



IUSS

Scuola Universitaria Superiore Pavia

Gender Equality Plan 2026/2028

U.O. Legale, Assicurazione Qualità e Valutazione

www.iusspavia.it



Il Gruppo di lavoro

Il Gruppo di lavoro è stato nominato con Decreto Rettorale n. 686 del 31 ottobre 2025, in particolare la sottocommissione bilancio di genere e GEP si compone di:

- Prof.ssa Chiara Cerami, Presidente Comitato Unico di Garanzia;
- Prof.ssa Eleonora Catricalà, Delegata Commissione CRUI sulle tematiche di genere;
- Prof. Alessandro Caiani, Personale docente con specifiche competenze in materia di analisi di dati individuati dalla Proratrice delegata per la Sostenibilità
- Prof. Marco Gaetani, Personale docente con specifiche competenze in materia di analisi di dati individuati dalla Proratrice delegata per la Sostenibilità
- Dott.ssa Micaela Foresi, Personale tecnico amministrativo designato dal Direttore generale sentito/a il/la Responsabile dell'Area
- Dott. ssa Glenda Natascia Germani, Personale tecnico amministrativo designato dal Direttore generale sentito/a il/la Responsabile dell'Area

Area tematica

1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo

Favorire il benessere psico-sociale della comunità universitaria attraverso la partecipazione a eventi culturali accessibili e inclusivi, che promuovono socializzazione, partecipazione cittadina, riduzione dell'isolamento lavorativo e valorizzazione del tempo libero.

Azione

Promozione della partecipazione dei componenti della Comunità IUSS agli eventi promossi e co-organizzati con il Comune di Pavia

<i>Indicatore</i>	N. eventi co-organizzati
<i>Target</i>	2
<i>Scadenza</i>	31/12/2027
<i>Budget</i>	0
<i>Responsabile istituzionale</i>	Presidente CUG
<i>Responsabile operativo</i>	CUG
<i>Risorse Umane</i>	

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

<i>Indicatore</i>	N. ricercatrici e professoresses in rientro dal congedo di maternità che hanno beneficiato dei fondi
<i>Target</i>	100%
<i>Scadenza</i>	31/12/2027
<i>Budget</i>	% dei fondi distribuiti per la ricerca
<i>Responsabile istituzionale</i>	Prorettore alla Ricerca e Presidi di Classe
<i>Responsabile operativo</i>	Responsabile Area Risorse umane, Affari generali e Servizi Responsabile Area Bilancio, Ricerca e Innovazione
<i>Risorse Umane</i>	U.O. Gestione Risorse Umane U.O. Contabilità e Bilancio

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

<i>Indicatore</i>	Attivazione insegnamento (on/off)
<i>Target</i>	1
<i>Scadenza</i>	31/12/2027
<i>Budget</i>	budget già dedicato alla programmazione didattica CO
<i>Responsabile istituzionale</i>	Prorettore alla Didattica
<i>Responsabile operativo</i>	Responsabile Area Didattica, Qualità e Servizi agli Allievi
<i>Risorse Umane</i>	U.O. Corsi ordinari e Didattica pre laurea

Area tematica

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

Obiettivo

Implementare procedure efficaci, tempestive e conformi agli standard nazionali per la gestione di casi di molestie, mobbing e violenza di genere, attraverso l'adesione a una rete antiviolenza territoriale che fornisca competenze specialistiche, coordinamento e supporto multidisciplinare

Azione

Adesione alla Rete Antiviolenza Territoriale di Pavia e Revisione dei Protocolli interni della Scuola per la gestione dei casi di violenza, molestie e discriminazioni

<i>Indicatore</i>	Adesione alla rete (on/off)
<i>Target</i>	1
<i>Scadenza</i>	31/12/2026
<i>Budget</i>	0
<i>Responsabile istituzionale</i>	Presidente CUG
<i>Responsabile operativo</i>	CUG
<i>Risorse Umane</i>	

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

Iniziative informative rivolte a tutta la comunità della Scuola per promuovere la conoscenza degli sportelli antiviolenza attivi sul territorio, Condivisione degli eventi annuali (es. 25 novembre, 8 marzo) promossi dalla Rete Antiviolenza Territoriale e da altri enti (es. CoUniPar)

<i>Indicatore</i>	N. eventi pubblicati nella pagina dedicata alle attività del CUG o condivisi mediante mailing list istituzionale
<i>Target</i>	3
<i>Scadenza</i>	31/12/2026
<i>Budget</i>	0
<i>Responsabile istituzionale</i>	Presidente CUG
<i>Responsabile operativo</i>	CUG
<i>Risorse Umane</i>	

Area tematica

1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo

Adottare le Linee guida CRUI per il linguaggio inclusivo nella comunicazione interna ed esterna della Scuola

Azione

Recepimento formale delle Linee guida CRUI e Adattamento delle indicazioni CRUI al contesto della Scuola,
Pubblicazione sul sito istituzionale

<i>Indicatore</i>	Adozione Linee Guida CRUI (on/off)
<i>Target</i>	1
<i>Scadenza</i>	31/12/2028
<i>Budget</i>	0
<i>Responsabile istituzionale</i>	Delegata IUSS alla Commissione CRUI Tematiche di Genere
<i>Responsabile operativo</i>	Commissione GEP
<i>Risorse Umane</i>	U.O. Legale, Assicurazione Qualità e valutazione

Equità nelle carriere e nei percorsi professionali

Obiettivo

Garantire che tutti i Regolamenti della Scuola che influenzano le carriere (reclutamento, progressione, valutazione, incarichi, governance, congedi, lavoro flessibile) siano pienamente conformi ai principi di equità di genere, inclusione e non discriminazione, riducendo barriere strutturali e bias che impattano sulle opportunità professionali di tutte le persone che si trovano nelle diverse fasi della carriera

Azione

Revisione e Aggiornamento dei Regolamenti e Documenti Istituzionali della Scuola e Adattamento ai principi di equità di genere, inclusione e non discriminazione, Pubblicazione sul sito istituzionale

<i>Indicatore</i>	N. regolamenti aggiornati in un'ottica di genere
<i>Target</i>	3
<i>Scadenza</i>	31/12/2028
<i>Budget</i>	0
<i>Responsabile istituzionale</i>	Prerettrice alla Sostenibilità Presidente CUG
<i>Responsabile operativo</i>	Commissione GEP CUG
<i>Risorse Umane</i>	U.O. Legale, Assicurazione Qualità e valutazione

Area tematica	Obiettivo	Azione	Indicatore	Target	Scadenza	Budget	Responsabile istituzionale	Responsabile operativo	Risorse Umane
1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	Favorire il benessere psico-sociale della comunità universitaria attraverso la partecipazione a eventi culturali accessibili e inclusivi, che promuovono socializzazione, partecipazione cittadina, riduzione dell'isolamento lavorativo e valorizzazione del tempo libero.	Promozione della partecipazione dei componenti della Comunità IUSS agli eventi promossi e co-organizzati con il Comune di Pavia	N. eventi co-organizzati	2	31/12/2027	0	Presidente CUG	CUG	-
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	N. ricercatrici e professoresse in rientro dal congedo di maternità che hanno beneficiato dei fondi	100%	31/12/2027	% dei fondi distribuiti per la ricerca	Prorettore alla Ricerca e Presidi di Classe	Responsabile Area Risorse umane, Affari generali e Servizi Responsabile Area Bilancio, Ricerca e Innovazione	U.O. Gestione Risorse Umane e U.O. Contabilità e Bilancio
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 (on/off)	1	31/12/2027	budget già dedicato alla programmazione didattica CO	Prorettore alla Didattica	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	Implementare procedure efficaci, tempestive e conformi agli standard nazionali per la gestione di casi di molestie, mobbing e violenza di genere, attraverso l'adesione a una rete antiviolenza territoriale che fornisca competenze specialistiche, coordinamento e supporto multidisciplinare	Adesione alla Rete Antiviolenza Territoriale di Pavia e Revisione dei Protocolli interni della Scuola per la gestione dei casi di violenza, molestie e discriminazioni	Adesione alla rete (on/off)	1	31/12/2026	0	Presidente CUG	CUG	-
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	Iniziative informative rivolte a tutta la comunità della Scuola per promuovere la conoscenza degli sportelli antiviolenza attivi sul territorio, Condivisione degli eventi annuali (es. 25 novembre, 8 marzo) promossi dalla Rete Antiviolenza Territoriale e da altri enti (es. CoUniPar)	N. eventi pubblicati nella pagina dedicata alle attività del CUG o condivisi mediante mailing list istituzionale	3	31/12/2026	0	Presidente CUG	CUG	-
1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	Adottare le Linee guida CRUI per il linguaggio inclusivo nella comunicazione interna ed esterna della Scuola	Recepimento formale delle Linee guida CRUI e Adattamento delle indicazioni CRUI al contesto della Scuola, Pubblicazione sul sito istituzionale	Adozione Linee Guida CRUI (on/off)	1	31/12/2028	0	Delegata IUSS alla Commissione CRUI Tematiche di Genere	Commissione GEP	U.O. Legale, Assicurazione Qualità e valutazione
Equità nelle carriere e nei percorsi professionali	Garantire che tutti i Regolamenti della Scuola che influenzano le carriere (reclutamento, progressione, valutazione, incarichi, governance, congedi, lavoro flessibile) siano pienamente conformi ai principi di equità di genere, inclusione e non discriminazione, riducendo barriere strutturali e bias che impattano sulle opportunità professionali di tutte le persone che si trovano nelle diverse fasi della carriera	Revisione e Aggiornamento dei Regolamenti e Documenti Istituzionali della Scuola e Adattamento ai principi di equità di genere, inclusione e non discriminazione, Pubblicazione sul sito istituzionale	N. regolamenti aggiornati in un'ottica di genere	3	31/12/2028	0	Prorettrice alla Sostenibilità e Presidente CUG	Commissione GEP e CUG	U.O. Legale, Assicurazione Qualità e valutazione



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