribuzioni, assistenza e pensioni; nelle posizioni dirigenziali e nella partecipazione alla vita politica e istituzionale. A livello globale, il raggiungimento dell’uguaglianza di genere e dell’emancipazione di tutte le donne e le ragazze rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030. Si ricorda che il Governo italiano ha aderito a tale Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile adottata formalmente dall’Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 25 settembre 2015.

Infine, all’interno del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza la parità di genere rappresenta una delle tre priorità trasversali in termini di inclusione sociale; per contrastare le molteplici dimensioni della discriminazione verso le donne, che la pandemia ha contribuito ad evidenziare, il Governo annuncia nel PNRR l’adozione di una Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 entro il primo semestre 2021. La strategia si propone di raggiungere entro il 2026 l’incremento di cinque punti nella classifica dell’Indice sull’uguaglianza di genere elaborato dall’Istituto europeo per l’uguaglianza di genere (EIGE), che attualmente vede l’Italia al 14esimo posto nella classifica dei Paesi UE-27.

⁷ Legge 4 novembre 2010, n. 183: “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di

servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”.

1.2 NORMATIVA COMUNITARIA - PRINCIPI FONDAMENTALI

Già nel 1957, l'art. 119 dei Trattati istitutivi della Comunità europea definiva il principio di parità nelle retribuzioni tra uomini e donne a parità di mansione.

Negli anni Settanta la Comunità Europea iniziò a emanare le prime direttive in materia di parità di retribuzione e di trattamento nel rapporto di lavoro, tra cui ricordiamo la Direttiva 75/117/CEE con oggetto la convergenza normativa degli Stati membri sul principio di parità di trattamento economico. Negli anni successivi i diversi provvedimenti andavano a trattare anche la parità con riferimento all'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali, nonché relativamente alle condizioni di lavoro, ad esempio, con la Raccomandazione n. 635/1984 il Consiglio delle Comunità Europee indica le azioni positive come strumento operativo della politica europea per la partecipazione e la promozione delle donne in ogni ambito e ad ogni livello del mercato del lavoro. Inoltre nel 1989 viene adottata la Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori in cui trova conferma l'impegno contro la discriminazione.

Il Trattato di Maastricht sull'Unione Europea del 1.11.1993 e successivamente il Trattato di Amsterdam del 2. 10. 1997 (artt. 2, 3, 13, 118, 119) ribadiscono il principio di parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici a parità di mansione.

Con la Raccomandazione 96/694/CE del Consiglio del 02/12/1996 l'azione dell'UE si

estende fino a ricomprendere anche l'immagine dell'uomo e della donna nella pubblicità e nei mezzi di comunicazione e incentivare l'equilibrio di genere in tutti i settori, garantendo alle donne la parità di accesso agli incarichi decisionali nel campo politico, economico, sociale e culturale.

Nel 2000 viene approvata la *Carta dei Diritti Fondamentali Dell'unione Europea – Nizza*, in cui vengono ribaditi i principi di Uguaglianza davanti alla legge⁸, di Non discriminazione⁹ e di Parità tra donne e uomini¹⁰.

Ricordiamo tra i provvedimenti europei la direttiva 2004/113/CE, del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura; la direttiva 2006/54/CE, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego; la direttiva 2010/18/UE, dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale e la direttiva 2010/41/UE, del 7 luglio 2010, che stabilisce gli obiettivi relativi all'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma.

Il Trattato di Lisbona del 2009 ha riaffermato il principio di uguaglianza tra donne e uomini¹¹, inserendolo tra i valori¹² e tra gli obiettivi¹³ dell'Unione. Infine, il nuovo articolo 10, introdotto dal Trattato di Lisbona nel

⁸ Art. 20: Tutte le persone sono uguali davanti alla legge.

⁹ Art. 21: È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

Nell'ambito d'applicazione dei trattati e fatte salve disposizioni specifiche in essi contenute, è vietata qualsiasi discriminazione in base alla nazionalità

¹⁰ Art. 23: La parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.

Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato

¹¹ già enunciato agli articoli 2, 3 e 13 del previgente Trattato CE

¹² art. 2 TUE: L'Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza, dello Stato di diritto e del rispetto dei diritti umani, compresi i diritti delle persone appartenenti a minoranze. Questi valori sono comuni agli Stati membri in una società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità tra donne e uomini

¹³ art. 3, par. 3 TUE: L'Unione instaura un mercato interno. Si adopera per lo sviluppo sostenibile dell'Europa, basato su una crescita economica equilibrata e sulla stabilità dei prezzi, su un'economia sociale di mercato fortemente competitiva, che mira alla piena occupazione e al progresso sociale, e su un

Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea, prevede che nell'attuazione delle sue politiche ed azioni, l'Unione miri a combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

Il 5 marzo 2020 è stata presentata la Strategia per la parità di genere 2020-2025, che riporta una serie di azioni ritenute fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi in materia di equilibrio di genere¹⁴. L'attuazione della strategia procederà attraverso l'adozione di misure mirate volte a conseguire la parità di genere, combinate a una maggiore integrazione della dimensione di genere¹⁵. Il 25 novembre 2020, inoltre, la

Commissione Europea e l'Alto Rappresentante per la politica estera e di sicurezza comune dell'UE hanno presentato il Piano d'azione dell'Unione europea sulla parità di genere (EU Gender Action Plan - GAP III): il piano prevede iniziative, per il periodo 2021-2025, volte ad accrescere l'impegno dell'UE per la parità di genere, in quanto priorità trasversale dell'azione esterna, nonché a promuovere un impegno strategico dell'UE a livello multilaterale, regionale e nazionale. Il Piano inoltre è volto ad accrescere il contributo dell'UE per il raggiungimento dell'obiettivo di sviluppo sostenibile n. 5 nell'ambito dell'Agenda 2030, relativo al raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'empowerment di tutte le donne.

elevato livello di tutela e di miglioramento della qualità dell'ambiente. Essa promuove il progresso scientifico e tecnologico.

L'Unione combatte l'esclusione sociale e le discriminazioni e promuove la giustizia e la protezione sociali, la parità tra donne e uomini, la solidarietà tra le generazioni e la tutela dei diritti del minore.

Essa promuove la coesione economica, sociale e territoriale, e la solidarietà tra gli Stati membri.

Essa rispetta la ricchezza della sua diversità culturale e linguistica e vigila sulla salvaguardia e sullo sviluppo del patrimonio culturale europeo.

¹⁴ fermare la violenza e gli stereotipi di genere; parità di partecipazione e di opportunità nel mercato del lavoro; parità retributiva; equilibrio di genere a livello decisionale e politico.

¹⁵ Tra cui: l'ampliamento del novero dei reati in cui è possibile introdurre un'armonizzazione in tutt'Europa, estendendola a forme specifiche di violenza contro le donne; una legge sui servizi digitali per chiarire quali misure si attendono dalle piattaforme per contrastare le attività illegali on line e il rafforzamento dell'impegno per l'attuazione delle norme dell'UE sull'equilibrio tra vita professionale e vita privata.

1.3 NORMATIVA NAZIONALE - PRINCIPI FONDAMENTALI

La Costituzione italiana prevede all'articolo 3 il principio di uguaglianza inteso sia dal punto di vista formale, come uguaglianza davanti alla legge, sia sostanziale, come rimozione degli ostacoli che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione dei lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese. L'articolo 37 della Carta Costituzionale prevede poi la tutela in particolare della donna lavoratrice¹⁶, mentre l'articolo 51 promuove le pari opportunità¹⁷. Atto normativo fondamentale è il D. Lgs. 198/2006 conosciuto come il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna che riordina la normativa allora in vigore e contenuta in diversi testi contenenti le disposizioni in materia di pari opportunità tra uomini e donne e quelle per la prevenzione e la rimozione di ogni forma di discriminazione basata sul sesso. Il testo prevede il divieto di discriminazione¹⁸ sia come previsione generale nell'esercizio dei propri diritti e doveri sia per quanto attiene l'accesso al lavoro¹⁹. L'articolo 42 riporta lo scopo della legge, in particolare "di favorire l'occupazione femminile e di realizzare, l'uguaglianza sostanzialmente tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, finalizzate a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di

pari opportunità". Le azioni positive hanno lo scopo di eliminare le disparità di fatto, favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne, superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti, promuovere l'inserimento delle donne nelle attività nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi. Ricordiamo poi tra i testi normativi il successivo D. Lgs. 5/2010 che inasprisce le sanzioni per chi trasgredisce il divieto di discriminazione e la legge 183/2010 per il riordino relativo a vari aspetti della materia lavoristica; la L. 4 novembre 2010, n. 183, c.d. Collegato lavoro, ha modificato l'art. 57 del D.Lgs. n. 165, istituendo il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) e con la legge n. 120 del 12 luglio 2011, che ha modificato il d.lgs. 24 febbraio 1998 n.58, sono state introdotte nell'ordinamento italiano le quote rosa nei consigli di amministrazione delle società per azioni quotate.

¹⁶ Art. 37 Cost.: La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

¹⁷ Art. 51 Cost.: Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini. La legge può, per l'ammissione ai pubblici uffici e alle cariche elettive, parificare ai cittadini gli italiani non appartenenti alla Repubblica.

Chi è chiamato a funzioni pubbliche elettive ha diritto di disporre del tempo necessario al loro adempimento e di conservare il suo posto di lavoro.

¹⁸ Art. 1, co 1 (ex art 1 LEGGE 132/85): Le disposizioni del presente decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo

¹⁹ Articolo 23 (ex art 1 legge 903/77): È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale

1.4 STATUTI, CODICI E REGOLAMENTI DELLA SCUOLA - PRINCIPI GENERALI

Nell'impianto normativo comunitario e nazionale presentato si colloca la normativa interna della Scuola IUSS, il cui testo fondamentale, lo Statuto emanato con D.R. n. 9 del 25 gennaio 2018, prevede che l'azione amministrativa sia improntata al rispetto dei principi costituzionali tra cui il principio di pari opportunità (art. 14, co 1) e che il Rettore assicuri il perseguimento delle finalità della Scuola secondo gli stessi principi (art. 20, co 2 lett. c) e riconosce alla massima figura della Scuola il dovere di vigilare sull'osservanza del codice etico della Scuola IUSS (lett. r). Lo statuto prevede poi l'emanazione di un codice etico (art. 56) e la nomina del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni sostiene l'azione della Scuola IUSS (art. 57). Il Codice etico e di comportamento, emanato con D.R. 211 del 19 dicembre 2018, precisa i valori fondamentali della comunità che compone la Scuola Universitaria Superiore IUSS, promuovendo, in sintonia con l'art. 56 dello Statuto, il riconoscimento ed il rispetto dei

diritti individuali, nonché l'accettazione di doveri e responsabilità nei confronti dell'istituzione di appartenenza e definisce le regole di condotta nell'ambito di tale comunità. In particolare, il Capo II, Codice etico, individua, secondo il dettato dell'art. 2, quarto comma, della l. 30 dicembre 2010, n. 240, i principi etici ed i valori fondamentali della Comunità promuovendo il riconoscimento e il rispetto dei diritti e delle libertà individuali, l'accettazione di doveri e responsabilità etico-sociali nei confronti della Scuola e definendo le regole di condotta nell'ambito della Comunità e nei confronti di tutti coloro che direttamente o indirettamente entrano in relazione con la Scuola. Il Capo III, Codice di comportamento, definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare, attuando le previsioni del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici emanato con D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013. I due codici vengono uniti in un unico documento e coordinati tra di loro nella prospettiva di un'integrazione coerente ed efficace.

1.5 ORGANI E FIGURE PER LA TUTELA DI IDENTITÀ E DIFFERENZE DI GENERE

A vigilanza del rispetto dei principi della Scuola e a curare l'eventuale irrogazione di sanzioni, il Codice etico e di comportamento prevede l'introduzione di tre nuove figure che intervengono, con diversi ruoli e compiti, a presidio dei principi etici:

▶ *Consigliere/Consigliera di fiducia*

Il/la Consigliere/Consigliera di fiducia presta la sua assistenza e la sua attività di ascolto a tutela di chi si ritenga vittima di una delle condotte di cui agli articoli 3, 4 e 5 da parte di un altro componente della Scuola, o di altra persona che presta la propria attività a favore della Scuola. Si tratta, in particolare, delle norme relative al Rifiuto di ogni discriminazione, Abusi, molestie e fastidi sessuali e le Altre condotte lesive.

Questa figura si adopera per una soluzione bonaria e condivisa della questione, garantendo la riservatezza, senza attivare il procedimento formale.

Incarico affidato alla Dott.ssa Sara Moruzzi, nominata con Decreto rettorale n. 87 del 29 maggio 2019

▶ *Consiglieri confidenziali*

▶ I Consiglieri confidenziali prestano la loro assistenza e la loro attività di ascolto a tutela di chi, nell'ambito della vita accademica, soffre una situazione di disagio all'interno della Scuola ovvero si ritenga vittima di una condotta scorretta da parte di un altro componente o di altra persona che presta la propria attività a favore della Scuola.

Nominati con D.R. nn. 71 del 2 maggio 2019 e 129 del 1° ottobre 2020:

- ▶ Prof.ssa. Eleonora Catricalà;
- ▶ Prof. Cristiano Chesi;
- ▶ Prof. Andrea Taramelli.

▶ *Comitato garante*

Il Comitato Garante è organo che affianca il Rettore per le attività istruttorie e si compone di tre suoi delegati. La sua funzione è quella di svolgere l'attività istruttoria utile sentendo gli interessati e chiunque nella Scuola sia a conoscenza dei fatti. Al termine delle attività redige una relazione che sarà inviata al Rettore.

Nominato con D.R. n. 10 del 29 gennaio 2021 e composto da:

- ▶ Prof.ssa Valentina Bambini;
- ▶ Prof. Alberto Monti;
- ▶ Prof. Andrea Tiengo.

La Scuola ha poi provveduto a nominare il Comitato Unico di garanzia con Determina del Direttore Generale n. 28 del 27 marzo 2019; il Comitato è composto da:

- ▶ Prof. Stefano Cappa, professore ordinario della Scuola IUSS, rappresentante dei professori e ricercatori della Scuola, Presidente;
- ▶ Dott.ssa Valentina Cimichella, impiegata della Scuola, rappresentante del personale tecnico amministrativo della Scuola;
- ▶ Dott.ssa Sandra Castelli, impiegata della Scuola, designata FLC CGIL Lombardia;
- ▶ Dott. Nicola Maini, impiegato della Scuola, designato CISL Università.

L'attività del CUG IUSS è disciplinata dal Regolamento per la costituzione ed il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia della Scuola Universitaria Superiore IUSS di Pavia (D.R. n. 20/2019)

PIANO TRIENNALE DELLA AZIONI POSITIVE



2.1 IL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE E LE ATTIVITÀ SVOLTE

Il Piano Triennale di azioni positive

Il Piano Triennale di Azioni Positive è un documento programmatico, previsto dalla Legge n. 125 del 10 aprile 1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro”, del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, “Codice di Pari Opportunità tra uomo e donna” e della Direttiva n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, che ha lo scopo di introdurre azioni positive all’interno del contesto organizzativo e di lavoro, per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di iniquità di condizioni tra uomini e donne che lavorano all’interno di un ente.

La proposta di Piano di azioni positive della Scuola IUSS è stata approvata dal CUG per la prima volta nell’anno 2020, (seduta del 2 aprile 2020): il documento ha ricevuto il parere favorevole del Senato Accademico nella seduta del 22 aprile ed è stato emanato con Decreto Rettorale n. 52 dell’11 maggio 2020.

Il Comitato ha poi proceduto al monitoraggio delle azioni previste a settembre e dicembre 2020 con l’approvazione degli stati di avanzamento del Piano.

Il Piano viene aggiornato entro il 30 gennaio di ogni anno e, acquisito il parere del Senato Accademico, inviato al Rettore per sua emanazione e alla competente Unità Organizzativa per l’inserimento nel Piano integrato della Performance.

Il Piano di azioni positive 2021-2023 è stato approvato dal Comitato Unico di Garanzia

della Scuola nella seduta 20 gennaio 2021 e nel medesimo giorno ha ricevuto il parere favorevole del Senato Accademico; infine, la proposta di Piano è stata sottoposta, per parere, anche alle parti sindacali e alla Consigliera di fiducia della Scuola prima della sua adozione definitiva.

Le misure e gli interventi previsti nel Piano sono di norma rivolti a tutte le componenti della Scuola (personale docente e ricercatore, personale amministrativo dirigente e non dirigente, allievi, titolari di assegni di ricerca, collaboratori, titolari di borse di ricerca) e, in generale, le azioni che richiedono oneri finanziari sono a carico delle risorse della Scuola, tra cui in particolare i fondi stanziati annualmente in bilancio per le attività del CUG.

Gli ambiti di intervento delle azioni positive per il triennio 2021-2023 sono:

- ▶ Conciliazione famiglia – lavoro
Regolamento per il lavoro agile della Scuola IUSS
Regolamentazione delle ferie solidali
- ▶ Cultura della parità
Procedura “Carriera Alias” e suo Monitoraggio
- ▶ Bilancio di genere
Redazione e presentazione agli Organi del Governo della Scuola
- ▶ Servizi di supporto psicologico
Monitoraggio utilizzo servizio
- ▶ Attività di formazione e informazione
Organizzazione di cicli di seminari

Il CUG controlla lo stato di avanzamento del Piano di azioni positive attraverso la previsione di tre momenti: aprile, settembre e dicembre di ciascun anno.

2.2 LE ATTIVITÀ SVOLTE DALLA SCUOLA

Tutto il Personale tecnico amministrativo della Scuola usufruisce della flessibilità oraria: fino al 18 dicembre erano due dipendenti (entrambe donne) ad avere un contratto part-time; successivamente solo 1 dipendente (donna) ha mantenuto tale contratto mentre l'altro è stato trasformato, su richiesta della dipendente, in full time.

Per quanto attiene i permessi/congedi per disabilità propria o parentale sono stati usufruiti sia da dipendenti donne che uomini,

ma e nel monte totale fruibile sono stati richiesti (e fruiti) 7 permessi giornalieri (1,76%), permessi orari per 388,54 ore (97,98%) e 1 permesso giornaliero per congedi parentali.

La Scuola nel 2020 non ha avuto una disciplina per il telelavoro o per lo smart working: l'emergenza sanitaria nazionale ha visto l'adozione del Lavoro Agile a distanza per la totalità dei servizi secondo le disposizioni del Ministero.

2.3 CONCILIAZIONE FAMIGLIA – LAVORO

Smartworking

Al fine di valutare l'esperienza in smartworking dovuta all'emergenza sanitaria nazionale, nel 2020 è stato chiesto al personale tecnico amministrativo della Scuola, a tempo determinato e indeterminato, di compilare un breve questionario sull'esperienza di smartworking maturata durante la fase di emergenza epidemiologica legata al Covid- 19 con l'intento di rilevare i punti di forza e di debolezza della modalità di lavoro agile introdotta quale forma di modalità di lavoro ordinario dal Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18, nella prospettiva di utilizzare tale modalità di svolgimento dell'attività lavorativa oltre la fine dell'emergenza sanitaria in corso. Nel 2021 al PTA è stato somministrato un nuovo questionario al fine di valutare l'interesse del personale all'accesso al lavoro agile anche al di fuori dello stato emergenziale.

A gennaio 2021 è stato predisposto il POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile) e il 23 luglio 2021 è stato emanato con D.R. n. 125 il Regolamento sullo Smartworking della Scuola; nell'ultimo quadrimestre del 2021 è stata iniziata la sperimentazione del lavoro agile con le nuove regole previste dai due documenti ai fini di un'entrata a regime ad inizio 2022.

Interventi a favore dei genitori

Nel 2020 la Scuola ha partecipato, in collaborazione con l'Università di Pavia, al bando emanato dall'ATS di Pavia con la presentazione del progetto "Work/Family Life - Sport per i figli e supporto al "Caregiving". Il progetto è stato ammesso al finanziamento e sono stati attivati diversi click day per accedere al servizio Grest gratuito per i figli minori.

2.5 SPORTELLO DI SUPPORTO PSICOLOGICO

La Scuola IUSS e l'Università degli studi di Pavia hanno emanato il 24 giugno 2020 un avviso di selezione per un "Incarico individuale di prestazione d'opera occasionale o prestazione professionale per attività di sostegno psicologico al personale dell'Università degli studi di Pavia e della Scuola Universitaria Superiore IUSS di Pavia che vive situazioni di disagio o di malessere psico-fisico (art. 7 c. 6 D.L.vo 165/2001 e successive modifiche)" conclusosi il 5 agosto 2020 con l'affidamento dell'incarico alla Dott.ssa Elena Ragazzi. Sono in corso i contatti con la vincitrice della selezione per organizzare gli orari di fruizione del servizio

e procedere alla comunicazione al personale dell'Università e della Scuola IUSS.

Il CUG, con comunicazione inviata dalla mail istituzionale il 13 ottobre 2020, ha avvisato tutta la Comunità IUSS dell'attivazione del servizio e delle modalità di fruizione.

Si sottolinea che la Scuola IUSS ha previsto che il servizio non sia limitato ai solo dipendenti, ma che la platea di destinatari sia più ampia e ricomprenda le seguenti categorie: Professori ordinari e associati della Scuola, Ricercatori della Scuola, Personale tecnico amministrativo, Assegnisti di ricerca, Dottorandi di ricerca e Borsisti di ricerca.

2.6 ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE, BENESSERE E QUALITÀ DELLA VITA

A causa dell'emergenza sanitaria sono stati rimandati alcuni seminari i cui relatori hanno espresso la necessità di organizzare l'evento in presenza al fine di garantire la giusta interazione tra oratori/oratrici e partecipanti, essendo essenziale lo scambio di informazioni tra questi.

Il 25 novembre 2020 la comunità IUSS è stata invitata a partecipare all'evento organizzato dal CUG IUSS in collaborazione col il CUG Unipv per la "Giornata

internazionale contro la violenza sulle donne"; all'evento, trasmesso sul canale Youtube dell'Università di Pavia, è intervenuta per la Scuola IUSS la Dott.ssa Lydia Velliscig.

Il 4 maggio 2021 è stato organizzato il webinar "Alimentarsi bene per vivere meglio" con oggetto l'importanza della nutrizione e di una corretta dieta anche al fine del benessere del cervello.

COMPOSIZIONE SCUOLA IUSS



GLI STUDENTI E LE STUDENTESSE

3.1 CORSI ORDINARI

Andando ad esaminare nello specifico la componente studentesca iscritta ai Corsi Ordinari all'interno della Scuola, si può osservare che, in generale, le componenti maschili e femminili sono equamente rappresentate, sebbene con una leggera

prevalenza delle donne (51,6%) sul totale degli iscritti ai Corsi Ordinari. Come si può osservare dalla Figura 1 questo dato risulta essere sostanzialmente stabile rispetto agli anni precedenti.

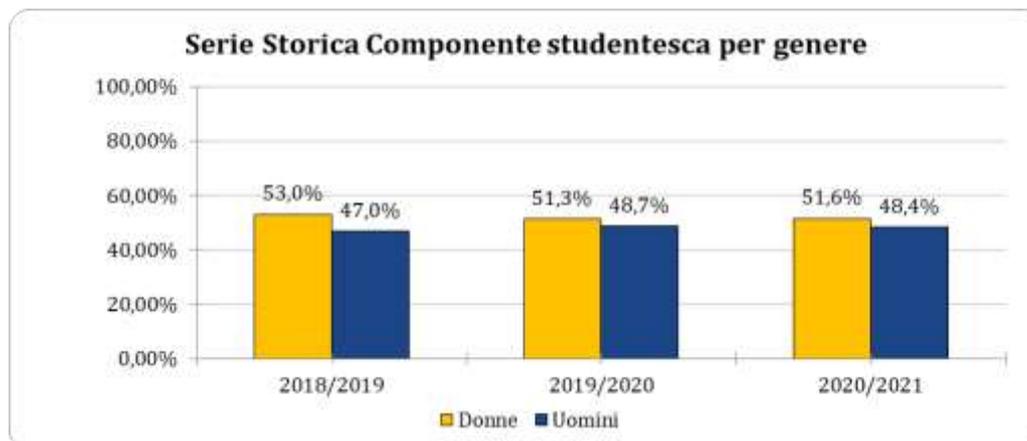


Figura 1 Serie Storica Componente Studentesca per genere dal 2018 al 2021

Le differenze nella composizione di genere risultano essere principalmente concentrate negli iscritti al Primo Ciclo dei Corsi Ordinari, dove le donne costituiscono il 56% della popolazione, mentre un sostanziale pareggio si osserva negli iscritti al Secondo Ciclo, dove le donne rappresentano il 51,4% degli iscritti, e nei Corsi a Ciclo Unico, dove si osserva un perfetto bilanciamento.

La figura 2 mostra i dati relativi agli iscritti disaggregati in base al percorso di Studio. La componente femminile risulta essere fortemente minoritaria nei corsi di Scienze Biomediche (20,0 %) e Scienze Tecnologiche (30,4%) del Primo Ciclo, sebbene nel caso di Scienze Biomediche la situazione sia invertita all'interno dei Corsi del Secondo Ciclo dove le donne risultano la totalità (100%); occorre tuttavia sottolineare che queste percentuali vanno interpretate

con cautela alla luce del basso numero di iscritti totali nei corsi di Scienze Biomediche e Scienze Tecnologie, sia di Primo che di Secondo ciclo, che può restituire un'immagine falsata del dato. All'interno dei più popolosi Cicli Unici le percentuali confermano l'immagine di una situazione sbilanciata verso le donne per Scienze Biomediche (67,6%).

La composizione di genere mostra invece meno squilibri nei corsi del primo Ciclo di Scienze Sociali, con una leggera predominanza femminile su tutti e tre i percorsi (1° livello 60,0% , 2° livello 60,0% e ciclo Unico 57,1%), e di Scienze Umane, con una lieve predominanza femminile nel corso di 1° livello (56,5%) e una presenza leggermente minoritaria nel corso di 2° livello (41,2%).

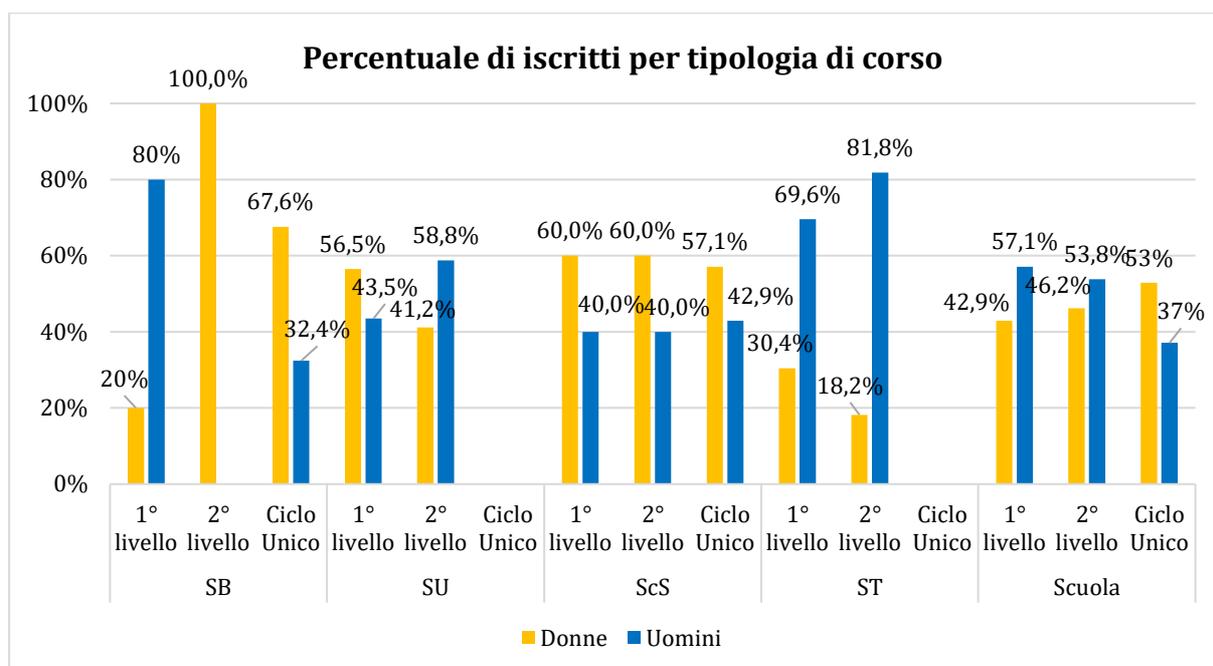


Figura 2 Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso riferiti all'anno 2020

Se si adotta l'indicazione del MIUR di considerare "segregati" i corsi in cui una componente di genere risulta essere rappresentata per una quota maggiore o uguale al 60% della popolazione, possiamo quindi osservare che nei corsi di Primo Ciclo

2 Corsi su 4 risultano essere segregati con una prevalenza di donne, mentre nei Corsi di Secondo Ciclo 2 corsi su 4 mostrano segregazione con prevalenza femminile e 1 con quota maggioritaria maschile.

3.2 MOBILITÀ

La percentuale di iscritti/e per area geografica di provenienza (vale a dire dalla stessa regione Lombardia, o da fuori regione) per tipologia di corso (1° Livello, 2°

Livello e Ciclo Unico) e per genere è presentata in figura 3. I dati si riferiscono all'anno accademico 2020/2021.

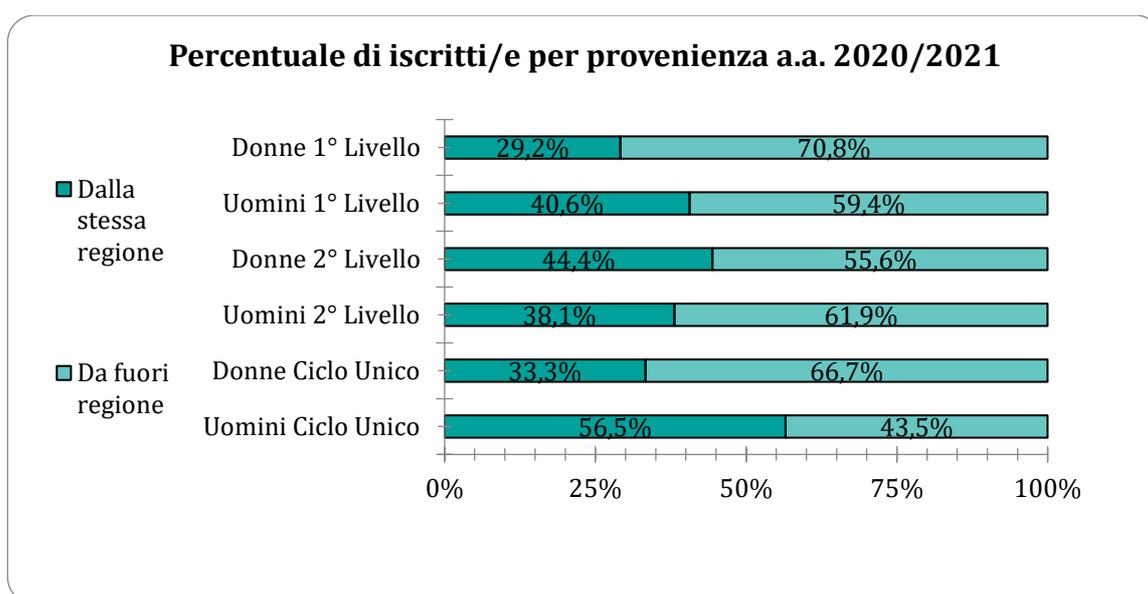


Figura 3 Percentuale di iscritti/e per area geografica di provenienza e per tipologia di corso

Per tutte le tipologie di corso si evidenzia una percentuale maggiore di studenti e studentesse provenienti da fuori regione. Per gli/le iscritti/e al 1° Livello, la percentuale di donne proveniente da fuori regione è molto più alta rispetto a quella degli uomini (70,8% di donne rispetto a 59,4% di uomini). Gli/le studenti/studentesse iscritti/e al 2° Livello proveniente da fuori regione registrano un valore molto simile di uomini e di donne.

(55.6% di donne rispetto a 61.9% di uomini) Gli Allievi e le Allieve iscritti/e al Ciclo Unico che provengono da fuori regione mostrano una percentuale maggiore di donne (66,7%) rispetto agli uomini (43,5%). Ciò indica che gli Allievi e le Allieve iscritti/e allo IUSS sono per la maggior parte provenienti da fuori regione, soprattutto gli iscritti/e al 1° Livello e al Ciclo Unico.

3.3 PERFORMANCE NEGLI STUDI

Composizione percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere.

Se si analizzano le percentuali di Allieve e Allievi che hanno ottenuto un voto di diploma rientrante in uno specifico intervallo sul totale delle Allieve e degli Allievi diplomate/i, si evidenzia che i/le diplomati/e hanno conseguito valutazioni molto alte,

attestandosi sempre nelle due classi più elevate, vale a dire tra 90 e 100 (su 110) e 110 e lode. Le percentuali per genere e voto di diploma per l'anno 2020 sono incluse in Figura 4.

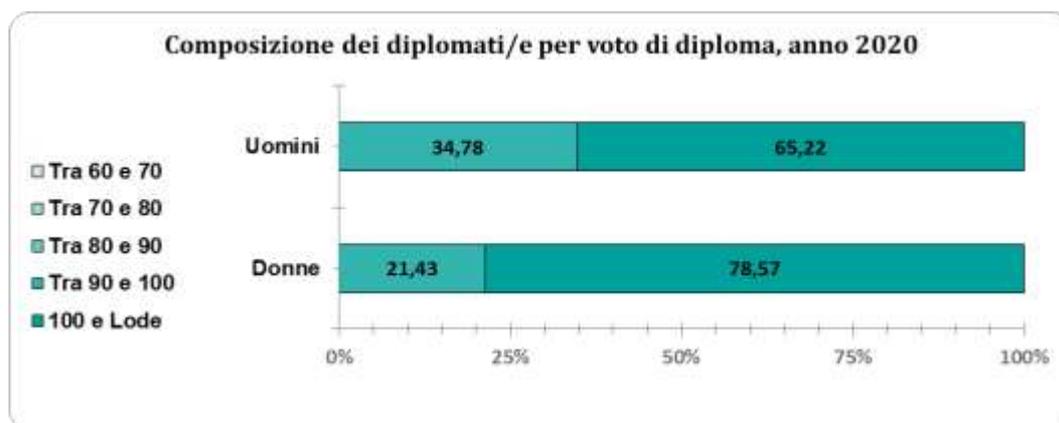


Figura 4 Percentuale di Allieve e Allievi che hanno ottenuto un voto di diploma rientrante

Sia gli Allievi sia le Allieve hanno ottenuto dei voti di diploma che per la maggior parte rientrano nella classe più alta (110 e lode) e, in particolare, 65,22% gli uomini e 78,57% le donne. Le donne, inoltre, mostrano una percentuale significativamente più alta

rispetto agli uomini nella categoria 110 e lode. Queste percentuali attestano l'elevata qualità delle tesi presentate dagli Allievi e dalle Allieve ed evidenziano altresì una valutazione degli elaborati delle donne più alta rispetto a quelli degli uomini.

3.4 TASSO DI ABBANDONO

Il tasso di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere, include le percentuali di rinunciatari per genere suddivise per classe (STS e SUV) sul totale delle donne/uomini iscritte/i ai Corsi Ordinari 2020: nella Classe SUV il 2,2% delle donne abbandonano il percorso contro il 3,1% degli

uomini, mentre nella Classe STS è presente solo un 2,8% di donne che non proseguono. Si parla quindi di percentuali molto esigue. Anche se la percentuale di rinunciatari/e è molto bassa, è utile notare che nelle due classi la percentuale di donne rinunciatricie

sul totale delle donne iscritte a ciascuna classe è molto simile.

3.5 CORSI DI DOTTORATO

Nel 2020 la Scuola è stata sede di 3 percorsi di Dottorato di Ricerca: il Dottorato in Neuroscienze Cognitive e Filosofia della Mente (NCFM, 11 iscritti), il Dottorato in Scienze Biomolecolari e Biotecnologie (SBB, 24 iscritti) e, infine, il Dottorato su Comprensione e Gestione delle Situazioni Estreme (CGSE, 31 iscritti). Come mostra la Figura 5, la componente femminile rappresenta il 43,9% della popolazione

complessiva dei Dottorandi. Tuttavia, mentre all'interno del Dottorato NCFM la composizione di genere risulta essere poco polarizzata, con una lieve predominanza di presenze maschili (54,5%), la situazione è decisamente squilibrata nei Dottorati SBB, con una netta prevalenza femminile (66,7%) e, ancor di più, nel Dottorato CGSE, con presenza maggioritaria degli uomini (74,2%).

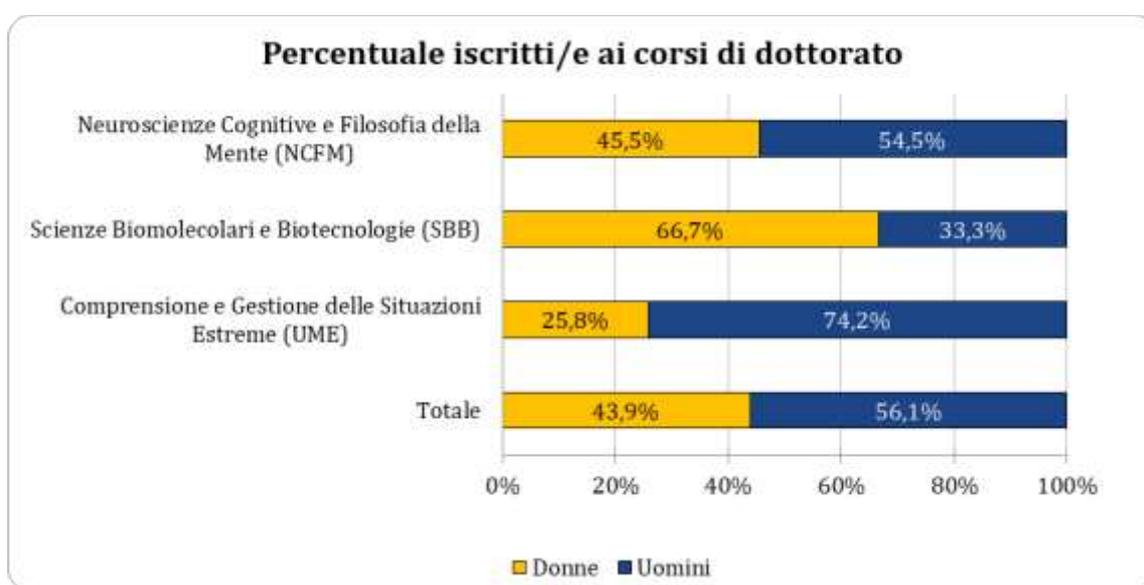


Figura 5 Composizione della popolazione dei Dottorandi di Ricerca

L'incidenza degli abbandoni volontari al primo anno sul totale degli iscritti non mostra invece significative differenze di genere. Nel triennio dal 2017 al 2019, su un totale di 37 nuove iscrizioni ai tre percorsi di Dottorato, si sono registrati 4 abbandoni nell'arco del

primo anno, equamente divisi tra donne e uomini, sebbene vada notato come il numero di nuove iscritte (32) nell'arco dei tre anni sia stato inferiore al corrispondente dato maschile (37).

ANNO	Abbandoni Donne	Abbandoni Uomini	Nuove Iscrizioni Donne	Nuove Iscrizioni Uomini
2019	1	0	11	12
2018	1	1	8	14
2017	0	1	13	11

DOCENTI

3.6 DISTRIBUZIONE PER GENERE E RUOLO

L'attuale composizione del personale docente è caratterizzata da uno squilibrio di genere a svantaggio delle donne, che rappresentano solo il 31% dei docenti allo IUSS (16 donne su un totale di 52 docenti). Lo squilibrio è trainato in modo massiccio dai

dati relativi ai ruoli di professore. In particolare nessuna donna è un PO (i PO sono 8, tutti uomini, pari al 24,2% del totale del personale docente), e solo il 15,4% (n=2) dei PA è una donna. Il ruolo di ricercatore è invece più equamente distribuito.

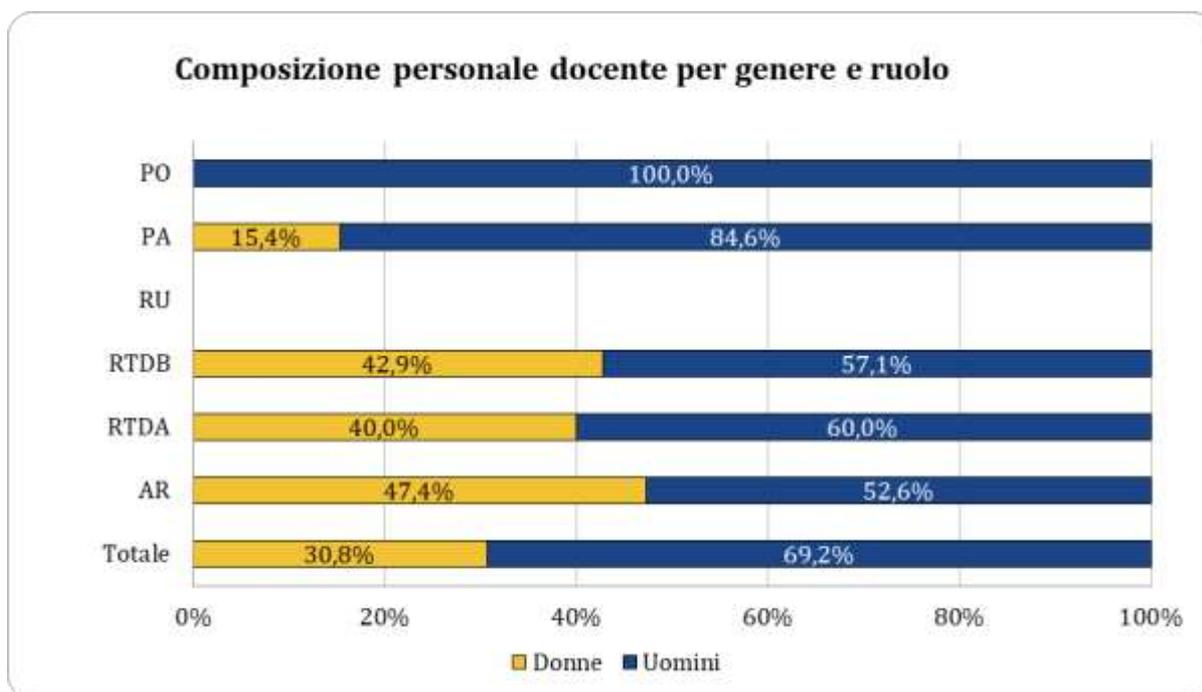


Figura 6 Composizione della popolazione dei/delle docenti

3.7 SERIE STORICA DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER GENERE E RUOLO

A partire dal 2012 la situazione generale del corpo docente ha subito minime fluttuazioni nel corso degli anni, evidenziando un netto e costante vantaggio per gli uomini. Nel 2012 l'assunzione delle donne si attestava al 14%, per raggiungere nel 2019 un 21%, passando cioè da 2 donne assunte dal 2012 fino al 2018, a 7 nel 2019, sebbene il numero di assunzioni sia cresciuto di anno in anno.

Grade A: nessuna assunzione di una donna

una donna su un totale di 12 posizioni con grade B. Nel corso degli anni si è pertanto continuato ad assumere uomini, mentre il numero delle donne è rimasto invariato, cioè una sola donna assunta con 'grade B'.

Grade C: tra il 2012 e il 2014, poi proseguito fino al 2018, c'è stato un calo del 20% del numero di donne con un ruolo di grade C, attualmente riconsolidatosi ai livelli (46%; 6 donne su un totale di 13) iniziali del 2012.

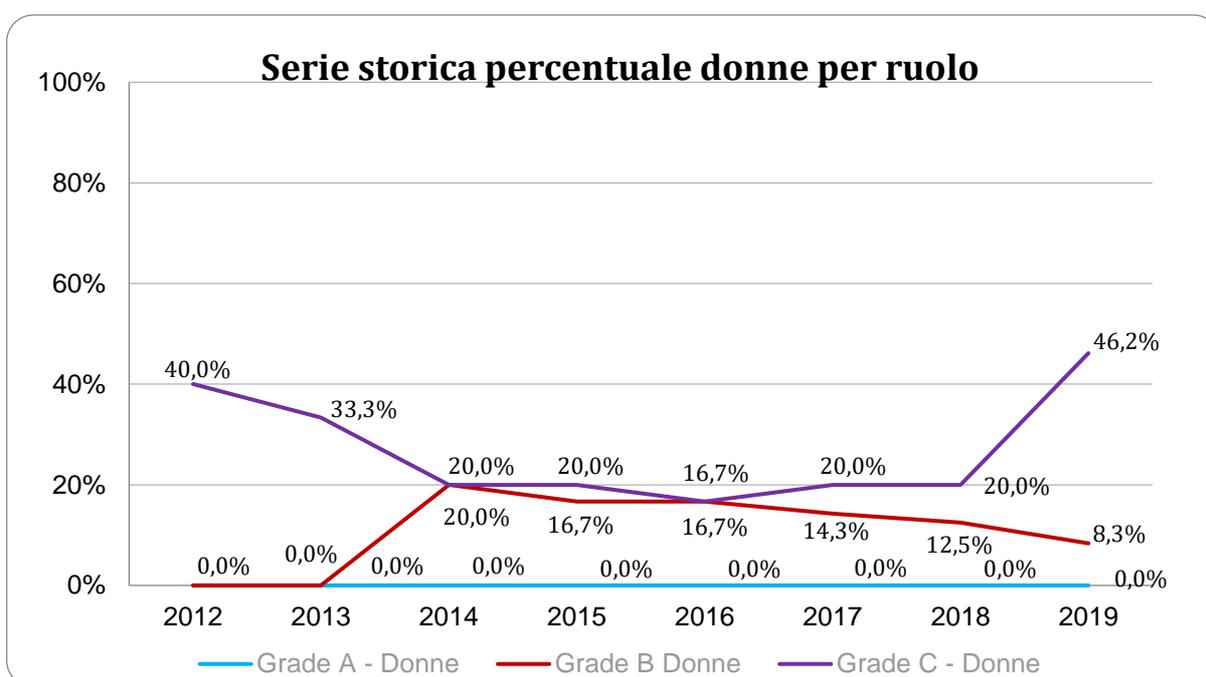


Figura 7 Andamento storico della presenza di donne fra il personale docente suddivisa per ruolo

Dal 2012 ad oggi; attualmente in totale gli uomini con un 'grade A' sono 8, pari al 100% dei "grade A" della Scuola.

Grade B: la prima assunzione di una donna con un 'grade B' avviene nel 2014, quando invece gli uomini hanno già questa posizione nel 2012. Da un iniziale 20% nel 2014, cioè 1 donna su un totale di 5 posizioni di 'grade B', nel 2019 si evidenzia un calo all'8%, cioè

(40%; 2 donne su un totale di 5). Il "grade" più alto (A) era e rimane inaccessibile alle donne. Il "grade" intermedio (B) rileva un'occupazione molto bassa e invariabile nel corso degli anni per le donne, a differenza dell'aumento di occupazione degli uomini, mentre il 'grade' più basso (C), sebbene con andamento altalenante nel corso degli anni, attualmente è bilanciato per genere.

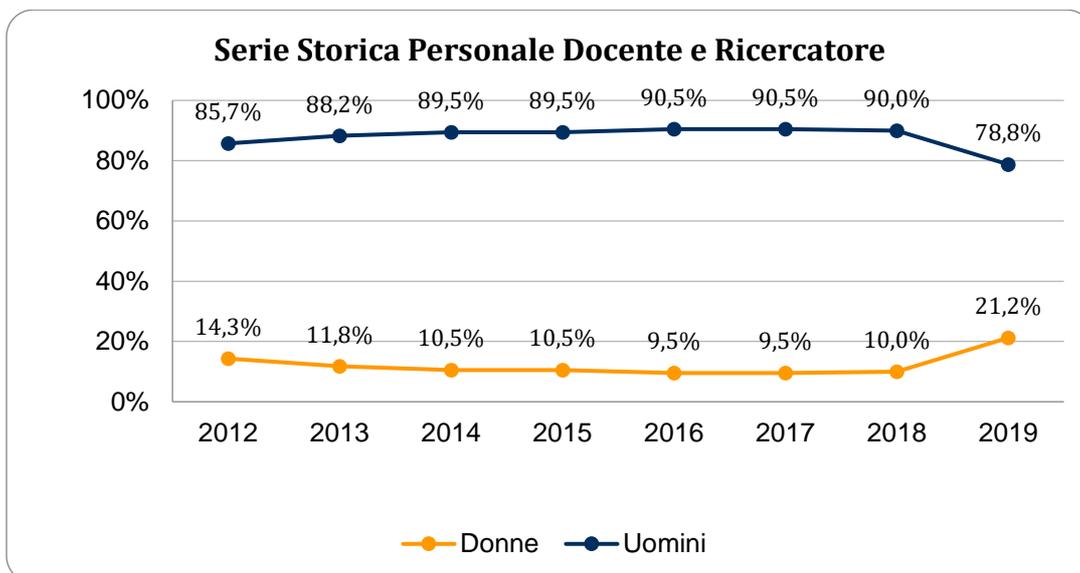


Figura 9 Comparazione della composizione del personale Docente e Ricercatore

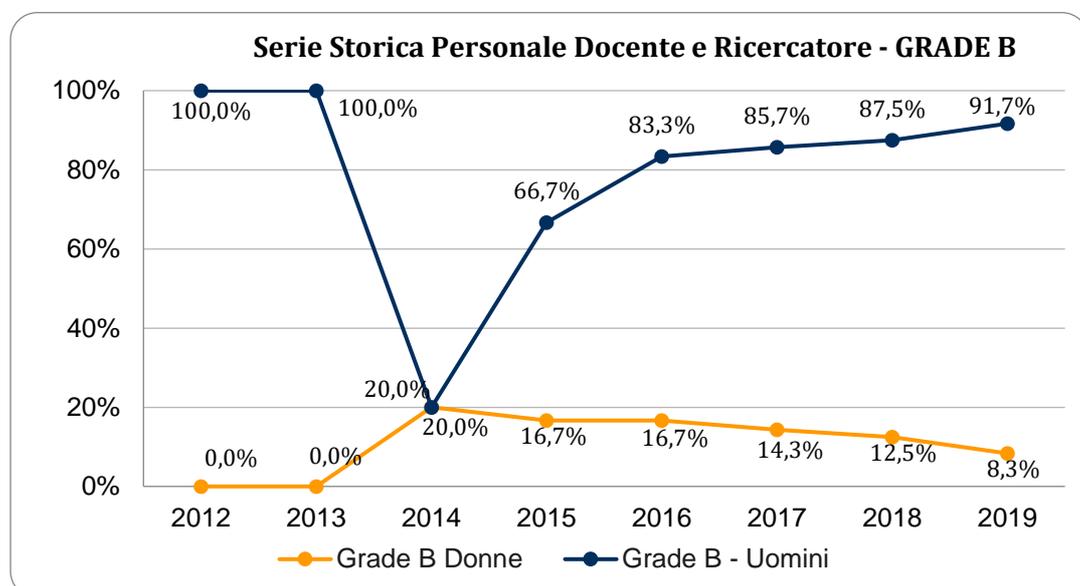


Figura 10 Comparazione della composizione per genere fra i/le PA

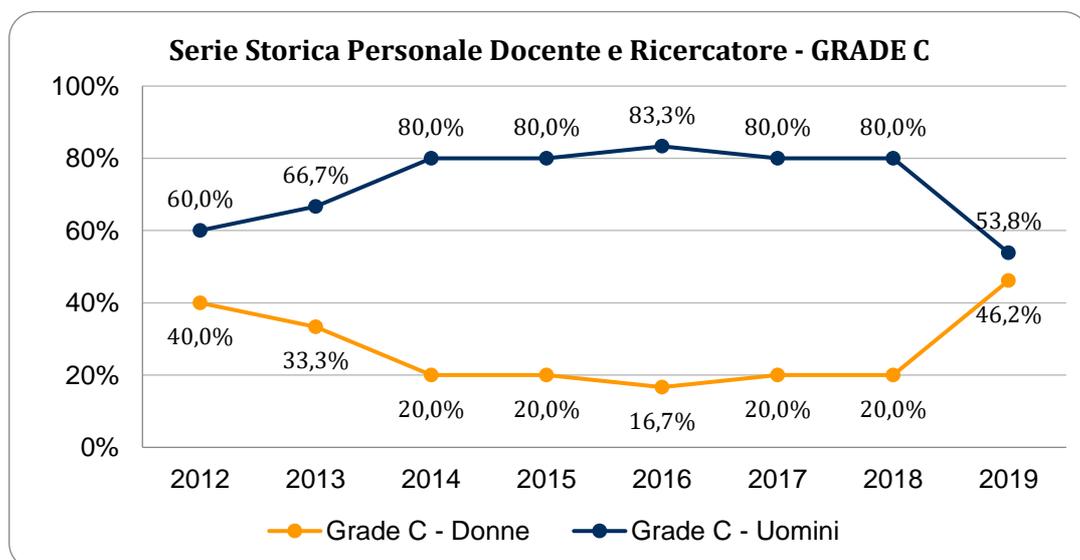


Figura 11 Comparazione per genere fra i/le Ricercatori/trici

3.8 DISTRIBUZIONE PER GENERE, RUOLO E CLASSE DI ETÀ

Le donne sono tutte relativamente giovani, cioè con un'età che non supera i 44 anni. Le donne al di sotto dei 35 anni hanno tutte un Grade D. La maggior parte (67%) delle donne tra i 35 e i 44 anni, invece, ricopre un Grade C. Una porzione minore, pari al 22%, ha un Grade D, e solo una donna (11%) ha il Grade B.

L'età degli uomini è invece molto più distribuita, con docenti con un'età che va da meno di 35 anni a più di 54 anni. Anche nel caso degli uomini, come per le donne, i più giovani assumono i Grade più bassi. L'80% degli uomini con meno di 35 anni assume un

grade D, ma a differenza delle donne, il rimanente 20% ha un grade C. In modo simile alle donne, gli uomini tra i 35 e i 44 anni hanno i Grade B, C e D, mantenendo la stessa percentuale di grade D riscontrato nelle donne. I Grade più alti sono invece ribaltati, con il 50% degli uomini con un grade B, e il 29% con il Grade C. Gli uomini dai 45 ai 54 anni assumono tutti i tipi di grade, con una percentuale maggiore, cioè il 50%, per il Grade B. Infine gli uomini con più di 54 anni sono tutti di grade A, ad eccezione di uno con grade B.

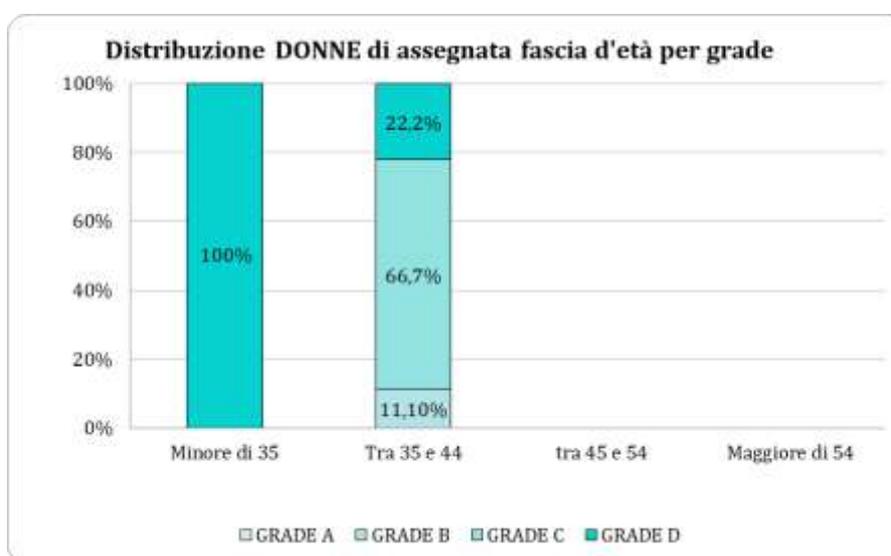


Figura 12 Componente femminile suddivisa per età e grado

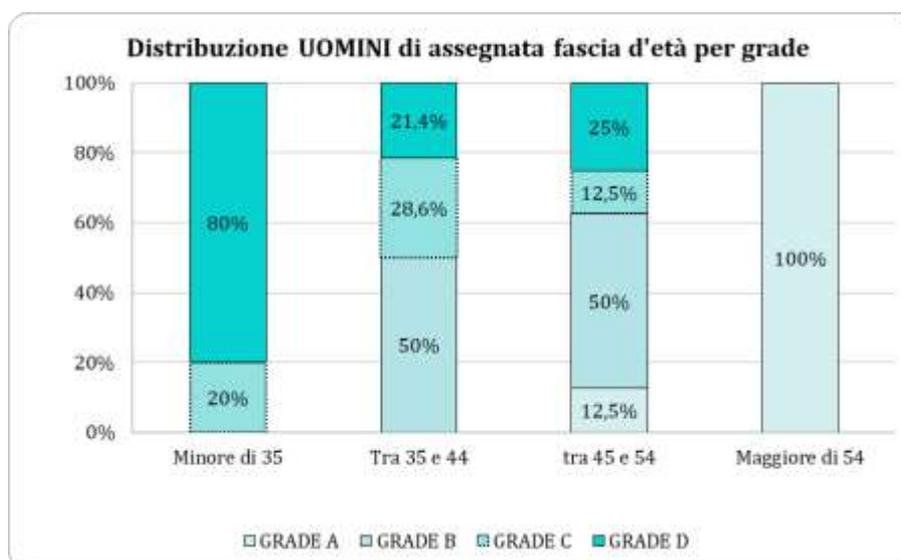


Figura 13 Componente maschile suddivisa per età e grado

3.9 PERCENTUALE DI DONNE PER AREA E PER RUOLO: CONFRONTO COL CORRISPONDENTE DATO NAZIONALE DELLE SCUOLE SUPERIORI

Aree rappresentate allo IUSS nel 2019: 2, 4, 6, 8, 10, 11, 12 e 13

LEGENDA	
RTD	Ruolo: Ricercatore tempo determinato (L.230/05, L.240/10 tipo A, L.240/10 tipo B)
RIC=RU+RTD	
RU	Ruolo: ricercatori
DOCENTI=PO+PA+RIC	
STEM=AREA1+AREA2+AREA8+AREA9	
Area 1	Scienze matematiche e informatiche
Area 2	Scienze fisiche
Area 3	Scienze chimiche
Area 4	Scienze della terra
Area 5	Scienze biologiche
Area 6	Scienze mediche
Area 7	Scienze agrarie e veterinarie
Area 8	Ingegneria civile e Architettura
Area 9	Ingegneria industriale e dell'informazione
Area 10	Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche
Area 11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche
Area 12	Scienze giuridiche
Area 13	Scienze economiche e statistiche
Area 14	Scienze politiche e sociali

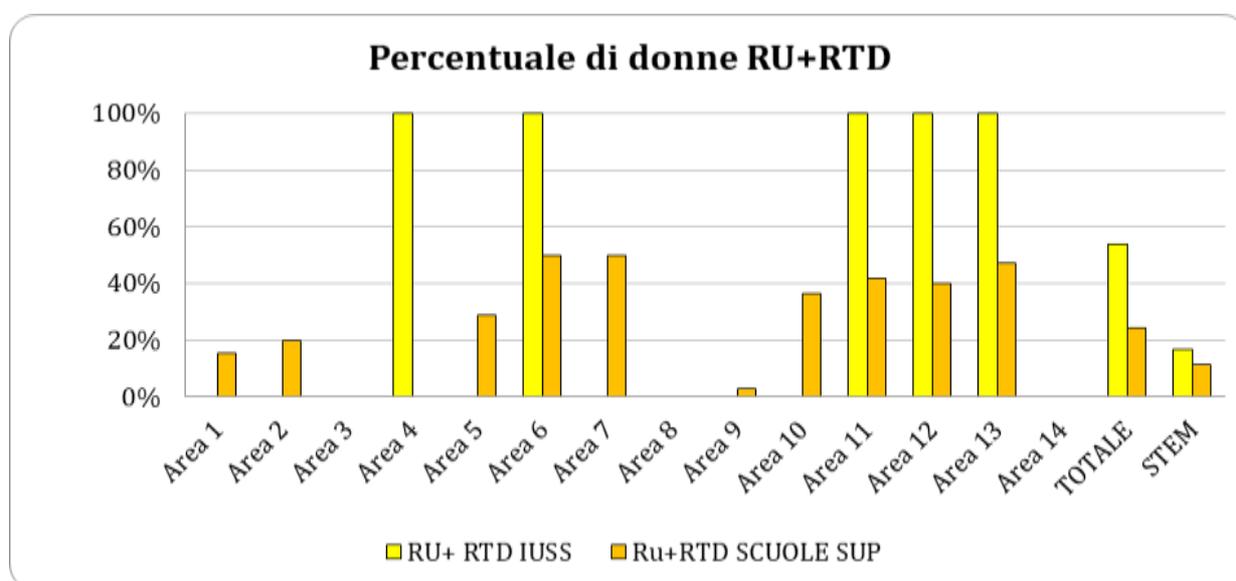


Figura 14 Comparazione IUSS/Tot Scuole Superiori delle ricercatrici suddivise area

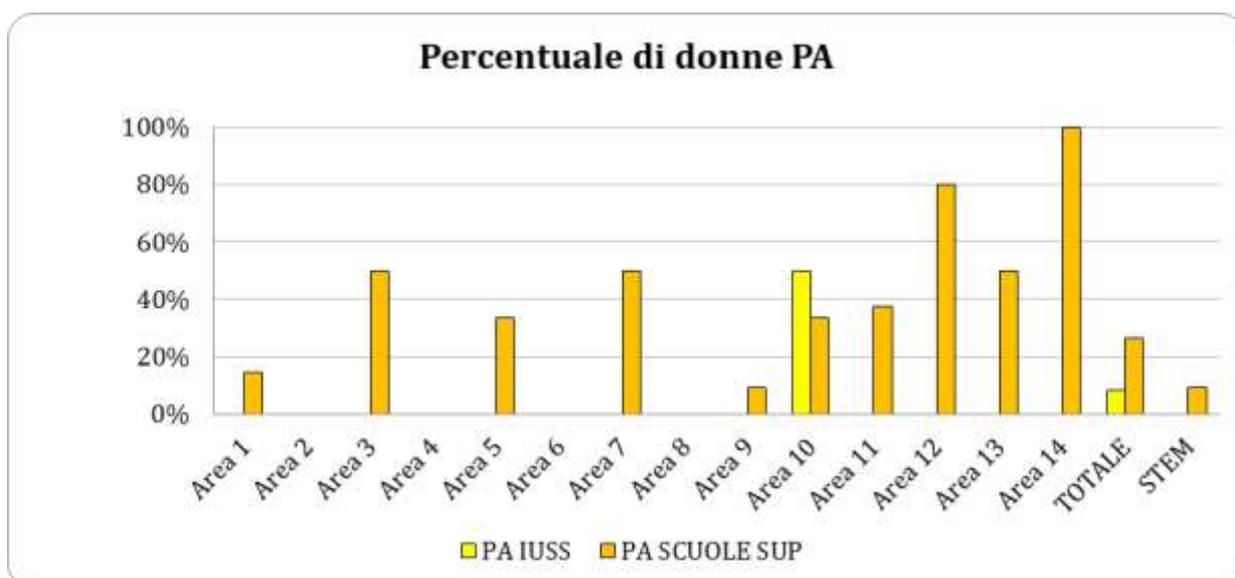


Figura 15 Comparazione IUSS/Tot Scuole Superiori delle Professoresse Associate suddivise per area

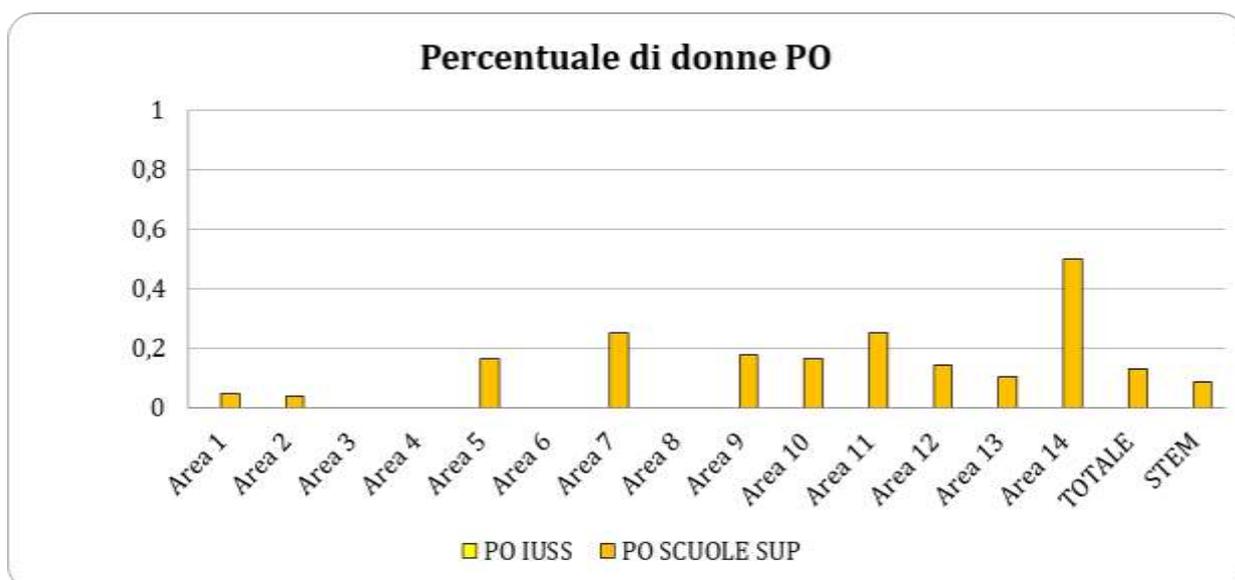


Figura 16 Comparazione IUSS/Tot Scuole Superiori delle Professoresse Ordinarie suddivise per area

Si noti che non tutte le aree sono rappresentate allo IUSS. La percentuale di donne con un contratto da ricercatore allo IUSS è maggiore del 30% rispetto alle altre scuole superiori, tuttavia, in alcune aree, sebbene siano rappresentate allo IUSS, non ci sono ricercatrici donne (aree 2, 8 e 10). La percentuale di donne che ricopre un ruolo di

PA è invece un 18% in meno rispetto alle altre scuole superiori. Si ricordi tuttavia che si tratta di una sola donna con un ruolo di PA ed esclusivamente in area 10. Nelle altre scuole superiori vi è in media il 13% di donne con un ruolo di PO, nessuna donna come già evidenziato ha un ruolo di PO allo IUSS.

3.10 RAPPORTO DI FEMMINILITÀ

Ad eccezione dell'area 11 per la posizione da ricercatore e dell'area 10 per la posizione da PA, dove si riscontra un equilibrio di genere,

in tutte e 4 le posizioni e in tutte le aree (10) si evidenzia uno squilibrio importante in cui c'è meno di una donna ogni 8 uomini.

	RTD		RU		PA		PO	
	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019
01 - Scienze matematiche e informatiche							0,00	
02 - Scienze fisiche	0,00	0,00				0,00		
03 - Scienze chimiche								
04 - Scienze della terra					0,00	0,00		
05 - Scienze biologiche								
06 - Scienze mediche							0,00	0,00
07 - Scienze agrarie e veterinarie								
08 - Ingegneria civile e Architettura	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	0,00
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione								0,00
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche		0,00			1,00	1,00	0,00	0,00
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1,00				0,00	0,00	0,00	0,00
12 - Scienze giuridiche	0,00					0,00	0,00	0,00
13 - Scienze economiche e statistiche		0,00					0,00	
14 - Scienze politiche e sociali								

LEGENDA		
RAPPORTO DONNE- UOMINI	Valore compreso tra	
meno di 1 donna ogni 8 uomini	0	0,125
da 1 donna ogni 8 uomini ad 1 donna ogni 4 uomini	0,125	0,25
da 1 donna ogni 4 uomini ad 1 donna ogni 2 uomini	0,25	0,5
da 1 donna ogni 2 uomini ad 1 donna ogni uomo	0,5	1
1 donna ogni uomo	1	1
da 1 donna per ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini	1,00	1,5
da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo	1,5	2
pù di 2 donne ogni uomo	>2	

CARRIERA

3.11 PERCENTUALE DI PERSONALE DOCENTE DI PRIMA FASCIA SUL TOTALE DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER GENERE

Come già evidenziato precedentemente in relazione alla distribuzione per genere e ruolo, il ruolo di Professore Ordinario è coperto esclusivamente da docenti di genere maschile, che rappresentano il 30,8% del totale degli uomini (somma dei Professori Ordinari, Professori Associati e Ricercatori A e B di genere maschile).

3.12 PASSAGGI DI RUOLO PER RUOLO PER GENERE E AREA CUN

Dal 2018 al 2020 ci sono stati in tutto 5 passaggi di ruolo, tutti da Ricercatore a PA. Per gli anni 2018 e 2019 sono stati interessati solo gli uomini (rispettivamente 1 e 3), mentre per il 2020 il passaggio è stato esclusivamente per le donne (1). Tutti hanno interessato degli uomini ad eccezione di quello del 2020.

3.13 DISTRIBUZIONE TEMPO PIENO/DEFINITO PER GENERE

Per quanto attiene la distribuzione del regime di impiego, tutte le donne sono impiegate a

tempo pieno, mentre fra gli uomini il 19,2% è a tempo definito.

RICERCA

3.14 PI NEI PROGETTI PRIN/SIR/ERC/ALTRI PROGETTI (ACCORPATI) PER GENERE E FINANZIAMENTO EROGATO

Gli uomini hanno ottenuto la quasi totalità dei finanziamenti (92%).

	Totale finanziamenti	
	Donne PI	Uomini PI
N. Progetti finanziati	2	23
Percentuale progetti finanziati	8,0%	92,0%
Finanziamenti in €	203.166,53	10.594.865,73
Percentuale su finanziamenti	1,9%	98,1%

DIDATTICA

3.15 PERCENTUALE DI RELATORI/RELATRICI TESI DI LAUREA PER GENERE

La suddivisione per genere dei relatori/trici di tesi è sensibilmente sbilanciata verso gli

uomini: questi ultimi rappresentano i 2/3 del totale (67,3%) contro il 32,7% delle donne.

PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

A - COMPOSIZIONE (SEGREGAZIONE ORIZZONTALE E VERTICALE)

3.16 DISTRIBUZIONE PER GENERE E AREA FUNZIONALE D'IMPIEGO

Per l'anno 2020 le donne rappresentano la maggioranza assoluta nell'area Amministrativa ed Amministrativa-gestionale, con il 91,7%. Situazione esattamente opposta nell'area tecnica (06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione

dati e 04-Servizi generali e tecnici), dove al contrario vi è esclusivamente presenza di uomini. Da segnalare che il numero degli addetti alle due aree tecniche rispetto al totale è di 3 su 27, pari all'11,1%.

3.17 FORBICE DELLE CARRIERE

L'analisi della forbice delle carriere dal 2018 al 2020 evidenzia in maniera significativa una preponderanza del genere femminile in tutte le categorie (eccettuata la categoria B),

costante nel triennio. Si segnala che le uniche posizioni EP sono occupate da donne.

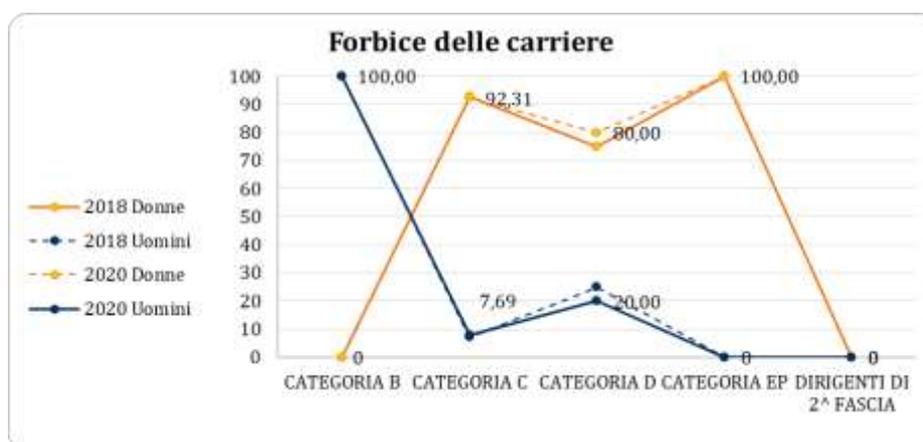


Figura 17 Rappresentazione della forbice delle carriere per genere nel triennio 2018/2021

3.18 DISTRIBUZIONE PER GENERE E FASCE D'ETÀ

Analizzando la composizione per genere suddivisa per classi di età, il 50% delle donne sono nelle fasce di età più basse (fino a 44

anni), contro il 20% degli uomini. Nella fascia più alta (oltre i 54 anni), la componente femminile è del solo 4,5% (20% gli uomini).

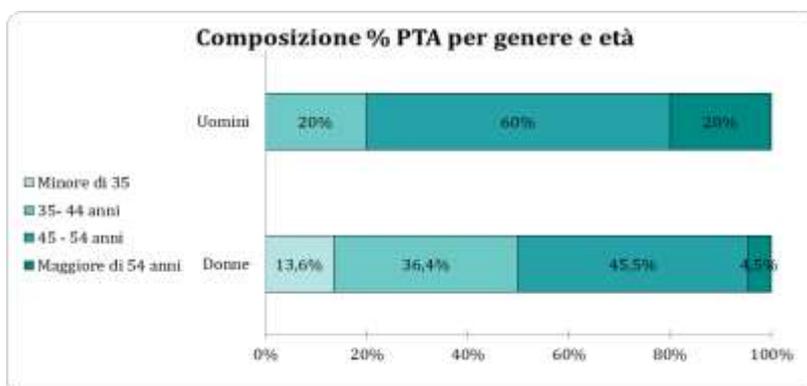


Figura 18 Suddivisione del PTA per genere e classe di età

3.19 ETÀ MEDIA PER GENERE E CATEGORIA

Dalla tabella si evince un andamento costante dell'età media per entrambi i generi nel triennio, dato su cui influisce anche l'assenza del turnover. La media risulta

sempre più bassa per il genere femminile. Per l'anno 2020 la media dell'età del DG è influenzata dall'avvicendamento avvenuto in corso d'anno.

ETÀ MEDIA						
Categoria	2018		2019		2020	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	-	-	-	-	-	-
CATEGORIA B	54	-	55	-	56	-
CATEGORIA C	49	43	50	46	51	44
CATEGORIA D	39	46	40	41	46	43
CATEGORIA EP	-	40	-	41	-	42
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	-	-	-	-	-	-
DIRETTORI GENERALI	67	-	68	-	57	-
Media Ateneo	52	43	53	43	53	43

3.20 DISTRIBUZIONE PER GENERE E TITOLO DI STUDIO

Assente personale con titolo di studio post-laurea. La suddivisione fra donne e uomini mostra una leggera maggioranza di donne in

possesso della laurea (+ 17,3% rispetto agli uomini), pur rimanendo abbastanza omogenea tra le due categorie.

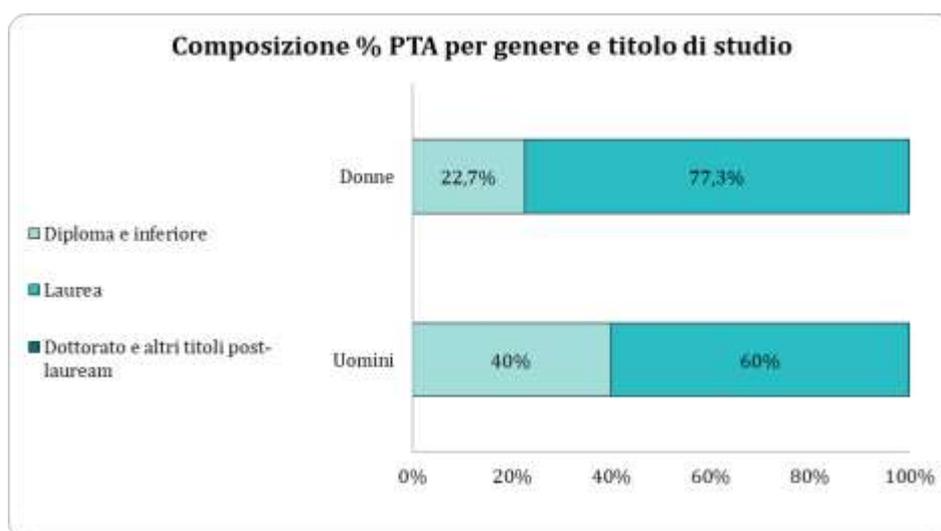


Figura 19 Suddivisione del PTA per genere e titolo di studio

B - SITUAZIONE OCCUPAZIONALE

3.21 DISTRIBUZIONE PER GENERE E TIPOLOGIA DI CONTRATTO

Prendendo in esame le frequenze percentuali di coloro che sono assunte/i con un contratto di lavoro a tempo determinato, emerge che il 100% degli assunti con questa tipologia contrattuale sono donne. Le donne rappresentano anche la grande maggioranza

(80,8%) di coloro che sono assunti a tempo indeterminato, contro il 19,2% dei colleghi uomini. Occorre tuttavia sottolineare che tali dati riflettono il maggior numero di donne impiegate nella Scuola rispetto agli uomini.

3.22 DISTRIBUZIONE PER GENERE E REGIME D'IMPEGNO

Uno sguardo al regime d'impiego dell'ultimo triennio evidenzia l'assenza di part-time fra gli uomini e una minima percentuale,

dimezzatasi dal 2018 al 2020, di donne che utilizzano part time superiore al 50%.

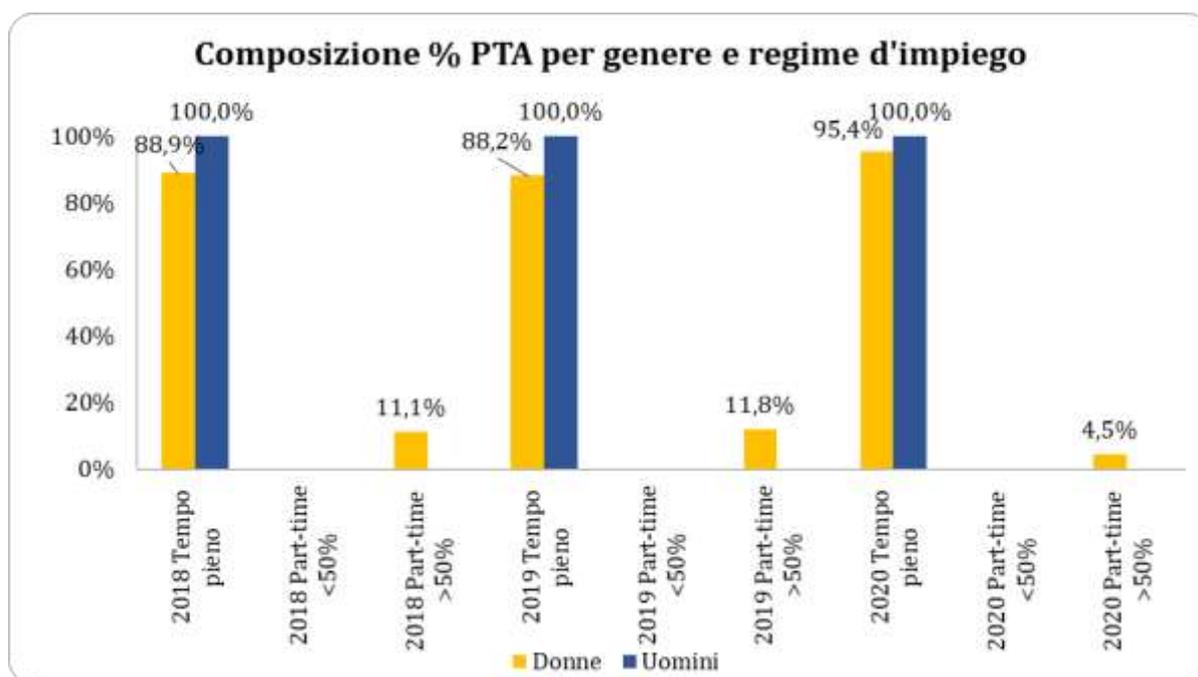


Figura 20 Suddivisione PTA per genere e impiego nel triennio 2018/20

3.23 DISTRIBUZIONE PER GENERE E FASCE D'ANZIANITÀ AZIENDALE

La suddivisione del PTA per fasce di anzianità mostra innanzitutto, vista anche la costituzione della Scuola in tempi recenti, l'assenza di anzianità superiore ai 20 anni, con dati omogenei fra la fascia 0-5 e la fascia

11-20. Nella fascia di anzianità fra 6 e 10 anni, invece, vi è solo presenza del genere femminile. È da segnalare però, guardando i numeri assoluti, che in tale fascia sono presenti solo 2 unità su un totale di 28.

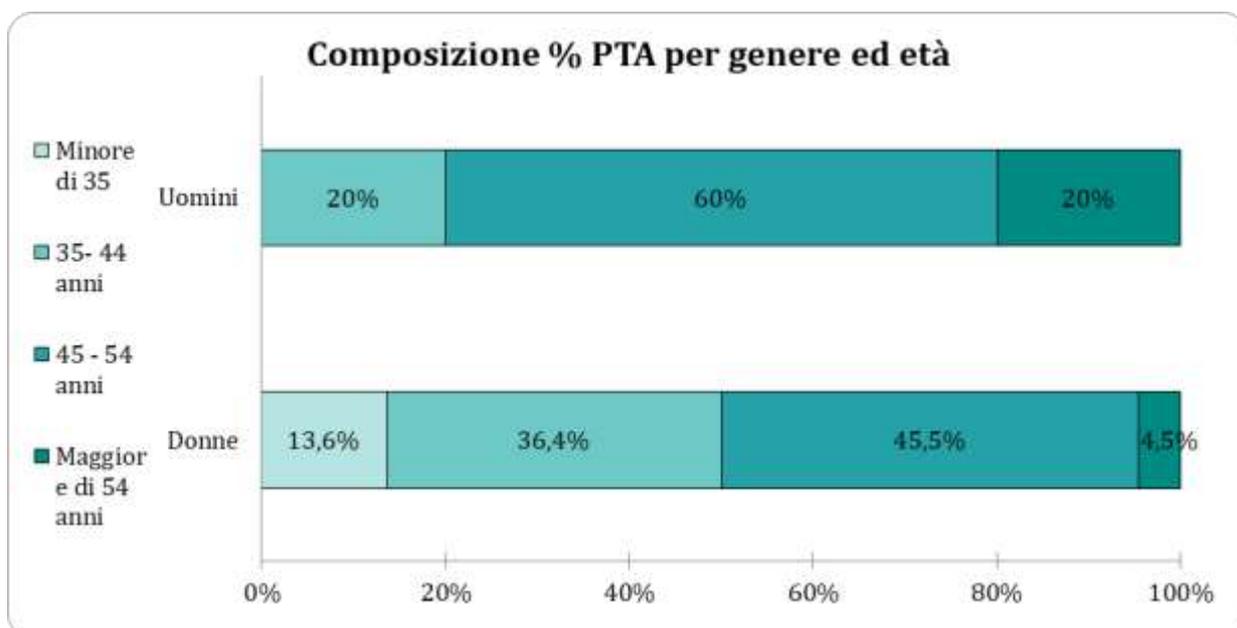


Figura 21 Suddivisione del PTA per genere e fasce di età

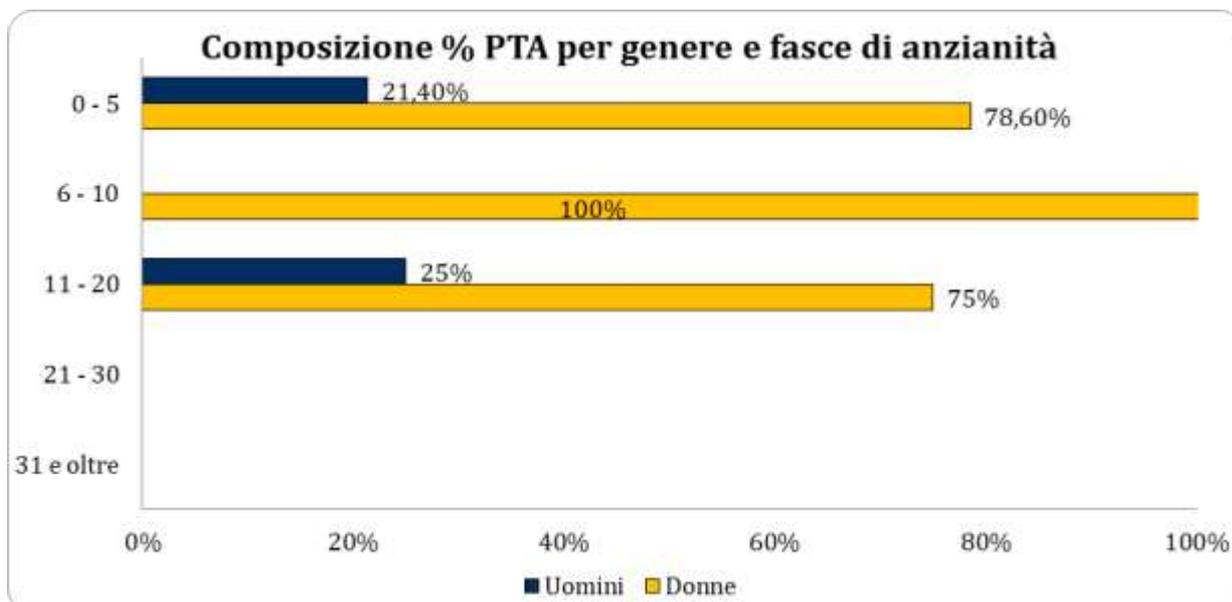


Figura 22 Suddivisione del PTA per genere e fasce di anzianità aziendale

3.24 DISTRIBUZIONE PER GENERE, CATEGORIA E FASCE D'ANZIANITÀ AZIENDALE

In questo grafico, integrato rispetto al precedente con i dati riferiti alle categorie, si può notare una forte concentrazione per genere in alcune categorie: nella categoria B sono presenti esclusivamente uomini con anzianità fra 11 e 20 anni, così come nella categoria EP, nello stesso intervallo di

anzianità sono presenti esclusivamente donne.

Per il Direttore Generale si segnala la recente assunzione (settembre 2020) in sostituzione del precedente, sempre di genere maschile, rimasto in carica per oltre un decennio.

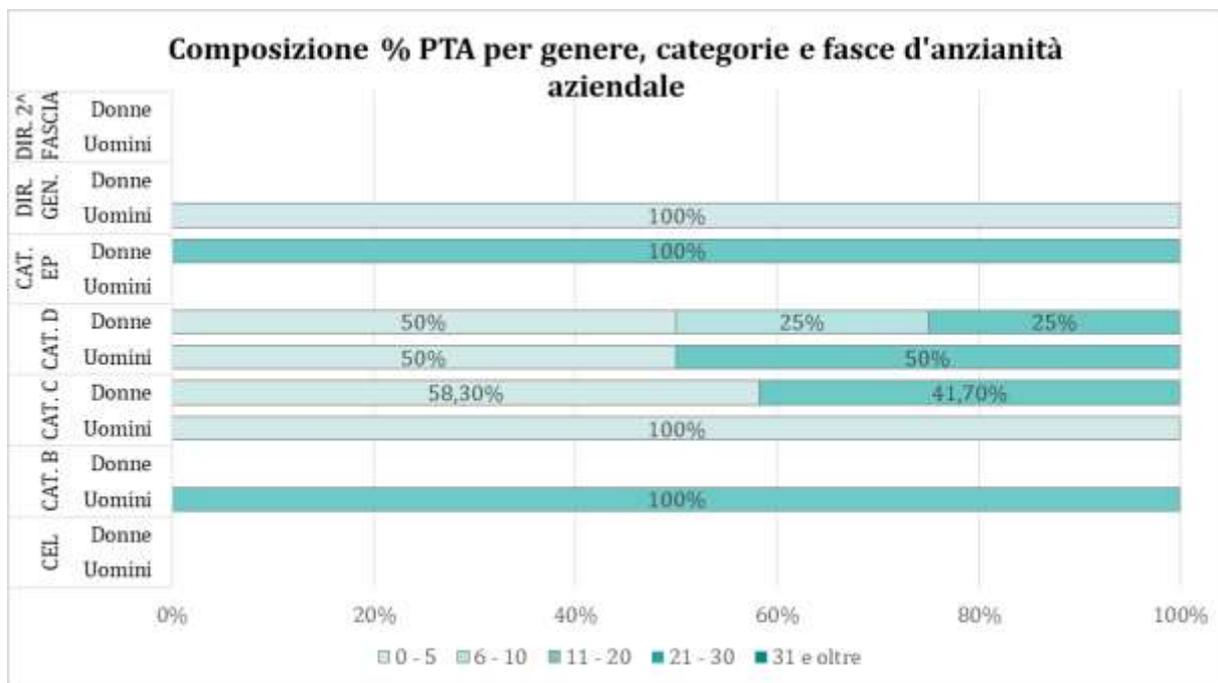


Figura 23 Suddivisione del PTA per genere, categoria e fasce di anzianità aziendale

C - ASSENZE

3.25 GIORNI MEDI DI ASSENZA PER GENERE E CAUSA DELL'ASSENZA

Il grafico della media dei giorni di assenza mostra una differenza significativa sia per le assenze per malattia (gli uomini ne hanno usufruito il 75% in più) sia per quelle legate alla legge 104, dove l'utilizzo degli uomini è più del doppio rispetto alle donne. Da segnalare per quest'ultima una percentuale relativamente bassa.

Le altre assenze rilevate sono quelle non retribuite (con una media delle donne 3,5 volte quella degli uomini) e quelle per congedo familiare, dove sono assenti percentuali riferibili agli uomini. Per questi ultimi tipi di assenza si segnalano dati poco significativi.

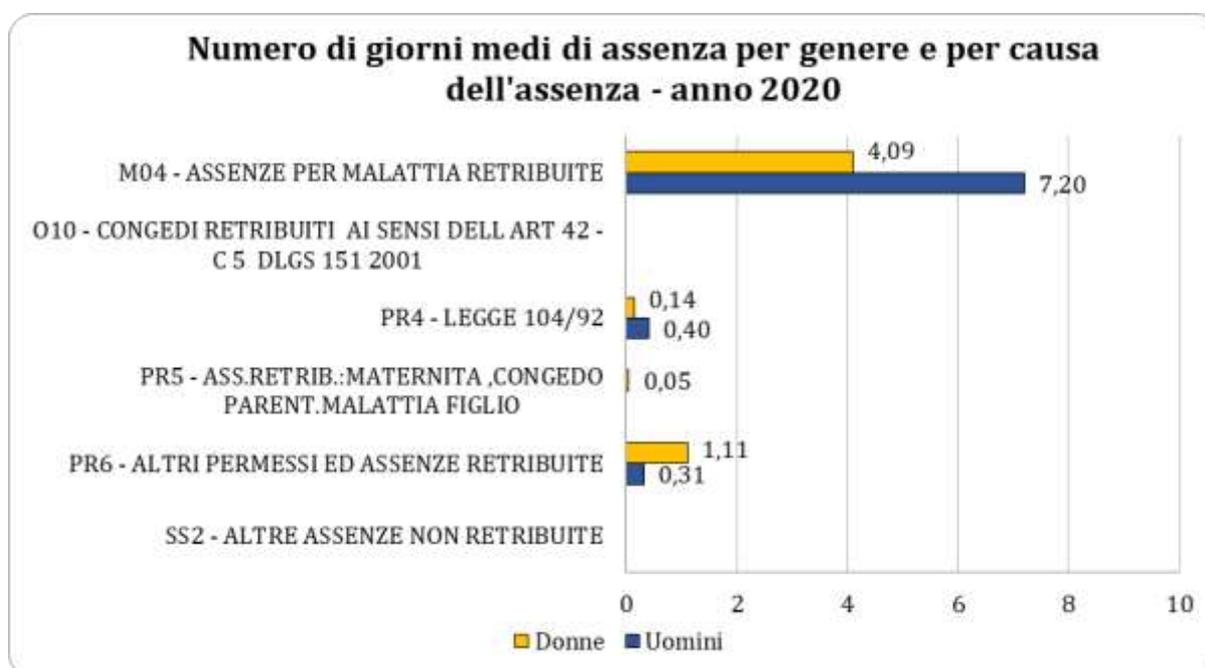


Figura 24 Media dei giorni di assenza per genere e causa d'assenza

D - TURNOVER E RETRIBUZIONE

3.26 INDICE DI TURNOVER COMPLESSIVO PER GENERE E PER CATEGORIA

L'indice di turnover complessiva indica il rapporto tra nuove assunzioni e cessazioni sul totale dei dipendenti. Nel caso della

Scuola IUSS si tratta di turnover positivo, in quanto nel 2020 ci sono state esclusivamente nuove assunzioni.

Categoria	Donne	Uomini
Area di collaborazione	-	-
Categoria B	-	0%
Categoria C	25%	0%
Categoria D	12,50%	50,00%
Categoria EP	0%	-
Dirigenti 2^ fascia	-	-
Direttori Generali	-	100%
TOTALE	18,18%	33,33%

Progressioni di carriera per genere (Si suggerisce un'analisi per genere delle

progressioni economiche orizzontali (PEO) e verticali (PEV) almeno su base triennale.)

PEO 2020	Donne	Uomini
Totale	3	2
% su totale per genere	13,70%	40%
% su tot PTA	11,10%	7,40%
% su totale PEO	60%	40%

*La tabella è proposta per il solo anno 2020, in quanto nel biennio precedente non sono state deliberate Progressioni Economiche Orizzontali

3.27 DISTRIBUZIONE PER GENERE E INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ

L'andamento della distribuzione per genere delle indennità di responsabilità evidenzia ancora una volta la forte presenza di donne

con ruoli di responsabilità fra i componenti del PTA della Scuola.

Indennità di responsabilità	2018		2019		2020	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Settore/Servizio	-	-	-	-	-	-
Ufficio/Unità	90,90%	9,10%	90,90%	9,10%	83,30%	16,70%
Totale complessivo	90,90%	9,10%	90,90%	9,10%	83,30%	16,70%

3.28 DISTRIBUZIONE PER GENERE E AMMONTARE DELL'INDENNITÀ DI POSIZIONE

Le indennità di posizione del Personale Tecnico Amministrativo, superiori a € 6.000,00, sono distribuite esclusivamente fra le donne (2) per tutto il triennio.

3.29 GLI ORGANI DELLA SCUOLA E GLI INCARICHI

La tabella evidenzia una forte concentrazione della componente di genere maschile a livello di Governance e incarichi istituzionali, che rimane costante nel triennio. Incide la piccola dimensione della Scuola, dove alcuni componenti ricoprono più ruoli contemporaneamente. A dicembre 2020 i dislivelli più significativi sono quelli dei Consigli di Classe (83% di uomini e solo il 17% di donne), del Senato Accademico (80% uomini e 20% donne) e del CdA (89% uomini e 11% donne).

	2018		2019		2020	
	F	M	F	M	F	M
RETTORE	0	1	0	1	0	1
DIRETTORE GENERALE	0	1	0	1	0	1
PRORETTORE VICARIO	0	1	0	1	0	1
PRORETTORI DELEGATI	1	5	1	5	1	5
SENATO ACCADEMICO	4	6	3	7	2	8
CdA	1	8	1	8	1	8
ADVISORY BOARD	2	6	2	6	2	6
CONSIGLI DI CLASSE	3	20	4	26	5	25
PRESIDI di CLASSI	0	2	0	2	0	2
COORDINATORI DOTTORATI	1	2	1	2	0	3
DIR. CENTRI DI RICERCA	0	3	0	3	0	3
NUCLEO DI VALUTAZIONE	3	3	4	3	4	3
COMMISSIONE PARITETICA	3	6	2	8	2	6
PRESIDIO DI QUALITA'	11	12	11	12	3	5
CUG	0	0	4	2	4	2
TOTALE	29	76	33	87	24	79

Tabella generale composizione Organi della Scuola e incarichi istituzionali

Da un'analisi della tabella precedente si evince che per quanto riguarda gli incarichi attribuiti con nomina la suddivisione per genere rispecchia la composizione del

personale della Scuola con la netta preponderanza del genere maschile presente nella Faculty).

Per quanto riguarda invece gli organi di tipo collegiale, il coinvolgimento delle donne diventa più significativo e in alcuni casi

l'equilibrio di genere è rispettato (figure 24 e 25).

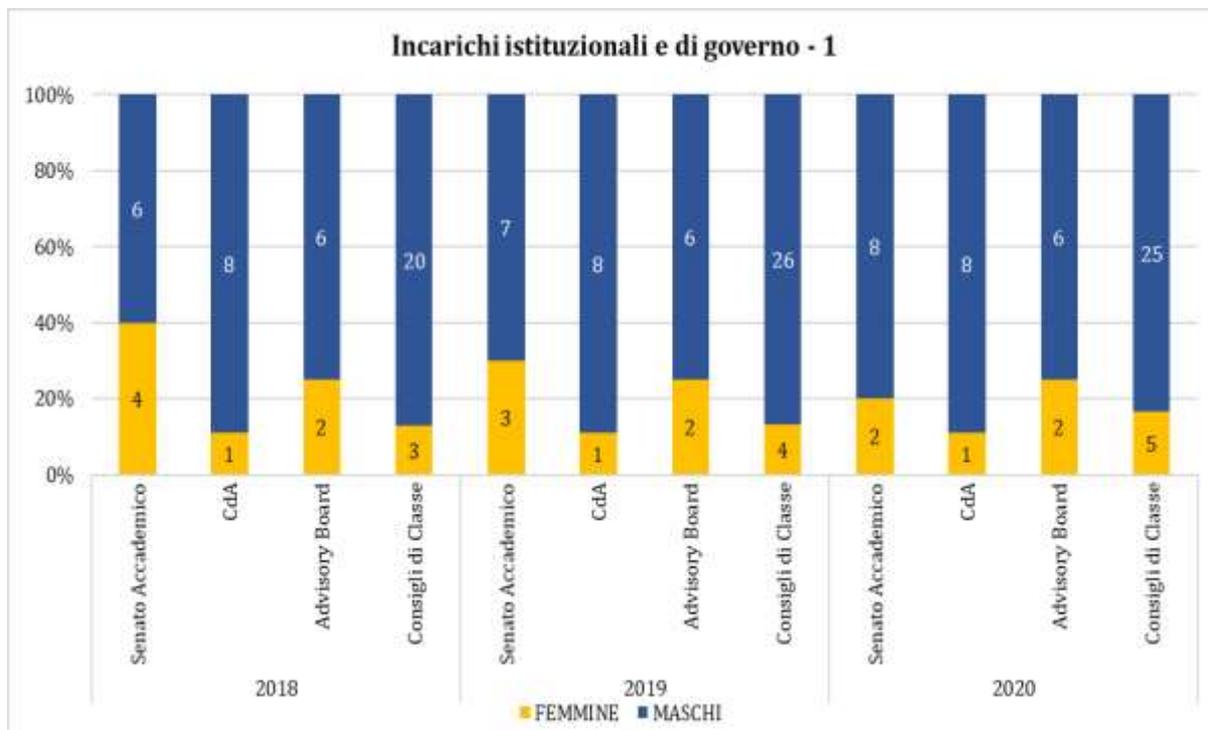


Figura 25 Composizione per genere nel triennio 2018/21 - Organi collegiali 1

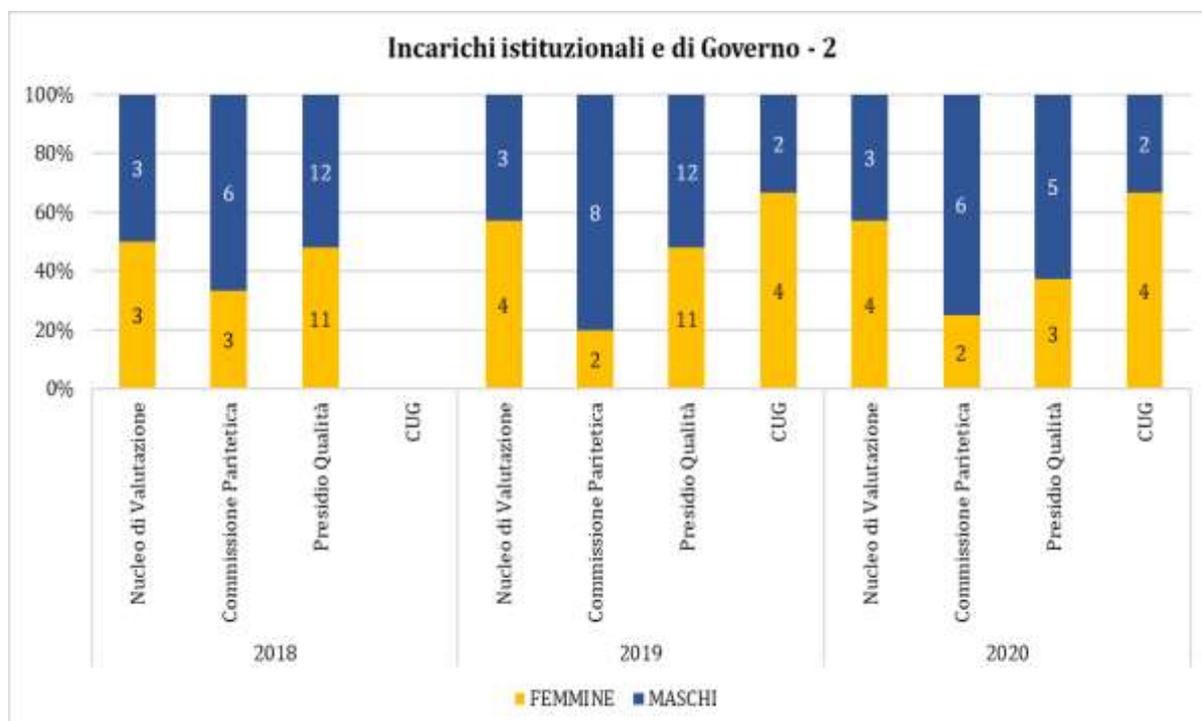


Figura 26 Composizione per genere nel triennio 2018/21 - Organi collegiali 2

INVESTIMENTI/ATTIVITÀ PER LE PARI OPPORTUNITÀ (INDICAZIONI
CONTENUTI LINEE GUIDA CRUI)



ATTIVITÀ E PROGETTI REALIZZATI, IN ITINERE E PROGRAMMATI

4.1 CONCILIAZIONE FAMIGLIA - LAVORO

La Scuola ha partecipato per il 2020 e 2021, in collaborazione con l'Università di Pavia e alla IRCCS Fondazione Istituto Neurologico Nazionale Casimiro Mondino, al bando emanato dall'ATS di Pavia con la presentazione del progetto "Work/Family Life - Sport per i figli e supporto al caregiving".

A seguito dell'ammissione al finanziamento del progetto sono stati attivati dei click day

per accedere al servizio grest gratuito per i figli minori. È stato inoltre possibile ottenere un supporto concreto ai lavoratori per la cura di familiari anziani e/o disabili per l'accompagnamento in occasione di visite mediche, esami, cure e controlli e per la gestione dei figli durante il periodo di chiusura delle scuole.

4.2 SMARTWORKING

La Scuola ha prontamente risposto all'emergenza sanitaria mondiale permettendo a tutti i propri dipendenti lo svolgimento del proprio lavoro in modalità a distanza,

Al fine di valutare l'esperienza in smartworking dovuta all'emergenza sanitaria nazionale è stato poi somministrato al personale tecnico amministrativo della Scuola, a tempo determinato e indeterminato, un breve questionario sull'esperienza di smartworking maturata durante la fase di emergenza epidemiologica legata al Covid- 19 con l'intento di rilevare i

punti di forza e di debolezza della modalità di lavoro agile introdotta quale forma di modalità di lavoro ordinario dal Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18 nella prospettiva di utilizzare tale modalità di svolgimento dell'attività lavorativa oltre la fine dell'emergenza sanitaria in corso.

La Scuola si è dotata del POLA (Piano Organizzativo Lavoro Agile) per l'anno 2021 e ha emanato il Regolamento è stato emanato con DR n. 125/2021 del 23 luglio 2021, che rientrava tra gli obiettivi della Scuole e le Azioni positive del 2021.

4.3 ADEGUAMENTO DEGLI SPAZI DI ATENEIO

In merito alle strutture e servizi di supporto alla didattica e alla ricerca nel novembre 2020 è stata completata la locazione dei nuovi spazi (circa 500 mq) da destinare a docenti, ricercatori, assegnisti e dottorandi come aule, uffici, sale riunioni e laboratori. A causa dell'emergenza sanitaria la messa in uso è stata posticipata a al 2021. Nell'ottobre 2021 la Scuola ha poi sottoscritto un atto

integrativo alla Convenzione quadro in essere con la Fondazione Eucentre con cui quest'ultima mette a disposizione, a titolo gratuito, l'utilizzo degli spazi del 2° piano dell'edificio EUC3, pari a circa 260 m², per l'installazione dell'attrezzatura e l'attività svolta dal personale IUSS nell'ambito del progetto Data Center.

4.4 ALTRE ATTIVITÀ

Dal 2020 è attivo lo Sportello di ascolto psicologico istituito e gestito in convenzione con l'Università degli Studi di Pavia. Il servizio, dedicato a Professori Ordinari e Associati, Ricercatori, Personale Tecnico Amministrativo, Assegnisti di Ricerca, Dottorandi di ricerca e Borsisti di ricerca della Scuola IUSS, è completamente gratuito e consente di effettuare percorsi di consulenza psicologica, erogati da un/a specialista nel massimo rispetto della tutela della privacy e dei principi deontologici della professione psicologica.

Da marzo 2021 la Scuola ha creato una "coffee room virtuale" su piattaforma zoom da mettere a disposizione del Personale Tecnico Amministrativo; tale spazio nato da un'iniziativa del CUG, ha la funzione, visto anche il perdurare della situazione di emergenza sanitaria nel Paese, di mettere a disposizione del Personale Tecnico Amministrativo un luogo in cui incontrarsi e mantenere i rapporti anche in una situazione di distanziamento obbligatorio. La Coffee room zoom è un'area di libera discussione che vorrebbe idealmente replicare il normale spazio fisico in cui ci rechiamo a bere il caffè nelle pause lavorative quando siamo presso la sede e da questo momento trae le sue regole. L'accesso alla room, infatti, è del tutto libero: ci si può dare appuntamento o semplicemente accedere per vedere se un altro collega è in pausa in quel momento; la permanenza nella room non è regolata dal sistema, ma ovviamente dovrà avere una durata ragionevole e consona all'orario lavorativo.

La Scuola ha organizzato i seguenti eventi aperti a tutta la comunità IUSS:

- ▶ il seminario on line "Alimentarsi bene per vivere meglio" che si è tenuto su piattaforma zoom il giorno 4 maggio 2021 ore 17.00. La sua frequenza è stata riconosciuta come formazione al personale tecnico amministrativo della Scuola.
 - ▶ Il Webinar, tenuto dalla Prof.ssa Mariangela Rondanelli, Dipartimento di Sanità Pubblica, Medicina Sperimentale e Forense, ha affrontato la funzione di una dieta corretta come strumento di prevenzione per molte malattie e come elemento di base per lo sviluppo ed il mantenimento del benessere individuale e sociale. Il seminario è stato un punto di raccordo tra ciò che la scienza dell'Alimentazione ha convalidato fino a oggi e gli scenari futuri di cui la nutrizione potrebbe avvalersi per una lettura più moderna ed efficace.
- ▶ il seminario in presenza "Smart working, webinar, ecc: ostacolo o strumenti agili? - benessere organizzativo nel mondo che cambia" che si è tenuto presso la sede della Scuola l'11 novembre 2021 ore 15.00. La sua frequenza è stata riconosciuta come formazione al personale tecnico amministrativo della Scuola.
 - ▶ Il seminario, tenuto dalle dottoresse Anna Giardini e Marina Maffoni, Istituti Clinici Scientifici ICS Maugeri, ha affrontato le problematiche nascenti dalla modalità di lavoro a distanza rispetto al benessere lavorativo

CONCLUSIONI

Alla luce dei dati analizzati emerge che la Scuola IUSS presenta situazioni di maggiore e minore equilibrio a seconda dell'ambito; sicuramente la giovane età dell'Ente e le sue dimensioni rappresentano sia un punto di forza sia un punto limitante dell'azione dell'istituzione.

Emerge con chiarezza che vi è un forte squilibrio di genere nella Faculty: solo il 31% dei docenti è donna (16 su 52), maggiormente presente tra i Professori che vedono la presenza di solo 2 Professoresse associate e nessuna ordinaria.

Come si evince dalle azioni previste nel Gender Equality Plan (GEP), allegato al presente documento, la Scuola ha già posto molta attenzione a questo squilibrio e ha previsto diverse azioni per il prossimo triennio utili al fine di una diminuzione del gap tra i sessi.

Tra le diverse azioni ricordiamo:

- ▶ 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”
- ▶ Area tematica: “3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera”
 - Obiettivo: “Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento accademico”
 - Azione “Definizione di procedure volte a garantire pari opportunità nei processi di assunzione e nella carriera”

Lo squilibrio presente all'interno della Faculty si riflette sulla rappresentanza negli Organi di Governo, in particolare nei Consigli di Classe, in cui i Professori della Classe siedono di diritto, e nel Senato Accademico,

in cui quattro componenti sono eletti all'interno della Faculty.

Spostando l'attenzione sugli altri Organi o Commissioni della Scuola in cui i componenti sono nominati, emerge chiaramente l'attenzione della Scuola nel garantire la pari rappresentanza di genere: in alcuni casi, come il Comitato Unico di Garanzia o il Nucleo di Valutazione, la componente femminile è addirittura maggiore.

La Scuola, nel GEP, prendendo in considerazione la rappresentanza negli organi decisionali prevede le seguenti azioni:

- ▶ Area tematica: “2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali”
 - Obiettivo: “Incremento della presenza femminile nei processi decisionali”
 - Azione “Linee guida per un'equa composizione di genere nelle commissioni”
- ▶ Area tematica: “2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali”
 - Obiettivo: “Incremento della presenza femminile nei processi decisionali”
 - Azione “Corsi di formazione/workshop sul tema della valorizzazione del sé, della leadership e della negoziazione rivolti al genere sottorappresentato”

Per quanto riguarda gli/le allievi/e, i dati evidenziano una quasi parità di genere; in particolare nei Corsi Ordinari si osserva un sostanziale pareggio negli iscritti al Secondo Ciclo, dove le donne rappresentano il 51,4% degli iscritti, e nei Corsi a Ciclo Unico. Le differenze nella composizione di genere risultano invece concentrate negli iscritti al Primo Ciclo, dove le donne costituiscono il 56,0% della popolazione.

Per quanto attiene gli/le allievi/e PhD il bilanciamento di genere è diverso a seconda del corso analizzato: mentre vi è uno squilibrio a favore delle donne (66,7%) in

SBB, la situazione è totalmente opposta considerando i numeri relativi al dottorato UME (donne al 25,8%).

In una visione generale i diversi dati si equilibrano tra loro e, con riguardo solo ai totali, i dati si compensano e tra gli/le allievi/e PhD vi è quasi una parità di genere.

Infine, occorre tener conto che la Scuola ha previsto tra le diverse azioni contenute nel GEP l'azione:

Area tematica: "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" volta a sensibilizzare anche gli/le allievi/e sulle questioni inerenti la parità di genere e il superamento delle disuguaglianze.

Per quanto attiene il Personale Tecnico Amministrativo i dati sono in netta controtendenza con l'81,5% del PTA donna. Si noti poi che la quota femminile è elevata anche nelle posizioni di responsabilità: sono donne il 100% degli EP e l'80% delle cat. D. Da questi dati emerge chiaramente che, in una società che deve imporre regole al fine di garantire il lavoro femminile che troppo

spesso viene mal conciliato con il benessere familiare, la Scuola IUSS riesce a consentire tale conciliazione assicurando alle sue dipendenti margini di crescita professionale senza alcuna discriminazione in base al genere.

Nonostante la sua breve storia, infine, la Scuola risulta innovativa per quanto attiene la tutela del singolo, in particolare le figure di riferimento previste dal Codice Etico e di Comportamento a cui il soggetto appartenente alla Comunità si può rivolgere: un/a Consigliere/a di fiducia, i/le Consiglieri/e confidenziali, il Comitato Garante, o, qualora l'aiuto richiesto abbia risvolti che necessitano di un punto di vista terapeutico, lo Sportello d'Ascolto. Tutte queste figure confermano ancora una volta l'attenzione che la Scuola pone per il benessere dei membri della Comunità.

I numeri della Scuola, che in un primo momento possono apparire limitanti se posti a confronto con altre realtà, sotto alcuni aspetti risultano quindi un punto di forza, un dato che permette alla Scuola di valutare le necessità dei singoli, di concentrare la propria azione con riferimento alle vere necessità della comunità e a garantire un percorso didattico e professionale sereno e attento.