



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 il 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

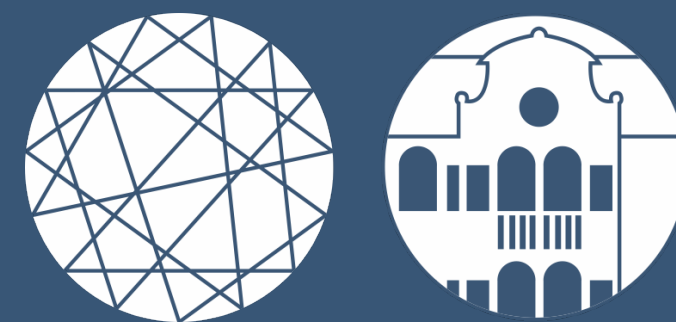
Promuovere l'informazione della presenza sul territorio degli sportelli antiviolenza e dei documenti adottati dalla Scuola.

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



www.iusspavia.it