

Piano di
uguaglianza
di genere
2022/2024



Indice

SEZIONE I	5
I.I Il Piano di uguaglianza di genere e il coordinamento con gli altri documenti di programmazione della Scuola Superiore Sant'Anna	5
I.II La dimensione di genere alla Scuola Superiore Sant'Anna	7
SEZIONE II	9
II.I Il Piano di uguaglianza di genere della Scuola Superiore Sant'Anna: struttura e contenuti	9
II.II Obiettivi specifici e misurazioni per Aree chiave	9
AREA 1 Equilibrio vita privata/vita professionale e cultura dell'organizzazione	15
Azione 1.1 - Disponibilità di forme di lavoro flessibili in termini di orario e/o luogo di lavoro	16
Azione 1.2 - Elaborazione di Linee guida per una migliore pianificazione e organizzazione delle riunioni coerentemente con le necessità di conciliare il lavoro e la vita privata	17
Azione 1.3 - Previsione di un benefit mensile della durata di un anno per il periodo di maternità	18
Azione 1.4 - Piani di fattibilità per la creazione di nuovi servizi di welfare	19
Azione 1.5 - Adozione di un linguaggio istituzionale/amministrativo rispettoso della dimensione di genere	20
Azione 1.6 - Diffusione e promozione dei contenuti del Regolamento sulle "Carriere Alias"	21
Azione 1.7 - Formazione per il personale docente e di ricerca sui temi della gender equality, delle pari opportunità e della non discriminazione	22
Azione 1.8 - Allestimento di una postazione attrezzata per utenti con bisogni speciali presso la Biblioteca della Scuola	23

Indice

Azione 1.9 - Definizione di informazioni di facile accesso che offrano una panoramica sulle iniziative, azioni e servizi della Scuola che promuovono l'uguaglianza di genere	24
Azione 1.10 - Raccolta dei dati disaggregati per genere relativi a: allocazione delle risorse, presentazione di pubblicazioni, progetti e brevetti, valutazione delle eccellenze della Scuola	25
AREA 2 Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	26
Azione 2.1 - Equilibrio di genere negli organi collegiali e nelle commissioni "operative"	27
AREA 3 Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	28
Azione 3.1 - Produzione di Linee guida per il reclutamento del personale, delle allieve e degli allievi nel rispetto della parità di genere	29
Azione 3.2 - Promozione di campagne informative interne ed esterne per dare visibilità al genere sottorappresentato in ogni campo di ricerca	30
Azione 3.3 - Corsi di mentoring ed empowerment	31
Azione 3.4 - Revisione dei criteri di valutazione nel reclutamento del personale docente e di ricerca al fine di supportarne il percorso di carriera in caso di genitorialità	32
Azione 3.5 - Campagne social per la pubblicizzazione dei concorsi e delle opportunità lavorative mirate al genere meno rappresentato	33
Azione 3.6 - Iniziativa "STEM, le ragazze si mettono in gioco"	34
AREA 4 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	35

Azione 4.1 - Formazione rivolta a tutta la comunità accademica sull'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica	36
Azione 4.2 - Promuovere l'attivazione di Bandi 150 ore finalizzati al supporto ad attività legate alle tematiche di genere	37
Azione 4.3 - Promozione di reti multidisciplinari di personale docente e ricercatore interessato alle tematiche del genere e del diversity management	38
Azione 4.4 - Premi annuali per promuovere l'integrazione di una dimensione di genere e pari opportunità nella ricerca	39
AREA 5 Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali	40
Azione 5.1 - Costituzione "Sportello Antiviolenza" congiunto SSSA-UNIPI-SNS	41
Azione 5.2 - Promozione delle attività di sensibilizzazione della Task Force "Per un'Accademia Inclusiva e Antisessista"	42
Azione 5.3 - Analisi delle fonti pertinenti (Codice etico e Codice di Comportamento) ed eventuale revisione e coordinamento	43
Azione 5.4 - Stesura di FAQ per la segnalazione di comportamenti discriminatori, situazioni di molestie sessuali, violazioni del Codice etico	44
Azione 5.5 - Formazione per il personale in posizione di leadership e per il personale docente e ricercatore	45
Azione 5.6 - Formazione obbligatoria del corpo studentesco sul tema dell'educazione di genere e prevenzione della violenza di genere	46



Sezione I

I.I Il Piano di uguaglianza di genere e il coordinamento con gli altri documenti di programmazione della Scuola Superiore Sant'Anna

L'adozione del Piano di uguaglianza di genere (di seguito GEP¹) si colloca all'interno della strategia europea 2020-2025 per l'uguaglianza di genere ed è stata introdotta dalla Commissione Europea per promuovere l'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione. Proprio per rafforzare l'impegno strategico e nel contempo ribadire la necessità di una continua integrazione della dimensione di genere nelle politiche e nei programmi dell'Unione Europea, tale misura costituisce un requisito di accesso ai finanziamenti del Programma Horizon Europe (2021-2027) per tutti gli enti di ricerca e gli Istituti di Istruzione Superiore.

Questa scelta della Commissione appare assolutamente coerente con le finalità della Scuola, che è pienamente consapevole della funzione formativa propria di tutte le istituzioni universitarie, pubbliche in particolare, e della speciale funzione sociale assegnata ad una istituzione universitaria che seleziona i propri allievi e le proprie allieve sulla base del merito. La Scuola si fa interprete dei valori costituzionali che sono alla base della ricerca scientifica, dell'insegnamento e di tutte le altre attività che si realizzano in ambito universitario, ed informa ad essi il suo operato per favorire l'eccellenza e la creazione di un ambiente di studio e lavoro caratterizzato dalla correttezza, dal confronto e dalla libertà.

Il GEP della Scuola è redatto nel rispetto delle Linee guida europee con riferimento sia ai requisiti procedurali sia ai contenuti che deve incorporare.² Inoltre esso si coordina con la normativa esistente nella realtà giuridica italiana, collegandosi al ciclo di programmazione di Ateneo e ad altri strumenti politici e operativi, quali il Piano delle Azioni Positive (PAP) e il Bilancio di Genere adottati dalla Scuola.

Il GEP ha lo scopo di definire la strategia per l'uguaglianza di genere, integrando tale prospettiva nella programmazione strategica della Scuola. In questo senso, il documento si pone in continuità con il Piano strategico pluriennale 2017-2020, che si proponeva di ridurre progressivamente il gender gap nel corpo docente e negli organi di governo della Scuola (obiettivo 10) attraverso alcune azioni riferite alla composizione delle commissioni,

¹ Acronimo di "Gender Equality Plan".

² European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, 2021.

alle chiamate dirette e per chiara fama e alla conciliazione tra vita lavorativa e vita privata. Queste indicazioni sono state riprese nel Piano di orientamento strategico 2019-2025, nonché nel documento programmatico per il triennio 2020-2022. Il GEP contribuisce all'attuazione di questo scopo con la previsione di un programma strutturato di azioni per il triennio 2022-2024. Tali azioni costituiscono lo sviluppo e la razionalizzazione di policies e iniziative già praticate presso la Scuola. Una volta a regime, il GEP dovrà costituire parte integrante del futuro Piano strategico.

Altresì, il GEP si coordina con il Piano delle Azioni Positive (PAP) e, più in generale, con le attività intraprese dal Comitato Unico di Garanzia della Scuola (CUG) e in particolare con quelle che interessano la dimensione di genere.

Infine, il GEP attinge e informa il Bilancio di Genere: da una parte, viene predisposto a valle dell'analisi operata attraverso questo strumento che identifica le aree e i contesti in cui il gender gap è più evidente e richiede di adottare misure specifiche per contrastarlo; dall'altra parte, il GEP serve anche a predisporre azioni rivolte alla raccolta di dati aggiuntivi, non evidenziati nella prima edizione del Bilancio di Genere, in vista dell'adozione di politiche mirate a speciali bisogni della Scuola. La raccolta di informazioni a livello granulare è al tempo stesso una delle attività richieste per l'attuazione del GEP e un'azione propedeutica alla progettazione di iniziative future indirizzate a risolvere le criticità emerse.

Il GEP della Scuola si rivolge primariamente a pianificare, realizzare e controllare l'attuazione di politiche di genere, ma tiene in considerazione precipua anche la prospettiva dell'intersectionality: ossia, intende associare le politiche di genere al rilievo e al contrasto delle disuguaglianze basate su altri tipi di diversità (culturali, linguistiche, religiose, relative all'orientamento sessuale, alla disabilità, allo stato socio-economico, all'appartenenza etnica, ecc.). Secondo l'indicazione delle Linee guida europee, un GEP inclusivo considera come le disuguaglianze di genere possano interagire con altre forme di discriminazione e si preoccupa di contrastarne gli effetti attraverso pratiche apposite. La prospettiva dell'intersectionality trova compimento nella previsione di azioni come la creazione di una postazione per persone con disabilità nella biblioteca della Scuola. Può precludere inoltre all'avvio di policies di carattere più generale a partire dalla raccolta di dati disaggregati su condizioni individuali o di gruppo, diverse dal genere, che possono, combinandosi o meno con questa differenza, causare o amplificare le disuguaglianze.

I.II La dimensione di genere alla Scuola Superiore Sant'Anna

La Scuola ha adottato nel tempo organismi, procedure e pratiche che si propongono di contrastare le disuguaglianze di genere, raggiungendo una discreta efficacia di azione. Nel solco dell'esperienza del Comitato per le Pari Opportunità, ha costituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) al quale sono attribuiti compiti consultivi, propositivi e di garanzia rispetto alla realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari

opportunità, contrasto alle discriminazioni e promozione del benessere lavorativo. Il PAP 2020-2022, elaborato dal CUG e approvato dal Senato accademico, già prevede alcune delle iniziative cui si allineano, nell'intento di proseguire e ampliare le esperienze realizzate, le azioni incluse nel GEP: sul piano dei servizi di welfare, della formazione al personale docente e tecnico-amministrativo e alla componente allievi, dell'implementazione di forme di lavoro agile. Ancora, il PAP promuove le attività della Task Force "Per un'Accademia inclusiva e Antisessista" e lo sviluppo di procedure per il riconoscimento di carriere ALIAS richiamate nel GEP.

La Scuola ha istituito da anni la figura della/del Consigliera/e di Fiducia, che presta assistenza a chi si ritenga vittima di abusi o fastidi sessuali, di condotte discriminatorie o di violenza morale; deve monitorare le situazioni di rischio in relazione ai comportamenti indicati e svolgere attività di rilevazione dei disagi anche attraverso incontri individuali e/o di gruppo con le varie componenti della Scuola. La/il Consigliera/e di Fiducia presiede il Comitato Garante del Codice Etico (CGCE), che svolge attività di analisi, indagine e controllo rispetto all'attuazione delle norme del Codice etico.

La Scuola si è infatti dotata di un Codice etico che afferma i principi e valori in cui la Scuola stessa si riconosce: la promozione del merito, la valorizzazione delle differenze, la trasparenza, l'imparzialità e l'integrità. Il Codice condanna e reprime comportamenti quali abuso di potere, abusi e molestie sessuali, nepotismo e favoritismo, indicando nel/la Consigliere/a di Fiducia e nel CGCE i canali di ascolto per le eventuali violazioni del Codice.

Nel 2014 la Scuola ha adottato anche un Codice di Comportamento che integra e specifica il codice di comportamento nazionale obbligatorio per le amministrazioni pubbliche (d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62). La Scuola ha inteso tuttavia mantenere lo strumento del Codice etico già vigente dal 2010. Il coordinamento e il raccordo tra i due strumenti, nonché la loro eventuale revisione, costituiscono oggetto di un'azione prevista nel GEP.

La Scuola ha elaborato un Bilancio di Genere 2020 che compie un'analisi di contesto della dimensione di genere relativamente alla componente studentesca, al personale docente e ricercatore, al personale tecnico-amministrativo, agli incarichi istituzionali e di governo. Grazie al risultato prodotto da questa valutazione ex ante, è stato possibile pianificare le azioni inserite nel GEP, partendo dalla conoscenza e dall'approfondimento di situazioni e processi concreti, rendendole così maggiormente orientate a rispondere alle esigenze specifiche della Scuola.

Tra gli strumenti istituzionali disponibili per rilevare informazioni relative al clima culturale presente alla Scuola in relazione ai principi di pari opportunità e non discriminazione, nonché al livello di soddisfazione rispetto alle pratiche attive per garantirli, vi sono le indagini periodicamente somministrate al personale, docente e tecnico-amministrativo, e alla componente studentesca (ad esempio, il questionario sul benessere organizzativo). Il GEP prevede di arricchire la raccolta dei dati necessari all'attivazione e al monitoraggio delle politiche di genere sia con questionari appositi sia con l'inserimento di domande

dedicate all'interno dei sondaggi già operativi.

La base di esperienze attivate finora alla Scuola è molta ricca sia rispetto agli strumenti di analisi del gender gap sia in relazione alle misure assunte per contrastarlo. Essa si è realizzata attraverso le decisioni adottate dagli organi di governance e le pratiche attuate da altri organismi, commissioni, gruppi di lavoro di carattere progettuale, operativo e di monitoraggio.

Sezione II

II.I Il Piano di uguaglianza di genere della Scuola Superiore Sant'Anna: struttura e contenuti

Il GEP si articola nelle 5 seguenti aree di intervento: 1) Equilibrio vita privata/vita professionale e cultura dell'organizzazione; 2) Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali; 3) Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera; 4) Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti; 5) Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Per ciascuna area il GEP individua gli obiettivi da raggiungere e indica le azioni (in numero variabile) da intraprendere a tale scopo. La definizione degli obiettivi è fatta sulla base dell'analisi di contesto ottenuta con il Bilancio di genere, tenendo conto delle esperienze di pratiche orientate al genere già realizzate, e del loro livello di penetrazione rilevato attraverso sondaggi periodici. A ciascuna azione è dedicata una scheda che comprende una breve descrizione, i destinatari a cui è rivolta, i responsabili istituzionali e operativi, la timeline, gli indicatori di valutazione e le risorse umane, materiali ed economiche che vi sono dedicate.

Considerata la finalità, il GEP non è per sua natura un documento statico e immutabile e potrà essere soggetto a continue evoluzioni, modifiche ed integrazioni alla luce delle esigenze che emergeranno durante il periodo di implementazione.

L'aggiornamento del GEP potrebbe dipendere da molti fattori come, ad esempio, un eventuale cambiamento all'interno della struttura dell'organizzazione o l'introduzione di una nuova legislazione o di nuove politiche che si applicano alle organizzazioni di ricerca e/o alle università.

II.II Obiettivi specifici e misurazioni per Aree chiave

Le azioni descritte nel GEP sono finalizzate a perseguire una molteplicità di obiettivi attraverso una complessa rete di misure attuative.

Per questa ragione, appare evidente come il monitoraggio delle iniziative realizzate risulti essenziale al fine di capire se queste rispondano concretamente alle esigenze della Scuola e sostengano il cambiamento in modo efficace.

La previsione di indicatori di valutazione chiari, già in fase di elaborazione del GEP, consentirà di monitorare la realizzazione delle attività previste nel piano, il raggiungimento degli obiettivi prefissati, nonché agevolerà il processo di conoscenza del cambiamento in atto da parte di tutte le componenti della Scuola.

Per consentire una più snella ed efficace interlocuzione tra le diverse strutture coinvolte nell'implementazione delle azioni indicate nel GEP, si ritiene opportuno prevedere l'individuazione di un/una referente per ogni Area e struttura della Scuola che supporterà nelle attività di raccolta dati e monitoraggio.

Alla luce della tipologia e del contenuto delle azioni previste nel GEP, sono state individuate due tipologie di indicatori:

1. indicatori quantitativi, volti alla misurazione e al raffronto delle informazioni contenute nel Bilancio di Genere al fine di monitorare l'aggiornamento e l'eventuale variazione dei dati a seguito dell'introduzione e dell'implementazione delle misure descritte nel GEP;

2. indicatori qualitativi, necessari a valutare il cambiamento nelle diverse dimensioni e attività della Scuola attraverso l'inserimento nel questionario sul Benessere Organizzativo di quesiti rivolti a verificare la percezione dell'effettivo impatto sulle componenti della Scuola delle azioni descritte nel GEP.

Di seguito è riportata l'articolazione del GEP:

AREA 1

Equilibrio vita privata/vita professionale e cultura dell'organizzazione

Obiettivi

1. Sostegno alla conciliazione tra lavoro e vita privata
2. Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa
3. Adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere
4. Costruzione di un ambiente di lavoro e di studio inclusivo

Azioni

1. Disponibilità di forme di lavoro flessibili in termini di orario e/o luogo di lavoro
2. Elaborazione di Linee guida per una migliore pianificazione e organizzazione delle riunioni coerentemente con le necessità di conciliare il lavoro e la vita privata
3. Previsione di un benefit mensile della durata di un anno per il periodo di maternità
4. Piani di fattibilità per la creazione di nuovi servizi di welfare

5. Adozione di un linguaggio istituzionale/amministrativo rispettoso della dimensione di genere

6. Diffusione e promozione dei contenuti del Regolamento sulle “Carriere Alias”

7. Formazione per il personale docente e di ricerca sui temi della gender equality, delle pari opportunità e della non discriminazione

9. Definizione di informazioni di facile accesso che offrano una panoramica sulle iniziative, azioni e servizi della Scuola che promuovono l’uguaglianza di genere

10. Raccolta dei dati disaggregati per genere relativi a: allocazione delle risorse, presentazione di pubblicazioni, progetti e brevetti, valutazione delle eccellenze della Scuola

AREA 2

Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivi

1. Armonizzazione dei processi decisionali e delle fonti interne con le attività incluse nel GEP al fine di rafforzare e sensibilizzare ad una maggiore equità di genere ed incrementare la presenza femminile nei processi decisionali

2. Promuovere le pari opportunità nella cultura, nei processi e nelle pratiche istituzionali attraverso l’equilibrio di genere negli organi collegiali e nelle commissioni “operative”

Azioni

1. Equilibrio di genere negli organi collegiali e nelle commissioni “operative”

AREA 3

Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivi

1. Miglioramento delle pari opportunità nel reclutamento accademico

2. Miglioramento delle pari opportunità nella progressione di carriera

Azioni

1. Produzione di Linee guida per il reclutamento del personale, delle allieve e degli allievi nel rispetto della parità di genere

2. Promozione di campagne informative interne ed esterne per dare visibilità ai ricercatori del genere sottorappresentato in ogni campo di ricerca

3. Corsi di mentoring ed empowerment

4. Revisione dei criteri di valutazione nel reclutamento del personale docente e di ricerca al fine di supportarne il percorso di carriera in caso di genitorialità

5. Campagne social per la pubblicizzazione dei concorsi e delle opportunità lavorative mirate al genere meno rappresentato

6. Iniziativa “STEM, le ragazze si mettono in gioco”

AREA 4

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

Obiettivi

1. Promozione dell'integrazione delle variabili sesso e genere nel processo di ricerca

2. Favorire l'integrazione di una dimensione di genere nei contenuti della didattica

Azioni

1. Formazione specifica rivolta a tutta la comunità accademica sull'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica

2. Promuovere l'attivazione di Bandi 150 ore finalizzati al supporto ad attività legate alle tematiche di genere

3. Promozione di reti multidisciplinari di personale docente e ricercatore interessato alle tematiche del genere e del diversity management

4. Premi annuali per promuovere l'integrazione di una dimensione di genere e pari opportunità nella ricerca

AREA 5

Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivi

1. Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere

2. Aumentare la consapevolezza sulle problematiche relative alla gender equality all'interno della comunità della Scuola e al suo esterno, contribuendo anche alla decostruzione di stereotipi di genere

3. Prevenire, individuare e gestire casi di molestie sessuali tra personale docente, personale tecnico e amministrativo, studenti e studentesse

Azioni

1. Costituzione “Sportello Antiviolenza” congiunto SSSA-UNIFI-SNS
2. Promozione delle attività di sensibilizzazione della Task Force “Per un’Accademia Inclusiva e Antisessista”
3. Analisi delle fonti pertinenti (Codice etico e Codice di comportamento) ed eventuale revisione e coordinamento
4. Stesura di FAQ per la segnalazione di comportamenti discriminatori, situazioni di molestie sessuali, violazioni del Codice etico
5. Formazione per il personale in posizione di leadership e per il personale docente e ricercatore
6. Formazione obbligatoria del corpo studentesco sul tema dell’educazione di genere e prevenzione della violenza di genere



Area 1

Equilibrio vita privata/vita professionale e cultura dell'organizzazione

Obiettivo 1: Sostegno alla conciliazione tra lavoro e vita privata

Obiettivo 2: Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa

Obiettivo 3: Adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere

Obiettivo 4: Costruzione di un ambiente di lavoro e di studio inclusivo

Azione 1.1 - Disponibilità di forme di lavoro flessibili in termini di orario e/o luogo di lavoro

Introdurre e/o prorogare e/o ampliare, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Ente, misure relative a forme di flessibilità dell'orario e delle modalità di lavoro, con particolare riferimento all'articolazione dell'orario di servizio, a forme di rapporto di lavoro parziale, Lavoro Agile (smart working) e Telelavoro.

Riferimento Obiettivi	<input checked="" type="radio"/> Obiettivo 1 <input type="radio"/> Obiettivo 2 <input type="radio"/> Obiettivo 3 <input type="radio"/> Obiettivo 4						
Target diretto	Personale tecnico-amministrativo						
Responsabili istituzionali	Direttore/Direttrice Generale, Area Risorse Umane						
Responsabili dell'implementazione	Direttore/Direttrice Generale, Area Risorse Umane						
Attori coinvolti nell'implementazione	Direttore/Direttrice Generale, Area Risorse Umane, Organizzazioni Sindacali, RSU, Servizi ICT						
Output	<ol style="list-style-type: none"> Adozione Regolamento sul Lavoro Agile Raccolta organica delle disposizioni (Contratto integrativo, Regolamenti in materia) adottate dalla Direzione Generale e approvate dagli Organi della Scuola (da pubblicare in pagina intranet dedicata) 						
Outcome	Maggiore conoscenza e consapevolezza degli strumenti a disposizione attraverso la raccolta organica delle disposizioni (Contratto integrativo, Regolamenti in materia) adottate dalla Direzione Generale e approvate dagli Organi della Scuola che contemplino l'introduzione e/o la proroga e/o l'ampliamento delle forme di lavoro flessibili (da pubblicare in pagina intranet dedicata)						
Timeline	<table border="1"> <thead> <tr> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	2022	2023	2024			
2022	2023	2024					
Indicatori di valutazione	<ol style="list-style-type: none"> Verifica adozione del Regolamento sul Lavoro Agile (smart working) ed eventuali successive modifiche ed integrazioni Pubblicazione sulla pagina intranet dedicata delle disposizioni adottate in materia di forme di lavoro flessibili in termini di orario e/o luogo di lavoro 						
Risorse Finanziarie	L'azione non richiede risorse economiche aggiuntive						

Azione 1.2 - Elaborazione di Linee guida per una migliore pianificazione e organizzazione delle riunioni coerentemente con le necessità di conciliare il lavoro e la vita privata

Elaborazione di Linee guida per un'organizzazione family friendly, finalizzate all'equilibrio famiglia-lavoro, attraverso una migliore pianificazione e organizzazione delle riunioni nell'ambito di attività didattiche, istituzionali e amministrative.

Riferimento Obiettivi	<input checked="" type="radio"/> Obiettivo 1 <input type="radio"/> Obiettivo 2 <input type="radio"/> Obiettivo 3 <input type="radio"/> Obiettivo 4
Target diretto	Personale docente e ricercatore, personale tecnico-amministrativo
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Direttori/Direttrici di Istituto, Responsabili Amministrativi/e Aree e Istituti
Responsabili dell'implementazione	Direttore/Direttrice Generale, Area Risorse Umane, CUG
Attori coinvolti nell'implementazione	Senato Accademico, Direttore/Direttrice Generale, Direttori/Direttrici di Istituto, Responsabili Amministrativi/e Aree e Istituti, CUG
Output	Linee guida per una migliore pianificazione e organizzazione delle riunioni
Outcome	Miglioramento nelle modalità di pianificazione e organizzazione delle riunioni collegate ad attività didattiche, istituzionali e amministrative e rafforzamento di misure di benessere orientate alla conciliazione vita privata-lavoro
Timeline	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">2022 </div> <div style="text-align: center;">2023 </div> <div style="text-align: center;">2024 </div> </div>
Indicatori di valutazione	1. Adozione delle Linee guida 2. Verifica/monitoraggio sull'implementazione attraverso apposito quesito nell'indagine sul Benessere Organizzativo
Risorse Finanziarie	L'azione non richiede risorse economiche aggiuntive

Azione 1.3 - Previsione di un benefit mensile della durata di un anno per il periodo di maternità

Il Senato Accademico e successivamente il Consiglio di Amministrazione nel 2021 hanno approvato la proposta della Retttrice di attivare misure di sostegno finalizzate al supporto della maternità per le assegniste di ricerca, le ricercatrici e le allieve PhD, tali da consentire loro un pronto rientro al lavoro e quindi alle attività di ricerca, al termine del periodo di astensione obbligatoria.

Il contributo dovrebbe permettere alle destinatarie di poter contare su un supporto di babysitting o servizi di nido per avere il tempo e la possibilità di proseguire nella propria attività di ricerca.

Riferimento Obiettivi	● Obiettivo 1 ● Obiettivo 2 ○ Obiettivo 3 ○ Obiettivo 4
Target diretto	Assegniste, Ricercatrici ed Allieve PhD
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Area Risorse Umane
Responsabili dell'implementazione	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Area Risorse Umane, CUG
Attori coinvolti nell'implementazione	Area Risorse Umane, CUG
Output	Assegnazione del benefit
Outcome	Supporto alle carriere femminili
Timeline	
Indicatori di valutazione	Report/statistiche sul numero di domande pervenute e di benefit assegnati
Risorse Finanziarie	Risorse destinate al supporto economico della maternità per le assegniste di ricerca, le ricercatrici e le allieve PhD come da Budget allegato

Azione 1.4 - Piani di fattibilità per la creazione di nuovi servizi di welfare




Studio sulla possibile estensione e il miglioramento dei servizi di assistenza all'infanzia e alla maternità, dalla stipula di convenzioni con enti esterni, alla creazione di una baby room fino al progetto di una ludoteca aziendale. L'azione comprende un'indagine e la conseguente mappatura del fabbisogno attraverso la somministrazione di questionari ad hoc a tutto il personale della Scuola e uno studio di fattibilità delle varie ipotesi. In particolare, l'azione si articolerà in:

1. Implementazione di accordi contrattuali con enti erogatori di servizi di cura e di assistenza e ampliamento delle possibilità di accesso a contributi finalizzati al sostegno delle politiche di welfare
2. Avvio di uno studio di fattibilità per lo sviluppo di aree dedicate all'allattamento e alla cura degli/delle infanti (baby room)
3. Avvio di uno studio di fattibilità per la realizzazione del progetto pilota "Ludoteca aziendale" da parte di un gruppo di lavoro appositamente costituito per l'analisi e la valutazione degli adempimenti tecnici e giuridici necessari (es. sicurezza, assicurazione RC, ecc.)

Riferimento Obiettivi	● Obiettivo 1 ● Obiettivo 2 ○ Obiettivo 3 ○ Obiettivo 4						
Target diretto	Comunità Accademica						
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Direttori/Direttrici di Istituto, Responsabili Amministrativi/e Aree e Istituti, CUG						
Responsabili dell'implementazione	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Direttori/Direttrici di Istituto, Area Risorse Umane, Area Tecnica, Area Acquisti, CUG						
Attori coinvolti nell'implementazione	Direttori/Direttrici di Istituto, Responsabili Amministrativi/e Aree e Istituti, Area Risorse Umane, CUG, Area Tecnica, Area Acquisti, CUG, RSU						
Output	<ol style="list-style-type: none"> 1. Introduzione e/o ampliamento di convenzioni con enti erogatori di servizi di cura e di assistenza 2. Report sullo studio di fattibilità per lo sviluppo aree per allattamento e cura degli/delle infanti (baby room) 3. Report sullo studio di fattibilità per la realizzazione del progetto pilota "Ludoteca aziendale" 						
Outcome	Rafforzamento di misure di welfare finalizzate ad una migliore conciliazione famiglia-lavoro						
Timeline	<table border="1"> <thead> <tr> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>■ ■</td> <td>■ ■</td> <td>■ ■</td> </tr> </tbody> </table>	2022	2023	2024	■ ■	■ ■	■ ■
2022	2023	2024					
■ ■	■ ■	■ ■					
Indicatori di valutazione	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verifica del numero di convenzioni con enti erogatori di servizi di cura e di assistenza attivate/rinnovate 2. Verifica dei contenuti del Report: disponibilità degli spazi ed eventuali costi necessari per l'allestimento 3. Verifica dei contenuti del Report: presenza di tutti gli aspetti necessari all'implementazione del Progetto pilota 						
Risorse Finanziarie	Risorse dedicate all'attivazione e/o rinnovo di convenzioni con enti erogatori di servizi di cura e di assistenza come da Budget allegato						

Azione 1.5 - Adozione di un linguaggio istituzionale/amministrativo rispettoso della dimensione di genere

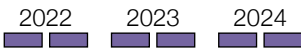
Promozione dell'uso del linguaggio di genere nelle comunicazioni istituzionali attraverso l'adeguamento delle fonti interne e della modulistica standard alle regole del linguaggio inclusivo.

Riferimento Obiettivi	○ Obiettivo 1 ● Obiettivo 2 ● Obiettivo 3 ● Obiettivo 4
Target diretto	Comunità Accademica
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Direttori/Direttrici di Istituto, Responsabili di Area e di Istituto
Responsabili dell'implementazione	Direttore/Direttrice Generale, Direttori/Direttrici di Istituto, Presidi delle Classi Accademiche, Responsabili di Area e di Istituto, CUG
Attori coinvolti nell'implementazione	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Direttori/Direttrici di Istituto, Responsabili di Area e di Istituto, Area Staff, Area Affari Generali, Area Risorse Umane, CUG, Area Relazioni Esterne e Comunicazione
Output	<ol style="list-style-type: none"> 1. Linee guida per un linguaggio amministrativo inclusivo della dimensione di genere 2. Fonti interne armonizzate con i contenuti delle Linee guida 3. Modulistica adeguata alle Linee guida
Outcome	Promozione di una cultura inclusiva rispetto al genere
Timeline	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">2022 </div> <div style="text-align: center;">2023 </div> <div style="text-align: center;">2024 </div> </div>
Indicatori di valutazione	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adozione delle Linee guida elaborate dal CUG 2. Monitoraggio sullo stato di avanzamento dell'adeguamento delle fonti interne rispetto ai contenuti delle Linee guida 3. Monitoraggio sull'utilizzo del linguaggio inclusivo della dimensione di genere nelle campagne informative istituzionali
Risorse Finanziarie	L'azione non richiede risorse economiche aggiuntive

Azione 1.6 - Diffusione e promozione dei contenuti del Regolamento sulle “Carriere Alias”

Il dispositivo della carriera Alias, un’identità transitoria, si colloca nell’ambito della tutela dei diritti fondamentali e incontra il bisogno di garantire condizioni in cui il riconoscimento dell’identità di genere è fattore dirimente rispetto al benessere e alla qualità di studio e di lavoro. Tale strumento è finalizzato a garantire ambienti inclusivi e rispettosi delle differenze, anche in tema di identità di genere, e a promuovere il benessere fisico, psicologico e relazionale delle persone che studiano e lavorano.

Gli organi della Scuola, il Consiglio di amministrazione in data 29/10/2021 e il Senato accademico in data 16/11/2021, hanno approvato il Regolamento e pertanto si ritiene utile promuoverne la diffusione al fine di aumentare la sensibilità della Comunità Accademica sul tema dell’identità di genere.

Riferimento Obiettivi	○ Obiettivo 1 ● Obiettivo 2 ● Obiettivo 3 ● Obiettivo 4
Target diretto	Comunità Accademica
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Area della Formazione, Area Risorse Umane
Responsabili dell’implementazione	Direttore/Direttrice Generale, Area della Formazione, Area Risorse Umane, Area Staff
Attori coinvolti nell’implementazione	Area della Formazione, Area Risorse Umane, Area Affari Generali, Area Staff, CUG
Output	1. Maggiore conoscenza da parte della Comunità Accademica dei contenuti del Regolamento sulle Carriere Alias 2. Report/statistiche sulle richieste pervenute
Outcome	Miglioramento della percezione della Scuola come ambiente inclusivo e rispettoso delle differenze, anche in tema di identità di genere
Timeline	
Indicatori di valutazione	Raccolta dati anonimizzati relativi alle richieste di attivazione delle carriere Alias e monitoraggio tempi di risposta della Scuola
Risorse Finanziarie	L’azione non richiede risorse economiche aggiuntive

Azione 1.7 - Formazione per il personale docente e di ricerca sui temi della gender equality, delle pari opportunità e della non discriminazione

Formazione specifica sui temi della gender equality, delle pari opportunità e della non discriminazione, rivolta a tutto il personale docente e di ricerca, con particolare riferimento alla loro rilevanza:

- nell'ambito dei rapporti di tutoraggio e supervisione
- nella valutazione di studenti/esse, come anche di candidati/e a posizioni di docenza e ricerca (unconscious bias).

Riferimento Obiettivi	○ Obiettivo 1 ● Obiettivo 2 ● Obiettivo 3 ● Obiettivo 4
Target diretto	Personale docente e di ricerca
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale
Responsabili dell'implementazione	Direttori/Direttrici di Istituto, Presidi delle Classi Accademiche, Responsabili di Area e di Istituto, Area Staff, Area Formazione
Attori coinvolti nell'implementazione	Direttori/Direttrici di Istituto, Presidi delle Classi Accademiche, Responsabili di Area e di Istituto, Area Staff, Area Formazione, Personale incaricato di svolgere attività di tutoraggio e supervisione
Output	Corsi di formazione sulle tematiche della gender equality, delle pari opportunità e della non discriminazione specifici per personale con responsabilità di tutoraggio e supervisione e/o partecipante a commissioni di valutazione
Outcome	Diffusione tra il personale docente e di ricerca della cultura gender sensitive e conseguente aumento della sensibilità sulle tematiche della gender equality, delle pari opportunità e della non discriminazione, al fine di una migliore inclusività, della valorizzazione delle diversità e della rimozione degli unconscious bias
Timeline	
Indicatori di valutazione	<ol style="list-style-type: none"> 1. Monitoraggio del numero dei corsi attivati 2. Monitoraggio della partecipazione ai corsi 3. Verifica dell'efficacia dei corsi in termini di aumento della sensibilità dei e delle partecipanti sulle tematiche affrontate
Risorse Finanziarie	Risorse destinate all'eventuale onorario dei Relatori e delle Relatrici ed organizzazione corsi di formazione come da Budget allegato

Azione 1.8 - Allestimento di una postazione attrezzata per utenti con bisogni speciali presso la Biblioteca della Scuola

Studio di fattibilità e allestimento di una postazione attrezzata per utenti con bisogni speciali (disabilità motorie e visive).

Riferimento Obiettivi	<input type="radio"/> Obiettivo 1 <input type="radio"/> Obiettivo 2 <input type="radio"/> Obiettivo 3 <input checked="" type="radio"/> Obiettivo 4
Target diretto	Utenti con disabilità motorie e visive
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Delegato/Delegata alle iniziative in materia di persone diversamente abili e inclusione
Responsabili dell'implementazione	Servizi ICT, Area Formazione, Area Acquisti, Area Tecnica, Delegato/Delegata alle iniziative in materia di persone diversamente abili e inclusione
Attori coinvolti nell'implementazione	Servizi ICT, Area Formazione, Area Acquisti, Area Tecnica
Output	Postazione attrezzata per utenti con bisogni speciali
Outcome	Aumento della sensibilità sulle tematiche della diversità e delle pari opportunità e diffusione di una cultura inclusiva
Timeline	
Indicatori di valutazione	Verifica della disponibilità e dell'uso della postazione
Risorse Finanziarie	Risorse destinate all'allestimento della postazione attrezzata per utenti con bisogni speciali come da Budget allegato

Azione 1.9 - Definizione di informazioni di facile accesso che offrano una panoramica sulle iniziative, azioni e servizi della Scuola che promuovono l'uguaglianza di genere

Progettazione e realizzazione di una apposita sezione sul sito istituzionale che offra una panoramica sulle iniziative, azioni e servizi della Scuola che promuovono l'uguaglianza di genere.

All'interno di tale sezione, sarà inserita la traduzione in lingua inglese del GEP nonché di tutti i documenti ufficiali della Scuola rilevanti per le policies di genere.

Riferimento Obiettivi	○ Obiettivo 1 ● Obiettivo 2 ○ Obiettivo 3 ● Obiettivo 4
Target diretto	Comunità accademica
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Area Relazioni Esterne e Comunicazione, CUG
Responsabili dell'implementazione	Area Relazioni Esterne e Comunicazione, Area Staff, Area Affari Generali
Attori coinvolti nell'implementazione	Area Relazioni Esterne e Comunicazione, Area Staff, Area Affari Generali, CUG, Consigliere/Consigliera di Fiducia
Output	1. Realizzazione di una apposita sezione sul sito istituzionale 2. Traduzione in lingua inglese del GEP nonché di tutti i documenti ufficiali della Scuola, rilevanti per le policies di genere
Outcome	Promozione della visibilità della Scuola come ambiente inclusivo
Timeline	
Indicatori di valutazione	Monitoraggio sull'aggiornamento e l'implementazione dell'apposita sezione del sito istituzionale, con particolare riferimento alla verifica sul numero degli accessi e di iniziative pubblicate
Risorse Finanziarie	L'azione non richiede risorse economiche aggiuntive

Azione 1.10 - Raccolta dei dati disaggregati per genere relativi a: allocazione delle risorse, presentazione di pubblicazioni, progetti e brevetti, valutazione delle eccellenze della Scuola

Raccolta sistematica, da parte delle diverse strutture della Scuola e degli Istituti, di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere in formato digitale, per agevolare la stesura del Bilancio di Genere e per altre raccolte dati.

L'azione si pone altresì l'obiettivo di ampliare gli indicatori prevedendo l'inclusione di dati relativi alla partecipazione in qualità di membri/coordinatori a progetti internazionali/nazionali, progetti con industrie, progetti con pubbliche amministrazioni; all'importo del finanziamento; alla partecipazione a board, a comitati di selezione e gruppi di lavoro; al numero di giorni di assenza e motivo.

Oltre alla raccolta di dati quantitativi, si prevede la realizzazione di climate surveys per esplorare l'esperienza e la percezione sul gender balance nella Scuola.

Riferimento Obiettivi	<input type="radio"/> Obiettivo 1 <input checked="" type="radio"/> Obiettivo 2 <input type="radio"/> Obiettivo 3 <input checked="" type="radio"/> Obiettivo 4
Target diretto	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Direttori/Direttrici di Istituto, Organi della Scuola
Responsabili istituzionali	Direttore/Direttrice Generale, Direttori/Direttrici di Istituto, CUG
Responsabili dell'implementazione	Direttori/Direttrici di Istituto, Responsabili di Area e di Istituto, CUG, Area Staff, Area Affari Generali, Area Terza Missione, Area Formazione, Gruppo di Lavoro sul Bilancio di Genere
Attori coinvolti nell'implementazione	Direttori/Direttrici di Istituto, Responsabili di Area e di Istituto, CUG, Area Staff, Area Affari Generali, Area Risorse Umane, Area Formazione, Area Terza Missione, Area Formazione, Gruppo di Lavoro sul Bilancio di Genere
Output	Bilancio di Genere aggiornato
Outcome	Aumento della base di informazioni sulla gender equality
Timeline	
Indicatori di valutazione	Monitoraggio sullo stato di avanzamento dell'aggiornamento periodico del Bilancio di Genere
Risorse Finanziarie	L'azione non richiede risorse economiche aggiuntive

Area 2

Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo 1: Armonizzazione dei processi decisionali e delle fonti interne con le attività incluse nel GEP al fine di rafforzare e sensibilizzare ad una maggiore equità di genere e incrementare la presenza femminile

Obiettivo 2: Promuovere le pari opportunità nella cultura, nei processi e nelle pratiche istituzionali attraverso l'equilibrio di genere negli organi collegiali e nelle commissioni "operative"

Azione 2.1 - Equilibrio di genere negli organi collegiali e nelle commissioni “operative”

Previsione nelle fonti interne della Scuola dell’equilibrio di genere negli organi collegiali e nelle commissioni “operative” (a titolo di esempio: Commissione paritetica, Comitato etico congiunto, Comitato Garante del Codice Etico, Gruppi di lavoro).

Riferimento Obiettivi	● Obiettivo 1 ● Obiettivo 2
Target diretto	Comunità Accademica presente negli organi Collegiali e nelle commissioni operative
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale
Responsabili dell’implementazione	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Area Staff, Area Affari Generali
Attori coinvolti nell’implementazione	Area Staff, Area Affari Generali, Direttori/Direttrici di Istituto, Responsabili di Area e Responsabili di Istituto, CUG
Output	Aggiornamento ed armonizzazione delle fonti interne rispetto all’equilibrio di genere negli organi collegiali e nelle commissioni “operative”
Outcome	Equità di genere negli organi collegiali e nelle commissioni “operative”
Timeline	
Indicatori di valutazione	Verifica sullo stato di aggiornamento ed armonizzazione delle fonti interne rispetto all’equilibrio di genere negli organi collegiali e nelle commissioni “operative”
Risorse Finanziarie	L’azione non richiede risorse economiche aggiuntive

Area 3

Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo 1: Miglioramento delle pari opportunità nel reclutamento accademico

Obiettivo 2: Miglioramento delle pari opportunità nella progressione di carriera

Azione 3.1 - Produzione di Linee guida per il reclutamento del personale, delle allieve e degli allievi nel rispetto della parità di genere

Elaborazione di Linee guida volte a:

1. promuovere l'uso di un linguaggio inclusivo nella scrittura dei bandi nonché la consapevolezza e la rimozione dei pregiudizi di genere nella valutazione
2. rispettare la parità di genere nella composizione delle Commissioni valutatrici per il reclutamento del personale e delle allieve e degli allievi
3. prevedere il criterio del genere meno rappresentato come prioritario rispetto a quello della più giovane età nelle ipotesi di parità di punteggio nelle graduatorie di selezione.

Riferimento Obiettivi	● Obiettivo 1 ● Obiettivo 2
Target diretto	Componenti delle Commissioni di concorso Candidate e candidati alle procedure di selezione della Scuola
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale
Responsabili dell'implementazione	Direttore/Direttrice Generale, Direttori/Direttrici di Istituto, Presidi delle Classi Accademiche, Area Staff, Area Affari Generali, Area Risorse Umane, Area Formazione
Attori coinvolti nell'implementazione	Direttore/Direttrice Generale, Direttori/Direttrici di Istituto, Presidi delle Classi Accademiche, Area Staff, Area Affari Generali, Area Risorse Umane, Area Formazione, CUG
Output	Linee guida
Outcome	Equità di genere nelle procedure di reclutamento, nella redazione dei bandi, nella composizione delle commissioni valutatrici nonché nella determinazione dei criteri di selezione
Timeline	
Indicatori di valutazione	<ol style="list-style-type: none"> 1. Approvazione Linee guida 2. Monitoraggio dell'attuazione delle Linee guida
Risorse Finanziarie	L'azione non richiede risorse economiche aggiuntive

Azione 3.2 - Promozione di campagne informative interne ed esterne per dare visibilità al genere sottorappresentato in ogni campo di ricerca

Organizzazione di campagne informative interne ed esterne (ad esempio workshop, newsletter, comunicazioni tramite canali social) interne ed esterne con role model nei vari ambiti disciplinari.

Riferimento Obiettivi	○ Obiettivo 1 ● Obiettivo 2
Target diretto	Personale docente e ricercatore, personale di ricerca, allievi ed allieve, dottorandi e dottorande
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttori/Direttrici di Istituto, Direttore/Direttrice Generale
Responsabili dell'implementazione	Direttori/Direttrici di Istituto, Responsabili Scientifici di progetti di ricerca, Project Manager, Area Relazioni Esterne e Comunicazione, Area Promozione, Coordinamento e Valutazione Ricerca
Attori coinvolti nell'implementazione	Direttori/Direttrici di Istituto, Responsabili Scientifici di progetti di ricerca, Project Manager, Area Relazioni Esterne e Comunicazione, Servizi ICT
Output	Campagne informative realizzate
Outcome	Promozione della missione della Scuola come ambiente di ricerca equo ed inclusivo
Timeline	<p>2022 2023 2024</p>
Indicatori di valutazione	Monitoraggio del numero di campagne informative realizzate e dei/ delle partecipanti e raccolta dati sulle visualizzazioni
Risorse Finanziarie	Risorse destinate all'implementazione di campagne di comunicazione istituzionale come da Budget allegato

Azione 3.3 - Corsi di mentoring ed empowerment

Progettazione e organizzazione di percorsi e workshop orientati a sviluppare empowerment, valorizzazione di sé e leadership diretti al genere numericamente sottorappresentato.

In particolare, l'azione intende promuovere:

1. workshop focalizzati sulle soft skill; pianificazione annuale di attività finalizzate al confronto con figure femminili senior e role model; progettazione e pianificazione di attività di formazione sulla gender equality nell'accademia;
2. corsi su programmi di finanziamento (es. Horizon Europe/MSCA)
3. progettazione e pianificazione della attività di orientamento e formazione sull'influenza dei bias di genere nelle scelte professionali e di carriera attraverso la definizione di progetti di orientamento per le scuole volti a contrastare gli stereotipi di genere.

Riferimento Obiettivi	<input type="radio"/> Obiettivo 1 <input checked="" type="radio"/> Obiettivo 2
Target diretto	Comunità accademica di genere numericamente sottorappresentato
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale
Responsabili dell'implementazione	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Direttori/Direttrici di Istituto, Presidi delle Classi Accademiche, Responsabili di Area e di Istituto, Area Staff, Area Formazione
Attori coinvolti nell'implementazione	Direttori/Direttrici di Istituto, Presidi delle Classi Accademiche, Responsabili di Area e di Istituto, Area Staff, Area Formazione, Personale incaricato di svolgere attività di tutoraggio
Output	Percorsi e workshop orientati a sviluppare empowerment, valorizzazione di sé e leadership e negoziazione diretti al genere numericamente sottorappresentato
Outcome	Aumento di scelte professionali e di carriera non stereotipiche
Timeline	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">2022 </div> <div style="text-align: center;">2023 </div> <div style="text-align: center;">2024 </div> </div>
Indicatori di valutazione	<ol style="list-style-type: none"> 1. Numero di percorsi e workshop attivati 2. Report/statistiche sull'adesione alle iniziative
Risorse Finanziarie	Risorse destinate all'eventuale onorario dei Relatori e delle Relatrici ed organizzazione percorsi e workshop sulle tematiche specifiche come da Budget allegato

Azione 3.4 - Revisione dei criteri di valutazione nel reclutamento del personale docente e di ricerca al fine di supportarne il percorso di carriera in caso di genitorialità

Revisione dei criteri di valutazione da applicare nel reclutamento del personale docente e di ricerca: introduzione di un criterio di valutazione della produzione scientifica e/o dell'anzianità accademica che tenga conto di un congedo parentale "esteso" (non limitato all'effettivo congedo parentale goduto), come già previsto dalle regole di partecipazione di alcuni programmi di finanziamento in ambito comunitario (ad esempio ERC) e nazionale (ad esempio Fondo Italiano per la Scienza).

Riferimento Obiettivi	● Obiettivo 1 ● Obiettivo 2						
Target diretto	Personale docente e di ricerca						
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttori/Direttrici di Istituto						
Responsabili dell'implementazione	Rettore/Rettrice, Direttori/Direttrici di Istituto, Area Risorse Umane, Presidenti e Presidentesse di Commissione						
Attori coinvolti nell'implementazione	Area Risorse Umane, Presidenti e Presidentesse di Commissione, Membri delle Commissioni						
Output	Adozione di policy relativa ai criteri di valutazione per il reclutamento del personale docente e di ricerca						
Outcome	Pari opportunità nei processi di reclutamento per personale docente e di ricerca con o senza figli						
Timeline	<table border="0"> <tr> <td>2022</td> <td>2023</td> <td>2024</td> </tr> <tr> <td>■ ■</td> <td>■ ■</td> <td>■ ■</td> </tr> </table>	2022	2023	2024	■ ■	■ ■	■ ■
2022	2023	2024					
■ ■	■ ■	■ ■					
Indicatori di valutazione	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verifica adozione policy 2. Monitoraggio sull'attuazione della policy nelle procedure di reclutamento 						
Risorse Finanziarie	L'azione non richiede risorse economiche aggiuntive						


Azione 3.5 - Campagne social per la pubblicizzazione dei concorsi e delle opportunità lavorative mirate al genere meno rappresentato

Progettazione e organizzazione di campagne di comunicazione social mirate al genere meno rappresentato per la pubblicizzazione dei concorsi e delle opportunità lavorative.

Riferimento Obiettivi	● Obiettivo 1 ○ Obiettivo 2
Target diretto	Media e società
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale
Responsabili dell'implementazione	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Area Relazioni Esterne e Comunicazione, Direttori/Direttrici di Istituto, Area Risorse Umane
Attori coinvolti nell'implementazione	Area Relazioni Esterne e Comunicazione, Direttori/Direttrici di Istituto, Area Risorse Umane, Area Staff, RSU, Servizi ICT
Output	Campagne social tematiche realizzate
Outcome	Maggiore capacità della Scuola di attrarre nei propri percorsi di studio, formazione e ricerca persone del genere meno rappresentato
Timeline	
Indicatori di valutazione	Monitoraggio del numero di campagne social realizzate e raccolta dati disaggregati sul numero di visualizzazioni
Risorse Finanziarie	Risorse dedicate all'organizzazione e promozione degli eventi e delle campagne di informazione come da Budget allegato

Azione 3.6 - Iniziativa “STEM, le ragazze si mettono in gioco”

Iniziativa “STEM, le ragazze si mettono in gioco” al fine di promuovere la scelta di iscriversi ai corsi di laurea STEM (acronimo di “Science, Technology, Engineering and Mathematics”) da parte di studentesse di alto merito, figlie di genitori non laureati, selezionate in tutta Italia e che hanno concluso nel mese di giugno il quarto anno di scuola secondaria superiore.

Riferimento Obiettivi	● Obiettivo 1 ● Obiettivo 2
Target diretto	Studentesse iscritte alla quarta superiore
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale
Responsabili dell’implementazione	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Area Affari Generali, Area Relazioni Esterne e Comunicazione, Area Formazione, Presidi delle Classi Accademiche
Attori coinvolti nell’implementazione	Area Affari Generali, Area Relazioni Esterne e Comunicazione, Area Formazione, Presidi delle Classi Accademiche, Personale docente e ricercatore
Output	Sviluppo e valorizzazione dell’iniziativa “STEM, le ragazze si mettono in gioco”
Outcome	Aumento di scelte professionali e di carriera non stereotipiche
Timeline	
Indicatori di valutazione	Previsione dell’iniziativa “STEM, le ragazze si mettono in gioco” quale corso di orientamento da svolgere annualmente
Risorse Finanziarie	Risorse destinate all’orientamento ed alla creazione di apposite campagne di comunicazione istituzionale come da Budget allegato

Area 4

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

Obiettivo 1: Promozione dell'integrazione delle variabili sesso e genere nel processo di ricerca

Obiettivo 2: Favorire l'integrazione di una dimensione di genere nei contenuti della didattica

Azione 4.1 - Formazione specifica rivolta a tutta la comunità accademica sull'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica

Progettazione e pianificazione di percorsi di formazione specifica per tutta la comunità accademica, in particolare:

1. corsi su bandi specifici per la promozione della gender equality
2. per il personale di ricerca, corsi su come integrare la dimensione di genere nella ricerca
3. per il personale docente, corsi su come integrare la dimensione di genere nella didattica

Riferimento Obiettivi	● Obiettivo 1 ● Obiettivo 2						
Target diretto	Comunità Accademica						
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale						
Responsabili dell'implementazione	Presidi delle Classi Accademiche, Direttori/Direttrici di Istituto, Area Formazione						
Attori coinvolti nell'implementazione	Presidi delle Classi Accademiche, Direttori/Direttrici di Istituto, Area Formazione, Area Promozione, Coordinamento e Valutazione Ricerca, Personale incaricato di svolgere attività di tutoraggio						
Output	Corsi di formazione specifica attivati						
Outcome	Promozione dell'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica						
Timeline	<table border="0"> <tr> <td>2022</td> <td>2023</td> <td>2024</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	2022	2023	2024			
2022	2023	2024					
Indicatori di valutazione	Monitoraggio del numero di corsi attivati e raccolta dati relativi ai partecipanti ed alle partecipanti						
Risorse Finanziarie	Risorse destinate all'eventuale onorario dei Relatori e delle Relatrici ed organizzazione corsi di formazione come da Budget allegato						

Azione 4.2 - Promuovere l'attivazione di Bandi 150 ore finalizzati al supporto ad attività legate alle tematiche di genere

Elaborazione e pubblicazione di Bandi per collaborazioni a tempo parziale, ai sensi del D. Lgs. n. 69/2012 e del Regolamento delle attività formative della Scuola (art. 104 e segg.) - cosiddetti Bandi 150 ore - rivolti ad allieve ed allievi finalizzati allo svolgimento di attività di supporto legate alle tematiche di genere.

Riferimento Obiettivi	● Obiettivo 1 ● Obiettivo 2
Target diretto	Allieve ed Allievi
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, CUG
Responsabili dell'implementazione	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, CUG
Attori coinvolti nell'implementazione	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, CUG, Area Risorse Umane, Servizi ICT
Output	Bandi 150 ore sulle tematiche di genere
Outcome	Diffusione di una cultura inclusiva rispetto al genere
Timeline	
Indicatori di valutazione	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pubblicazione di Bandi 150 ore su base annuale 2. Raccolta dati sul numero di richieste di partecipazione
Risorse Finanziarie	Risorse destinate a n. 2 borse annuali come da Budget allegato

Azione 4.3 - Promozione di reti multidisciplinari di personale docente e ricercatore interessato alle tematiche del genere e del diversity management

Promozione di reti multidisciplinari di personale docente e ricercatore interessato alle tematiche del genere e del diversity management, rafforzamento e consolidamento della partecipazione della Scuola a network tematici attraverso appositi contributi dedicati alla partecipazione delle ricercatrici a gruppi scientifici e reti sui temi di genere, promozione dello sviluppo di una cultura inclusiva anche attraverso la partecipazione attiva degli studenti e delle studentesse.

Riferimento Obiettivi	● Obiettivo 1 ● Obiettivo 2						
Target diretto	Comunità Accademica						
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Direttori/Direttrici di Istituto						
Responsabili dell'implementazione	CUG, Area Relazioni Esterne e Comunicazione, Direttori/Direttrici di Istituto						
Attori coinvolti nell'implementazione	CUG, Direttori/Direttrici di Istituto, Area Relazioni Esterne e Comunicazione, Area Affari Generali, Personale docente e ricercatore						
Output	Adesione della Scuola a reti multidisciplinari nell'ambito delle tematiche del genere e del diversity management						
Outcome	Diffusione delle conoscenze e dell'approccio interdisciplinare della ricerca scientifica sulle tematiche di genere						
Timeline	<table border="1"> <thead> <tr> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>■ ■</td> <td>■ ■</td> <td>■ ■</td> </tr> </tbody> </table>	2022	2023	2024	■ ■	■ ■	■ ■
2022	2023	2024					
■ ■	■ ■	■ ■					
Indicatori di valutazione	Report/statistiche sulla adesione della Scuola a reti multidisciplinari						
Risorse Finanziarie	L'azione non richiede risorse economiche aggiuntive						

Azione 4.4 - Premi annuali per promuovere l'integrazione di una dimensione di genere e pari opportunità nella ricerca

Pubblicazione di bandi finalizzati all'erogazione di premi annuali per la migliore tesi che includa una dimensione di genere e pari opportunità destinati a laureandi/laureande e dottorandi/dottorande.

Riferimento Obiettivi	○ Obiettivo 1 ● Obiettivo 2
Target diretto	Allievi/Allieve, Dottorandi/Dottorande
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Presidi delle Classi Accademiche
Responsabili dell'implementazione	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Presidi delle Classi Accademiche, Area Formazione, Area Staff, CUG
Attori coinvolti nell'implementazione	Presidi delle Classi Accademiche, Area Formazione, Area Relazioni Esterne e Comunicazione, Area Staff, CUG
Output	Bandi e relative graduatorie di attribuzione dei premi
Outcome	Incremento di progetti di ricerca e di tesi sulle tematiche legate alla gender equality e alle pari opportunità
Timeline	
Indicatori di valutazione	Pubblicazione di almeno un bando e raccolta numero delle richieste di partecipazione pervenute
Risorse Finanziarie	Risorse destinate a premi rivolti agli studenti ed alle studentesse come da Budget allegato

Area 5

Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo 1: Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere

Obiettivo 2: Aumentare la consapevolezza sulle problematiche relative alla gender equality all'interno della comunità della Scuola e al suo esterno, contribuendo anche alla decostruzione di stereotipi di genere

Obiettivo 3: Prevenire, individuare e gestire casi di molestie sessuali tra personale docente, personale tecnico e amministrativo, studenti e studentesse

Azione 5.1 - Costituzione “Sportello Antiviolenza” congiunto SSSA-UNUPI-SNS

I Comitati Unici di Garanzia dell’Università di Pisa, della Scuola Superiore Sant’Anna, della Scuola Normale Superiore convergono sulla necessità di intensificare il proprio impegno sul fronte della tutela delle persone offese da atti di violenza di genere, di omo- e trans-fobia, e di comportamenti discriminatori, sia attraverso attività di carattere formativo, informativo e divulgativo, sia mediante un servizio di ascolto, assistenza, informazione e sostegno rivolto a tutti/e gli/le appartenenti alla comunità universitaria, istituendo all’uopo un apposito sportello che abbia competenze specifiche in ambito universitario.

Riferimento Obiettivi	● Obiettivo 1 ● Obiettivo 2 ● Obiettivo 3						
Target diretto	Comunità Accademica						
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, CUG						
Responsabili dell’implementazione	CUG, Area Staff, Area Affari Generali						
Attori coinvolti nell’implementazione	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, CUG, Consigliere/Consigliera di Fiducia, Area Affari Generali, Area Staff						
Output	<ol style="list-style-type: none"> 1. Istituzione sportello antiviolenza congiunto SSSA-UNUPI-SNS 2. Campagna di comunicazione mirata alla promozione e pubblicizzazione dei servizi offerti dallo sportello 						
Outcome	Rafforzamento di strumenti a tutela delle persone offese da atti di violenza e di discriminazioni di genere						
Timeline	<table border="1"> <thead> <tr> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>■ ■</td> <td>■ ■</td> <td>■ ■</td> </tr> </tbody> </table>	2022	2023	2024	■ ■	■ ■	■ ■
2022	2023	2024					
■ ■	■ ■	■ ■					
Indicatori di valutazione	<ol style="list-style-type: none"> 1. Istituzione sportello antiviolenza congiunto SSSA-UNUPI-SNS 2. Raccolta dati sul numero di accessi e di richieste di assistenza e sostegno 						
Risorse Finanziarie	<ol style="list-style-type: none"> 1. Costi di funzionamento dello sportello (risorse umane dedicate e spazi) come da Budget allegato 2. Campagna di comunicazione sportello (Ideazione strategica e creatività campagna) come da Budget allegato 						

Azione 5.2 - Promozione delle attività di sensibilizzazione della Task Force “Per un’Accademia Inclusiva e Antisessista”

Promozione di campagne di comunicazione, momenti di riflessione e dibattito che si collegano a temi quali pari opportunità, inclusione, marginalizzazione, violenza di genere, questioni LGBT+, con la partecipazione di tutta la comunità accademica.

Riferimento Obiettivi	● Obiettivo 1 ● Obiettivo 2 ○ Obiettivo 3
Target diretto	Comunità Accademica
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, CUG, Area Affari Generali, Area Relazioni Esterne e Comunicazione
Responsabili dell'implementazione	CUG, Area Affari Generali, Area Relazioni Esterne e Comunicazione
Attori coinvolti nell'implementazione	CUG, Area Affari Generali, Area Relazioni Esterne e Comunicazione
Output	1. Calendarizzazione di eventi ed incontri 2. Progettazione di campagne di comunicazione, momenti di riflessione e dibattito che si collegano a temi quali pari opportunità, inclusione, marginalizzazione, violenza di genere
Outcome	Sensibilizzazione alle tematiche legate a temi quali pari opportunità, inclusione, marginalizzazione, violenza di genere e promozione della visibilità della Scuola come ambiente inclusivo
Timeline	<p>2022 2023 2024</p>
Indicatori di valutazione	Monitoraggio e raccolta dati relativi al numero di eventi organizzati nel triennio 2022-2024
Risorse Finanziarie	Risorse dedicate all'organizzazione e promozione degli eventi e delle campagne di informazione come da Budget allegato

Azione 5.3 - Analisi delle fonti pertinenti (Codice etico e Codice di Comportamento) ed eventuale revisione e coordinamento

Analisi ed adeguamento delle fonti interne pertinenti (Codice etico e Codice di Comportamento) a partire dalla verifica del rispetto del linguaggio inclusivo, armonizzazione con i contenuti del GEP.

Riferimento Obiettivi	● Obiettivo 1 ● Obiettivo 2 ● Obiettivo 3
Target diretto	Comunità Accademica
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale
Responsabili dell'implementazione	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Area Staff, Area Affari Generali, Direttori/Direttrici di Istituto
Attori coinvolti nell'implementazione	Area Staff, Area Affari Generali, Direttori/Direttrici di Istituto, CUG
Output	Codice etico e Codice di Comportamento aggiornati
Outcome	Promozione di una cultura inclusiva rispetto al genere
Timeline	
Indicatori di valutazione	Monitoraggio sullo stato di avanzamento delle attività di analisi ed adeguamento del Codice etico e del Codice di Comportamento
Risorse Finanziarie	L'azione non richiede risorse economiche aggiuntive

Azione 5.4 - Stesura di FAQ per la segnalazione di comportamenti discriminatori, situazioni di molestie sessuali, violazioni del Codice etico

Recepimento delle raccomandazioni in vigore a livello europeo e nazionale attraverso l'aggiornamento delle procedure per la segnalazione di comportamenti discriminatori e situazioni di molestie sessuali e successiva elaborazione di FAQ che chiariscano gli adempimenti da porre in essere e le competenze dei diversi soggetti coinvolti.

Riferimento Obiettivi	● Obiettivo 1 ● Obiettivo 2 ● Obiettivo 3						
Target diretto	Comunità Accademica						
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale						
Responsabili dell'implementazione	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Area Staff, CUG, Consigliere/Consigliera di Fiducia						
Attori coinvolti nell'implementazione	Area Staff, CUG, Consigliere/Consigliera di Fiducia, RSU, Servizi ICT						
Output	FAQ per la segnalazione di comportamenti discriminatori, situazioni di molestie sessuali, violazioni del Codice Etico						
Outcome	Rafforzamento del ruolo della Scuola quale organizzazione di contrasto delle discriminazioni						
Timeline	<table border="0"> <tr> <td>2022</td> <td>2023</td> <td>2024</td> </tr> <tr> <td>■ ■</td> <td>■ ■</td> <td>■ ■</td> </tr> </table>	2022	2023	2024	■ ■	■ ■	■ ■
2022	2023	2024					
■ ■	■ ■	■ ■					
Indicatori di valutazione	Pubblicazione delle FAQ sul sito istituzionale ed elaborazione report per monitorare il numero degli accessi alla pagina						
Risorse Finanziarie	L'azione non richiede risorse economiche aggiuntive						

Azione 5.5 - Formazione per il personale in posizione di leadership e per il personale docente e ricercatore

Organizzazione di moduli formativi obbligatori - destinati al personale in posizione di leadership ed al personale docente e ricercatore - orientati alla sensibilizzazione sulle tematiche legate alla violenza di genere al fine di creare consapevolezza sui fenomeni di sessismo e molestie sessuali e a sviluppare empowerment e inclusività nei processi decisionali.

Riferimento Obiettivi	● Obiettivo 1 ● Obiettivo 2 ● Obiettivo 3
Target diretto	Personale docente e ricercatore, Componenti degli organi della Scuola, Personale collocato in posizioni apicali
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Direttore/Direttrici di Istituto, Organi della Scuola, Area Risorse Umane, Responsabili di Area e di Istituto
Responsabili dell'implementazione	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Responsabili di Area e di Istituto, Presidi delle Classi Accademiche, Direttori/Direttrici di Istituto, Area Formazione, Area Staff, Area Affari Generali, Area Risorse Umane
Attori coinvolti nell'implementazione	Area Formazione, Area Staff, Area Affari Generali, Area Formazione, Area Staff, Area Affari Generali, CUG, Area Risorse Umane
Output	Corsi destinati al personale in posizione di leadership ed al personale docente e ricercatore sul tema dell'educazione di genere, prevenzione della violenza di genere, empowerment ed inclusività nei processi decisionali
Outcome	Diffusione di una cultura inclusiva rispetto al genere
Timeline	
Indicatori di valutazione	Monitoraggio del numero di corsi attivati e raccolta dati relativi ai partecipanti ed alle partecipanti
Risorse Finanziarie	Risorse destinate all'eventuale onorario dei Relatori e delle Relatrici ed organizzazione corsi di formazione come da Budget allegato

Azione 5.6 - Formazione obbligatoria del corpo studentesco sul tema dell'educazione di genere e prevenzione della violenza di genere

Organizzazione di moduli formativi obbligatori - destinati al corpo studentesco - orientati alla sensibilizzazione sulle tematiche legate alla violenza di genere al fine di creare consapevolezza su violenza di genere, sessismo e molestie sessuali.

Riferimento Obiettivi	● Obiettivo 1 ● Obiettivo 2 ● Obiettivo 3
Target diretto	Corpo studentesco
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Presidi delle Classi accademiche, Direttore/Direttrice Generale, Area Formazione
Responsabili dell'implementazione	Rettore/Rettrice, Presidi delle Classi accademiche, Direttore/Direttrice Generale, Area Formazione
Attori coinvolti nell'implementazione	Presidi delle Classi accademiche, Area Formazione, Personale docente e ricercatore, Personale incaricato di svolgere attività di tutoraggio, CUG
Output	Corsi obbligatori destinati al corpo studentesco sul tema dell'educazione di genere e prevenzione della violenza di genere
Outcome	Diffusione di una cultura inclusiva rispetto al genere
Timeline	
Indicatori di valutazione	Monitoraggio del numero di corsi attivati e raccolta dati relativi ai partecipanti ed alle partecipanti
Risorse Finanziarie	Risorse destinate all'eventuale onorario dei Relatori e delle Relatrici ed organizzazione corsi di formazione come da Budget allegato



Il presente documento è stato approvato dal Senato Accademico della Scuola Superiore Sant'Anna nella seduta del 15 dicembre 2021 e dal Consiglio di Amministrazione federato nella seduta del 20 dicembre 2021, ed è reso disponibile nell'apposita sezione del sito istituzionale della Scuola al fine di consentirne la massima diffusione.

La Rettrice della Scuola Superiore Sant'Anna
Prof.ssa Sabina Nuti

(Documento sottoscritto digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e s.m.i)