



IUSS

Scuola Universitaria Superiore Pavia

Bilancio di Genere 2022

www.iusspavia.it



SOMMARIO

INTRODUZIONE E NOTA METODOLOGICA	3
STATUTI, CODICI E REGOLAMENTI DELLA SCUOLA.....	4
PRINCIPI GENERALI	4
ORGANI E FIGURE PER LA TUTELA DI IDENTITÀ E DIFFERENZE DI GENERE.....	8
PIANO TRIENNALE DELLA AZIONI POSITIVE	9
<i>IL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE E LE ATTIVITÀ SVOLTE.....</i>	<i>15</i>
<i>LE ATTIVITÀ SVOLTE DALLA SCUOLA.....</i>	<i>16</i>
COMPOSIZIONE SCUOLA IUSS	17
Gli studenti e le studentesse	17
Docenti	22
Personale Tecnico Amministrativo	26
Gli Organi della Scuola e gli incarichi istituzionali	33
CONCLUSIONI.....	35

INTRODUZIONE E NOTA METODOLOGICA

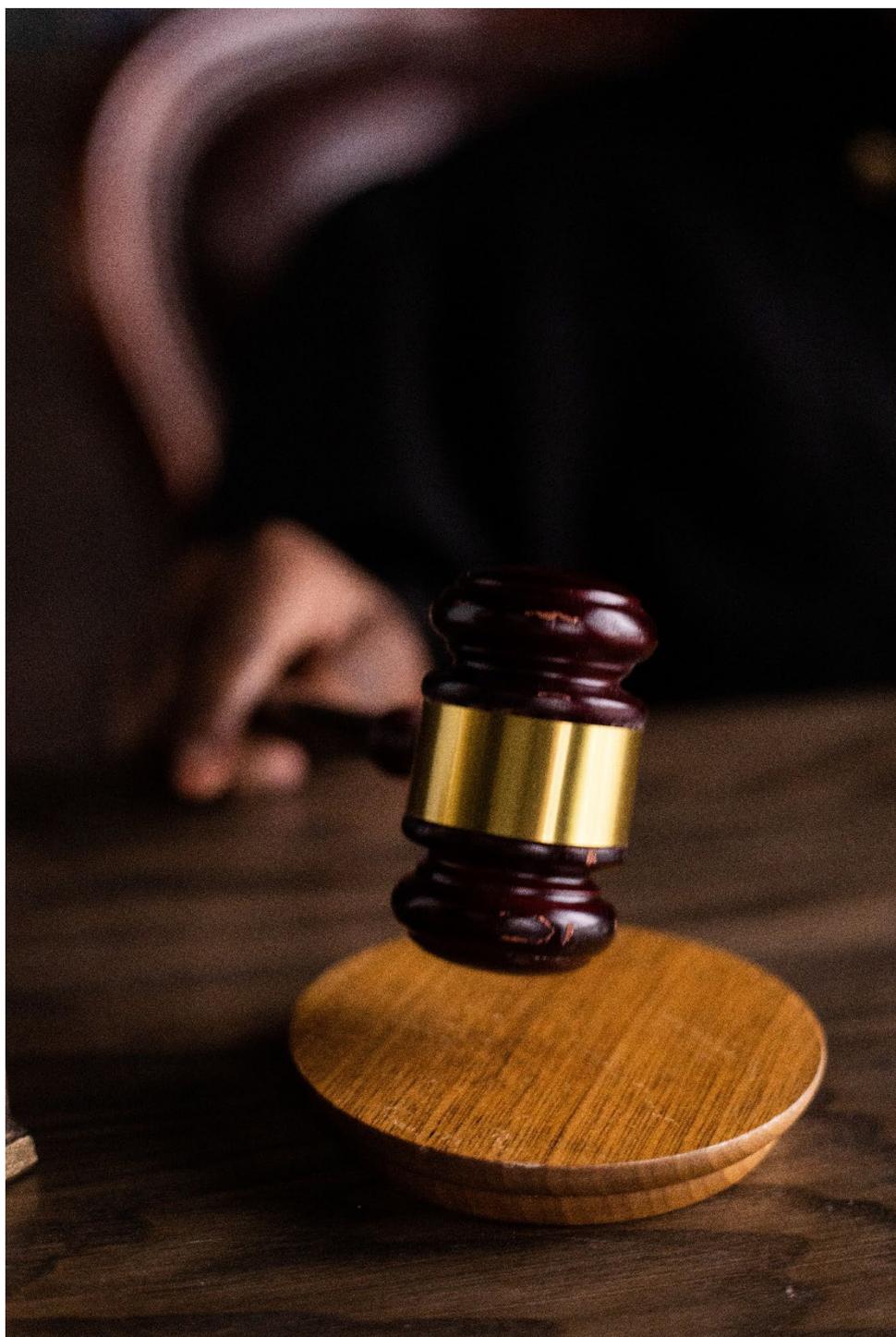
Questo di seguito presentato è il Bilancio di Genere per l'anno 2021, con il quale si prosegue l'opera di analisi delle attività della Scuola al fine di perseguire politiche di genere con la messa in campo di azioni ed obiettivi che riducano eventuali squilibri presenti.

In attesa dei cambiamenti previsti dal nuovo Piano Strategico approvato nel corso del presente anno e dei conseguenti cambiamenti che ne deriveranno a livello strutturale ed organizzativo, per l'anno 2021 la Scuola ha reputato opportuno redigere il documento come addendum del precedente Bilancio di Genere, evidenziando solo quegli indicatori e quei dati che hanno subito delle variazioni. Si è inoltre voluto inserire, ove possibile, un confronto con le altre due Scuole a Ordinamento Speciale (Gran Sasso Science Institute e IMT Lucca) che per dimensione possono essere considerate simili allo IUSS.

Questo documento è stato redatto seguendo le Linee guida per la redazione del Bilancio di genere negli Atenei italiani della CRUI. I dati utilizzati sono stati estratti dai database della Scuola, mentre per la parte relativa al confronto con le altre due Scuole sono stati estrapolati i dati dai bilanci di genere da esse pubblicati.

Richiamando tutto quanto già descritto nell'edizione del Bilancio di genere del 2021, siamo a porre in evidenza le principali novità della realtà IUSS poste in essere nel 2022 e l'analisi dei dati più significativi del 2021.

STATUTI, CODICI E REGOLAMENTI DELLA SCUOLA
PRINCIPI GENERALI



Fondamentale importanza assume nel corso del 2022 l'emanazione del nuovo Statuto della Scuola che segna la conclusione del progetto federativo con le Scuole ad ordinamento Speciale Normale di Pisa e Sant'Anna di Pisa e apre in futuro ad un progetto comprendente tutte le Scuole ad Ordinamento Speciale italiane.

Nell'ambito che qui rileva, il nuovo Statuto, emanato con D.R. n. 46 del 9 marzo 2022, prevede che la Scuola assicuri la piena attuazione del principio delle pari opportunità (art. 3, co 1) e che il Rettore assicuri il perseguimento delle finalità della Scuola secondo gli principi di efficacia, di efficienza, di trasparenza, di promozione del merito e di pari opportunità (art. 9, co 2 lett. c) e riconosce alla massima figura della Scuola il dovere di vigila sull'osservanza del codice etico della Scuola IUSS (lett. w). Lo Statuto prevede poi 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. 22).

Il Codice etico e di comportamento, revisionato con D.R. 123 del 1° giugno 2022, precisa i valori fondamentali della comunità che compone la

Scuola Universitaria Superiore IUSS, promuovendo 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.

A vigilanza sul rispetto dei principi della Scuola e a curare l'eventuale irrogazione di sanzioni, il Codice etico e di comportamento conferma le tre figure già presenti nel precedente testo e 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 e rinnovata con D.R. n. 102 del 31 maggio 2022.

► **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. 71/2019, 129/2020 e rinnovati con D.R. n. 84 del 29/04/2022:

- 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.

Il Comitato Unico di Garanzia ha proseguito i suoi lavori per l'intero anno con la composizione definita dalla 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;
- Dott.ssa Chiara De Bernardi, Rappresentante degli assegnisti;
- Sig. Omar Ezwawi, rappresentante degli allievi.

La Scuola ha infine nominato nell'anno 2022:

- Prorettrice delegata alle pari opportunità, Prof.ssa Giulia Camilla Mattavelli (D.R. n. 151/2022);
- Prorettore delegato per la disabilità, Prof. Andrea Tiengo (D.R. n. 58/2022).



IL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE E LE ATTIVITÀ SVOLTE

Il Piano Triennale di azioni positive viene elaborato ogni anno dal CUG e presentato al Senato per la delibera di competenza; per il Triennio 2022/2024 il CUG ha approvato il documento nella seduta del 24 gennaio 2022 e il Senato accademico ha provveduto all'approvazione nella seduta del 26 gennaio 2022.

Il Piano, aggiornato entro il 30 gennaio di ogni anno, è inviato al Senato accademico per approvazione e, dal 2022, inserimento nel PIAO.

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 2022-2024 sono:

- *Conciliazione famiglia – lavoro*

Regolamentazione degli orari di lavoro istituzionali: il Senato accademico ha approvato nella seduta del 28 ottobre 2022 le "Linee Guida per la calendarizzazione delle riunioni compatibile con un'organizzazione family friendly"

Regolamentazione delle ferie solidali: la Scuola ha inserito le previsioni nella contrattazione con i sindacati;

- *Cultura della parità*

Monitorare l'attivazione della procedura "Carriera Alias" ed il suo funzionamento, in collaborazione con gli Uffici competenti in caso di richiesta da parte dell'eventuale allievo interessato: la Scuola ha attivato le carriere Alias richieste ed ha nominato, con Determina del Direttore generale n. del xx novembre 2022, la Referente per la transizione di genere della Scuola.

- *Bilancio di genere*

predisposizione dell'aggiornamento annuale e presentazione agli Organi del Governo della Scuola: il documento è stato presentato nella seduta del 16 dicembre 2022 al Senato accademico.

- *Servizi di supporto psicologico*

Attuazione eventuali azioni correttive sulla base degli esiti del monitoraggio: il CUG Monitoraggio del sistema di supporto previsto dal Codice etico (Consigliera di fiducia/Consiglieri confidenziali)

Le diverse figure previste dal codice etico e il supporto psicologico sono state attivate in caso di necessità di componenti della Comunità IUSS.

- *Attività di formazione e informazione*

Organizzazione di cicli di seminari indirizzati all'intera comunità accademica, con previsione anche di un loro riconoscimento come formazione per il personale della Scuola. La Scuola ha organizzato nel 2022 due seminari: -"Pari opportunità e carriera delle donne: gender pay gap tra mito e realtà"; -"Difficoltà specifiche di apprendimento: dal sospetto, la diagnosi e il trattamento".

LE ATTIVITÀ SVOLTE DALLA SCUOLA

Tutto il Personale tecnico amministrativo della Scuola usufruisce della flessibilità oraria, solo una dipendente usufruisce di un contratto part-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) 15 permessi giornalieri (2,34% dei richiedibili), permessi orari per 588 ore (92,01% dei richiedibili) e 36 (5,63%) permessi giornalieri per congedo straordinario.

Conciliazione famiglia-lavoro

Smartworking

Nel 2021 al PTA è stato somministrato, come già avvenuto nel 2020, un 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; l'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. La Scuola ha deciso di riconoscere la più ampia possibilità di accedere allo Smart working per i dipendenti, infatti possono essere richieste fino ad 8 giornate o 16 mezza giornate in un mese, sono previste regole per stabilire la calendarizzazione dei giorni per la modalità a distanza, ma tutti i dipendenti possono accedervi.

Il regolamento prevede la formazione obbligatoria al fine di usufruire della modalità di lavoro a distanza, la Scuola ha deciso di riconoscere tale adempimento attraverso la partecipazione al seminario "Smart working, webinar, ecc.: ostacolo o strumenti agili? benessere organizzativo nel mondo che cambia".

Interventi a favore dei genitori

Nel 2021 la Scuola ha proseguito la collaborazione con l'Università di Pavia nell'ambito del bando emanato dall'ATS di Pavia e del progetto "**Work/Family Life - Sport per i figli e supporto al "Caregiving"**". Il progetto prevede l'attivazione di diversi click day per accedere al servizio **Grest gratuito** per i figli minori e prevede poi il **servizio di trasporto per i familiari non autosufficienti**.

Sportello di supporto psicologico

La Scuola IUSS e l'Università degli studi di Pavia hanno rinnovato l'incarico alla Dott.ssa Elena Ragazzi per la "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. Lgs 165/2001 e successive modifiche)".

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.

Attività di formazione e informazione, Benessere e qualità della vita

Il CUG ha organizzato nell'ambito delle proprie attività il seminario "**smart working, webinar, ecc.: ostacolo o strumenti agili? - benessere organizzativo nel mondo che cambia**" tenuto giovedì 11 novembre 15.00-16.30 dalle relatrici Dott.ssa Giardini (prima parte) e Dott.ssa Maffoni (seconda parte). Il seminario si è svolto in presenza presso la Sala del Camino della Scuola e la partecipazione è stata riconosciuta come formazione trasversale al personale tecnico amministrativo partecipante.

Inoltre la partecipazione ha rappresentato anche la formazione richiesta dal regolamento per lo smart working della Scuola per l'accesso al lavoro a distanza.

Inoltre è stato organizzato l'incontro "**Alimentazione e salute**" tenuto dalla Prof.ssa Rondanelli il giorno 4 maggio 2021 ore 17.00 su piattaforma Zoom, l'evento è stato riconosciuto come formazione trasversale al personale tecnico amministrativo.

La Scuola, su proposta del CUG, ha creato, visto il perdurare della situazione di emergenza sanitaria nel Paese ad inizio 2021, una "**coffee room virtuale**" su **piattaforma zoom** da mettere a disposizione del pta al fine di mettere a loro disposizione un luogo in cui incontrarsi e mantenere i rapporti anche in questa situazione di distanziamento obbligatori.

COMPOSIZIONE SCUOLA IUSS

Per quanto riguarda la composizione della Scuola (Docenti, Allievi/e e Personale Tecnico Amministrativo), di seguito vengono illustrati i dati del 2021 (relativi agli indicatori) quando siano intervenuti cambiamenti apprezzabili rispetto al 2020.

Gli studenti e le studentesse

Corsi Ordinari

Andando a esaminare 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 (53,3%) sul totale degli iscritti ai Corsi Ordinari.

Come si può osservare dalla Figura 1, nell'A.A. 2021/2022 si documenta un lieve incremento della percentuale della componente femminile rispetto all'A.A. 2020/2021, in linea comunque con gli anni precedenti.

Non è invece possibile svolgere un confronto con le due Scuole a Statuto Speciale di simili dimensioni, IMT e GSSI, dal momento che queste non prevedono corsi di studio rivolti a studenti under graduate.

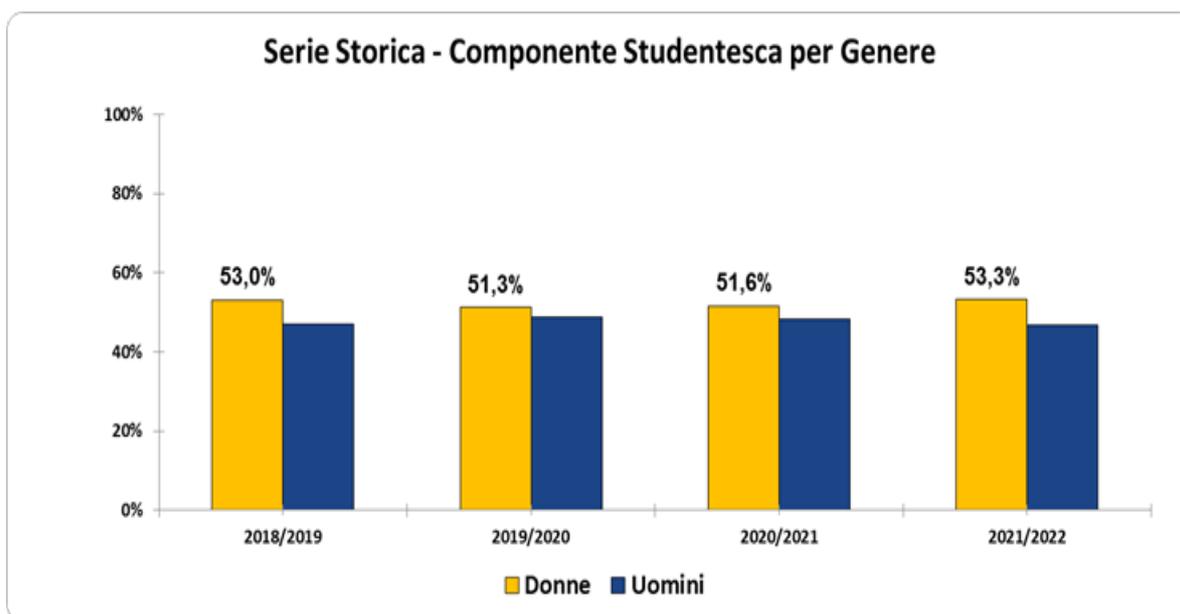


Figura 1. Confronto per A.A. della Componente Studentesca suddivisa tra Donne e Uomini

Anche nell'A.A. 2021-2022 le differenze nella composizione tra donne e uomini risultano essere principalmente concentrate negli iscritti al Primo Ciclo dei Corsi Ordinari, dove le donne costituiscono il 42,8% della popolazione.

Aumenta la percentuale di donne negli iscritti al Secondo Ciclo e nel Ciclo Unico dove e rappresentano rispettivamente il 61,1% e il 58,8% degli iscritti. co.

La figura 2 mostra i dati relativi agli iscritti disaggregati in base al percorso di studio. La componente femminile nei corsi di Scienze Biomediche è la più elevata rispetto agli altri ambiti. All'interno dei più popolosi Cicli Unici le percentuali mostrano una sostanziale parità per quanto riguarda l'ambito di Scienze Sociali, mentre il maggiore sbilanciamento, sia per il primo che per il secondo livello, si osserva nell'ambito di Scienze e Tecnologie: nel 1° Livello le donne rappresentano solo il 24% degli iscritti. Nell'ambito delle Scienze Biomediche le donne prevalgono sul Secondo Ciclo (100%) e sul Ciclo Unico (63,1%). Anche per quel che

riguarda Scienze Umane le percentuali delle donne sono maggiori sia per il 1° che per il 2° ciclo.

Se si adotta l'indicazione del MIUR di considerare "segregati" i corsi in cui una componente risulta essere rappresentata per una quota maggiore o uguale al 60% della popolazione, possiamo quindi osservare che, nei corsi di 1° e 2° Livello, 2 ambiti risultano essere segregati con una prevalenza di donne e 2 con prevalenza di uomini, mentre nei Corsi a Ciclo Unico un ambito è segregato con prevalenza di donne.

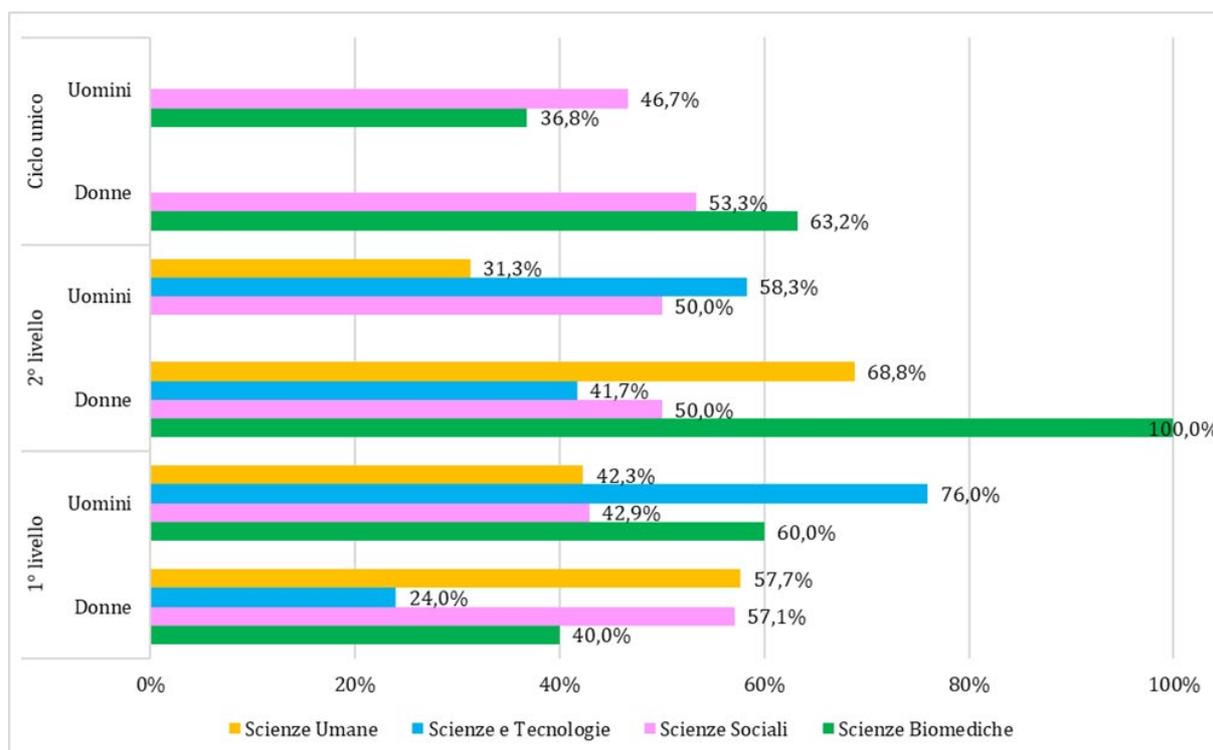


Figura 2. Confronto della Componente Studentesca suddivisa in Donne e Uomini e per Ambito

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'A.A. 2021/2022.

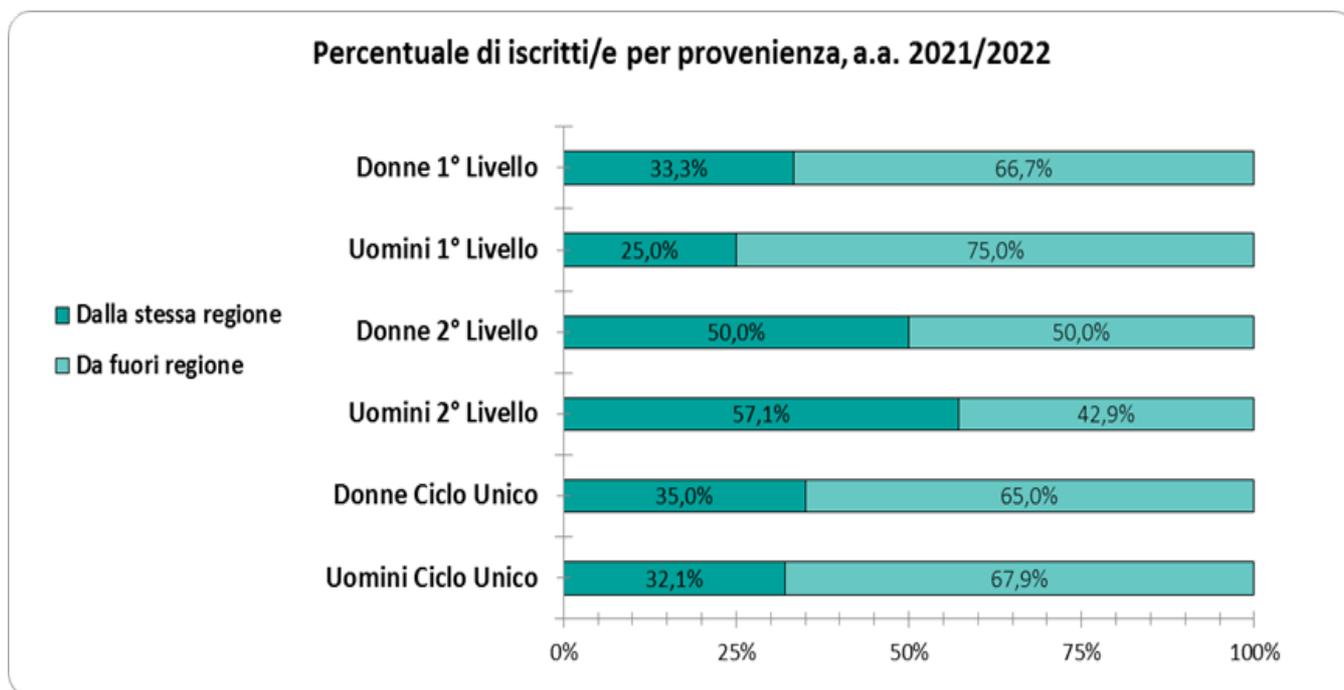


Figura 3 Percentuale di iscritti/e per area geografica di provenienza e per tipologia di corso

La Figura 3 mostra un lieve sbilanciamento di genere nella percentuale di soggetti iscritti al 1° Livello provenienti da fuori regione, con una prevalenza di uomini provenienti da fuori regione rispetto alle donne (75% verso 66,7%).

Si registra un tasso molto simile tra uomini e donne (50% di donne rispetto a 42,9% di uomini) iscritti/e al 2° Livello provenienti da fuori regione.

Anche gli Allievi e le Allieve iscritti/e al Ciclo Unico che provengono da fuori regione mostrano una percentuale sostanzialmente sovrapponibile tra donne (65%) e uomini (67,9%). 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.

Performance negli studi

Nello studio della 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 100/100 e 100 e lode.

Le percentuali per genere e voto di diploma per l'anno 2020 sono riportate in Figura 4. In linea con quanto riportato nell'anno precedente, le donne mostrano una percentuale significativamente più alta rispetto agli uomini nella categoria di 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.

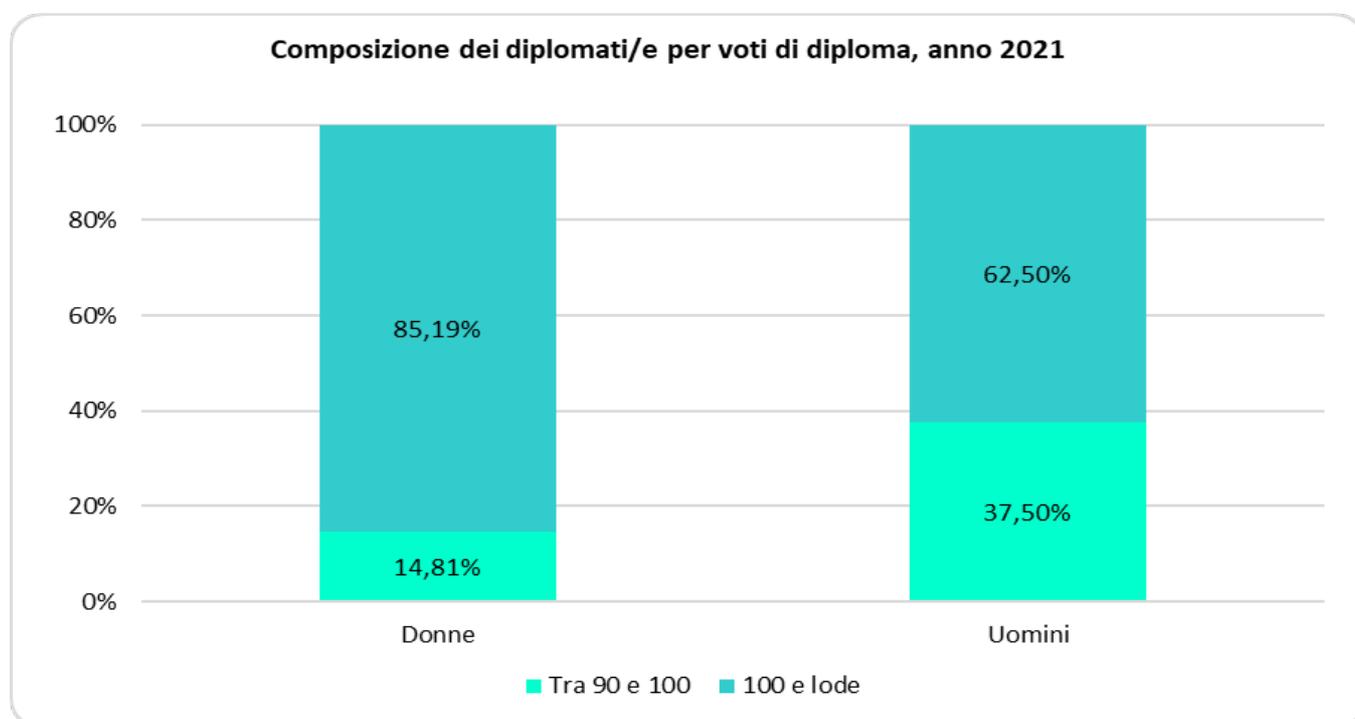


Figura 4 Percentuale di Allieve/i per voto di diploma nell'anno 2021

Tassi 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 di donne/uomini iscritte/i ai Corsi Ordinari 2020.

Nella Classe SUV il 0,2% delle donne abbandonano il percorso contro il 0,1% degli uomini, mentre nella Classe STS è presente solo

uno 0,1% di uomini che non prosegue. 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. Il trend è quindi sovrapponibile agli scorsi anni.

Corsi di Dottorato

Nel 2021 la Scuola è stata sede di 4 percorsi di Dottorato di Ricerca: il Dottorato in Neuroscienze Cognitive e Filosofia della Mente (NCFM, 15 iscritti), il Dottorato in Scienze Biomolecolari e Biotecnologie (SBB, 28 iscritti), il Dottorato su Comprensione e Gestione delle Situazioni Estreme (UME, 38 iscritti) e, infine, il Dottorato su Sviluppo Sostenibile e Cambiamenti Climatici (SDC, 102 iscritti). Come mostra la Figura 5, la componente femminile rappresenta il 48,6% della popolazione complessiva dei Dottorandi, in lieve aumento rispetto all'anno precedente. Tale dato risulta in linea con i valori riportati dalla scuola IMT, che segnala una presenza femminile nei corsi di Dottorato pari al 47%, mentre è invece sensibilmente più bassa la presenza femminile nei corsi di Dottorato offerti dalla

Scuola GSSI, che si attesta al 39%.

Tuttavia, la situazione è maggiormente eterogenea se si guarda alla composizione per Corso di Dottorato: mentre all'interno del Dottorato SDC la composizione di genere risulta essere poco polarizzata, si osserva invece una predominanza maschile (60% e 68,4%) nei Dottorati NCFM e UME e femminile (60,7%) nel Dottorato SBB. Il dato relativo al Dottorato NCFM risulta in contrasto con i dati registrati dalla Scuola IMT nel corrispettivo Dottorato "Cognitive, Computational and Social Neurosciences" (CCSN) che riporta una presenza femminile pari al 63% del totale degli iscritti mentre, per il Dottorato UME, non è stato possibile trovare un termine di paragone tra i corsi offerti dalle Scuole IMT e GSSI.

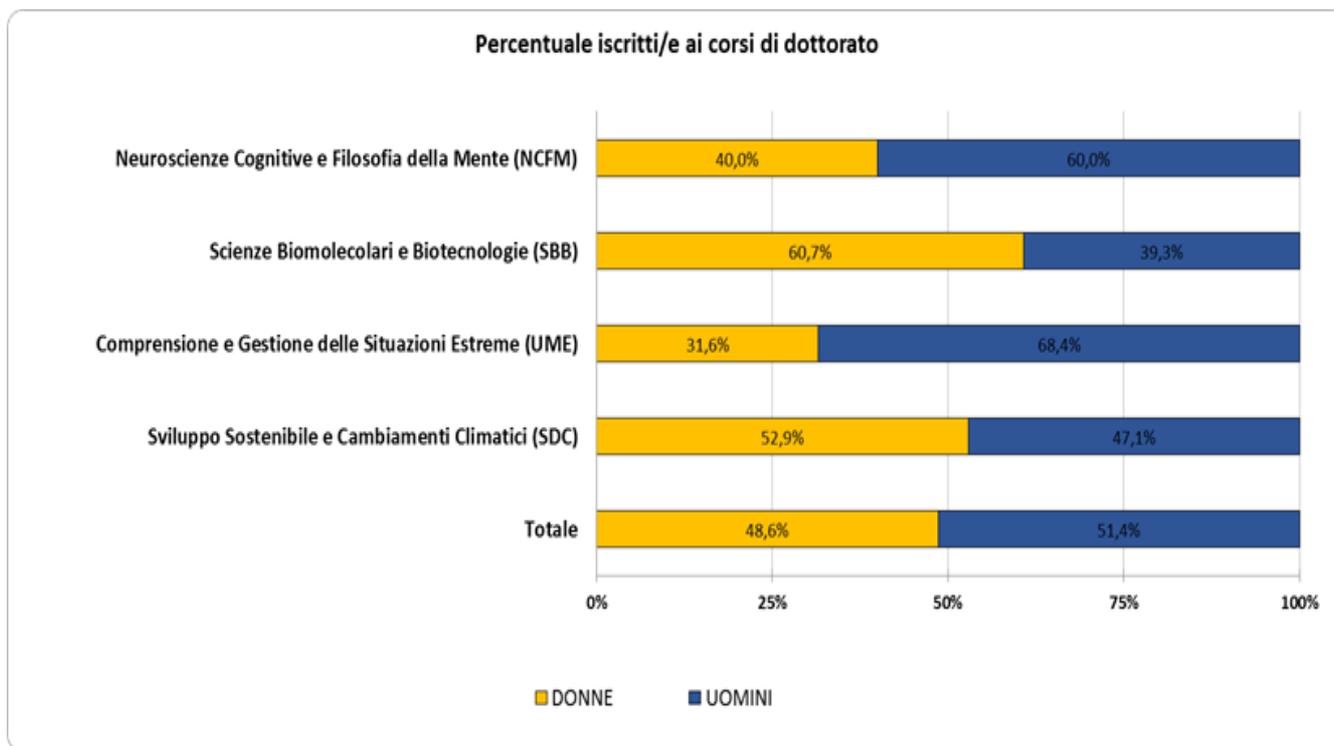


Figura 5 Composizione della popolazione per Dottorato di Ricerca nell'anno 2021

L'incidenza degli abbandoni volontari al primo anno sul totale degli iscritti è lievemente incrementata (n=7) secondariamente all'incremento di studenti di Dottorato registrato

con l'apertura del Dottorato SDC. Si osserva uno sbilanciamento di genere (5 uomini e 2 donne). I piccoli numeri tuttavia non consentono una valutazione più approfondita del fenomeno.

Docenti

Distribuzione percentuale per genere e ruolo

La composizione del personale docente per genere e ruolo nell'anno 2021 è pressoché sovrapponibile a quella dell'anno precedente. In particolare, la percentuale di PO è sempre

costantemente rappresentata dal 100% di uomini. Di seguito un grafico di confronto con IMT e GSSI

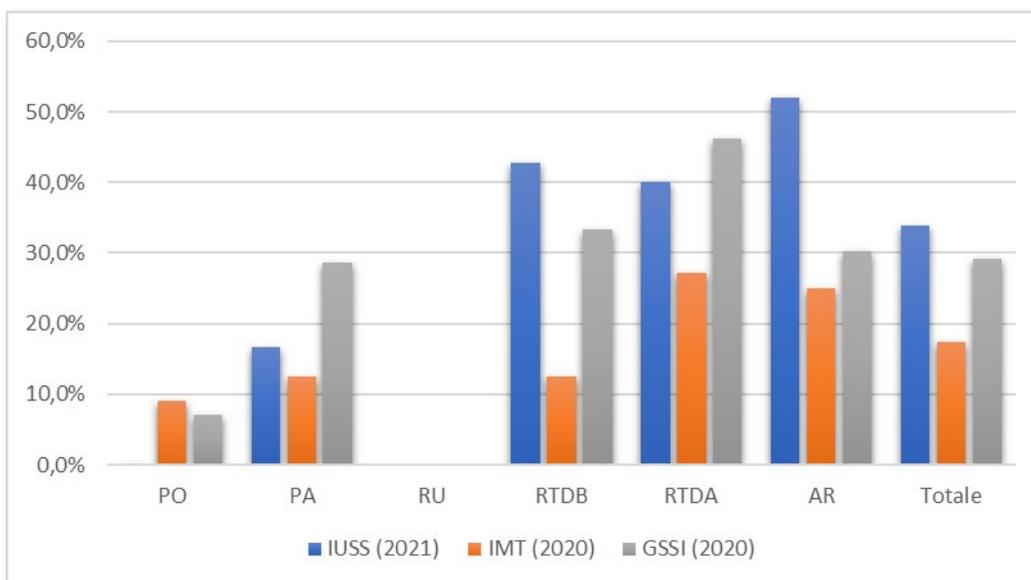


Figura 6 Percentuali di donne per ruolo

La percentuale totale di donne che presta servizio in tutte e tre le scuole è inferiore a quella degli uomini. In dettaglio, la percentuale di donne è inferiore all'IMT rispetto allo IUSS e al GSSI. Sebbene in tutte e tre le scuole la sproporzione cresce man mano che ci si avvicina ai ruoli apicali della carriera accademica, è possibile evidenziare alcune differenze. Considerando gli AR, RTA e RTB, allo IUSS non vi è una netta

differenza di genere, uno svantaggio per le donne si evince invece all'IMT e al GSSI per i ruoli di AR e RTDA. Infine, considerando i PO, sebbene marcatamente rappresentati dal genere maschile, all'IMT e al GSSI vi è però rispetto allo IUSS, seppur minima, la presenza del genere femminile.

Serie storiche

IUSS: la percentuale di donne nei ruoli A, B e C rimane invariata rispetto all'anno precedente (2020).

Confronto con IMT e GSSI: in tutte e tre le scuole nell'ultimo triennio il rapporto tra la percentuale totale di uomini e donne mostra

stabilità nello squilibrato rapporto tra generi, sebbene si attestino su valori diversi. All'IMT (dal 2018 al 2020) la percentuale del personale di genere femminile è del 10%, al GSSI (dal 2018 al 2020) su valori del 30%, e allo IUSS (dal 2019 al 2021) del 20%.

Distribuzione percentuale per genere e classe d'età

IUSS: rispetto all'anno precedente non si evidenziano differenze di rilievo.

Confronto con IMT e GSSI: sono accessibili solo i dati relativi al GSSI.

Percentuale di donne per area e per ruolo: confronto col corrispondente dato di IMT e GSSI

IUSS: L'anno precedente il confronto era stato fatto con tutte le scuole superiori.

Confronto IMT e GSSI:

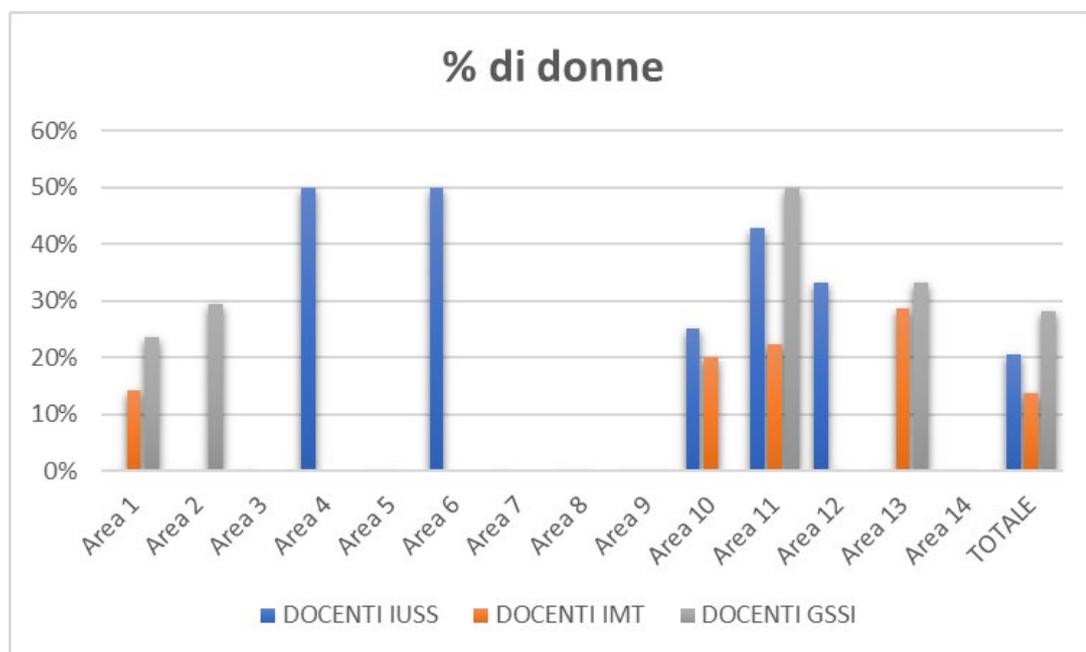


Figura 7 Percentuale di donne nella classe docente suddivise per Area CUN

Le tre scuole non ricoprono le stesse aree: solo allo IUSS è infatti possibile apprezzare la presenza delle scienze mediche, giuridiche e della terra. D'altra parte solo all'IMT c'è la presenza delle scienze fisiche. L'unica area comune a tutte e tre le scuole sono le Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche, dove si evidenzia un rapporto di genere

equilibrato allo IUSS e al GSSI, ma non all'IMT, dove le donne rappresentano solo il 22% del personale docente. In tutte le altre aree eterogeneamente rappresentate nelle tre scuole è comunque evidente uno squilibrio di genere a svantaggio delle donne. Dati IMT e GSSI relativi al 2020, dati IUSS relativi al 2021.

Rapporto di femminilità

IUSS: Il rapporto di femminilità rimane pressoché invariato, con un'unica eccezione. Si evidenzia ad esempio l'assunzione di una donna

PA in area 11 che riduce lo scarto, con una donna ogni 2 uomini.

	RTD		PA		PO	
	2016	2021	2016	2021	2016	2021
01 - Scienze matematiche e informatiche					0,00	
02 - Scienze fisiche	0,00	0,00		0,00		
03 - Scienze chimiche						
04 - Scienze della terra						
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	0,50	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						

Figura 8 Rapporti di femminilità

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	

Percentuale personale docente di prima fascia sul totale del personale docente e ricercatore per genere

IUSS: il ruolo di Professore Ordinario è coperto esclusivamente da docenti di genere maschile, che rappresentano il 37% del totale degli uomini (somma dei Professori Ordinari, Professori

Associati e Ricercatori A e B di genere maschile), in aumento rispetto allo scorso anno (30,8%).

Progetti di ricerca

IUSS: in linea con i dati dello scorso anno (92%) gli uomini hanno ottenuto la quasi totalità dei finanziamenti (87%).

Confronto con IMT e GSSI: I dati sono simili a quelli riportati per l'IMT, dove la totalità dei

finanziamenti nel 2020 è stata ottenuta da uomini. Al GSSI invece si evidenzia una maggiore percentuale di donne (32,6%) che hanno ottenuto dei finanziamenti nel 2020.

***Si noti che il confronto con l'IMT e il GSSI è stato fatto esclusivamente quando il dato era accessibile per entrambe le scuole.

Personale Tecnico Amministrativo

Forbice delle carriere

I dati del triennio sono sostanzialmente stabili, senza variazioni significative, a parte una lieve

flessione del numero di donne ed un contestuale aumento di quello degli uomini nella categoria D.

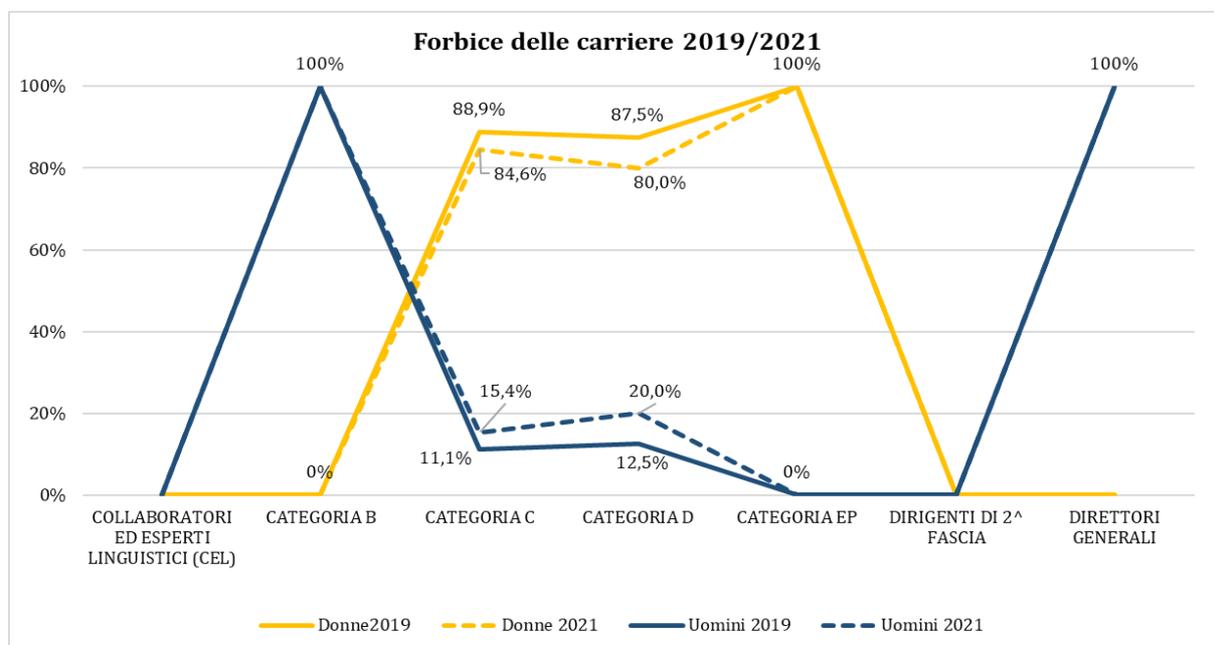


Figura 9 Percentuali per genere e categoria di impiego nel triennio

Composizione per genere e fasce d'età

Analizzando la composizione del personale tecnico-amministrativo suddiviso per genere ed età i cambiamenti più significativi si notano nella fascia di età over 54: dal 2020 al 2021 per le donne la percentuale si dimezza passando dal 9,5% ad un 4,6%, mentre per quanto riguarda gli uomini scende dal 33,3% al 20%. L'altra

variazione si circoscrive alla fascia 35-44 anni per le donne che vedono aumentare la propria presenza di circa un 8% (da 28,6% a 36,4%), mentre nella fascia 45-54 aumenta la percentuale degli uomini, che sale dal 50% al 60% in un anno.

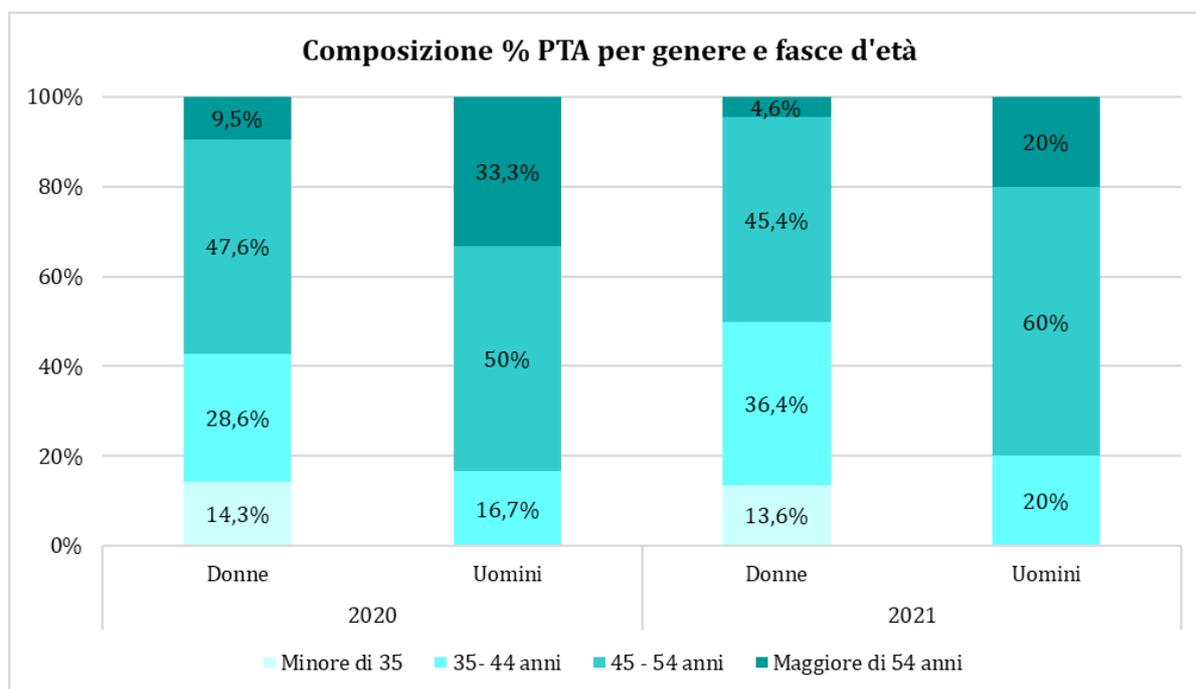


Figura 10 Composizione per genere e fasce d'età del biennio

Età media per genere

La suddivisione per età media e categoria evidenzia un trend costante nel triennio, con la sola eccezione del dato riferito al Direttore Generale, la cui età media si abbassa

significativamente con la nuova presa di servizio avvenuta nel 2020 influenzando, seppure in maniera trascurabile, anche nella media generale.

Età media	2019		2020		2021	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	x	x	x	x	x	x
CATEGORIA B	55	x	56	x	57	x
CATEGORIA C	50	46	51	44	53	46
CATEGORIA D	40	41	46	43	47	44
CATEGORIA EP	x	41	x	42	x	43
DIRIGENTI DI 2 ^a FASCIA	x	x	x	x	x	x
DIRETTORI GENERALI	68	x	48	x	49	x
Media Ateneo	53	43	50	43	51	44

Figura 11 Età media per genere del triennio

Distribuzione per genere e titolo di studio

L'analisi per genere e titolo di studio non mostra per le donne cambiamenti significativi, con una netta preponderanza della laurea fra i titoli posseduti. Per gli uomini, invece, si assiste ad

un aumento della presenza di laureati, con una percentuale che sale dal 40% del 2020 al 50% del 2021.

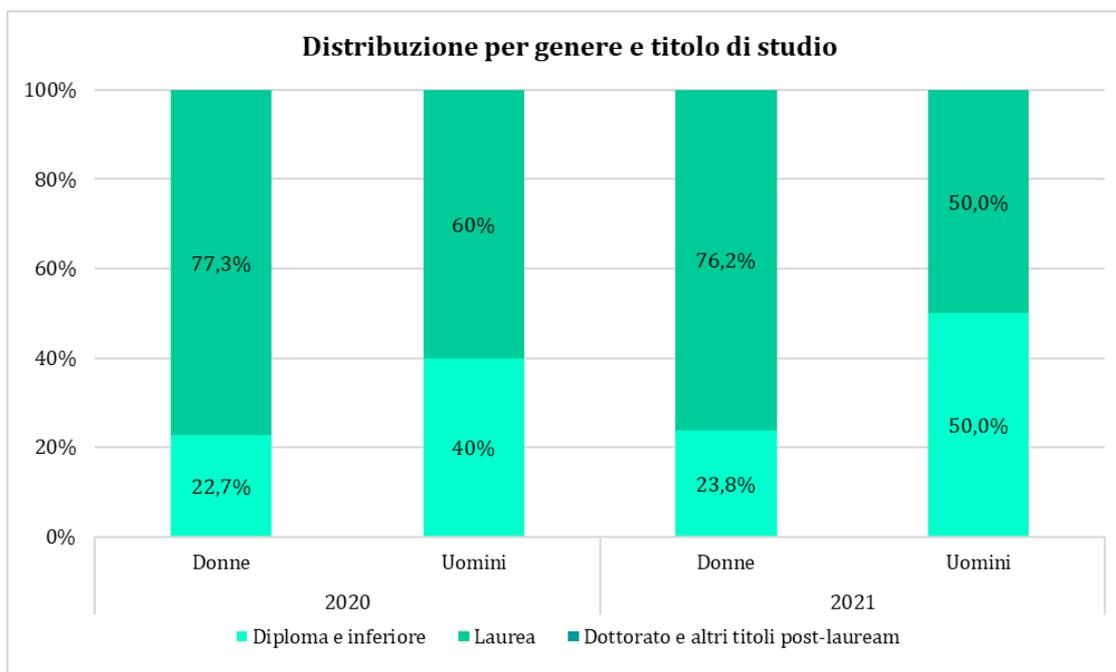


Figura 12 Distribuzione per genere e titolo di studio nel biennio

Distribuzione per genere e regime d'impiego

Costante nel triennio la bassa percentuale di personale impiegato con contratto part-time,

riferita esclusivamente alle donne, con un 4,8% nel 2021 rispetto al 4,5% del 2020.

Composizione per genere e anzianità di servizio

In questo indicatore si evidenzia solo una piccola variazione del numero di addetti nella fascia di anzianità da 0 a 5 anni, con un aumento del

2,1% fra gli uomini a fronte del medesimo calo fra le donne.

Composizione per categoria, genere e fasce d'età

Nessuna variazione nel genere dal 2020 al 2021 per quanto riguarda le categorie B, D, EP e per il Direttore Generale. Si segnala solo una leggera variazione per quanto riguarda la categoria C

che mostra una leggera flessione delle donne con anzianità di servizio compresa fra 0 e 5 anni a favore della fascia di anzianità 11-20.

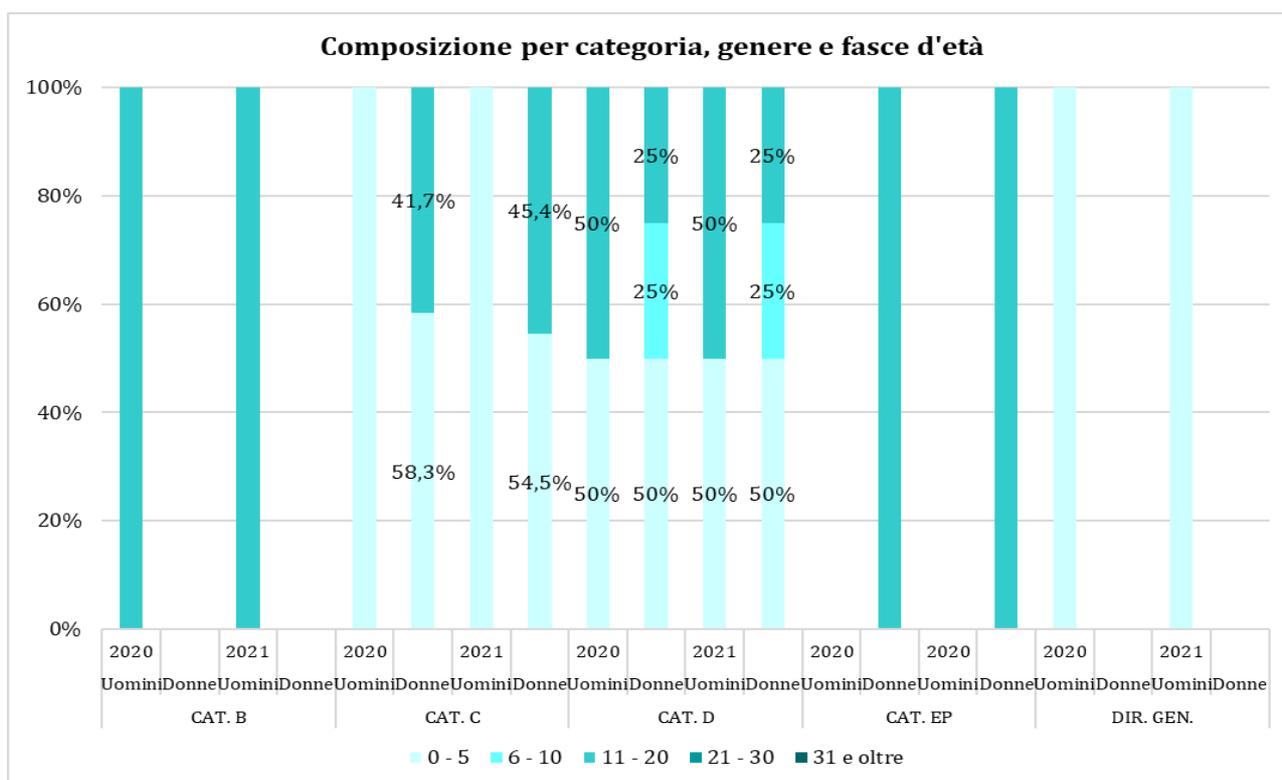


Figura 13 Confronto della composizione nel biennio per categoria, fasce d'età e genere

Giorni medi d'assenza

Per quanto attiene le giornate medie di assenza, i numeri sono estremamente contenuti, con esclusione del dato riferito alla legge 104 usufruita a ore da dipendenti appartenenti alle

categorie protette. Le differenze per genere non sono da ritenere significative.

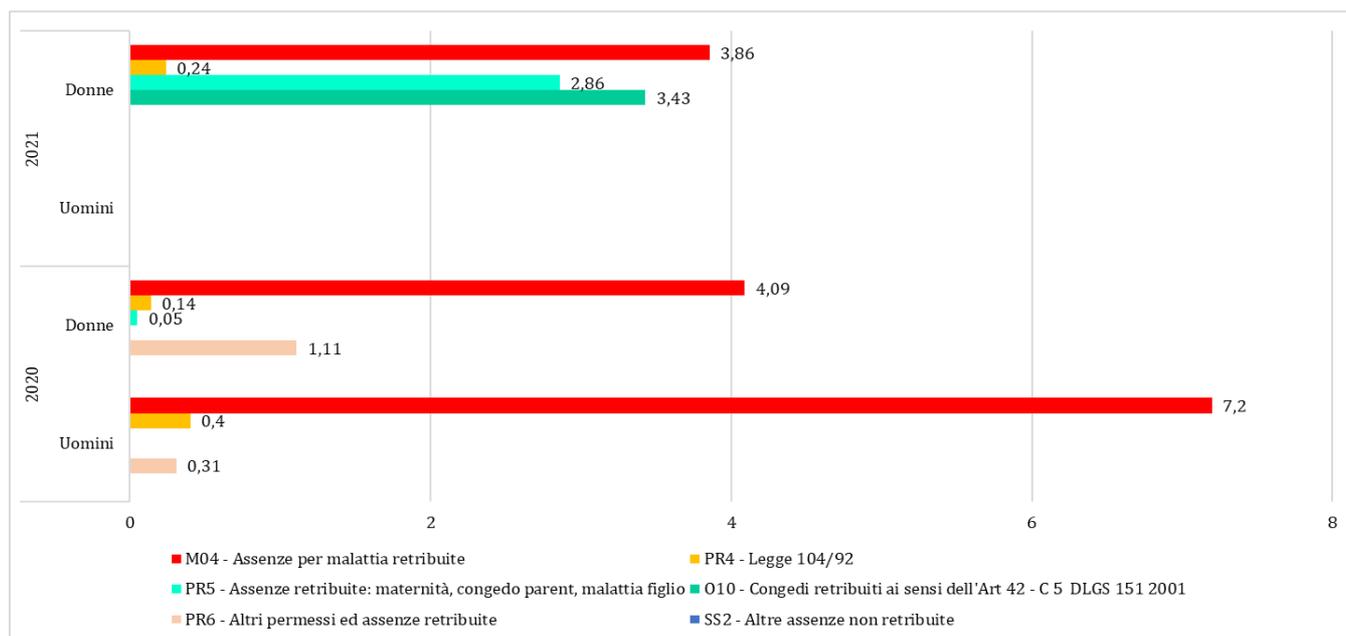


Figura 14 Assenze medi per genere del biennio

Confronto con GSSI e IMT

L'analisi e il confronto dei dati del PTA per quanto riguarda l'età media e la categoria fra la Scuola IUSS e l'IMT di Lucca (i dati del GSSI non sono stati rilevati), mostrano un'età media

più bassa presso la scuola di Lucca in tutte le categorie, ad eccezione del Direttore Generale.

	IUSS 2021		IMT 2019	
	<i>DONNE</i>	<i>UOMINI</i>	<i>DONNE</i>	<i>UOMINI</i>
Collaboratori ed Esperti Linguistici			45,3	
Categoria B		57	49	
Categoria C	46	53	34,6	32,3
Categoria D	44	47	41	42,5
Categoria EP	43			39
Direttori Generali		49		57
Media Scuola	44	52	42,4	42,7

Anche nel confronto fra IUSS e IMT per genere e classi d'età lo IUSS presenta un'età media più alta.

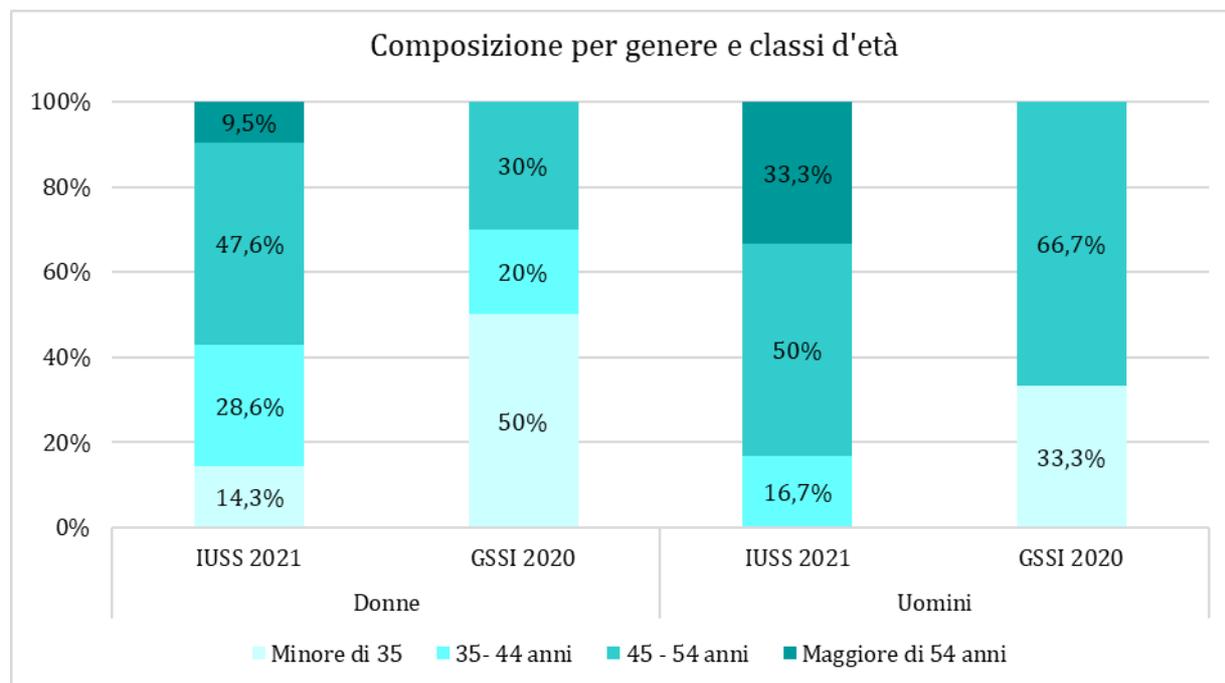


Figura 19 Confronto IUSS/GSSI per genere e fasce d'età

Nella distribuzione per genere e tipo di contratto le tre Scuole sono allineate: la maggioranza del

personale a tempo indeterminato è di genere femminile, con percentuali abbastanza simili.

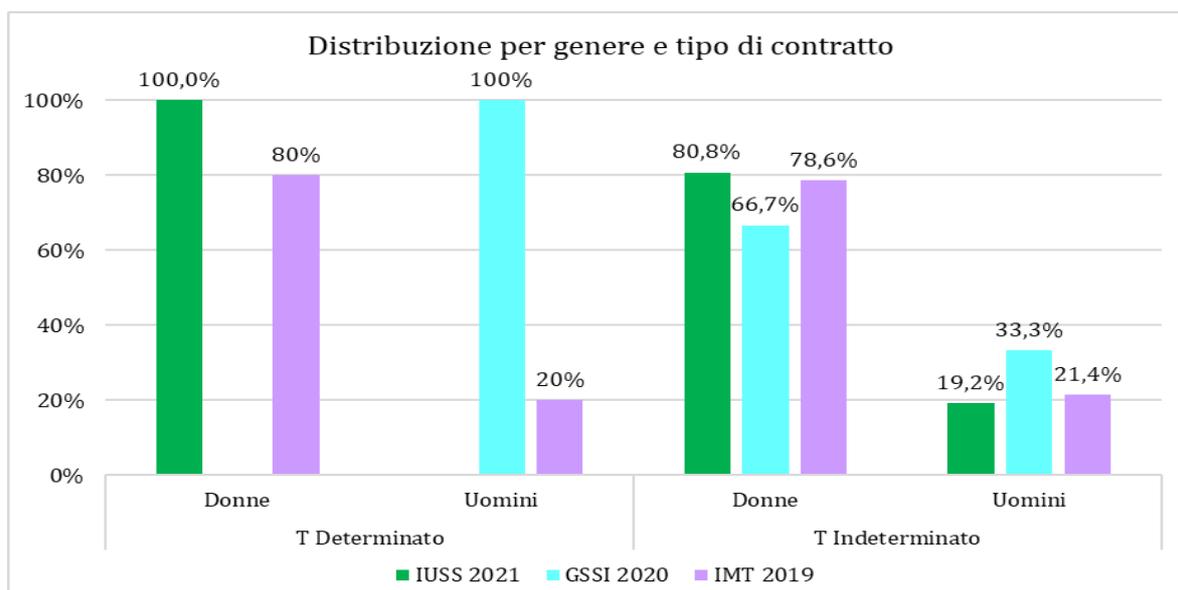


Figura 20 Confronto fra le Scuole per genere e tipo di contratto

Una significativa differenza fra le Scuole è visibile analizzando la composizione del PTA per titolo di studio: la Scuola IUSS è l'unica fra le 3

che non presenta personale con specializzazioni post laurea.

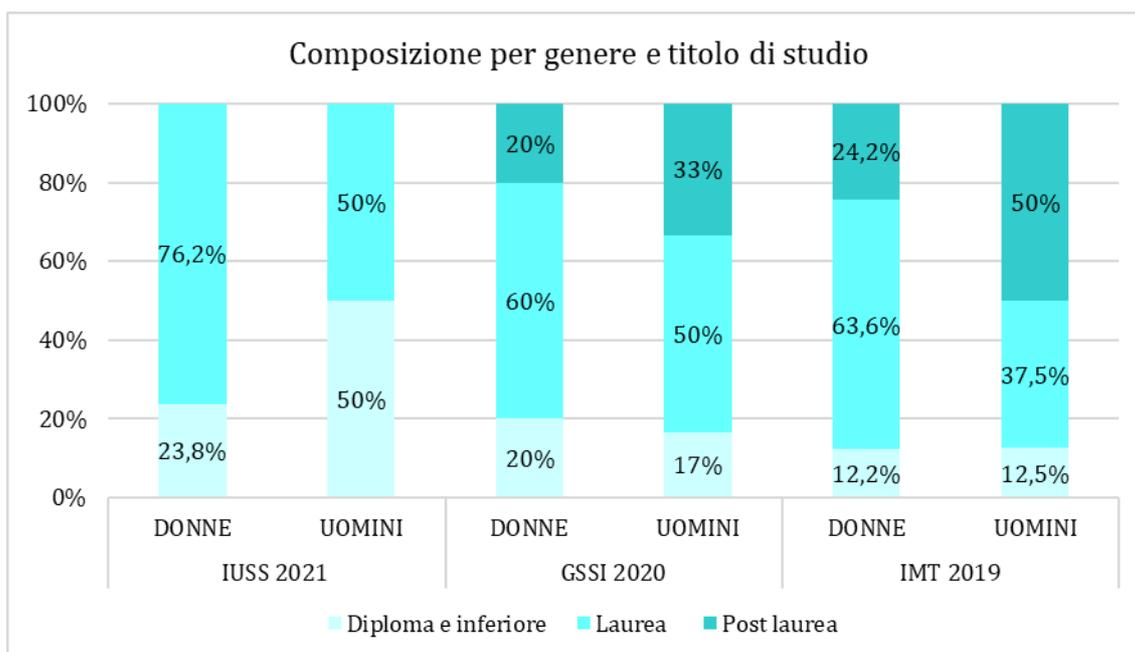


Figura 21 Confronto fra le tre Scuole per genere e titolo di studio

Sia per IMT che GSSI, inoltre, la percentuale di uomini con solo diploma o titolo inferiore è

estremamente bassa (intorno al 12% contro il 50% dello IUSS).

Giorni medi d'assenza per tipologia e genere

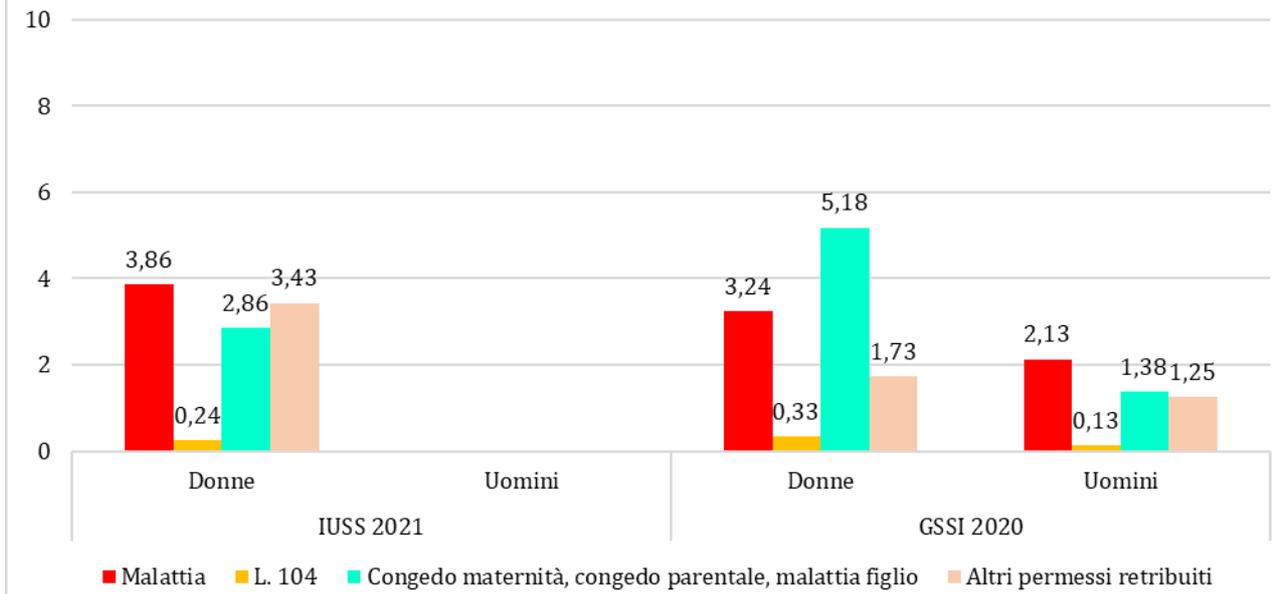


Figura 22 Confronto giorni medi di assenza IUSS/GSSI

Gli Organi della Scuola e gli incarichi istituzionali

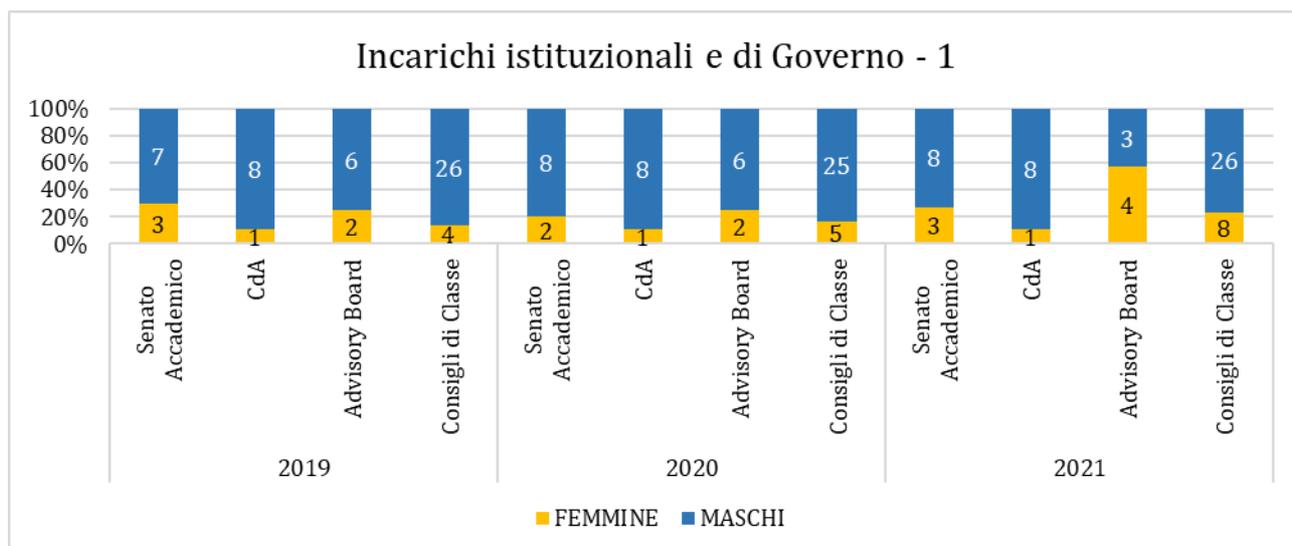


Figura 23 Suddivisione per genere negli Organi della Scuola/1

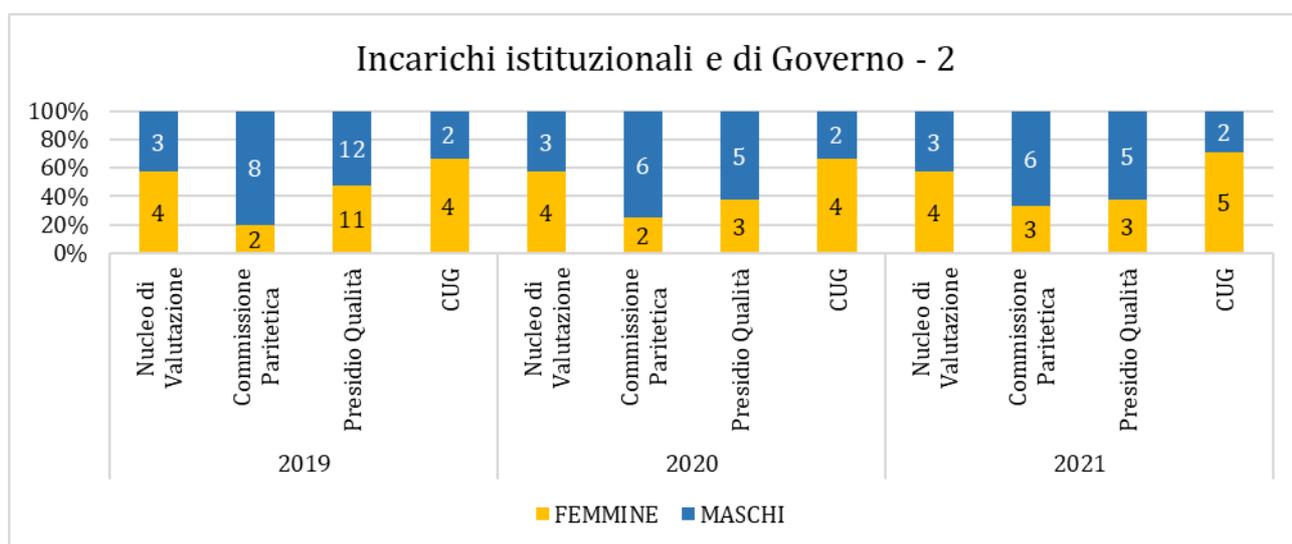


Figura 24 Suddivisione per genere negli Organi della Scuola/2

La suddivisione per genere fra i vari organi istituzionali evidenzia, compatibilmente con una presenza accentuata del genere maschile fra i docenti ed i ricercatori della Scuola, una maggioranza significativa degli uomini. Nei comitati e commissioni che coinvolgono anche il

PTA e i rappresentanti degli allievi, invece, si può notare un maggior equilibrio fra i due generi, con un andamento costante nel triennio 2019/2021.

Confronto con GSSI e IMT

Facendo un confronto della Scuola IUSS con altre due Scuole (GSSI L'Aquila e IMT Lucca) si può notare che lo sbilanciamento di genere è pressoché simile in tutte e tre le Scuole, seppure con alcune differenze a seconda del tipo di Organo e/o Commissione/Comitato.

Da notare la presenza di donne nei Comitati Unici di Garanzia è molto simile, con percentuali che vanno dal 67% al 70%.

Si ricorda che temporalmente i dati esaminati

cambiano da Scuola a Scuola:

- IUSS -> 31/12/2021;
- IMT Lucca -> 31/12/2020;
- GSSI -> 2022 (anno in corso)

per cui nell'analizzare e confrontare i dati riportati sono necessarie le dovute accortezze.

Si riporta il grafico con il confronto delle percentuali di presenza femminile nei principali organi/commissioni delle tre Scuole prese in esame.

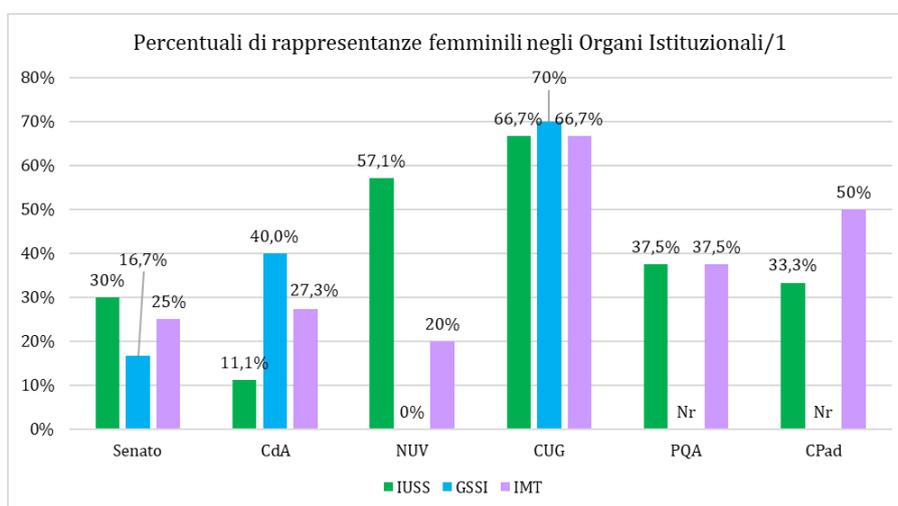


Figura 25 Confronto delle percentuali femminili negli Organi delle tre Scuole

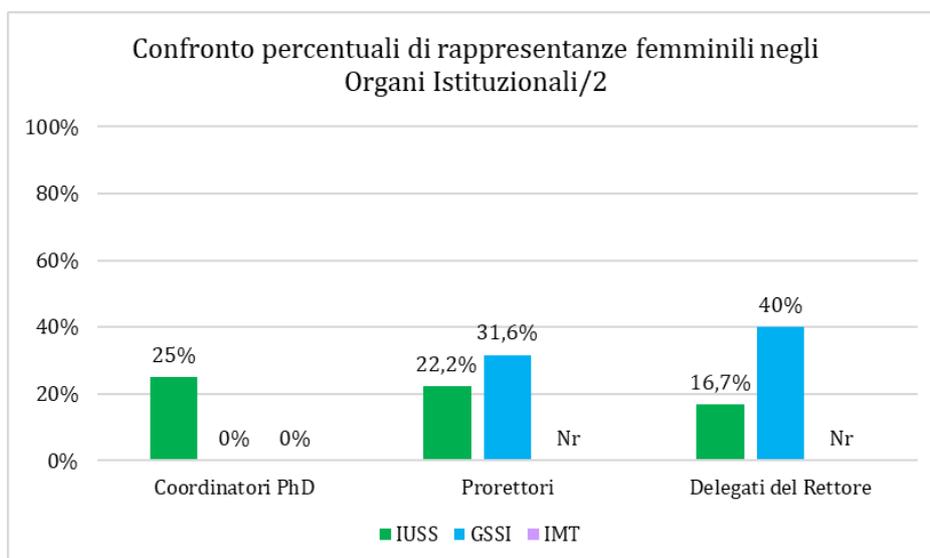


Figura 26 Confronto delle percentuali femminili negli Organi delle tre Scuole

Come si evince dai grafici, le percentuali sono molto differenti, con unica eccezione il CUG, che presenta invece percentuali comparabili fra tutte e tre le Scuole. Per quanto riguarda il PQA, lo IUSS e l'IMT hanno percentuali di rappresentanza femminile simile, pur riflettendo

comunque la scarsa rappresentanza del genere femminile all'interno delle cariche istituzionali e di governo.

CONCLUSIONI

Alla luce dei dati aggiornati si conferma che la Scuola IUSS presenta situazioni di maggiore e minore equilibrio a seconda dell'ambito; l'Ente sta crescendo in numeri e attività e le decisioni adottate in tema di reclutamento daranno i loro frutti in almeno un biennio.

Permane lo squilibrio di genere nella Faculty: solo il 34% dei docenti è donna (20 su 59), maggiormente presente tra i Professori che vedono la presenza di solo 2 Professoresse associate e nessuna ordinaria.

La rappresentanza negli organi riflette ancora lo squilibrio presente all'interno della Faculty, 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; il discorso è diverso nel caso degli altri Organi o Commissioni della Scuola in cui i componenti sono nominati, dove si conferma la volontà della Scuola di garantire la pari rappresentanza di genere.

Per quanto riguarda gli/le allievi/e dei corsi ordinari, i dati generali evidenziano una presenza maggiore di donne con un totale di 90 su 168 iscritti e; nello specifico troviamo una percentuale femminile maggiore tra gli iscritti al Ciclo di Secondo Livello, che su 36 allievi conta il 61% di donne, e una quasi parità di genere nel Ciclo di Primo livello e Ciclo Unico in cui troviamo 68 donne e 64 uomini.

Per quanto attiene gli/le allievi/e PhD, fermandoci al dato generale ritroviamo un bilanciamento di genere, su 183 iscritti 89 sono donne e 94 uomini; la situazione è confermata nel nuovo corso di interesse nazionale SSCC che su 102 allievi vede la partecipazione di 54 donne e 48 uomini.

Andando ad analizzare i singoli corsi permane il disequilibrio di genere già emerso l'anno scorso nei corsi SBB e UME; dal confronto dei dati però troviamo un miglioramento seppur piccolo nel bilanciamento; infatti la percentuale in SBB, dove rimane uno squilibrio a favore delle donne passa dal 66,7% al 61%, mentre in UME la situazione resta in forte squilibrio, ma la percentuale di donne passa dal 25,8% al 32%.

Infine per quanto attiene il Personale Tecnico Amministrativo la componente femminile rimane la predominante, ma la percentuale di uomini passa dal 18,5% al 25%.

La posizione apicale del Direttore Generale è occupata da un uomo, ma per quanto attiene alla responsabilità delle due Aree troviamo la sola presenza femminile e, anche volgendo l'attenzione alle singole Unità Organizzative, troviamo solo 2 responsabili U.O. uomini su 10 Uffici.

Nel 2021 sono state confermate tutte le figure a presidio del benessere del lavoratore e dell'allievo previste da codici e regolamenti della Scuola: 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.

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

Già nel primo anno di adozione del GEP sono state poste in essere diverse azioni:

- **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"

La Prorettrice delegata alle Pari Opportunità della Scuola è stata nominata con D.R. n. 151 del 1° luglio 2022.

- **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"

Il documento predisposto dal CUG IUSS è stato approvato dal Senato accademico nella seduta del 28 ottobre 2022.

- **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”

Il documento predisposto dal CUG IUSS è stato approvato dal Senato accademico nella seduta del 28 ottobre 2022.

Tra le nuove azioni previste nell’aggiornamento del documento ricordiamo:

- **Area tematica:** “1. equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell’organizzazione”

Obiettivo: “Riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere”

Azione “Azioni di formazione ed iniziative per il contrasto a stereotipi e pregiudizi”

- **Area tematica:** “3. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione”

Obiettivo: “Integrazione della dimensione di genere”

Azione “Workshop focalizzati sulle soft skills”

- **Area tematica:** “Scuola”

Obiettivo: “Miglioramento strumenti”

Azione “Studio Riclassificazione del bilancio in un’ottica del genere”