IUSS
Scuola Universitaria Superiore Pavia

Bilancio di Genere 2023

www.iusspavia.it

SOMMARIO

SOMMARIO 2
INTRODUZIONE E NOTA METODOLOGICA 3
STATUTI, CODICI E REGOLAMENTI DELLA SCUOLA. PRINCIPI GENERALI 4
ORGANI E FIGURE PER LA TUTELA DI IDENTITÀ E DIFFERENZE DI GENERE 6
PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 7
COMPONENTE STUDENTESCA 10
DOCENTI 15
PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO 20
ORGANI DI GOVERNO 25
CONCLUSIONI 27
Gender Equality plan 29

INTRODUZIONE E NOTA METODOLOGICA

Questo di seguito presentato è il Bilancio di Genere per l'anno 2022, 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.

I cambiamenti previsti dal nuovo Piano Strategico approvato nel corso del 2021 e i conseguenti cambiamenti che ne derivano a livello strutturale ed organizzativo, hanno iniziato a produrre i loro effetti, ma per l'anno 2022 la Scuola ha reputato opportuno redigere nuovamente il documento come addendum dei precedenti Bilanci di Genere, evidenziando solo quegli indicatori e quei dati che hanno subito delle variazioni.

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 o dalla piattaforma messa a disposizione dal MEF.

Richiamando tutto quanto già descritto nelle edizioni del Bilancio di genere del 2021 e 2022, siamo a porre in evidenza le principali novità della realtà IUSS poste in essere nel 2023 e l'analisi dei dati più rappresentativi del 2022.

STATUTI, CODICI E REGOLAMENTI DELLA SCUOLA. PRINCIPI GENERALI

STATUTI, CODICI E REGOLAMENTI DELLA SCUOLA. PRINCIPI GENERALI

L'impianto normativo della Scuola non ha subito modifiche significative nel corso del 2023, procede l'aggiornamento dei singoli documenti in base al nuovo impianto di governance delineato dallo Statuto emanato con D.R. n. 46 del 9 marzo 2022.

Si rimanda alla sezione Normativa del sito istituzionale per la consultazione dei diversi documenti, in particolare ricordiamo:

- lo Statuto della Scuola che 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 i 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 vigilare 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 (art. 22).
- il Codice etico e di comportamento che 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.

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

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

- Consigliere/Consigliera di fiducia che 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.
- Consiglieri confidenziali che prestano la loro assistenza e la loro attività di ascolto a tutela di chi, nell'ambito della vita accademica, soffra 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.
- Comitato garante che 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.

Il Comitato Unico di Garanzia ha cambiato composizione, per scadenza del mandato, in aprile 2023 e il nuovo gruppo di lavoro si è riunito per la prima volta a maggio 2023.

Per i nominativi e gli atti di nomina si rimanda alle rispettive pagine del sito istituzionale.

La Scuola nel 2022 ha infine nominato tra i Prorettori delegati la Prorettrice delegata alle pari opportunità e la Prorettrice delegata per la disabilità.

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

IL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

Il Piano Triennale di azioni positive viene elaborato ogni anno dal CUG e presentato al Senato per la delibera di competenza; per il Triennio 2023/2025 il CUG ha approvato il documento nella seduta del 25 gennaio 2023 e il Senato accademico ha provveduto all'approvazione con inserimento nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione deliberato nella seduta del 31 gennaio 2023.

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 stanzianti annualmente in bilancio per le attività del CUG.

Gli ambiti di intervento delle azioni positive per il triennio 2023-2025 sono:

- ***Conciliazione famiglia – lavoro***

Emanazione Linee guida per un'equa composizione di genere nelle commissioni.
Emanazione Linee Guida sull'integrazione delle variabili sesso e genere nel processo della ricerca
Redazione indicazioni maternità e paternità

- ***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.

- ***Bilancio di genere***

Predisposizione dell'aggiornamento annuale e presentazione agli Organi dei Governo della Scuola.
Monitoraggio Servizi di supporto psicologico
Monitoraggio del sistema di supporto previsto dal Codice etico (Consigliera di fiducia/Consiglieri confidenziali)

- ***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.

LE ATTIVITÀ SVOLTE DALLA SCUOLA

Tutto il Personale tecnico amministrativo della Scuola fruisce della flessibilità oraria, solo una dipendente fruisce 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, in particolare nel monte totale fruibile sono stati richiesti (e fruiti) 4 permessi giornalieri (0,81%) e permessi orari per 486 ore (99,19%).

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.

Il Regolamento in materia di Smart Working prevede che tutto il personale TA della Scuola possa accedere allo smart working sottoscrivendo un apposito contratto. Al momento della sottoscrizione dell'accordo individuale, il dipendente deve presentare il progetto individuale di smart working contenente l'identificazione delle attività da svolgere, gli obiettivi da raggiungere e l'articolazione delle giornate.

La Scuola ha deciso di riconoscere la più ampia possibilità di accedere allo Smart working per i dipendenti, infatti possono essere richieste fino a 8 giornate o 16 mezze giornate in un mese, sono previste regole per stabilire la calendarizzazione dei giorni per la modalità a distanza, ma tutti i dipendenti possono accedervi.

Durate l'anno 2022 è stata informatizzata la procedura di richiesta del servizio, il dipendente, accedendo ad un'apposita piattaforma, compila online le richieste e rendiconta gli obiettivi raggiunti.

Interventi a favore dei genitori

Nel 2022 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 rivolto 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 solo ai 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 nel corso del 2022 due incontri:

- "Pari opportunità e carriera delle donne: gender pay gap tra mito e realtà" tenuto dalla Dott.ssa Alessandra Kustermann il 27 settembre 2022 presso la sala del Camino della Scuola IUSS;
- "Difficoltà specifiche di apprendimento: dal sospetto, la diagnosi e il trattamento" tenuto dal Prof. Renato Borgatti il 4 ottobre 2022 presso la sala del Camino della Scuola IUSS.

COMPONENTE STUDENTESCA

Corsi Ordinari

Andando a esaminare la serie storica relativa alla composizione studentesca dei Corsi Ordinari all'interno della Scuola, si può osservare che, in generale, le componenti maschile e femminile sono equamente rappresentate su tutto il periodo analizzato (Figura 1). Nell'anno 2022/2023, in particolare, il bilanciamento tra le due componenti è stato pressoché perfetto.

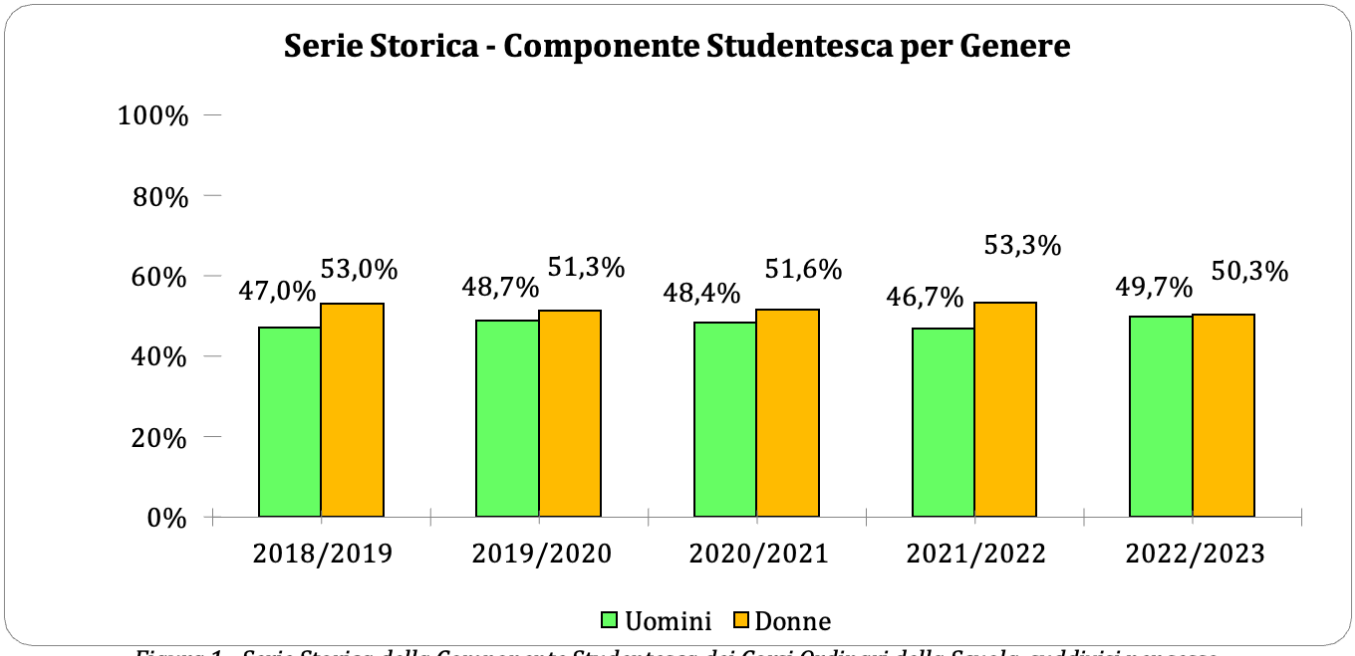


Figura 1 - Serie Storica della Componente Studentesca dei Corsi Ordinari della Scuola, suddivisi per sesso

La situazione, tuttavia, è decisamente più variegata se si analizza la segregazione orizzontale degli iscritti, osservando cioè la loro distribuzione tra i percorsi di studio offerti dalla Scuola (Figura 2). Solo nei corsi di 2° livello la percentuale di donne e uomini sul totale degli iscritti appare infatti bilanciata (51,4% donne, 48,6% uomini). Al contrario, i corsi di 1° livello e i percorsi a ciclo unico mostrano nel loro complesso una marcata segregazione, sebbene di segno opposto, con una prevalenza di uomini (63,0%) nei primi e una prevalenza di donne nei secondi (64,6%), equiparabile sia in termini percentuali che in numeri assoluti.

	Donne	Uomini
Corsi 1° livello	37,0%	63,0%
Corsi 2° livello	51,4%	48,6%
Corsi ciclo unico	64,6%	35,4%

Figura 2 - Composizione per sesso della Componente Studentesca suddivisa per tipologia di corso

La Figura 3 offre un ulteriore livello di disaggregazione permettendo di analizzare la distribuzione degli iscritti alla luce dei singoli percorsi formativi. Ancora una volta i dati disaggregati restituiscono una situazione più sbilanciata di quanto i dati aggregati non facciano supporre, sebbene in tal caso le percentuali vadano interpretate con cautela dato il basso numero di iscritti che caratterizza diversi corsi di laurea. È questo il caso, ad esempio, dei corsi di 1° e 2° livello in *Scienze Biomediche* e *Scienze Sociali* il cui numero di iscritti varia tra 4 e 8. In tutti questi quattro corsi lo scarto assoluto tra le componenti femminili e maschili nell'a.a. 2022/2023 non supera mai le 2 unità ma tale valore è sufficiente a generare differenze marcate trasformando i valori assoluti nelle corrispondenti percentuali calcolate sul totale degli iscritti. Simili considerazioni valgono, sebbene in misura minore, anche per gli altri corsi il cui numero di iscritti varia in un range compreso tra i 13 allievi del corso di 2° livello in *Scienze Umane* e i 36 iscritti del corso a ciclo unico in *Scienze Biomediche*. La Figura 3 mostra che, 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, tutti i corsi ad eccezione del corso di 1° livello in *Scienze Umane* mostrano un marcato livello di segregazione orizzontale. In particolare, il corso di 2° livello in *Scienze e Tecnologie* mostra un'elevata predominanza di uomini (80%) mentre il corso di 2° livello in *Scienze Umane* è caratterizzato da una predominanza di donne (76,9%). Guardando infine ai corsi a ciclo unico, sia il percorso in *Scienze Biomediche* che quello in *Scienze Sociali* rivelano livelli di segregazione simili, con una predominanza della componente femminile, pari rispettivamente al 63,9%e 65,5% del totale.

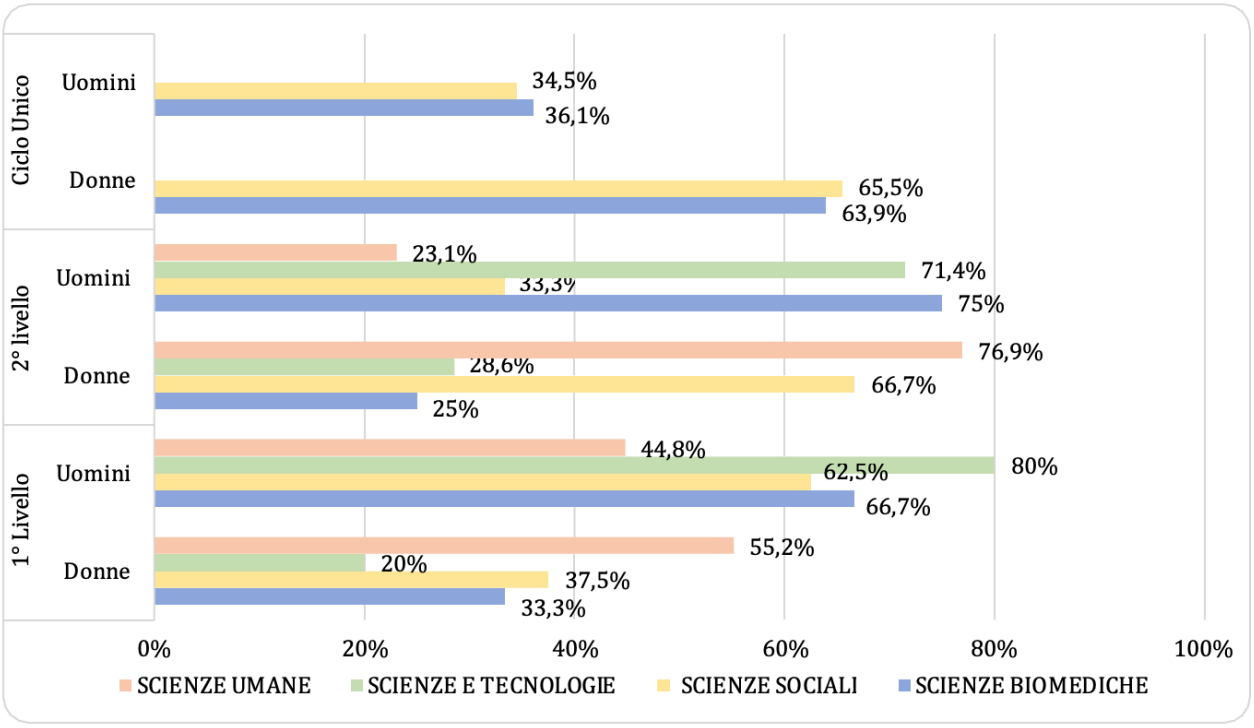


Figura 3 - Confronto della Componente Studentesca suddivisa per sesso, per tipologia di corso e per ambito

La Figura 4 presenta la percentuale di iscritti nell'a.a. 2022/2023 classificati per area geografica di provenienza (distinguendo tra allievi provenienti dalla Lombardia e allievi provenienti da fuori regione) e per tipologia di corso (1° livello, 2° livello e Ciclo Unico). Dai dati emergono due principali indicazioni. La prima è che la maggioranza degli allievi della Scuola IUSS proviene da fuori regione (64%) testimoniando la buona attrattività della Scuola a livello nazionale, anche grazie al collegamento stretto tra la Scuola e il sistema dei Collegi di Pavia e Milano. La seconda indicazione è che, sebbene la Figura 4 mostri alcune differenze nella provenienza geografica di maschi e femmine tra i diversi livelli di corso offerti, a livello complessivo non si riscontra invece alcuna differenza di genere: la percentuale di allieve provenienti da fuori regione (63,6%) è infatti pressoché sovrapponibile a quella degli uomini (64,4%). Tale osservazione, unita al sostanziale equilibrio tra maschi e femmine sul totale degli iscritti, sembra quindi suggerire un'analoga capacità di accogliere allievi maschi e femmine da fuori regione, da parte sia della Scuola che dei Collegi che offrono loro servizi residenziali.

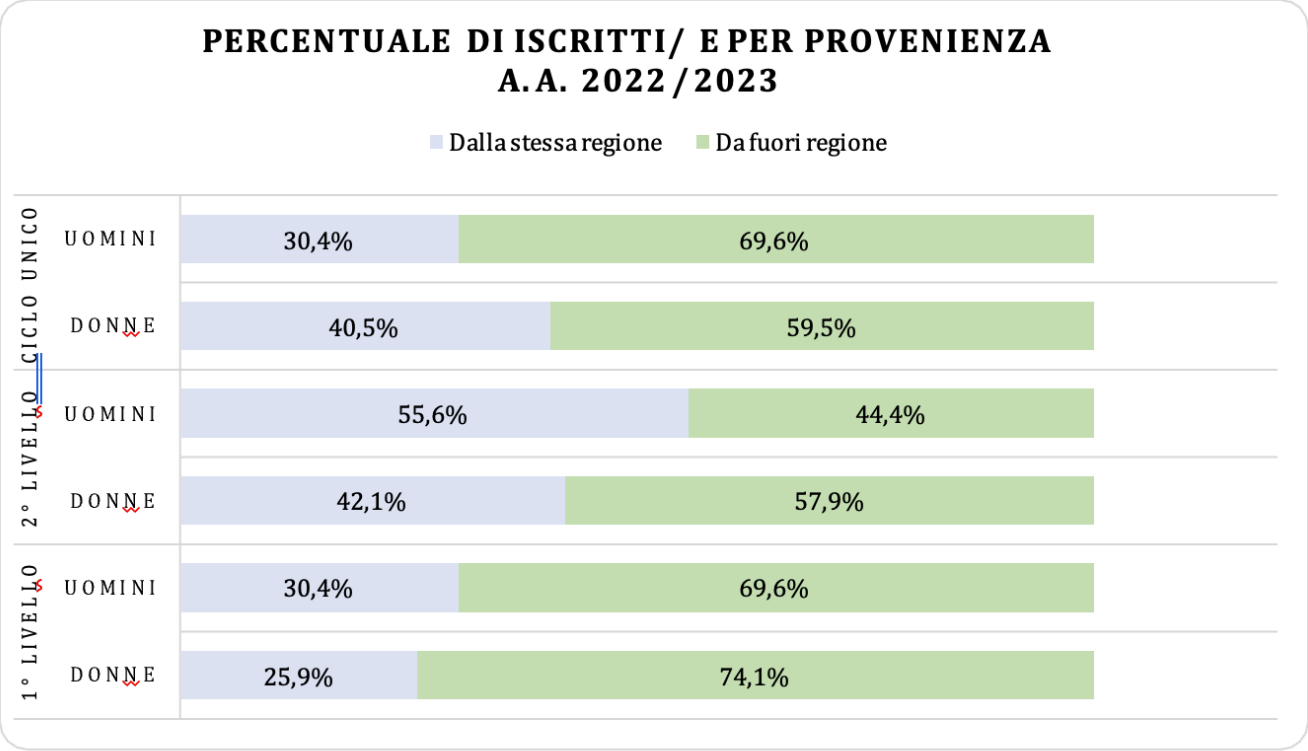


Figura 4 - Percentuale di iscritti/e per area geografica di provenienza e per tipologia di corso

Performance negli studi

L'analisi della composizione per voto di diploma e per genere degli allievi IUSS mostra che, come nell'anno precedente, tutti i diplomati nell'a.a. 2022/2023 hanno conseguito valutazioni molto alte, attestandosi sempre nelle due classi più elevate che raggruppano i diplomati con votazioni superiori a 90/100 (Figura 5). Di questi, la quasi totalità ha ottenuto il voto massimo pari a 100/100 con lode. Tale risultato, per molti versi eccezionale, è principalmente spiegabile alla luce dell'elevata selezione all'ingresso degli allievi IUSS e degli stringenti requisiti, in termini di numero di esami sostenuti e di media voto, richiesti per la loro permanenza sia nella Scuola che nei Collegi. La figura 5 evidenzia inoltre che, come già riscontrato negli anni precedenti, anche nel 2022 le donne mostrano una performance relativamente migliore, sebbene la differenza si vada assottigliando rispetto a quanto registrato nel 2021, anno nel quale l'85,2% delle donne aveva ottenuto la valutazione massima contro il 62,5% degli uomini. Tale riduzione, tuttavia, va interpretata anche alla luce della ben più marcata e significativa tendenza allo schiacciamento verso l'alto della distribuzione dei voti di diploma che riguarda entrambele categorie.

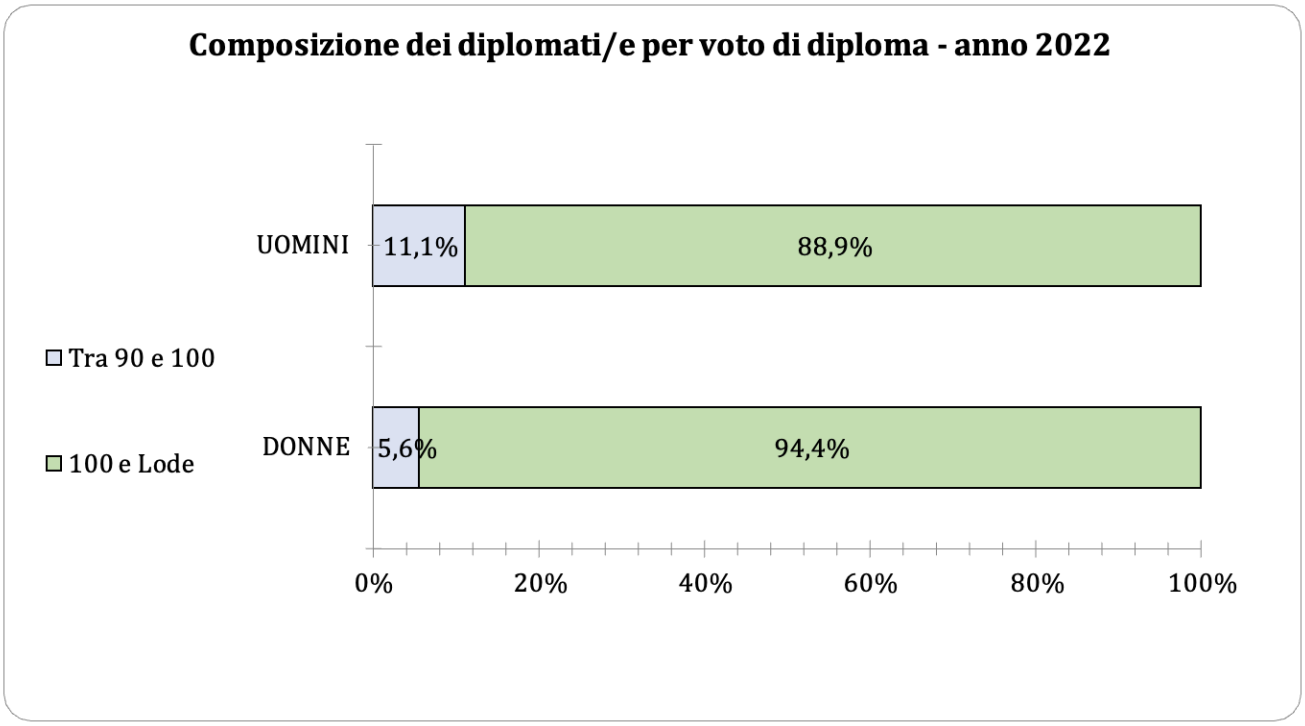


Figura 5 - Composizione dei diplomati/e IUSS per voto di diploma

Tassi di abbandono

Anche nell'anno 2022/2023 la percentuale di allieve e di allievi rinunciatari sul totale delle iscritte e degli iscritti è estremamente bassa. Per la Classe di *Scienze, Tecnologie e Società* si sono registrate solo due rinunce, entrambe da parte di allievi maschi mentre nella classe *Scienze Umane e della Vita* si è verificata una sola rinuncia, da parte di un'allieva. Se consideriamo, a fianco delle rinunce, anche le decadenze per mancato soddisfacimento dei requisiti, gli abbandoni complessivi salgono a 3 per gli uomini (ossia il 6% del totale degli iscritti) e 1 per le donne (3% delle iscritte) nella classe di *Scienze, Tecnologie e Società* e a 1 per gli uomini (3% sul totale) e 1 per le donne (2% sul totale) nella classe di *Scienze Umane e della Vita*. Tali dati risultano in linea con le rilevazioni precedenti e sembrano indicarel'assenza di criticità sia in termini assoluti che guardando alle componenti maschile e femminile.

Corsi di Dottorato

Anche nell'a.a. 2022/2023 si documenta un sostanziale equilibrio complessivo nel numero di allievi e allieve iscritti ai corsi di Dottorato di Ricerca offerti dalla Scuola: il 50,8% dei Dottorandi afferenti alla Scuola è donna (contro il 48,6% dell'a.a. 2021/2022) mentre i maschi rappresentano il 49,2% (contro il 51,4% della precedente rilevazione). Tuttavia, come già osservato per gli allievi dei Corsi Ordinari, la composizione di genere è decisamente più eterogenea se si guarda alla distribuzione tra i singoli Corsi di Dottorato. Tra i Dottorati più grandi, solo il Dottorato Nazionale in Sviluppo Sostenibile e Cambiamenti Climatici (SDC) mostra un bilanciamento nel numero di allievi e di allieve. Va tuttavia sottolineato che il Dottorato Nazionale SDC, con i suoi 216 iscritti, rappresenta da solo più della metà degli iscritti ai corsi di Dottorato della Scuola. Il Dottorato in Comprensione e Gestione delle Situazioni Estreme (UME), il secondo per dimensione con i suoi 35 iscritti, mostra invece una situazione fortemente squilibrata a predominanza maschile (68,6%), Mentre il Dottorato in Scienze Biomolecolari e Biotecnologie (SBB), con 30 iscritti, è caratterizzato da una predominanza femminile (60,0%). Percentuali ribaltate tra uomini e donne caratterizzano invece il Dottorato in Neuroscienze Cognitive e Filosofia della Mente (NCFM), in cui 6 dei 10 iscritti sono uomini. Infine, dei tre nuovi corsi di Dottorato offerti dalla Scuola, Cognitive Brain Sciences (CBS), The Hadron Academy: Risk and Complexity in High-Tech Medical Innovation (HDR) e Theoretical and Experimental Linguistics (TEL), solo il primo mostra percentuali in equilibrio tra maschi e femmine mentre gli altri due mostrano una predominanza femminile. Le percentuali tuttavia risultano essere ancora una volta poco rappresentative in conseguenza del basso numero di iscritti totali, pari a 4 per ciascun programma. Si veda Figura 6 per una rappresentazione della composizione degli iscritti/e per sesso e corso di dottorato.

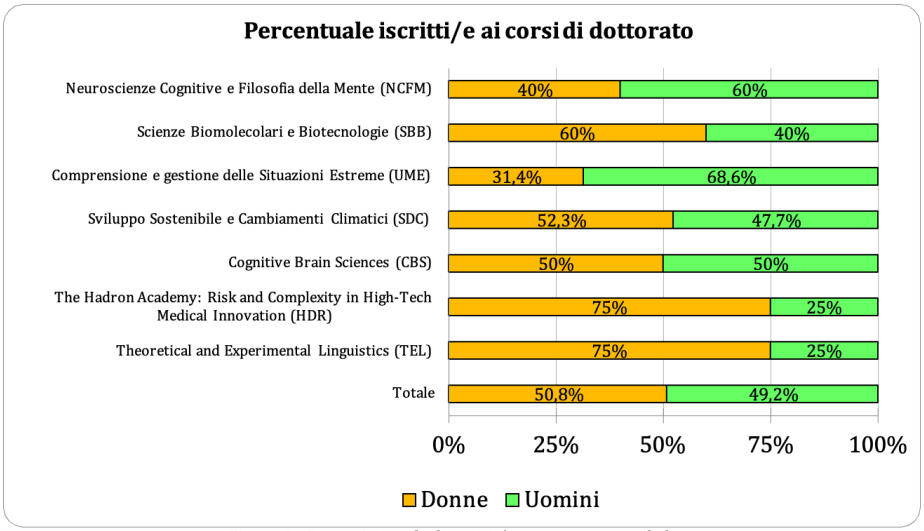


Figura 6 - Composizione degli iscritti/e per sesso e corso di dottorato

Guardando invece ai tassi di abbandono nel corso del primo anno di Dottorato, i dati confermano l'assenza di criticità di rilievo. Solo quattro allievi (3 maschi e 1 femmina) tra i nuovi iscritti hanno infatti abbandonato il proprio corso di Dottorato a fronte di un totale di 152 nuovi iscritti, divisi equamente tra maschi e femmine. Tale dato mostra un trend di miglioramento rispetto all'anno precedente in cui gli abbandoni erano stati 7 (2 donne e 3 uomini) a fronte di 133 nuovi iscritti (71 donne e 62 uomini).

DOCENTI[1]

Distribuzione percentuale per genere e ruolo

La composizione del personale docente mostra uno sbilanciamento importante a favore degli uomini (2 uomini per ogni donna). Lo sbilanciamento è per lo più presente nei ruoli di ricercatore di tipo A, professore associato, e diventa schiacciante in quello di professore ordinario. In quest'ultimo ruolo si evidenzia la presenza di un'unica donna su un totale di 14.

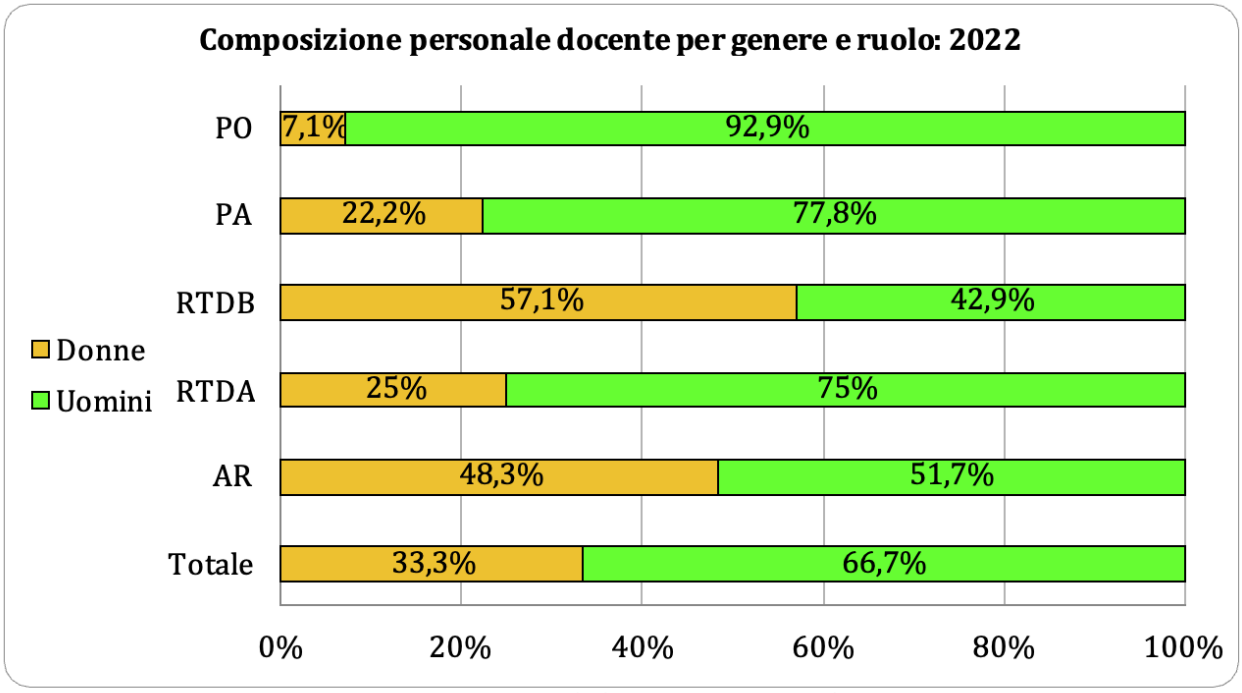


Figura 7 Composizione personale docente per genere e ruolo – anno 2022

Serie storiche

Nel corso degli anni lo sbilanciamento tende ad assottigliarsi, con una tendenza consolidata a partire dal 2018.

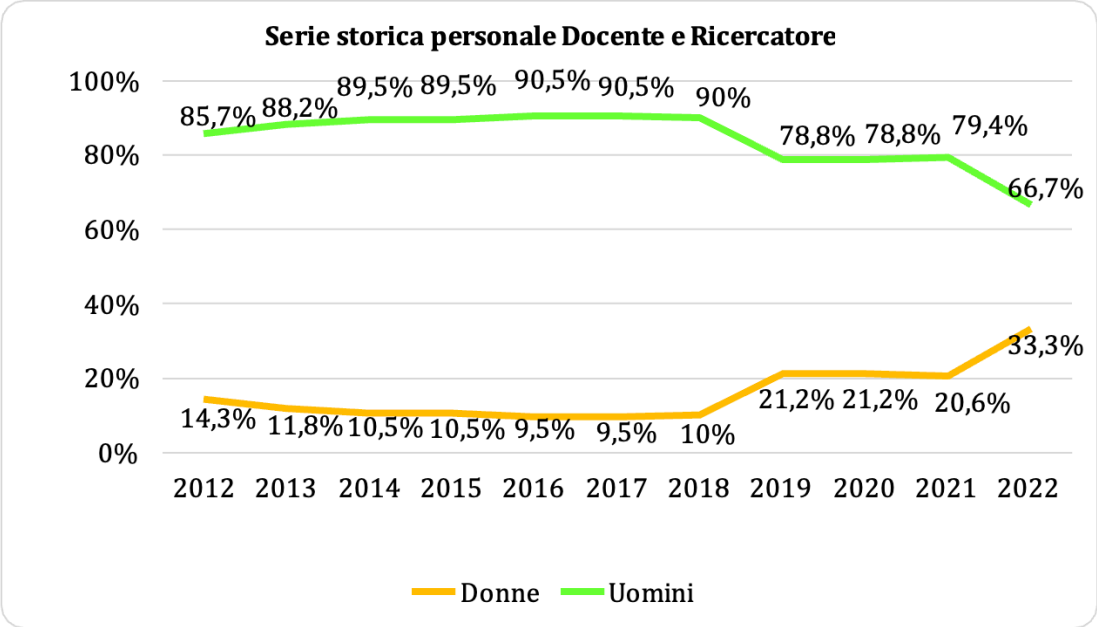


Figura 8 Serie storica personale docente e ricercatore per genere

[1] [1] Si segnala che per l'anno 2022 il professore straordinario è stato conteggiato con i professori ordinari.

Serie storiche per ruolo

La tendenza in atto dal 2018 è stata guidata essenzialmente dal progresso nel ruolo di ricercatrice, mentre il progresso nel ruolo di professoressa appare più lento. Si nota che l'unica professoressa ordinaria è presente solo dal 2022.

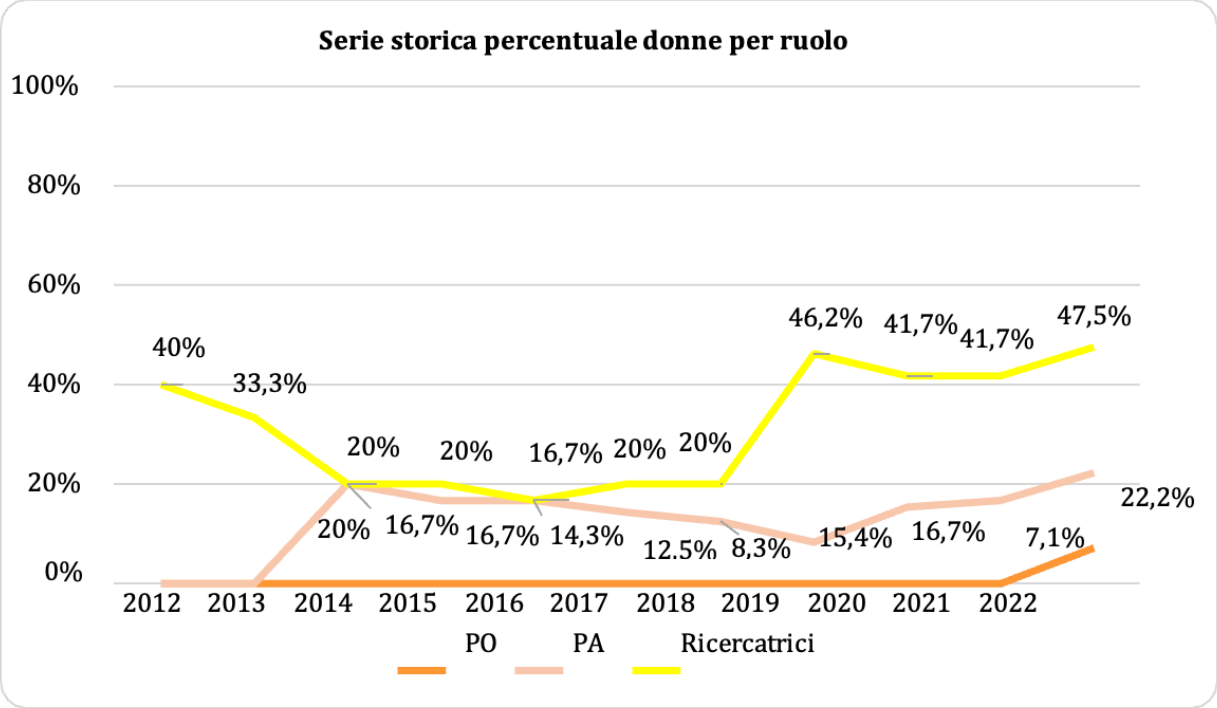


Figura 9 – Serie storica donne per ruolo

Distribuzione percentuale per genere e classe d'età

Non sorprendentemente, la distribuzione per ruolo e classe d'età mostra, sia per gli uomini, sia per le donne, una concentrazione dei ruoli senior nelle classi d'età più alte.

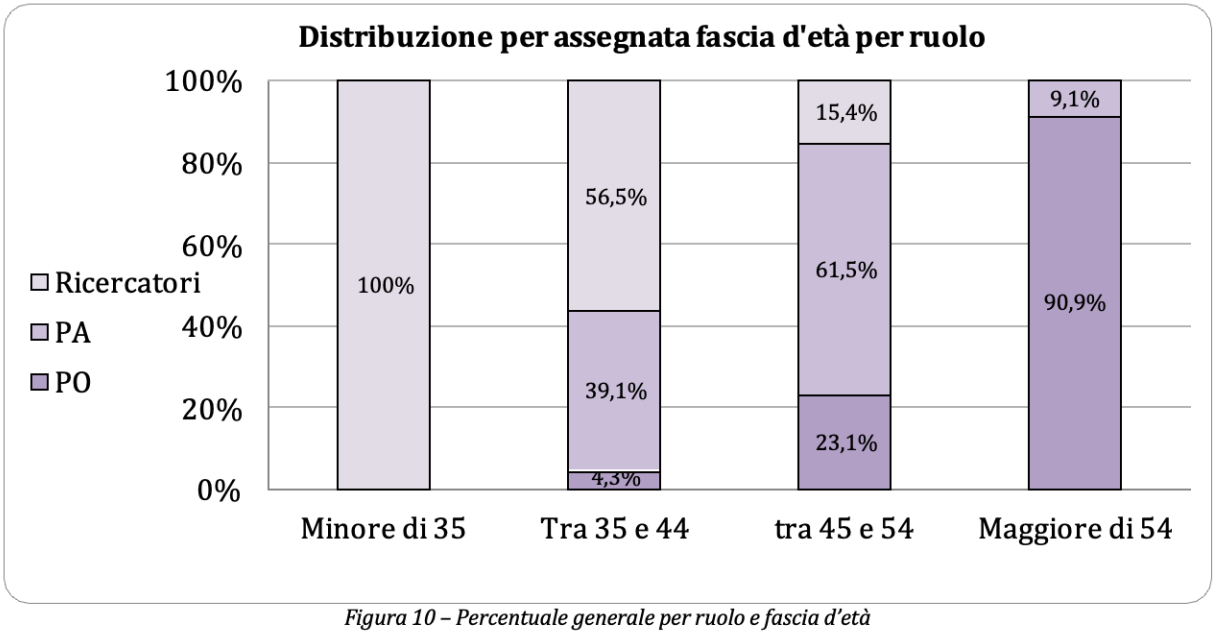


Figura 10 – Percentuale generale per ruolo e fascia d'età

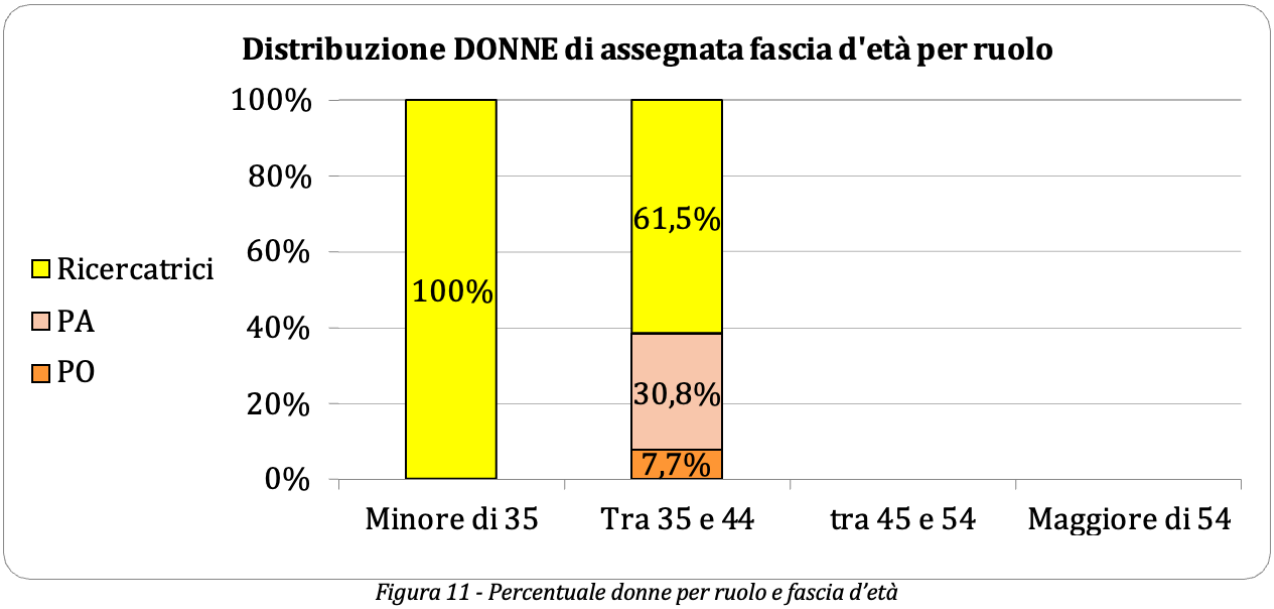


Figura 11 - Percentuale donne per ruolo e fascia d'età

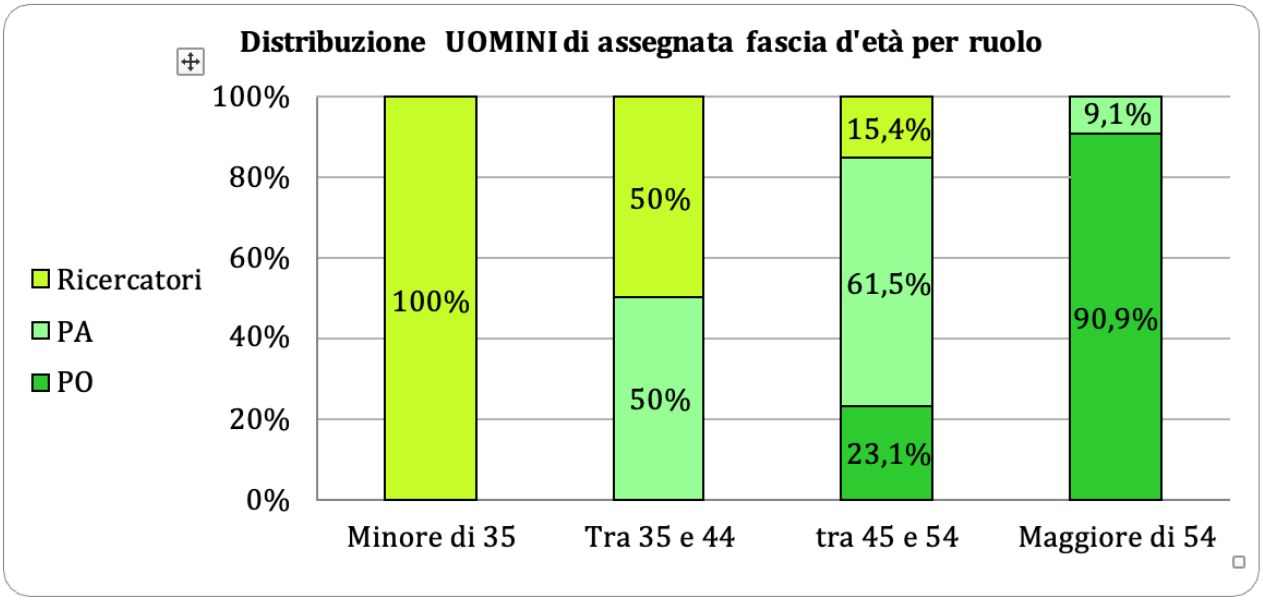


Figura 12 - Percentuale uomini per ruolo e fascia d'età

Percentuale di donne per area CUN

FOCUS

Ad eccezione dell'Area 11, il confronto con il dato nazionale del 2021 evidenzia uno sbilanciamento a favore degli uomini in tutte le altre aree. Particolarmente interessante il dato dell'Area 08 (Ingegneria civile e Architettura) che, nonostante sia una delle più popolate della Scuola (in evidenza nel grafico **), è dominata al 100% da uomini. Si sottolinea il fatto che nella Scuola l'Area 08 sia popolata da soli ingegneri civili. Nel grafico, le Aree 04 e 13 sono evidenziate (*) in quanto occupate da una sola unità di personale.

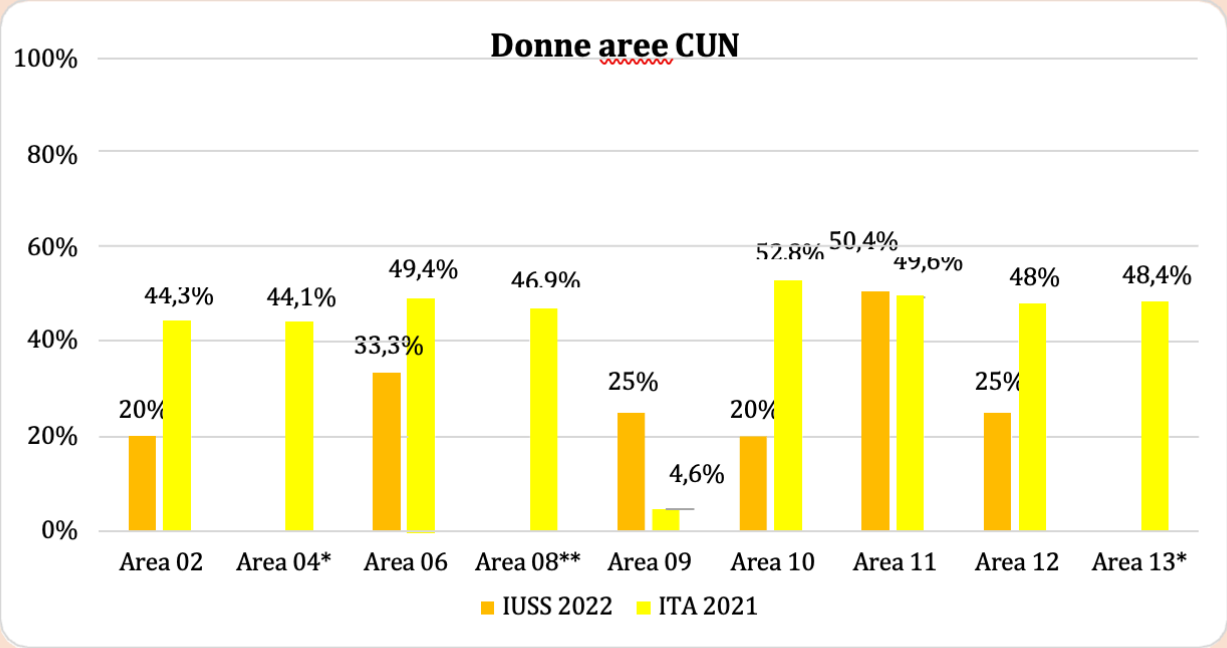


Figura 13 - Confronto composizione aree CUN IUSS/Comparto università per genere femminile

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

Il 36% degli uomini (su un totale di 33 uomini che ricoprono i ruoli di Professore Ordinario, Professore Associato e Ricercatore di tipo A e B) ha un ruolo di Professore Ordinario, percentuale in lieve aumento rispetto allo scorso anno (30,8% nel 2021). Solo una donna (su un totale di 10) assume il ruolo di Professoressa Ordinaria. In generale, pertanto, nonostante il primo passaggio al ruolo di Professoressa Ordinaria da parte di una donna allo IUSS, il rapporto tra uomini e donne permane molto squilibrato.

Progetti di ricerca

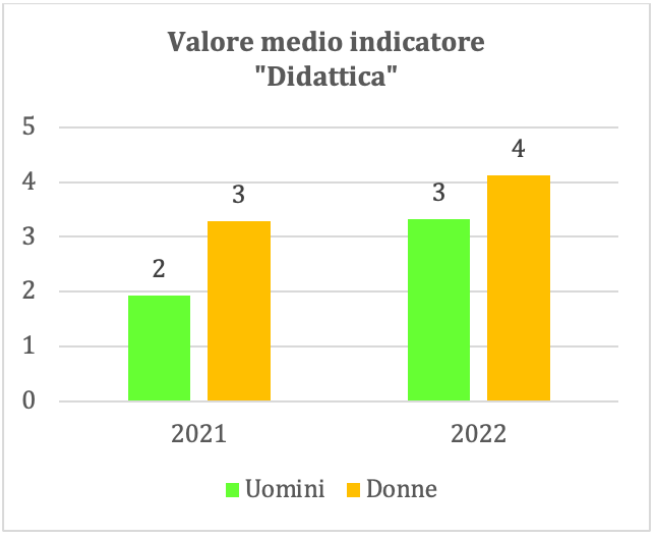
La proporzione del numero di progetti presentati sul numero di docenti nell'anno 2022 è simile tra i due generi (1,1 per le donne e 0,9 per gli uomini). La percentuale di successo invece è quasi doppia negli uomini rispetto alle donne, rispettivamente del 41% e 22%.

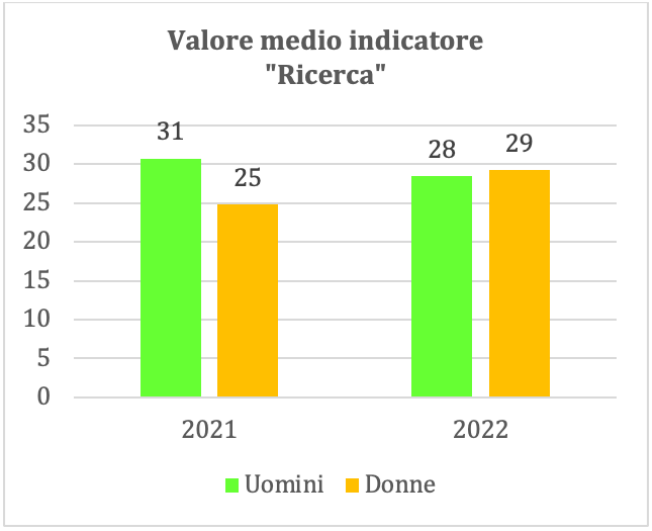
Indicatori attività Faculty

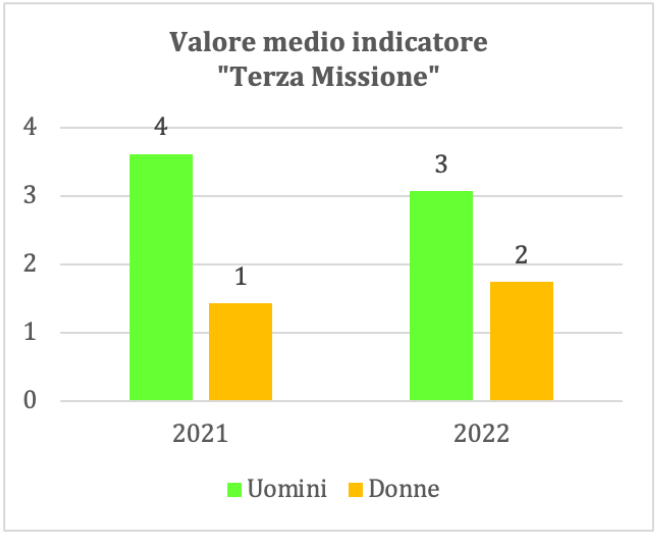
La Scuola, con deliberazione n. 48 del Senato accademico del 23 marzo 2022, ha approvato, in ottemperanza a quanto richiesto dalla CEVS in occasione della visita di accreditamento, le "Linee Guida sui criteri di assegnazione delle risorse alle Classi e ai Docenti e Ricercatori della Scuola". Nell'ambito di tale processo vengono raccolti i dati relativi alle attività (Didattica, Ricerca, Terza Missione e Attività Istituzionali) svolte dalle Classi durante l'anno solare precedente attraverso delle schede compilate dai singoli docenti.

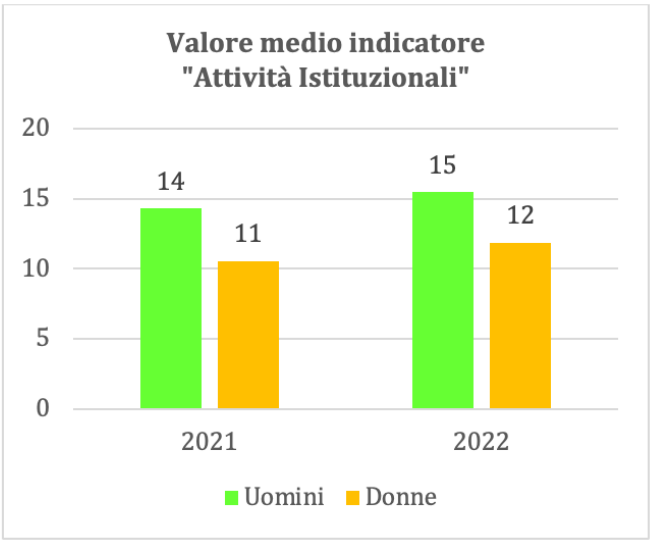
Dall'analisi dei dati raccolti nel biennio 2021-2022 si evince che i dati medi per donna sono in costante aumento; di particolare rilevanza il risultato ottenuto nella ricerca (presentazione progetti, partecipazione a convegni, pubblicazioni e finanziamenti ottenuti) che vede un aumento dei valori medi collegati alle attività proposte e gestite dalla componente femminile della Faculty.

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.









PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

Di seguito si riportano i grafici degli indicatori scelti dalla Scuola fra quelli proposti dalle Linee Guida CRUI per la redazione del Bilancio di Genere negli atenei, con il confronto effettuato sul triennio 2020-2022.

Per comodità si riepilogano gli indicatori scelti dalla Scuola:

- Età media per genere;
- Composizione per genere e fasce d'età;
- Forbice delle carriere;
- Tipologia di contratto per genere;
- Distribuzione per genere e regime di impiego;
- Composizione per genere ed anzianità aziendale;
- Giorni medi di assenza per tipologia e genere.

L'analisi dei dati non evidenzia differenze significative rispetto all'anno precedente, e i grafici mostrano un andamento costante nel corso del triennio. Per i dati ritenuti più interessanti sono stati fatti dei confronti con il comparto università a livello nazionale, desumendo le informazioni dal conto annuale del MEF (anno 2021).

Composizione per genere e fasce d'età

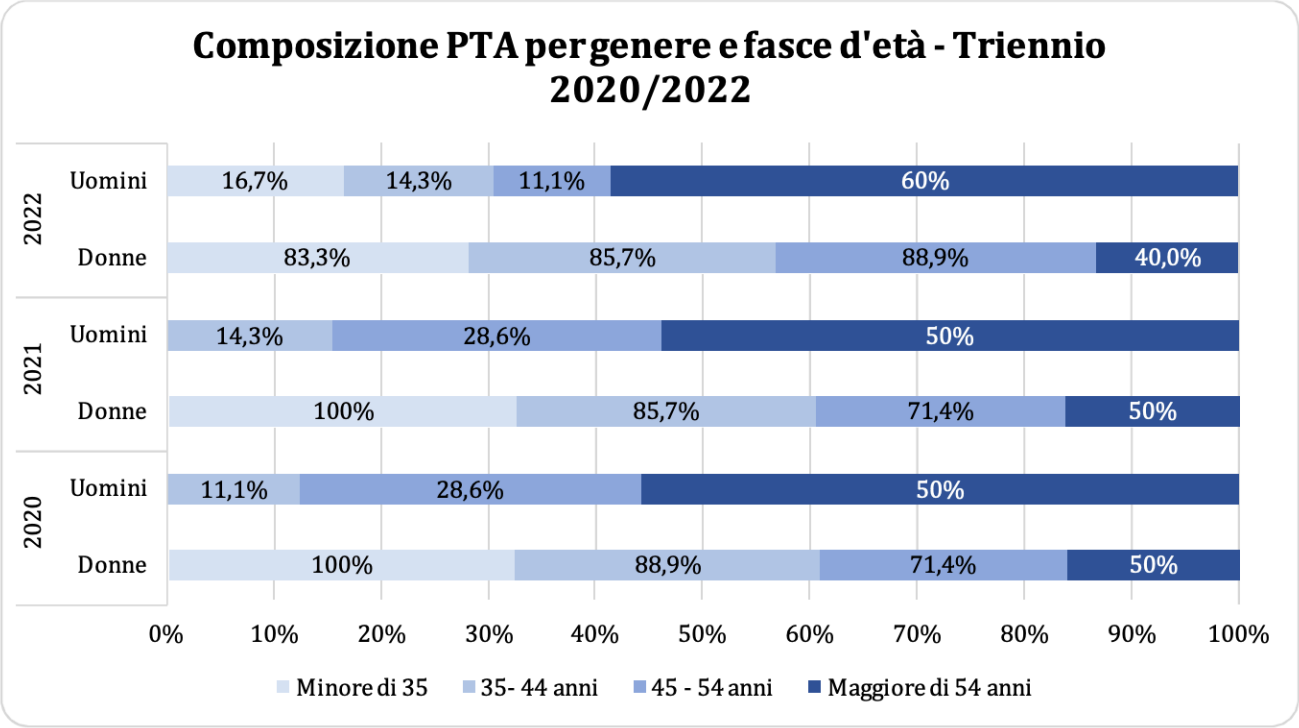


Figura 14 - Composizione per genere e fasce d'età nel triennio

Età media per genere

	2020		2021		2022	
Età media	*Donne*	*Uomini*	*Donne*	*Uomini*	*Donne*	*Uomini*
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	x	x	x	x	x	x
CATEGORIA B	x	56	x	57	x	58
CATEGORIA C	44	51	46	53	43	44
CATEGORIA D	43	46	44	47	43	49
CATEGORIA EP	42	x	43	x	44	x
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	x	x	x	x	x	x
DIRETTORI GENERALI	x	48	x	49	x	50
Media Ateneo	**43**	**50**	**44**	**51**	**44**	**44**

Figura 15 - Età media per genere del triennio

L'anno 2022 evidenzia un abbassamento dell'età media della componente maschile del personale tecnico amministrativo, cha scende dai 51 ai 44 anni, allineandosi a quella delle donne.

FOCUS

Facendo il confronto con i dati a livello nazionale per l'anno 2021 (al momento della redazione del presente documento sono gli ultimi dati aggiornati nel sito del MEF), la Scuola evidenzia un'età media al di sotto di quella nazionale. Sarà interessante vedere, quando saranno disponibili le informazioni del comparto Università per l'anno 2022, se verrà confermato il dato positivo della Scuola.

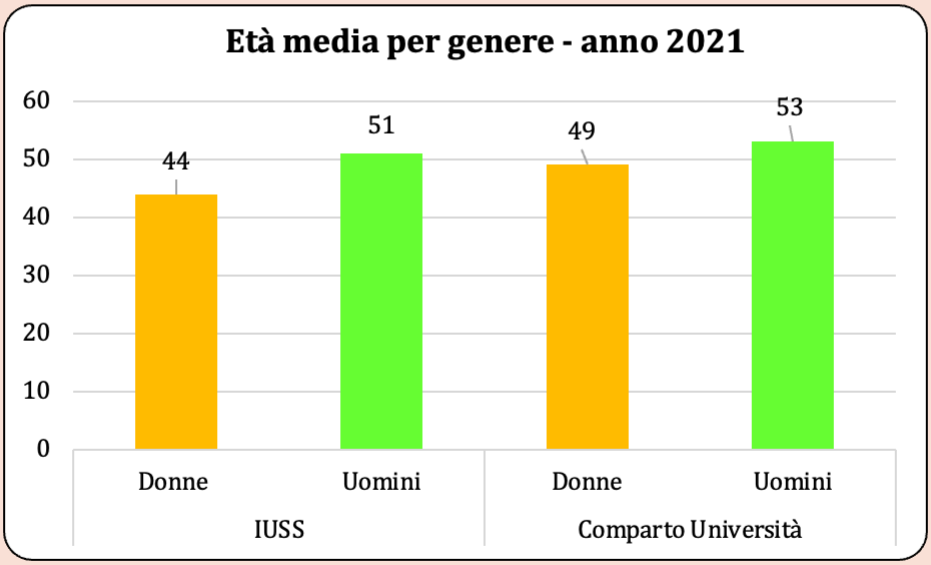


Figura 16 - Confronto età media per genere IUSS/Comparto Università

Distribuzione delle responsabilità

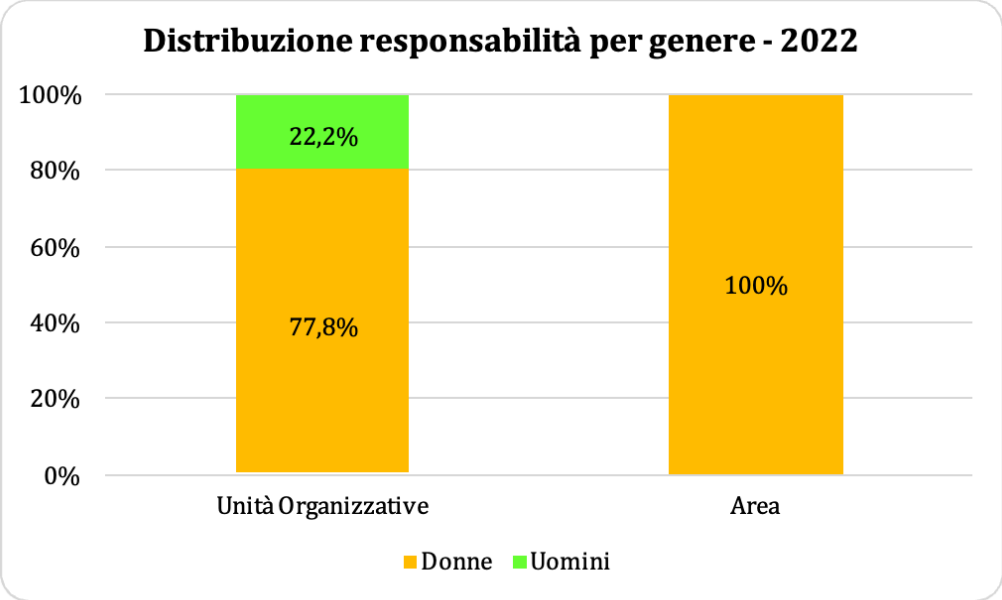


Figura 17 - Distribuzione percentuale delle responsabilità di Area e di U.O. per genere

Per quanto riguarda la distribuzione delle responsabilità si segnala che non è stato effettuato il confronto sul triennio in quanto i dati risultano invariati dal 2020.

Distribuzione per genere e titolo di studio

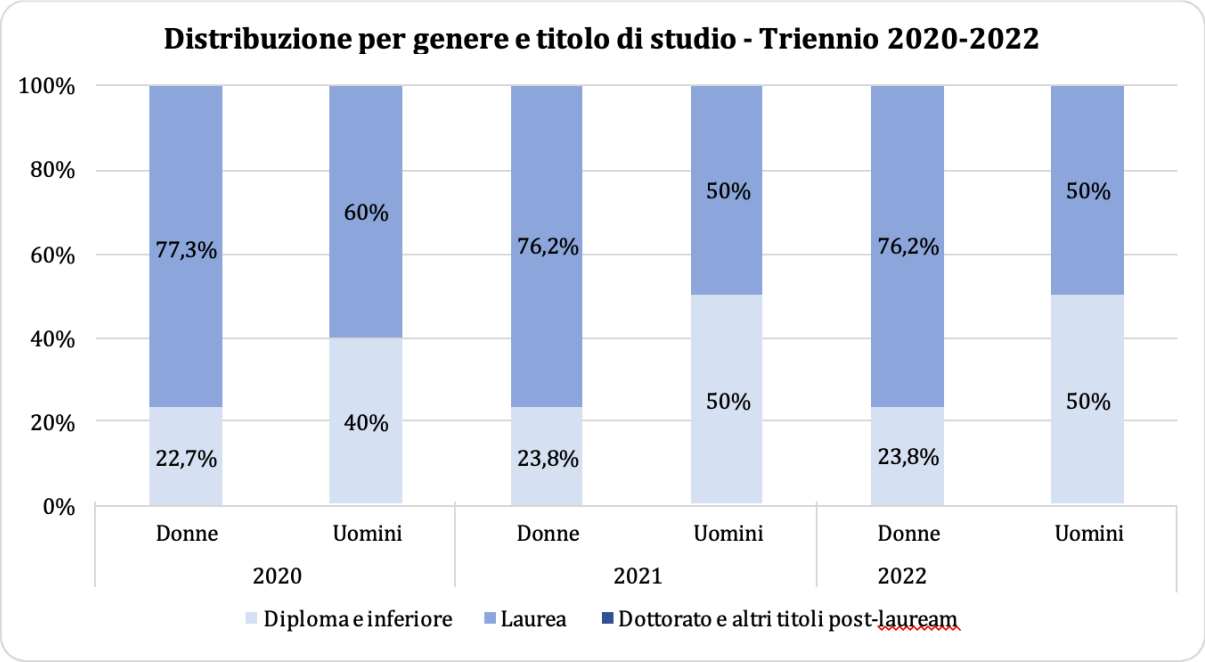


Figura 18 - Distribuzione per genere e titolo di studio nel triennio

FOCUS

Sono da sottolineare i dati riguardanti i titoli di studio. Nella Scuola sono presenti solo donne diplomate e laureate, con queste ultime che rappresentano il 76,2%. Facendo il confronto per i due livelli di formazione a livello nazionale, il comparto università presenta una percentuale di donne laureate pari al 57,4%, con uno scarto, positivo per la Scuola, pari al 18,8%.

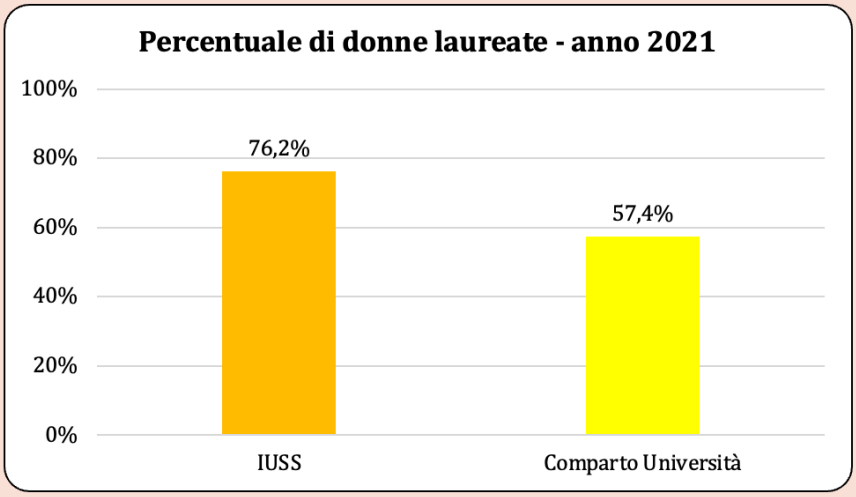


Figura 19 – Diploma di laurea per genere femminile - Confronto IUSS/Comparto Università

Distribuzione per genere e regime d'impiego

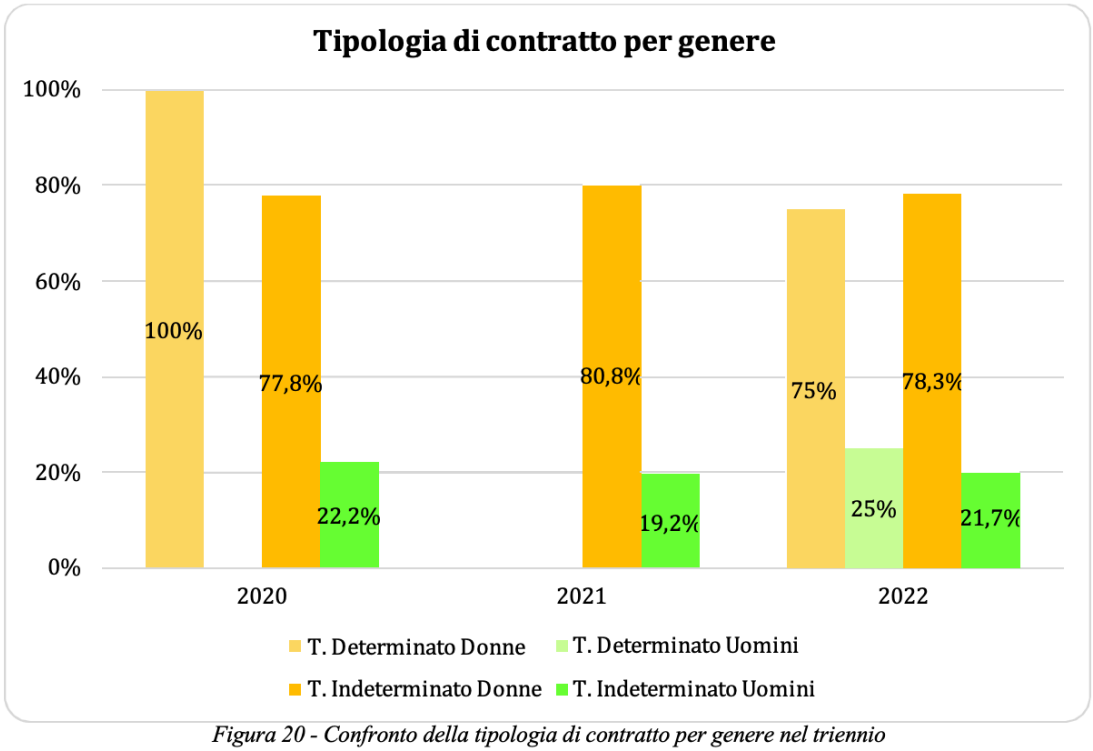


Figura 20 - Confronto della tipologia di contratto per genere nel triennio

Giorni medi d'assenza

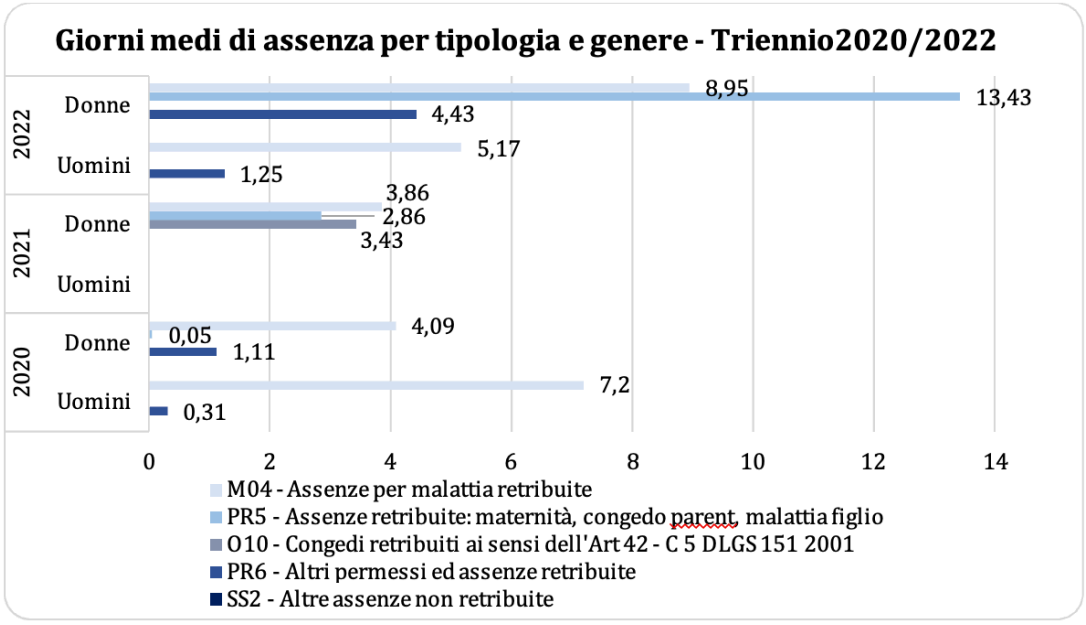


Figura 21 - Giorni medi di assenza per genere del triennio

Nel corso del 2022 si assiste ad un aumento delle assenze (sia per gli uomini che per le donne) per:

- Malattia
- Richiesta di altri permessi e assenze retribuite

FOCUS

Dal confronto con i dati del comparto Università riportati nel conto annuale del MEF, si può però evincere che la Scuola presenta valori medi più bassi rispetto a quelli nazionali. Per il 2021 non ci sono assenze del PTA IUSS per permessi retribuiti, né per la componente femminile né per quella maschile. Per quanto attiene l'assenza per malattia, la media delle donne IUSS è pari a 3,86 contro il 6,2 nazionale.

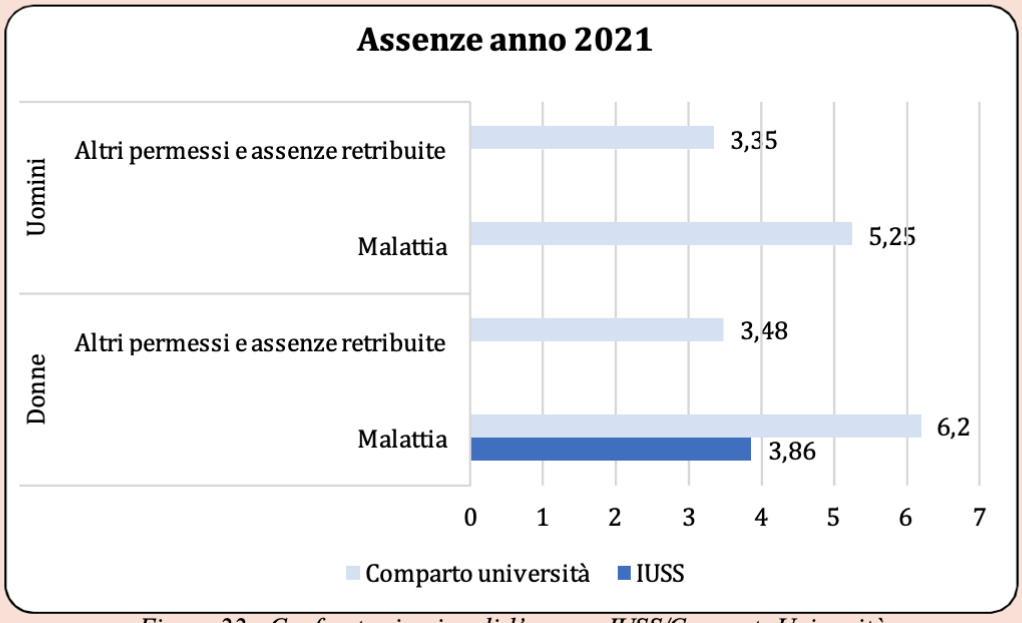


Figura 22 – Confronto giorni medi d'assenza IUSS/Comparto Università

ORGANI DI GOVERNO

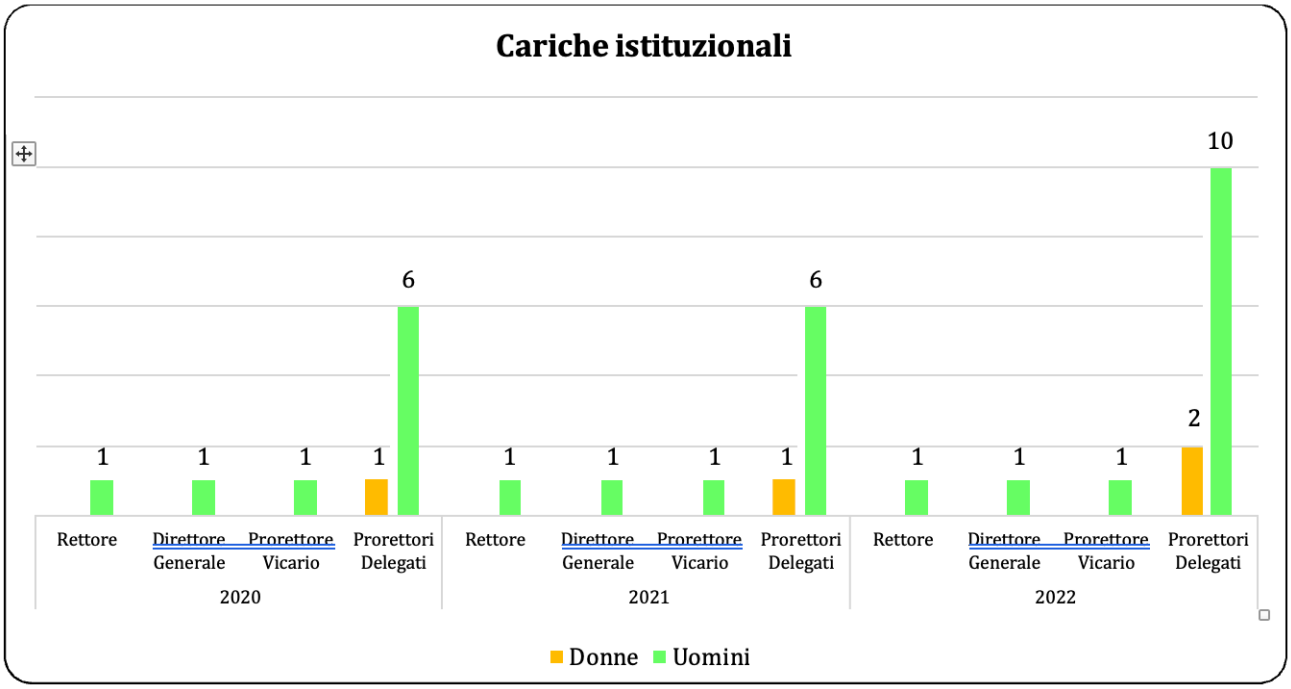


Figura 23 – Cariche istituzionali per genere e numeri assoluti

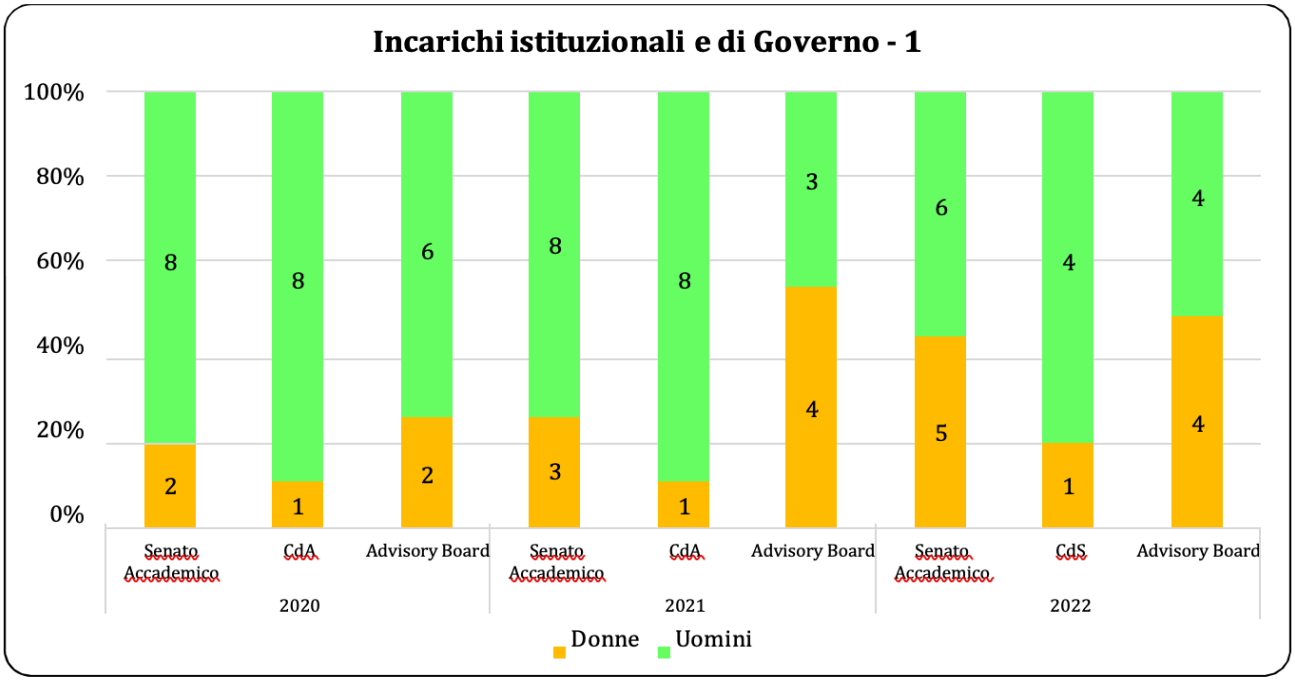


Figura 24 – Incarichi istituzionali per genere e numeri assoluti

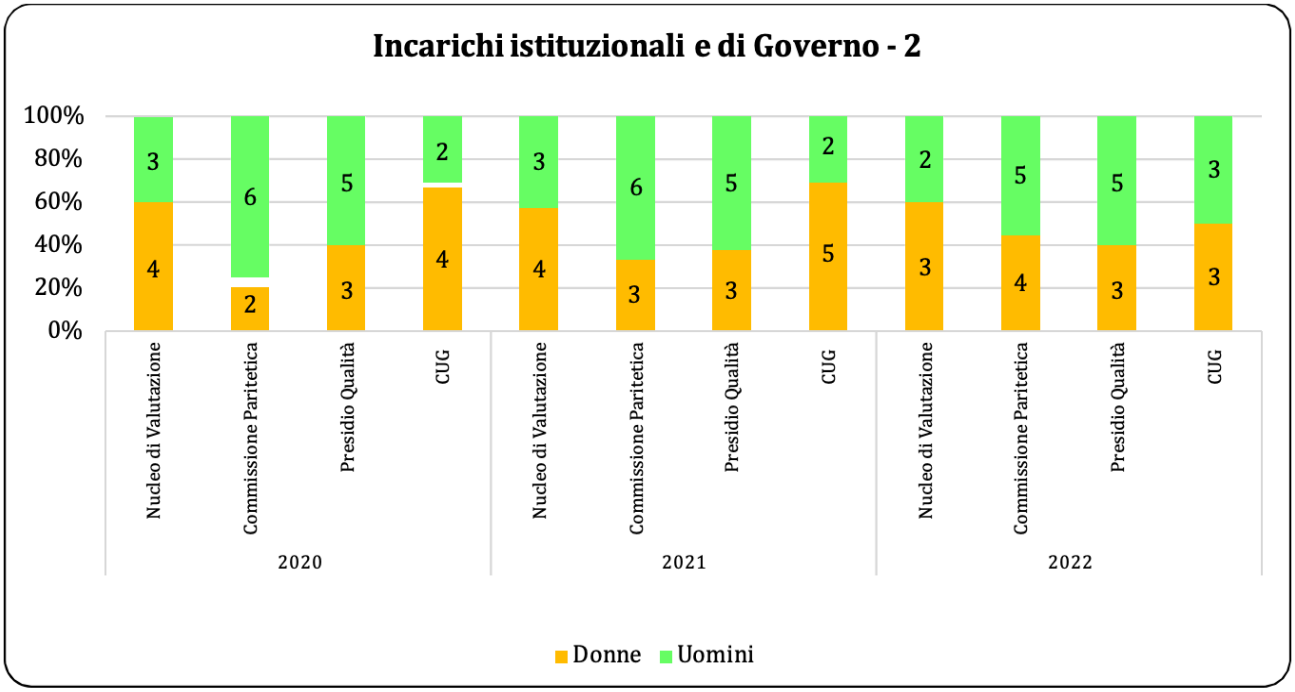


Figura 24 bis – Incarichi istituzionali per genere e numeri assoluti

Analizzando i dati relativi alle cariche istituzionali e di governo, si segnala una variazione rilevante nel triennio per quanto attiene la composizione del Senato. Da una situazione di considerevole squilibrio nel 2020 (2 donne su 10 componenti), si è arrivati ad una situazione di quasi completa parità nel corso del 2022, che vede una percentuale femminile pari al 45,5% contro il 54,5% degli uomini.

Da notare, inoltre, che fra gli organi che presentano maggior equilibrio fra i due generi emergono quelli composti prevalentemente con soggetti esterni (Advisory Board e Nucleo di Valutazione), segno di una particolare attenzione ad un coinvolgimento delle donne nei ruoli significativi della Scuola. Si conferma altresì l'equilibrio nella composizione di Presidio di Qualità, Commissione Paritetica e CUG.

CONCLUSIONI

La scuola IUSS prosegue la sua crescita, riportando un cospicuo aumento del numero di docenti, del personale amministrativo e soprattutto degli allievi, nonché delle attività perseguite.

I dati analizzati in questa terza edizione del Bilancio di genere evidenziano un diverso grado di equilibrio a seconda dell'ambito di analisi considerato.

Permane per lo più invariato lo squilibrio di genere tra docenti e assegnisti: solo il 33% è donna (24 su 72), ma rispetto agli anni passati è presente una professoressa ordinaria e le associate sono aumentatea 4 unità (nel 2021 la Scuola aveva solo 2 professoresse associate). Interessante, anche in vista di una possibile crescita futura della Faculty, la predominanza di donne nella fascia di età sino ai 44 anni.

Migliora il bilanciamento negli organi di governo della Scuola, in particolare nel Senato accademico, che presenta una variazione significativa sul triennio: la rappresentanza femminile è passata dal 20% al 45,5%.

Per quanto riguarda i Corsi Ordinari, i dati generali evidenziano una parità di genere, essendo ledonne 88 su 175 iscritti (42 allieve per il Ciclo Unico, 27 nei corsi di primo livello e 19 nel secondo livello); focalizzandosi sulle due Classi accademiche permane uno squilibrio con 52 allieve iscritte (su 88) a Scienze Umane e della Vita e 36 iscritte (su 87) a Scienze, Tecnologie e Società.

Per quanto attiene i Corsi di Dottorato, fermandoci al dato generale ritroviamo un bilanciamento di genere, su 303 iscritti 154 sono donne. Andando ad analizzare i singoli corsi offerti dalla Scuola, la situazione generale è confermata nel corso di dottorato di interesse nazionale SDC che su 216 allievi vede la partecipazione di 113 donne e 103 uomini, nel nuovo corso CBS con 2 allieve su 4 iscritti e nel corso NCFM con 4 allieve su 10 borse; gli altri corsi presentano invece un disequilibrio di genere, in particolare il corso SBB conferma la presenza di un numero maggiore di allieve (18 su 30), andamento riportato anche per i due corsi di nuova istituzione Hadron e TEL, entrambi con 3 allieve sulle 4 borse assegnate. Di andamento contrario si conferma il corso UME, la cui presenza femminile rimane in linea con l'anno scorso ferma al 31% (11 allieve su 35).
Infine, per quanto attiene il Personale Tecnico Amministrativo, la componente femminile rimane predominante: su 27 dipendenti in servizio al 31.12.2022 solo 6 sono maschi con una diminuzione rispetto all'anno precedente pari al 3%. 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 volgendo l'attenzione alle singole Unità Organizzative, troviamo solo 2 responsabili U.O. uomini su 10 Uffici.

Nel 2022 hanno continuato la loro attività le figure a presidio del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici nonché di allievi ed allieve previste da codici e regolamenti della Scuola: una Consigliera di fiducia, i Consiglieri 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.

La Scuola continua a lavorare sull'equilibrio di genere anche grazie alle azioni previste dal Gender Equality Plan (GEP), allegato al presente documento, in particolare nel 2023 IUSS si è prefissato diverse azioni:

- Area tematica: "1. equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione" Obiettivo: "Costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo"

  Azione "Adozione della procedura per le carriere alias"

- Area tematica: "2. equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali" Obiettivo: "Riequilibrio della parità di genere nei processi decisionali"

  Azione "Linee guida per un'equa composizione di genere nelle commissioni"

- Area tematica: "3. uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera" Obiettivo: "Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento accademico"

Azione “Programmi di mentoring a supporto della progressione di carriera”

- Area tematica: “4. integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti” Obiettivo: “Sensibilizzazione sull’importanza di integrare la dimensione di genere e produrre dati disaggregati per genere nei risultati”

Azione “Linee Guida sull’integrazione delle variabili sesso e genere nel processo della ricerca”

- Area tematica: “Scuola” Obiettivo: “Miglioramento Strumenti”

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

IUSS
Scuola Universitaria Superiore Pavia

Gender Equality Plan 2024/2026

U.O. Legale, Valutazione e Assicurazione Qualità

www.iusspavia.it

Il Gruppo di lavoro

Il Gruppo di lavoro è stato nominato con Decreto n. 111 del 28 aprile 2023 e si compone:
- Prof. Riccardo Pietrabissa, Rettore;
- Ing. Giuseppe Conti, Direttore Generale;
- Prof.ssa Chiara Cerami, Presidentessa Comitato Unico di Garanzia;
- Prof.ssa Eleonora Catricalà, delegata Gruppo di Coordinamento del Bilancio di genere.

Con i supporto a livello amministrativo di:
- Dott.ssa Francesca Barone, Responsabile Area Risorse umane, Affari generali e Servizi;
- Dott.ssa Giovanna Spinelli, Area Didattica, Qualità e Servizi agli allievi;
- Dott. Fabrizio Giulietti, Responsabile Area Bilancio, Ricerca e Innovazione;
- Dott.ssa Valentina Cimichella, Responsabile U.O. Legale, Assicurazione Qualità e Valutazione.

Area tematica

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

Obiettivo

Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento accademico

Azione

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

Target diretto	Studenti/esse delle scuole superiori e Allievi/e dei Corsi ordinari
Responsabili istituzionali	1-Rettore/trice 2-Prorettore delegato all'orientamento
Responsabili operativi	1- Prorettore delegato all'orientamento 2- Gruppo Gossip
Risorse Umane	U.O. Comunicazione e Addetto stampa
Risorse Finanziarie	€ 2.500,00
Timeline	31.12.2024
Indicatori di valutazione	N° scuole coinvolte N° Allievi coinvolti

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

Target diretto	1- Studenti/esse delle scuole superiori 2- Allievi/e dei Corsi ordinari
Responsabili istituzionali	Delegato/a alle Pari Opportunità
Responsabili operativi	1- Direttore/trice Generale 2- Responsabile U.O. Corsi ordinari e Didattica pre laureae
Risorse Umane	1-U.O. Comunicazione e Addetto stampa 2- U.O. Corsi ordinari e Didattica pre laurea
Risorse Finanziarie	-
Timeline	31.12.2024
Indicatori di valutazione	% donne nella faculty

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

Target diretto	Allievi/e dei Corsi Ordinari e Allievi/e dei corsi di dottorato
Responsabili istituzionali	1- Prorettore/trice delegato/a ai Corsi Ordinari 2- Prorettore/trice delegato/a ai Corsi di dottorato
Responsabili operativi	1- Responsabile U.O. Corsi ordinari e Didattica pre laurea 2- Responsabile U.O. Corsi PhD, Lauree magistrali, Didattica post laurea 3 - Responsabile U.O. PhD Sviluppo Sostenibile e cambiamento climatico
Risorse Umane	1- U.O. Corsi ordinari e Didattica pre laurea 2- U.O. Corsi PhD, Lauree magistrali, Didattica post laurea 3 - U.O. PhD Sviluppo Sostenibile e cambiamento climatico
Risorse Finanziarie	€ 1.500,00
Timeline	31/12/2024
Indicatori di valutazione	N ° Seminari/convegni/momenti formativi sulle pari opportunità e sull'integrazione della dimensione di genere

Area tematica

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

Obiettivo

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

Azione

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

Target diretto	L'intera comunità
Responsabili istituzionali	Rettore/trice
Responsabili operativi	Direttore/trice Generale
Risorse Umane	U.O. Organi di governo e attività istituzionali
Risorse Finanziarie	Non necessarie
Timeline	31/12/2024
Indicatori di valutazione	% documenti istituzionali che rispettano le linee guida

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

Target diretto	L'intera comunità
Responsabili istituzionali	Prorettore/trice delegato/a alle Pari Opportunità
Responsabili operativi	CUG
Risorse Umane	-
Risorse Finanziarie	€ 1.500,00
Timeline	31/12/2025
Indicatori di valutazione	N ° Seminari/convegni/momenti formativi sul contrasto a steriotipi e pregiudizi

Area tematica

3. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo

Integrazione della dimensione di genere

Azione

Workshop focalizzati sulle soft skills

Target diretto	Componenti faculty e personale T.A.
Responsabili istituzionali	1- Rettore/trice 2- Direttore/trice Generale
Responsabili operativi	CUG
Risorse Umane	U.O. Risorse Umane
Risorse Finanziarie	€ 1.500,00
Timeline	31.12.2025
Indicatori di valutazione	N° Workshop

Area tematica

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

Obiettivo

Creare conoscenza e consapevolezza sulle diverse forme di molestia, violenza e discriminazione e sui servizi presenti in Ateneo e sul territorio per chi le subisce

Azione

Promuovere l'informazione dei membri della comunità sugli strumenti a disposizione nell'ambito della Scuola per la tutela del singolo verso comportamenti in violazione del codice etico e verso situazioni di disagio

Target diretto	L'intera comunità
Responsabili istituzionali	Prorettore/trice delegato/a alle Pari Opportunità
Responsabili operativi	CUG
Risorse Umane	CUG
Risorse Finanziarie	€ 2.000,00
Timeline	31/12/2024
Indicatori di valutazione	1- Kit benvenuto con invio mail informativa all'ingresso in comunità (allievi, pta e docenti) Si/no 2- Implementazione Myportal Si/no

Area tematica

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

Obiettivo

Sostegno alla conciliazione della dimensione lavorativa e genitoriale. Costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo. Valorizzazione dei profili organizzativi che possono facilitare il raggiungimento di tali obiettivi.

Azione

Disponibilità di mentors per l'affiancamento dopo il rientro dai congedi parentali o per altre cause. Questa azione mira a promuovere l'adozione di strumenti finalizzati al mantenimento del percorso di carriera per coloro che rientrano al lavoro dopo lunghi periodi di assenza attraverso l'istituzione di forme di mentoring tra colleghe e colleghi, allo scopo di aggiornare il o la dipendente su eventuali modifiche intervenute in ambito lavorativo e/o di colmare eventuali gap e favorire l'allineamento e l'inclusione

Target diretto	L'intera comunità
Responsabili istituzionali	Direttore/trice Generale
Responsabili operativi	1- Responsabile Area Risorse umane, Affari generali e Servizi 2- Responsabile Area Didattica, Qualità e Servizi agli Allievi 3- Responsabile Area Bilancio, Ricerca e Innovazione
Risorse Umane	1- U.O. Corsi ordinari e Didattica pre laurea 2- U.O. Corsi PhD, Lauree magistrali, Didattica post laurea 3 - U.O. PhD Sviluppo Sostenibile e cambiamento climatico 4 - U.O. Risorse Umane 5 - U.O. Legale, Assicurazione Qualità e Valutazione
Risorse Finanziarie	Non necessarie
Timeline	31/12/2025
Indicatori di valutazione	Disponibilità di mentor volontari (pta, ricercatori e dottorandi) adeguatamente formati

Area tematica

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

Obiettivo

Creare conoscenza e consapevolezza sulle diverse forme di molestia, violenza e discriminazione e sui servizi presenti in Ateneo e sul territorio per chi le subisce

Azione

Promuovere l'informazione della presenza sul territorio degli sportelli antiviolenza e dei documenti adottati dalla Scuola.

Target diretto	L'intera comunità
Responsabili istituzionali	Prorettore/trice delegato/a alle Pari Opportunità
Responsabili operativi	CUG
Risorse Umane	-
Risorse Finanziarie	Non necessarie
Timeline	31/12/2026
Indicatori di valutazione	Pubblicazione nella pagina dedicata alle attività del CUG (on/off)

Area tematica	Obiettivo	Azione	Indicatore	Scadenza	Budget*	Responsabile istituzionale	Responsabile operativo	Risorse Umane
1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento accademico	Progetti di orientamento per le scuole volti a contrastare gli stereotipi di genere	N° scuole coinvolte N° Allievi coinvolti	31/12/2024**	2.500,00 €	1- Rettore/trice 2- Prorettore delegato all'orientamento	1- Prorettore delegato all'orientamento 2- Gruppo Gossip	U.O. Comunicazione e Addetto stampa
3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento accademico	Condivisione e promozione di modelli positivi di scienziate, accademiche e ricercatrici	% donne nella faculty	31.12.2024	- €	Delegato/a alle Pari Opportunità	1- Direttore/trice Generale 2- Responsabile U.O. Corsi ordinari e Didattica pre laureae	1-U.O. Comunicazione e Addetto stampa 2- U.O. Corsi ordinari e Didattica pre laurea
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della didattica	Formazione specifica sull'integrazione della dimensione di genere	N ° Seminari/convegni/momenti formativi sulle pari opportunità e sull'integrazione della dimensione di genere	31.12.2024	1.500,00 €	1- Prorettore/trice delegato/a ai Corsi Ordinari 2- Prorettore/trice delegato/a ai Corsi di dottorato	1- Responsabile U.O. Corsi ordinari e Didattica pre laurea 2- Responsabile U.O. Corsi PhD, Lauree magistrali, Didattica post laurea 3 - Responsabile U.O. PhD Sviluppo Sostenibile e cambiamento climatico	1- U.O. Corsi ordinari e Didattica pre laurea 2- U.O. Corsi PhD, Lauree magistrali, Didattica post laurea 3 - U.O. PhD Sviluppo Sostenibile e cambiamento climatico
5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali	Prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestie sessuali all'interno dell'Ateneo A	Adozione di linee guida per un linguaggio corretto dal punto di vista del genere e applicazione delle linee guida in tutti i documenti istituzionali	% documenti istituzionali che rispettano le linee guida	31.12.2024	non necessarie	Rettore/trice	Direttore/trice Generale	U.O. Organi di governo e attività istituzionali
1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	Riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere	Azioni di formazione ed iniziative per il contrasto a stereotipi e pregiudizi	N ° Seminari/convegni/momenti formativi sul contrasto a steriotipi e pregiudizi	31.12.2025	1.500,00 €	Prorettore/trice delegato/a alle Pari Opportunità	CUG	
3. equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	Integrazione della dimensione di genere	Workshop focalizzati sulle soft skills	N° Workshop	31.12.2025	1.500,00 €	1- Rettore/trice 2- Direttore/trice Generale	CUG	U.O. Risorse Umane
5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali	Creare conoscenza e consapevolezza sulle diverse forme di molestia, violenza e discriminazione e sui servizi presenti in Ateneo e sul territorio per chi le subisce	Promuovere l'informazione dei membri della comunità sugli strumenti a disposizione nell'ambito della Scuola per la tutela del singolo verso comportamenti in violazione del codice etico e verso situazioni di disagio	Kit benvenuto con invio mail informativa all'ingresso in comunità (allievi, pta e docenti) Si/no Implementazione Myportal Si/no	31.12.2024	2.000,00 €	Prorettore/trice delegato/a alle Pari Opportunità	CUG	CUG
1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	Sostegno alla conciliazione della dimensione lavorativa e genitoriale. Costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo. Valorizzazione dei profili organizzativi che possono facilitare il raggiungimento di tali obiettivi.	Disponibilità di mentors per l'affiancamento dopo il rientro dai congedi parentali o per altre cause. Questa azione mira a promuovere l'adozione di strumenti finalizzati al mantenimento del percorso di carriera per coloro che rientrano al lavoro dopo lunghi periodi di assenza attraverso l'istituzione di forme di mentoring tra colleghe e colleghi, allo scopo di aggiornare il o la dipendente su eventuali modifiche intervenute in ambito lavorativo e/o di colmare eventuali gap e favorire l'allineamento e l'inclusione	disponibilità di mentor volontari (pta, ricercatori e dottorandi) adeguatamente formati	31.12.2025	non necessarie	Direttore/trice Generale	Responsabile Area Risorse umane, Affari generali e Servizi Responsabile Area Didattica, Qualità e Servizi agli Allievi Responsabile Area Bilancio, Ricerca e Innovazione	1- U.O. Corsi ordinari e Didattica pre laurea 2- U.O. Corsi PhD, Lauree magistrali, Didattica post laurea 3 - U.O. PhD Sviluppo Sostenibile e cambiamento climatico 4 - U.O. Risorse Umane 5 - U.O. Legale, Assicurazione Qualità e Valutazione
5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali	Creare conoscenza e consapevolezza sulle diverse forme di molestia, violenza e discriminazione e sui servizi presenti in Ateneo e sul territorio per chi le subisce	Promuovere l'informazione della presenza sul territorio degli sportelli antiviolenza e dei documenti adottati dalla Scuola.	pubblicazione nella pagina dedicata alle attività del CUG (on/off)	31.12.2026	non necessarie	Prorettore/trice delegato/a alle Pari Opportunità	CUG	-

** Considerato che la proposta di GEP presentata è propedeutica al processo di stesura del Bilancio di Previsione Autorizzatorio per l'esercizio 2024 della Scuola, tale Scuola si riserva di effettuare eventuali rimodulazioni in sede di

* La Scola IUSS nel corso del 2023 ha richiesto il gioco Laleo sugli steriotipi di genere, ideato dal Gruppo di lavoro dell'Università Federico II di Napoli, e provvederà a somministrarlo ai ragazzi delle Scuole e Allievi nel corso del 2024.

IUSS Scuola Universitaria Superiore Pavia
Palazzo del Broletto
Piazza della Vittoria 15
27100 Pavia (Italy)
Tel: +39 0382 375811
Email: info@iusspavia.it

www.iusspavia.it