



IUSS

Scuola Universitaria Superiore Pavia

# Gender Equality Plan

2023/2025

# Il Gruppo di lavoro

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

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

Con il supporto a livello amministrativo di:

- Dott.ssa Francesca Barone, Responsabile Risorse umane, Affari generali e Servizi ed *ad interim* Responsabile dell'U.O. Ricerca e rendicontazione progetti;
- Dott.ssa Giovanna Spinelli, Responsabile Area Didattica, Qualità e Servizi agli allievi;
- 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**

Costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo

### **Azione**

Adozione della procedura per le carriere alias

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

### **Area tematica**

---

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

#### **Obiettivo**

---

Riequilibrio della parità di genere nei processi decisionali

#### **Azione**

---

Linee guida per un'equa composizione di genere nelle commissioni

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

### **Area tematica**

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

#### **Obiettivo**

Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento accademico

#### **Azione**

Programmi di mentoring a supporto della progressione di carriera

<i>Target diretto</i>	L'intera comunità
<i>Responsabili istituzionali</i>	Rettore/trice - Prorettore/trice delegato/a all'orientamento - Prorettore/trice delegato/a alle pari opportunità
<i>Responsabili operativi</i>	Prorettore/trice delegato/a all'orientamento - Prorettore/trice delegato/a alle pari opportunità
<i>Risorse Umane</i>	U.O. Orientamento, servizi agli allievi e placement U.O. Risorse Umane
<i>Risorse Finanziarie</i>	non necessarie
<i>Outcome</i>	-
<i>Timeline</i>	31.12.2023
<i>Indicatori di valutazione</i>	n° programmi

---

**Area tematica**

---

Scuola

**Obiettivo**

---

Miglioramento Strumenti

**Azione**

---

Studio Riclassificazione del bilancio in un'ottica del genere

<i>Target diretto</i>	Docenti, ricercatori/trici, personale TA
<i>Responsabili istituzionali</i>	Rettore/trice - Direttore/trice Generale
<i>Responsabili operativi</i>	Responsabile Area Bilancio, Ricerca e Innovazione
<i>Risorse Umane</i>	U.O. Bilancio e Contabilità
<i>Risorse Finanziarie</i>	non necessarie
<i>Outcome</i>	-
<i>Timeline</i>	31.12.2023
<i>Indicatori di valutazione</i>	N° documenti (subordinata al rilascio dell'applicativo da parte di Cineca)

### **Area tematica**

---

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

#### **Obiettivo**

---

Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento accademico

#### **Azione**

---

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

<i>Target diretto</i>	Studenti/esse delle scuole superiori - Allievi/e dei Corsi ordinari
<i>Responsabili istituzionali</i>	Prorettore/trice delegato/a alle Pari Opportunità
<i>Responsabili operativi</i>	Direttore/trice/trice generale Responsabile U.O. Orientamento, servizi agli allievi e placement
<i>Risorse Umane</i>	U.O. Ricerca e rendicontazione progetti
<i>Outcome</i>	-
<i>Timeline</i>	31.12.2024
<i>Indicatori di valutazione</i>	% 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

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



### **Area tematica**

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

#### **Obiettivo**

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

#### **Azione**

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

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

## **Area tematica**

---

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

### **Obiettivo**

---

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

### **Azione**

---

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

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

### **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

<i>Target diretto</i>	Intera Comunità
<i>Responsabili istituzionali</i>	Prorettore/trice delegato/a alle Pari Opportunità
<i>Responsabili operativi</i>	CUG
<i>Outcome</i>	Riduzione delle discriminazioni di genere
<i>Timeline</i>	31.12.2025
<i>Indicatori di valutazione</i>	n° Seminari/convegni/momenti formativi

### **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

<i>Target diretto</i>	Componenti faculty e personale T.A.
<i>Responsabili istituzionali</i>	Rettore/trice e Direttore/trice/trice Generale
<i>Responsabili operativi</i>	CUG
<i>Risorse Umane</i>	U.O. Risorse Umane
<i>Outcome</i>	Aumento benessere lavorativo
<i>Timeline</i>	31.12.2025
<i>Indicatori di valutazione</i>	N° Workshop organizzati

termine	Area tematica	Obiettivo	Azione	Outcome	Indicatore
31.12.2023	1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	Costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo	Adozione della procedura per le carriere alias	Gestione carriere alias	attivazione della procedura
31.12.2023	2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	Incremento della presenza femminile nei processi decisionali	Linee guida per un'equa composizione di genere nelle commissioni	Incremento della presenza femminile nelle commissioni	n° linee guida emanate % di incremento della presenza femminile nelle commissioni
31.12.2023	3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento accademico	Programmi di mentoring a supporto della progressione di carriera	-	n° programmi
31.12.2023	4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	Sensibilizzazione sull'importanza di integrare la dimensione di genere e produrre dati disaggregati per genere nei risultati della ricerca	Linee Guida sull'integrazione delle variabili sesso e genere nel processo della ricerca	Cultura scientifica <i>gender-sensitive</i>	Emanazione delle Linee Guida nel rispetto della scadenza
31.12.2023	Scuola	Miglioramento strumenti	Studio Riclassificazione del bilancio in un'ottica del genere		N° documenti
31.12.2024	3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento accademico	Condivisione e promozione di modelli positivi di scienziate, accademiche e ricercatrici	Riduzione delle asimmetrie di genere nella composizione della faculty	% donne nella faculty
31.12.2024	4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della didattica	Formazione specifica sull'integrazione della dimensione di genere	-	n° Seminari/convegni/momenti formativi sulle pari opportunità e sull'integrazione della dimensione di genere
31.12.2024	5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali	Prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestie sessuali all'interno dell'Ateneo	Adozione di linee guida per un linguaggio corretto dal punto di vista del genere e applicazione delle linee guida in tutti i documenti istituzionali	Adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere	% documenti istituzionali che rispettano le linee guida
31.12.2025	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 stereotipi e pregiudizi	Riduzione delle discriminazioni di genere	n° Seminari/convegni/momenti formativi
31.12.2025	Integrazione della dimensione di genere	Workshop focalizzati sulle soft skills	N° Workshop	Aumento benessere lavorativo	N° Workshop organizzati