



IUSS

Scuola Universitaria Superiore Pavia

# Gender Equality Plan 2025/2027

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 Rettorale n. 111 del 28 aprile 2023 e si compone di:

- 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 dei pregiudizi e degli stereotipi di genere

### ***Azione***

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

<b><i>Indicatore</i></b>	N ° Seminari/convegni/momenti formativi sul contrasto a stereotipi e pregiudizi
<b><i>Scadenza</i></b>	31/12/2025
<b><i>Budget</i></b>	1.500,00 €
<b><i>Responsabile istituzionale</i></b>	Prorettore/trice delegato/a alle Pari Opportunità
<b><i>Responsabile operativo</i></b>	CUG
<b><i>Risorse Umane</i></b>	-

## 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

<b>Indicatore</b>	Disponibilità di mentor volontari (pta, ricercatori e dottorandi) adeguatamente formati
<b>Scadenza</b>	31/12/2025
<b>Budget</b>	Non necessarie
<b>Responsabile istituzionale</b>	Direttore/trice Generale
<b>Responsabile operativo</b>	Responsabile Area Risorse umane, Affari generali e Servizi Responsabile Area Didattica, Qualità e Servizi agli Allievi Responsabile Area Bilancio, Ricerca e Innovazione
<b>Risorse Umane</b>	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

## Area tematica

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

#### **Obiettivo**

Integrazione della dimensione di genere

#### **Azione**

Workshop focalizzati sulle soft skills

#### **Indicatore**

N° Workshop

#### **Scadenza**

31/12/2025

#### **Budget**

1.500,00 €

#### **Responsabile istituzionale**

1- Rettore/trice  
2- Direttore/trice Generale

#### **Responsabile operativo**

CUG

#### **Risorse Umane**

U.O. Gestione Risorse Umane

## Area tematica

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

#### **Obiettivo**

Fondi ricerca extra per due anni per le donne in rientro dal congedo di maternità

#### **Azione**

Allocazione di una somma extra di fondi di ricerca per le donne che rientrano dal congedo di maternità, per due anni in un momento delicato delle carriere quando le responsabilità di cura sono più intense e il tempo per la ricerca si riduce notevolmente.

<b>Indicatore</b>	Numero di ricercatrici e professoressse in rientro dal congedo di maternità che hanno beneficiato dei fondi.
<b>Scadenza</b>	31/12/2027
<b>Budget</b>	% dei fondi distribuiti per la ricerca
<b>Responsabile istituzionale</b>	1- Rettore/trice 2- Preside di Classe
<b>Responsabile operativo</b>	Responsabile Area Risorse umane, Affari generali e Servizi Responsabile Area Bilancio, Ricerca e Innovazione
<b>Risorse Umane</b>	U.O. Gestione Risorse Umane U.O. Bilancio

## *Area tematica*

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

### ***Obiettivo***

Promuovere l'integrazione della dimensione di genere come elemento trasversale nella ricerca a seconda dell'ambito disciplinare.

### ***Azione***

Maggiore sensibilizzazione, tra il personale di ricerca, sull'importanza dell'inclusione della dimensione di genere nella ricerca.

<b><i>Indicatore</i></b>	Adeguamento dell'application form dei progetti di ricerca.
<b><i>Scadenza</i></b>	31/12/2025
<b><i>Budget</i></b>	Risorse interne
<b><i>Responsabile istituzionale</i></b>	Prorettore/trice delegato/a alla Ricerca
<b><i>Responsabile operativo</i></b>	Responsabile U.O. Ricerca
<b><i>Risorse Umane</i></b>	U.O. Ricerca

## ***Area tematica***

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

### ***Obiettivo***

Integrare i temi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nei programmi didattici dei Corsi ordinari

### ***Azione***

Istituzione di un insegnamento a carattere extradisciplinare aperto a tutti gli allievi sulle pari opportunità e la valorizzazione delle differenze

<b><i>Indicatore</i></b>	Attivazione insegnamento
<b><i>Scadenza</i></b>	31/12/2027
<b><i>Budget</i></b>	Budget già dedicato alla programmazione didattica CO
<b><i>Responsabile istituzionale</i></b>	Prorettore/trice delegato/a ai Corsi ordinari
<b><i>Responsabile operativo</i></b>	Responsabile Area Didattica, Qualità e Servizi agli Allievi
<b><i>Risorse Umane</i></b>	U.O. Corsi ordinari e Didattica pre laurea

## *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.

<b><i>Indicatore</i></b>	Publicazione nella pagina dedicata alle attività del CUG (on/off)
<b><i>Scadenza</i></b>	31/12/2026
<b><i>Budget</i></b>	Non necessarie
<b><i>Responsabile istituzionale</i></b>	Prorettore/trice delegato/a alle Pari Opportunità
<b><i>Responsabile operativo</i></b>	CUG
<b><i>Risorse Umane</i></b>	-

Area tematica	Obiettivo	Azione	Indicatore	Scadenza	Budget*	Responsabile istituzionale	Responsabile operativo	Risorse Umane
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	
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
3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	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. Gestione Risorse Umane
3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	Fondi ricerca extra per due anni per le donne in rientro dal congedo di maternità	Allocazione di una somma extra di fondi di ricerca per le donne che rientrano dal congedo di maternità, per due anni in un momento delicato delle carriere quando le responsabilità di cura sono più intense e il tempo per la ricerca si riduce notevolmente.	Numero di ricercatrici e professoresse in rientro dal congedo di maternità che hanno beneficiato dei fondi.	31/12/2027	% dei fondi distribuiti per la ricerca	1- Rettore/trice 2- Preside di Classe	Responsabile Area Risorse umane, Affari generali e Servizi Responsabile Area Bilancio, Ricerca e Innovazione	U.O. Gestione Risorse Umane U.O. Bilancio
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	Promuovere l'integrazione della dimensione di genere come elemento trasversale nella ricerca a seconda dell'ambito disciplinare.	Maggiore sensibilizzazione, tra il personale di ricerca, sull'importanza dell'inclusione della dimensione di genere nella ricerca.	Adeguamento dell'application form dei progetti di ricerca.	31/12/2025	Risorse interne	1- Prorettore/trice delegato/a alla Ricerca	Responsabile U.O. Ricerca	U.O. Ricerca
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	Integrare i temi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nei programmi didattici dei Corsi ordinari	Istituzione di un insegnamento a carattere extradisciplinare aperto a tutti gli allievi sulle pari opportunità e la valorizzazione delle differenze	Attivazione insegnamento	31/12/2027	budget già dedicato alla programmazione didattica CO	Prorettore/trice delegato/a ai Corsi ordinari	Responsabile Area Didattica, Qualità e Servizi agli Allievi	U.O. Corsi ordinari e Didattica pre laurea
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	-



## **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)