



IUSS

Scuola Universitaria Superiore Pavia

## Relazione del Comitato Unico di Garanzia della Scuola Universitaria Superiore IUSS Pavia

---

ANNO 2024

---

## **PREMESSA**

### **Riferimento normativo**

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia (CUG) previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”* così come integrata dalla presente direttiva.

### **Finalità**

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di Azioni Positive adottato dall’Amministrazione. Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

### **Struttura della Relazione**

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.);
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle azioni messe in campo e agli effetti delle stesse
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata;
- dati e informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc)

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’Amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.

## ***PRIMA PARTE - ANALISI DEI DATI***

### **SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE**

Dall'analisi dei dati sul personale forniti dall'ufficio di competenza risulta che il personale della Scuola nel 2024 ha una rappresentanza nettamente maggiore di unità di genere femminile. La distribuzione è però opposta tra il comparto del personale tecnico-amministrativo (PTA) che vede 33 donne e 10 uomini e il comparto della Faculty in cui si annoverano 14 donne su 44 docenti.

Per quanto attiene ai livelli di inquadramento, il personale docente si compone di 13 docenti di I fascia, di cui solo 2 donne, e di 17 docenti di II fascia, di cui solo 5 sono donne. Complessivamente si contano 26 donne sotto i 51 anni. La Faculty si completa poi di 13 Ricercatori a tempo determinato di cui 6 uomini e 7 donne. Il PTA, invece, presenta 1 unità per l'Area Operatori, 20 unità per l'Area dei Collaboratori, di cui 5 uomini e 3 dipendenti a tempo determinato (2 donne e 1 uomo), 19 unità per l'Area dei Funzionari di cui 3 uomini. Infine si contano 3 unità in categoria EP di cui 1 uomo.

Nel complesso si registra una leggera flessione (-2) del numero di docenti rispetto allo stesso dato del 2023, ma aumenta in minima quota il numero di docenti donne (+2). Per il PTA si conferma l'andamento in crescita degli ultimi anni con +4 unità di personale rispetto all'anno precedente.

### **SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO**

Tutto il PTA della Scuola usufruisce della flessibilità oraria. Al 31 dicembre 2024, 2 dipendenti hanno un contratto Part Time >50%. I permessi/congedi per disabilità propria o parentale sono stati usufruiti sia da dipendenti di genere maschile che femminile. In particolare, secondo ex L. 104/1992, sono stati richiesti (e fruiti) 21 permessi giornalieri e 465 numero permessi orari. Sono pari a 286 i giorni per congedo parentale fruiti.

Per quanto attiene alla modalità di lavoro in regime di smart working, la Scuola ha emanato con DR n. 125/2021 del 23 luglio 2021 il Regolamento in materia. A norma di tale Regolamento tutto il PTA della Scuola può svolgere l'attività lavorativa in modalità agile sottoscrivendo un apposito contratto. Al momento della sottoscrizione dell'accordo individuale, il/la dipendente deve presentare il progetto individuale di smart working, contenente l'identificazione delle attività da svolgere e gli obiettivi da aggiungere in modalità agile e l'articolazione delle giornate. Il progetto è concordato con il/la Responsabile di U.O. e approvato dal/la Responsabile di Area. Per i/le Responsabili di U.O. viene concordato con e approvato dal/la Responsabile di Area e per i/le Responsabili di Area viene concordato con e approvato dal Direttore Generale. Dal 2022 la procedura di richiesta del servizio è stata informatizzata: il/la dipendente accedendo all'apposita piattaforma può compilare online la richiesta e rendicontare gli obiettivi raggiunti.

### **SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'**

Il CUG ha approvato il PAP 2024-2026 nella seduta del 23 gennaio 2024, il documento è stato presentato dal Rettore quale allegato al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026 ed è stato approvato dal Senato Accademico nella seduta del 30 gennaio 2024. Il monitoraggio del PAP è stato effettuato in data 31 maggio e 31 dicembre 2024. Il PAP 2024-2026 prevede un'articolazione su 5 aree tematiche con una diversa declinazione temporale sul triennio.

Al 31 dicembre 2024, tutti gli obiettivi previsti sono stati soddisfatti.

- ✓ Progetto Sportello Psicologico (*Azione 1a*) - Attivazione di uno sportello d'ascolto per l'intera comunità della Scuola con determina del RUP n. 49;
- ✓ Analisi dei bisogni mediante questionario anonimo (*Azione 1b e Azione 2a*) - il questionario è stato somministrato a tutta la Comunità IUSS dal 20.06.2024 al 20.09.2024 raccogliendo 93 risposte ed evidenziando dei bisogni formativi e informativi (Comunicazione efficace, Gestione dello stress, Inclusività e disabilità) e degli interessi per convenzionamenti e agevolazioni (Sport e Trasporti) di interesse trasversale per tutte le componenti della comunità IUSS e dei bisogni mirati sulle tematiche di Benessere individuale per gli studenti e di Benessere organizzativo e Contrasto della discriminazione e Mobbing per il PTA.
- ✓ Analisi/Valutazione dei percorsi di carriera all'interno della Scuola mediante l'Analisi/Condivisione del Bilancio di Genere annuale della Scuola (*Azione 3c*) - il documento è stato redatto dal Gruppo di Coordinamento del Bilancio di Genere (costituito con Determina del Direttore Generale n. 54 del 28 aprile 2023) di cui fa parte la Prof.ssa Chiara Cerami in qualità di Presidentessa del CUG. Il Gruppo ha concentrato la sua attenzione sull'aggiornamento dei dati che avevano subito modifiche rilevanti nel periodo di osservazione rispetto alla precedente valutazione e ha presentato il documento per approvazione al Senato Accademico nella seduta del 28.10.2024. Il Bilancio è stato poi presentato in occasione del CUG-DAY 2024 del 26.11.2024;
- ✓ Implementazione e verifica periodica dello stato di attuazione del Piano di Eguaglianza di Genere (GEP) della Scuola (*Azione 3d*) - allegato al Bilancio di Genere vi è il documento GEP 2025-2027 elaborato dal Gruppo di lavoro GEP, nominato il con Decreto Rettorale n. 212 del 10 novembre 2021, e composto da Prof. Riccardo Pietrabissa, Rettore; Ing. Giuseppe Conti, Direttore Generale; Prof.ssa Chiara Cerami, Presidentessa del CUG e Prof.ssa Eleonora Catricalà, delegata del Gruppo di Coordinamento del Bilancio di Genere nella seduta del 27.11.2024. Per quanto attiene al monitoraggio delle azioni previste, vi è un approvazione in Senato Accademico nella seduta di giugno dello stato di avanzamento al 31 maggio e poi la predisposizione di un report finale al 31 dicembre, presentato per la deliberazione nella seduta di gennaio dell'organo di indirizzo politico;
- ✓ Organizzazione di seminari con esperti e testimonianze di donne di successo e/o Attivazione di un corso di gruppo a triennio (*Azione 3e*) - il CUG ha organizzato il giorno 3 Dicembre 2024 il seminario dal titolo "Il potere delle parole. Riflessioni su leadership, comunicazione efficace e identità di genere";

- ✓ Iscrizione alla Rete Nazionale dei CUG e alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane e Partecipazione attiva alle reti, progetti, gruppi di studio, bandi, eventi (es. incontro annuale della CoUniPar) (*Azione 5a*) - l'iscrizione è stata effettuata il 13 Marzo 2024 e una rappresentanza del CUG IUSS ha partecipato al Convegno annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane tenutasi a Cagliari il 5 e 6 dicembre 2024;
- ✓ Creazione di una brochure informativa destinata ai membri della comunità per promuovere l'informazione 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 (*Azione 5b*) - Il CUG, in accordo con l'amministrazione IUSS, ha deciso di predisporre una mail da inviare a tutti i nuovi membri della Comunità IUSS così da presentare i vari servizi a loro disposizione.

Durante il 2024, la fruizione degli eventi di formazione, come si evince dall'Allegato 1 al presente documento, registra un aumento significativo da parte di tutto il personale della Scuola, con la partecipazione in maniera predominante del personale femminile (669 ore pari al 75,89% del monte ore fruito) rispetto a quello maschile (212,5 ore pari a 24,11% del totale fruito).

Nel corso del periodo di osservazione, la Scuola ha aggiornato il Piano di formazione pluriennale per il PTA presente alla sezione Organizzazione e Capitale Umano del PIAO 2024/2026. Il documento è stato approvato dal Senato Accademico nella seduta del 30 gennaio 2024.

Per quanto attiene alla composizione delle commissioni di concorso per il reclutamento del PTA, nel 2024 si consolida la tendenza già osservata nel precedente anno. Le commissioni per il reclutamento del PTA hanno visto una netta prevalenza femminile (10 donne su 13 commissari in totale, su 3 commissioni), mentre per la Faculty la presenza dei commissari di genere femminile decresce leggermente, attestandosi al 26,5%, ovvero 35 donne su 132 commissari in totale, su un totale di 44 concorsi (28 Assegni di ricerca, 6 Borse di ricerca, 9 Incarichi esterni, 1 procedura di chiamata di Professore di II fascia).

Infine, per quanto attiene la retribuzione media, come si evince dall'Allegato 1, gli stipendi del PTA nelle diverse categorie risultano pressoché allineati. Si sottolinea, altresì, che il 85% delle posizioni di responsabilità del PTA sono affidate a donne, in aumento rispetto alla precedente rilevazione. Per quanto riguarda il corpo docenti, si registra un allineamento del trattamento economico tra uomini e donne nella fascia dei ricercatori e dei professori di II fascia, mentre emerge un divario significativo tra i professori di I fascia a svantaggio delle unità di genere femminile (-29%). Di nota, si registra la presa di servizio di un'altra Professoressa Ordinaria a tempo pieno alla data del 31 dicembre 2024, portando a 2 il numero di docenti di I fascia di genere femminile.

#### **SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE**

La Scuola IUSS ha effettuato nel secondo semestre del 2023 la valutazione dello stress lavoro correlato, tale valutazione è stata sviluppata seguendo la proposta metodologica INAIL 2017. L'indagine è stata rivolta al PTA ed estesa anche alla Faculty e ai dottorandi. E' in corso di stesura la relazione finale da parte del personale dell'U.O. Risorse Umane.

L'indagine sul Benessere Organizzativo della Comunità IUSS che era stata sospesa tra il 2017 e il 2022 su indicazione della Governance, dati i numeri esigui che al tempo contraddistinguevano la comunità della Scuola, è stata successivamente ripresa su suggerimento del Nucleo Unico di Valutazione (NUV). In considerazione dell'incremento delle unità di personale nella Scuola e del cambiamento della composizione della comunità IUSS, il CUG a partire dal 2023 ha quindi intrapreso il lavoro di revisione del questionario che, dopo approvazione nella seduta del CUG del 21 novembre 2024 è stato inviato alla comunità IUSS nel marzo 2025 per la rilevazione.

Si ricorda che, come ampiamente presentato nelle relazioni precedenti, la Scuola ha adottato dal 2018 (D.R. n. 211/2018 revisionato con D.R. 123/2022) il Codice Etico e di Comportamento il cui testo presenta delle innovazioni rispetto alla normativa interna precedente. Il dettaglio, il documento prevede l'introduzione di tre nuove figure che intervengono, con diversi ruoli e compiti, a presidio dei principi etici: un/a Consigliere/a di fiducia, tre Consiglieri confidenziali, un Comitato Garante. Inoltre, prevede dei nuovi meccanismi di vigilanza, quali il procedimento formale di violazione a seguito di una segnalazione, il coinvolgimento del/lla Consigliere/a di fiducia, e il coinvolgimento del/la Consigliere/a Confidenziale.

## **SECONDA PARTE – AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

### **A. OPERATIVITÀ**

Il CUG della Scuola operante nel periodo di osservazione è stato nominato con Determina del Direttore Generale n. 43 del 3 aprile 2023. L'azione del CUG è disciplinata dal Regolamento per la sua costituzione e il suo funzionamento. Il Regolamento, emanato con Decreto Rettorale n. 160 del 12 giugno 2023, determina le principali norme di funzionamento, le competenze e la disciplina dei rapporti tra il Comitato e il Direttore Generale, gli Organi di Governo, la Consigliera di Fiducia e gli altri Organi previsti dal Codice Etico e di Comportamento. Il Comitato collabora con la Consigliera di fiducia della Scuola, la Dott.ssa Sara Moruzzi, che è invitata a partecipare alle sedute del CUG. Dal 2022 anche la Prorettrice alle Pari Opportunità, Prof.ssa Giulia Mattavelli, partecipa alle sedute del Comitato.

### **B. ATTIVITÀ**

Nel 2024, il CUG si è riunito 4 volte, in data 23 gennaio, 18 marzo, 6 giugno e 21 novembre. Durante il periodo di osservazione, il CUG ha proposto alla Scuola l'adozione del PAP 2024-2026, ha elaborato i Questionari per l'analisi dei bisogni PAP e il monitoraggio della Qualità del PAP e ha iniziato i lavori di revisione del Questionario sul Benessere Organizzativo. Il Comitato ha inoltre contribuito a realizzare le azioni previste dal Gender Equality Plan 2024/2026 (*Azioni 3d, 3e*). Infine, il CUG ha organizzato le seguenti iniziative in presenza presso la sala del Camino della Scuola IUSS per la Comunità della Scuola: *"La scienze è un gioco da ragazze"*, seminario tenuto dalla Prof.ssa Ilaria Cannobio, Professoressa Associata dell'Università di Pavia, in data 9 febbraio 2024; *"Pari parole. Una panoramica critica delle strategie di espressione non sessista in italiano"*, seminario tenuto dalla Dott.ssa Martina Rosola, Ricercatrice dell'Universitat de Barcelona, in data 5 giugno 2024; *"Proud at Work: report dell'Indagine Istat sulle discriminazioni verso le persone LGBT+"*, seminario tenuto dalle Dott.sse Eugenia De Rosa e Valeria De Martino, Ricercatrici presso l'Istituto Nazionale di Statistica ISTAT, in data 27 giugno 2024; *"CUG-Day IUSS 2024 – Pregiudizi di Genere?"* tenutosi il 26 novembre 2024 con la presentazione del Bilancio di Genere e con l'intervento del Dott. Gianluigi Bonanomi, esperto in Intelligenza Artificiale e tecnologia digitale; infine *"Il potere delle parole"*, seminario tenuto dalla Dott.ssa Francesca Manco, esperta in comunicazione, in data 3 dicembre 2024.

## ***CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE***

Sulla base dell'analisi dei dati forniti dall'Amministrazione, per quanto concerne l'analisi del personale si confermano i dati nell'anno precedente. A fronte della forte accelerazione e crescita del personale della Scuola IUSS, con una buona quota di rappresentanza femminile, si registra ancora una distribuzione di genere sbilanciata sia verticalmente all'interno della faculty, con solo poche unità nei ruoli apicali e di Governance, che orizzontalmente tra i diversi comparti, con il 76% di PTA costituito da donne a fronte di solo il 30% nella Faculty. Da questa fotografia 2024 della Scuola, tracciata dettagliatamente nel documento di Bilancio di Genere 2024, approvato dal Senato Accademico e presentato in occasione del CUG-Day il 26 novembre 2024 alla comunità IUSS, emerge quindi uno spaccato ancora molto dinamico della Scuola, con una forte quota di persone under 50 e un evidente sbilanciamento di genere.

Gli stessi trend di distribuzione di genere, seppure di valenza opposta, caratterizzano la composizione delle commissioni di concorso per il PTA e la Faculty. Mentre le 3 commissioni per il reclutamento del PTA hanno visto una prevalenza femminile tra i commissari (10 donne su 13), nel caso dei concorsi del personale docente è presente un netto squilibrio a favore del genere maschile (73,5% del totale) con un valore in aumento di circa 5 punti percentuale rispetto all'anno precedente (68,8% del totale nel 2023).

L'adozione del PAP e del GEP e il pieno raggiungimento delle azioni previste per il 2024 rappresentano, tuttavia, la conferma dell'attenzione e forte impegno della Scuola al tema della parità di genere con l'obiettivo di colmare nel corso dei prossimi anni il gap significativo ancora esistente in termini di trattamento economico, di ruolo accademico e di composizione della Governance. In questo contesto di forte crescita, equità e inclusività sono quindi di vitale importanza anche al fine di raggiungere un adeguato livello di benessere organizzativo nonché la piena integrazione e realizzazione individuale nel contesto lavorativo.

Per quanto riguarda le politiche di welfare per il personale della Scuola, anche nel 2024 si conferma l'attenzione alla promozione del lavoro agile per i suoi dipendenti con l'applicazione del Regolamento in materia di smart working destinato al PTA emanato con DR n. 125/2021 del 23 luglio 2021 e il riconoscimento della flessibilità oraria, in un'ottica di promozione della conciliazione tra attività lavorativa e vita privata. Di contro, si registra un bisogno di implementare convenzioni e agevolazioni sul tema trasporti e tempo libero per garantire un adeguato bilanciamento vita-lavoro.

Nel luglio 2024, la Scuola ha avviato lo Sportello Psicologico d'ascolto dedicato IUSS, che prevede l'erogazione del servizio sia in italiano che in inglese, in presenza e remoto, rispondendo a una richiesta sempre più crescente da parte del personale e degli studenti, al fine di rafforzare il servizio di supporto psicologico e fornire un adeguato servizio a tutta la comunità IUSS. La presenza del sistema di supporto costituito da Consigliere/a di fiducia, Consiglieri confidenziali e Comitato Garante, ha continuato a essere garantita a tutela della corretta attuazione dei principi etici previsti nel Codice Etico e di Comportamento della Scuola.

Nel corso del 2024, sono stati erogati 5 seminari formativi e informativi incentrati sulle tematiche di parità di genere, promozione della diversità, inclusività ed equità, benessere organizzativo e digitale, linguaggio inclusivo, comunicazione efficace e leadership femminile, con un incremento significativo dell'interesse come dimostrano i dati di fruizione degli eventi erogati (si veda Allegato 1).

Infine, l'analisi dei bisogni della comunità IUSS sulle aree tematiche identificate dal PAP 2023-2025 ha consentito di avviare una migliore pianificazione partecipata delle attività seminariali, dei corsi e delle convenzioni da avviare a partire dal 2025 (come previsto dalle *Azioni 1b e 2a* del PAP 2023-2025). Il questionario dei bisogni IUSS ha raccolto 93 risposte, con un tasso di risposta significativamente più alto per il PTA (n=17/39; 43,5%) rispetto alle altre categorie (Faculty n=14/64, 29%; Dottorandi/e e Assegnisti/e n=47/418, 11%; Allievi/e n=15/178, 8,5%), a dimostrazione dell'interesse di questa categoria al dialogo costruttivo sui temi di interesse del CUG. Dall'analisi dei bisogni si è delineato uno spaccato di bisogni diversificato per le diverse compagini della comunità IUSS. Emerge in particolare una forte necessità di interventi di promozione del benessere individuale per i più giovani, di contro il contrasto alla discriminazione e al mobbing è una tematica di grande interesse per il PTA, così come la promozione del benessere organizzativo mediante azioni mirate. Alla luce dei risultati di questa indagine, il CUG ha quindi avviato nell'autunno 2024 una riflessione all'interno del Comitato, e contestualmente con la Governance IUSS, sulle possibili attività da proporre alla comunità e le modalità di inserimento all'interno del calendario dell'offerta formativa per la migliore fruizione da parte delle diverse anime della comunità IUSS.



IUSS

Scuola Universitaria Superiore Pavia

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG

ANNO 2024

## **Sommario**

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”	1
Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG	1
ANNO .....	1
<b>SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni</b>	<b>3</b>
<b>TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l’accorpamento)</b>	<b>3</b>
<b>TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA</b>	<b>4</b>
<b>TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE</b>	<b>4</b>
<b>TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE</b>	<b>5</b>
<b>TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO</b>	<b>5</b>
<b>TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO</b>	<b>6</b>
<b>TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO</b>	<b>6</b>
<b>TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO</b>	<b>6</b>
<b>TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’</b>	<b>7</b>
<b>TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE</b>	<b>8</b>
<b>TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’</b>	<b>8</b>
<b>SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti</b>	<b>9</b>
<b>SEZIONE 3. Azioni da realizzare</b>	<b>10</b>

**Tipo di amministrazione: Università**

**SITUAZIONE AL 31.12.2024**

**SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni**

Tabella standard da compilare per tipologia di contratto, singoli livelli o accorpate per macroaree rappresentative

**TABELLA 1.1. - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (personale dirigente)**

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Direttore Generale				1						
<b>Totale personale</b>				1						
<b>% sul personale complessivo</b>				<b>100%</b>						

**TABELLA 1.1. - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (Personale Tecnico Amministrativo)**

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Area degli Operatori	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Area dei Collaboratori	3	1	0	1	0	1	5	3	5	1
Area dei Funzionari	0	0	1	2	0	2	3	7	4	0
Area delle Elevate Professionalità	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0
<b>Totale personale</b>	3	2	1	4	0	3	8	12	9	1
<b>% sul personale complessivo</b>	7%	5%	2%	9%	0%	7%	18%	27%	20%	2%

**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (Personale Docente)**

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
<b>Professo straordinario</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
<b>Professori Associati</b>	0	0	5	0	0	0	2	7	3	0
<b>Professori Ordinari</b>	0	0	1	1	0	0	0	4	2	5
<b>Ricercatori Legge 240/10 t. det.</b>	0	3	4	0	0	0	5	1	0	0
<b>Totale personale</b>	0	3	10	1	0	0	7	12	5	6
<b>% sul personale complessivo</b>	0%	7%	23%	2%	0%	0%	16%	27%	11%	14%

**Nota Metodologica** – Inserire il numero delle persone in servizio al 31/12 di ciascun anno per tipo di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento)

Tabella standard da compilare separatamente per:

- gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per tipologia di incarico (Presidente, Ministro ecc);
- per il personale dirigenziale, dettagliata per tipo di incarico (Direttore di.../ Responsabile di ..., ecc) con specificando se di ruolo o art.19 d.lgs. n.165/2001 e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)
- personale non dirigenziale (es. Profilo e livello)

**TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA**
**Personale Tecnico Amministrativo**

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	3	2	1	4		10		3	8	11	8	1	31	94%
Part Time >50%						0		0	0	1	1	0	2	6%
Part Time <50%						0							0	0%
<b>Totale</b>	3	2	1	4	0	10		3	8	12	9	1	33	100%
<b>Totale %</b>	30%	20%	10%	40%	0%	100%		9%	24%	36%	27%	3%	100%	

**Personale docente**

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno		7	12	3	4	26		0	3	10	1	0	14	100%
Tempo definito				2	2	4							0	0%
<b>Totale</b>	0	7	12	5	6	30		0	3	10	1	0	14	100%
<b>Totale %</b>	0%	23%	40%	17%	20%	100%			21%	71%	7%	0%	100%	

**Nota metodologica** – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

**TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Categoria FUNZIONARI	1	10%	9	90%	10	77%
Categoria EP	1	33%	2	67%	3	23%
<b>Totale personale</b>	<b>2</b>		<b>11</b>		<b>13</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>15%</b>		<b>85%</b>		<b>100%</b>

**TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE**

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	1	3		1				2	5	5	4			
Tra 3 e 5 anni				2						1		1		
Tra 5 e 10 anni				1					2	4				
Superiore a 10 anni											6			
<b>Totale</b>	1	3	0	4	0			2	7	10	10	1		
<b>Totale %</b>	3%	8%	0%	11%	0%			5%	18%	26%	26%	3%		

**Nota Metodologica** – Inserire il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età

**TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

**Personale Tecnico amministrativo**

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello		
			Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti
Operatore	26.632,00 26.632,00				
Collaboratore	26.775,85 26.775,86 26.775,86	26.967,44			
Funzionario	34.498,83 34.498,84	32.985,95			
Elevate Professionalità	50.248,00 50.248,00	54.334,50			
<b>Totale personale</b>					<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>					

**Personale docente**

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello		
			Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti
Professore ordinario tempo pieno	123.580,14	88.130,58			
Professore associato tempo pieno	63.647,48	61.672,47			
RICERCATORE T. DET. TIPO A (LEGGE 240/10)	40.748,42	39.195,06			
RICERCATORE T. DET. TIPO B (LEGGE 240/10)	48.303,48	47.717,20			
<b>Totale personale</b>					<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>					

**Nota Metodologica** – inserire il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

**TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	1	100				
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
<b>Totale personale</b>	<b>1</b>	<b>100</b>				<b>100</b>
<b>% sul personale complessivo</b>						<b>%</b>

**Nota Metodologica** - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)

**TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	4	40%	7	21%	11	26%
Laurea	1	10%	7	21%	8	19%
Laurea magistrale	5	50%	19	58%	24	56%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
<b>Totale personale</b>	<b>10</b>		<b>33</b>		<b>43</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>100%</b>		<b>100%</b>		<b>100%</b>

**Nota Metodologica** - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento



**TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		President e (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Borsa di ricerca BE 01-2024	2	67%	1	33%	3	100%	D
Borsa di ricerca BE 02-2024	2	67%	1	33%	3	100%	U
Borsa di ricerca BE 03-2024	0	0%	3	100%	3	100%	D
Borsa di ricerca BE 04-2024	3	100%	0	0%	3	100%	U
Borsa di ricerca BE 05-2024	3	100%	0	0%	3	100%	U
Borsa di ricerca BE 09-2023	2	67%	1	33%	3	100%	U
Assegno di ricerca STS 01-2024	3	100%	0	0%	3	100%	U
Assegno di ricerca STS 02-2024_2	2	67%	1	33%	3	100%	U
Assegno di ricerca STS 03-2024	3	100%	0	0%	3	100%	U
Assegno di ricerca STS 04-2024	3	100%	0	0%	3	100%	U
Assegno di ricerca STS 05-2024	3	100%	0	0%	3	100%	U
Assegno di ricerca STS 06-2024_2	1	33%	2	67%	3	100%	D
Assegno di ricerca STS 07-2024	3	100%	0	0%	3	100%	U
Assegno di ricerca STS 09-2024	2	67%	1	33%	3	100%	D
Assegno di ricerca STS 10-2024	2	67%	1	33%	3	100%	D
Assegno di ricerca STS 11-2024	3	100%	0	0%	3	100%	U
Assegno di ricerca STS 12-2024	3	100%	0	0%	3	100%	U
Assegno di ricerca SUV 01-2024	0	0%	3	100%	3	100%	D
Assegno di ricerca SUV 02-2024_2	1	33%	2	67%	3	100%	U
Assegno di ricerca SUV 03-2024	1	33%	2	67%	3	100%	D
Assegno di ricerca SUV 04-2024	1	33%	2	67%	3	100%	D
Assegno di ricerca SUV 05-2024	1	33%	2	67%	3	100%	D
Assegno di ricerca SUV 09-2023	1	33%	2	67%	3	100%	D
Assegno di ricerca SUV 12-2023	2	67%	1	33%	3	100%	U
Assegno di ricerca SUV 13-2023	1	33%	2	67%	3	100%	D
Assegno di ricerca SUV 14-2023	2	67%	1	33%	3	100%	D
Assegno di ricerca STS 13-2023	3	100%	0	0%	3	100%	U
Assegno di ricerca STS 14-2023	2	67%	1	33%	3	100%	U
Assegno di ricerca STS 16-2023	3	100%	0	0%	3	100%	U
Assegno di ricerca STS 17-2023	2	67%	1	33%	3	100%	D
Assegno di ricerca STS 18-2023	3	100%	0	0%	3	100%	U
Assegno di ricerca STS 19-2023	3	100%	0	0%	3	100%	U
Assegno di ricerca STS 20-2023	2	67%	1	33%	3	100%	U



Assegno di ricerca STS 21-2023	2	67%	1	33%	3	100%	D
Procedura per professore PA01-2024	2	67%	1	33%	3	100%	U
Procedura per PTA COLL-2024-03	1	25%	3	75%	4	100%	U
Procedura pePTA_2024_02_C	0	0%	4	100%	4	100%	D
Procedura pePTA_2024_01_C	2	40%	3	60%	5	100%	D
Incarico esterno Monteiro Calvi 01-2024	3	100%	0	0%	3	100%	U
Incarico esterno Monteiro Calvi 02-2024	3	100%	0	0%	3	100%	U
Incarico esterno Monteiro 03-2024	3	100%	0	0%	3	100%	U
Incarico esterno Monteiro 04-2024	3	100%	0	0%	3	100%	U
Incarico esterno O'Reilly 05-2024	3	100%	0	0%	3	100%	U
Incarico esterno Nascimbene 06-2024	3	100%	0	0%	3	100%	U
Incarico esterno Nascimbene 07-2024	3	100%	0	0%	3	100%	U
Incarico esterno Taramelli 08-2024_2	3	100%	0	0%	3	100%	U
Incarico esterno Giulietti 09-2024	1	33%	2	67%	3	100%	U
<b>Totale personale</b>	<b>100</b>		<b>45</b>		<b>145</b>	<b>100%</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>69%</b>		<b>31%</b>			

**Nota Metodologica** – Inserire per ciascuna commissione di concorso nominata nell'anno (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.) il numero e la percentuale di uomini e donne

**TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'**

Classi età \ Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta						0							0	
Personale che fruisce di telelavoro						0							0	
Personale che fruisce del lavoro agile	3	2	1	4	0	10		3	8	12	9	1	33	
Personale che fruisce di orari flessibili	3	2	1	4	0	10		3	8	12	9	1	33	
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)	3	2	1	4	0	10		3	8	12	9	1	33	
<b>Totale</b>	30 %	20 %	10 %	40 %	0 %	100%							0	
<b>Totale %</b>						0							0	

**Nota Metodologica:** Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno. Per il part-time specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascun tipo.

**TABELLA 1.10 - FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE**

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti			21		21	
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	398		67		465	
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti			286		286	
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti					0	
<b>Totale</b>					21	
<b>% sul personale complessivo</b>						

**TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'**

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE OBBLIGATORIA SICUREZZA, PRIVACY, ANTICORRUZIONE (n. ore)	17	57	16	40		130		25	68	154	164	8		419
FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE (n. ore)	0	32	14	8	2	56		7	12	67	62			148
FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE TEMATICHE CUG (n. ore)	3	1	6,5	16		26,5		4	22	53	20	3		102
Totale ore	20	90	36,5	64	2	212,5		36	102	274	246	11		669
Totale ore%	9%	42%	17%	30%	1%	100%		5%	15%	41%	37%	2%		100%

## SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

### 2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

#### Iniziativa n. 1 - PAP 2024/2026

**Obiettivo:** BENESSERE ORGANIZZATIVO, SALUTE, SICUREZZA CULTURA DELLA PARITA' CONTRASTO DELLA DISCRIMINAZIONE PROGETTO "Feel-IUSS"

**Azioni:** Istituzione di un ciclo di seminari annuale con almeno 2 eventi all'anno per formazione e informazione sui seguenti temi: Medicina di genere, Stili di Vita, Benessere digitale, Linguaggio gender-fair e Stereotipi di genere, Sensibilizzazione sui temi del mobbing. I seminari sono pubblicizzati mediante mailing list interna alla Scuola e attraverso la bacheca online e-CUG sul sito web e i canali social della Scuola.

Nel 2024 si sono svolti i seguenti seminari:

1. *"La scienze è un gioco da ragazze"*, seminario tenuto dalla Prof.ssa Ilaria Cannobio, Professoressa Associata dell'Università di Pavia, in data 9 febbraio 2024;
2. *"Pari parole. Una panoramica critica delle strategie di espressione non sessista in italiano"*, seminario tenuto dalla Dott.ssa Martina Rosola, Ricercatrice dell'Universitat de Barcelona, in data 5 giugno 2024;
3. *"Proud at Work: report dell'Indagine Istat sulle discriminazioni verso le persone LGBT+"*, seminario tenuto dalle Dott.sse Eugenia De Rosa e Valeria De Martino, Ricercatrici presso l'Istituto Nazionale di Statistica ISTAT, in data 27 giugno 2024;
4. *"CUG-Day IUSS 2024 - Pregiudizi di Genere?"* tenutosi il 26 novembre 2024 con la presentazione del Bilancio di Genere e con l'intervento del Dott. Gianluigi Bonanomi, esperto in Intelligenza Artificiale e tecnologia digitale.

**Attori**                      **Coinvolti:**                      relatori                      inseriti                      sopra

**Misurazione:** erano previsti 2 eventi all'anno, nel 2024 sono stati organizzati 5 eventi sulle tematiche

**Beneficiari:** comunità locale, allievi e allieve della Scuola IUSS e personale docente e amministrativo

**Spesa:** fondi stanziati per attività CUG

#### Iniziativa n. 2 - PAP 2024/2026

**Obiettivo:** CONCILIAZIONE VITA-LAVORO PROGETTO "IUSS-well"

**Azioni:** nel 2024 si è svolta la prima fase del progetto che consisteva nell'analisi dei bisogni degli appartenenti alla comunità IUSS attraverso una survey somministrata.

**Attori** **Coinvolti:** componenti CUG

**Misurazione:** era prevista come obiettivo una survey che è stata somministrata

**Beneficiari:** allievi e allieve della Scuola IUSS e personale docente e amministrativo

**Spesa:** nessuna

### **Iniziativa n. 3 - PAP 2024/2026**

**Obiettivo:** CULTURA DELLA PARITA' PROGETTO "Women Power WP@IUSS"

**Azioni:** Il progetto ha previsto le seguenti azioni:

- 1) Analisi/Valutazione dei percorsi di carriera all'interno della Scuola mediante l'Analisi/Condivisione del Bilancio di Genere annuale della Scuola che è stato presentato alla comunità IUSS nel CUG day del 26 novembre 2024.
- 2) Implementazione e verifica periodica dello stato di attuazione del Piano di Eguaglianza di Genere (GEP) della Scuola: le azioni vengono monitorate al 31 maggio del 31 dicembre di ogni anno.
- 3) Organizzazione di seminari con esperti e testimonianze di donne di successo e/o Attivazione di un corso di gruppo a triennio il cui programma tratti: efficacia comunicativa e gestione delle relazioni; organizzazione del tempo e lavoro; consapevolezza del potenziale umano e organizzativo; costruzione dello stile di leadership: nel 2024 si è tenuto l'incontro "*Il potere delle parole*", seminario tenuto dalla Dott.ssa Francesca Manco, esperta in comunicazione, in data 3 dicembre 2024..

**Attori** **Coinvolti:** componenti CUG e relatore esterno

**Misurazione:** tutte le tre azioni sono state raggiunte.

**Beneficiari:** allievi e allieve della Scuola IUSS e personale docente e amministrativo

**Spesa:** fondi CUG

Nel PAP 2024/2025 erano poi presenti ulteriori azioni quali l'iscrizione alla rete CUG e l'attivazione dello sportello psicologico, entrambe finalizzate nei tempi previsti.

### **SEZIONE 3. Azioni da realizzare**

#### **3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO**

##### **Iniziativa n. 1 PAP 2025/2027**

**Obiettivo:** PROGETTO "IUSS4Care"

**Azioni:** Attivazione di corsi identificati sulla base della survey dei bisogni somministrata nel corso del 2024.

**Attori Coinvolti:** Membri CUG e società di fornitura di servizi

**Misurazione:** 4 corsi sul triennio

**Beneficiari:** comunità IUSS

**Spesa:** fondi CUG

### **Iniziativa n. 2 PAP 2025/2027**

**Obiettivo:** PROGETTO “Feel-IUSS”

**Azioni:** Istituzione di un ciclo di seminari annuale con almeno 3 eventi all’anno di cui almeno 1 in inglese per formazione e informazione sulle 5 aree tematiche del PAP. Per il 2025 sono previsti due webinar in lingua inglese e un evento in italiano in occasione del CUG-day.

**Attori Coinvolti:** Membri CUG e società di fornitura di servizi

**Misurazione:** n. eventi organizzati, target 3

**Beneficiari:** comunità IUSS

**Spesa:** fondi CUG

### **Iniziativa n. 3 PAP 2025/2027**

**Obiettivo:** PROGETTO “IUSS-well”

**Azioni:** Attivazione di almeno 2 convenzioni identificate sulla base della survey dei bisogni somministrata nel corso del 2024.

**Attori Coinvolti:** Membri CUG e società di fornitura di servizi ed enti esterni

**Misurazione:** n. convenzioni sottoscritte, target 2

**Beneficiari:** comunità IUSS

**Spesa:** fondi CUG

### **Iniziativa n. 4 PAP 2025/2027**

**Obiettivo:** PROGETTO “#DEIuss”

**Azioni:** Attivazione di un Concorso Annuale #DEIuss rivolto a tutti gli studenti IUSS in regola con il piano di studi IUSS, con una sezione dedicata agli AlumniIUSS.

**Attori Coinvolti:** Membri CUG

**Misurazione:** n. concorsi attivati, target 1

**Beneficiari:** comunità IUSS

**Spesa:** fondi CUG

### **Iniziativa n. 5 PAP 2025/2027**

**Obiettivo:** PROGETTO “#EQIuss”

**Azioni:** Attivazione di almeno un corso il cui programma tratti di: discriminazioni, molestie e violenza nei luoghi di lavoro: quadro normativo, modelli di intervento e consigli operativi; stereotipi e comunicazione: stili comunicativi, tipologie e stadi di conflitto; strumenti di gestione del conflitto; violenza di genere: caratteristiche, fattori di rischio e interventi a tutela.

**Attori Coinvolti:** Membri CUG società esterne

**Misurazione:** n. corsi attivati nel triennio, target 1

**Beneficiari:** comunità IUSS

**Spesa:** fondi CUG

### **Iniziativa n. 6 PAP 2025/2027**

**Obiettivo:** PROGETTO “Women Power WP@IUSS”

**Azioni:** Il presente progetto prevede le seguenti azioni: 1) Analisi/Valutazione dei percorsi di carriera all'interno della Scuola mediante l'Analisi/Condivisione del Bilancio di Genere annuale della Scuola); 2) Implementazione e verifica periodica dello stato di attuazione del Piano di Eguaglianza di Genere (GEP) della Scuola; 3) Attivazione di almeno un workshop/corso il cui programma tratti: efficacia comunicativa e gestione delle relazioni; organizzazione del tempo e lavoro; consapevolezza del potenziale umano e organizzativo; costruzione dello stile di leadership.

**Attori Coinvolti:** Membri CUG

**Misurazione:** n. documenti redatti, target 1; n. workshop attivati, target 1

**Beneficiari:** comunità IUSS

**Spesa:** fondi CUG

Anche per il 2025/2027 sono previsti l'adesione alla Rete CUG e il mantenimento dello Sportello Psicologico IUSS.