



IUSS

Scuola Universitaria Superiore Pavia

# GENDER EQUALITY PLAN 2024/2026

U.O. Legale, Valutazione e Assicurazione Qualità

[www.iusspavia.it](http://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 laurea
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 stereotipi 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

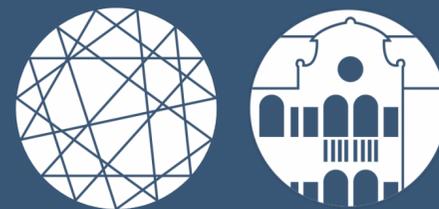
Promuovere l'informazione della presenza sul territorio degli sportelli antiviolenza e dei documenti adottati dalla Scuola.

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 laurea	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 stereotipi 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 Scuola IUSS nel corso del 2023 ha richiesto il gioco Laleo sugli stereotipi 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](mailto:info@iusspavia.it)



[www.iusspavia.it](http://www.iusspavia.it)