

Bilancio di genere 2021



Indice

Introduzione	3
La Scuola Superiore Sant'Anna. Il quadro normativo interno e gli organi a tutela delle pari opportunità	7
Chi siamo	7
Il quadro normativo interno	8
Organi a tutela delle pari opportunità	9
Analisi di contesto	11
Componente studentesca	11
Personale docente e ricercatore	22
Personale tecnico amministrativo	28
Incarichi istituzionali e di governo	31
Attività di Terza Missione e di Ricerca	32
Azioni	37
Azioni per la componente studentesca	37
Azioni per il personale tecnico amministrativo	39
Piano delle Azioni Positive (PAP)	40
Piano di Uguaglianza di Genere (GEP)	42
Iniziative ed eventi	45



Redazione del Bilancio di genere

Dott.ssa Giuliana Bigongiali (Responsabile Area Affari generali)

Dott.ssa Alessia Carlucci (Responsabile Area Risorse umane)

Dott.ssa Patrizia Di Giuseppe (Area Affari generali)

Dott.ssa Barbara Torelli (Area Affari generali)

Introduzione

L'osservazione di un'organizzazione dalla prospettiva di genere consente di monitorare la presenza e l'effetto delle politiche orientate all'arricchimento della diversità della composizione del personale e delle iniziative finalizzate alla promozione delle pari opportunità.

Gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'agenda 2030 Nazioni Unite, ed in particolare l'obiettivo 5 nel quadro di un'azione sinergica tra tutti gli obiettivi di sostenibilità, comprendono la diffusione di una cultura di genere nelle istituzioni, da tradurre in iniziative concrete mediante l'adozione di specifiche azioni positive atte a promuovere le pari opportunità. Per questa ragione, la preparazione della prima versione del bilancio di genere della Scuola Sant'Anna era stata stimolata dalla redazione del bilancio di sostenibilità del nostro Ateneo, curato dal Prof. Marco Frey.

Con l'attuale esercizio, la Scuola Superiore Sant'Anna rilascia la seconda edizione del bilancio di genere, ispirato dalle linee guida MUR-CRUI, che propongono specifiche indicazioni sulla struttura del documento e sugli indicatori da monitorare. L'analisi dei bilanci di genere su un orizzonte pluriennale fornirà indicazioni sull'esito delle azioni disegnate e attuate, consentendo già alcune preliminari valutazioni di breve periodo dalla comparazione delle prime due edizioni. Nella logica di miglioramento continuo che caratterizza la nostra Istituzione, in futuro sarà fondamentale perfezionare il sistema di anagrafica digitale, e di estrazione automatica delle informazioni necessarie per queste tipologie di analisi, elaborando meccanismi automatizzati di generazione di report in tempo reale mediante interfacce grafiche basate su servizi intranet, sul modello dell'iniziativa Knowledge Data Bank (KDB) già operativa presso la Scuola a cura dell'Area Servizi ICT.

L'analisi di contesto avviata per la redazione del bilancio di genere ha permesso di ampliare la prospettiva di osservazione e analisi della nostra organizzazione assicurando

una più puntuale definizione degli obiettivi di genere e favorendo anche la stesura del Piano di Eguaglianza di Genere (GEP) da parte di un gruppo di lavoro coordinato dalla Prof.ssa Erica Palmerini, approvato dal Senato Accademico il 15 dicembre 2021, con il quale la Scuola si impegna a realizzare, con cadenza annuale, azioni positive concrete e misurabili atte a favorire il superamento dello squilibrio di genere e a promuovere la cultura dell'inclusione sociale. Piano di Eguaglianza di Genere, Piano delle Azioni Positive e Bilancio di Genere sono pertanto tasselli connessi della struttura ciclica di governo delle politiche di Ateneo, dalla pianificazione strategica, passando all'attuazione esecutiva fino al monitoraggio di impatto e conseguente revisione della pianificazione.

L'anno intercorso fra il primo e il secondo bilancio di genere è stato di grande lavoro e impegno nella direzione della parità di genere e della promozione delle pari opportunità da parte della Governance apicale della Scuola, Rettrice, Presidi, Prorettrice Vicaria, Prorettori, Delegati e Delegate e Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione e Direzione Generale, in stretto coordinamento con il Comitato Unico di Garanzia costantemente supportato dall'Area Affari Generali, in particolare dalla Dott.ssa Giuliana Bigongiali e dalla Dott.ssa Patrizia Di Giuseppe, ed in collaborazione con le Aree Risorse Umane, Staff, Contabilità e Bilancio, Formazione, Promozione, Coordinamento e Valutazione Ricerca, Terza Missione e Relazioni Esterne e Comunicazione, le Direzioni e le strutture amministrative degli Istituti di Ricerca, e con la partecipazione di tutta la comunità accademica della Scuola nel suo complesso.

Tra le varie azioni, nel corso dell'anno è stata attivata una misura, complementare rispetto alle azioni positive già esistenti, di sostegno alla ricerca al fine di favorire la prosecuzione delle attività scientifiche di ricercatrici e studentesse di PhD al termine del periodo di astensione obbligatoria per maternità. È stata predisposta una brochure informativa sulla Maternità a cura dell'Unità Operativa Sicurezza e Ambiente. È stato approvato il regolamento per le carriere alias, e sono state organizzate diverse iniziative culturali e manifestazioni pubbliche, anche in collaborazione con una Task Force di Allieve ed Allievi della Scuola, su questioni di genere e discriminazioni basate sull'identità sessuale, e su altre forme di discriminazione come le iniziative per la Giornata della Memoria coordinate dal Prof. Michele Emdin e dalla Prof.ssa Barbara Henry. Sono state promosse azioni di formazione per le pari opportunità, attività di orientamento residenziale per studentesse delle scuole superiori, con particolare riferimento alla promozione della partecipazione femminile nei percorsi in ambito STEM, curate dal Prof. Marco Fontana, ed è stato nuovamente attivato un premio di laurea e dottorato nell'ambito delle scienze sociali in memoria della studiosa Paola Bora in collaborazione con le università pisane. La collaborazione con l'Università di Pisa e la Scuola Normale Superiore ha condotto inoltre alla recente attivazione di uno sportello antiviolenza congiunto, complementare rispetto alle funzioni della Consigliera di Fiducia, per fornire servizi di ascolto e assistenza con un focus specifico sulla dimensione di genere o intersezionale. La rilevante attività scientifica

della Scuola Sant'Anna su questi temi ha condotto anche all'approvazione del progetto ENGINE (Engaging Men and Boys against Gender-based Violence and Discrimination through Technology-based Trainings), coordinato dalla Prof.ssa Anna Loretoni con la collaborazione della Prof.ssa Gaetana Morgante e del Prof. Massimo Bergamasco, finanziato dalla Commissione Europea nell'ambito del bando EU CERV-2021-DAPHNE con l'obiettivo di prevenire la violenza di genere mediante percorsi di formazione anche con il supporto di innovativi strumenti tecnologici di realtà virtuale. Le attività del progetto ENGINE saranno tra l'altro integrate con i programmi di formazione della European Engineering Learning Innovation and Science Alliance (EELISA), piattaforma di università europea coordinata per la Scuola dal Prof. Andrea Mina con il supporto amministrativo dell'Unità Operativa Relazioni Internazionali. Consapevoli dell'importanza delle forme della comunicazione, con l'obiettivo di promuovere una cultura diffusa sui temi delle pari opportunità, è stato infine costituito un gruppo di lavoro per la redazione di linee guida per l'adozione di un approccio di genere e inclusivo nel linguaggio amministrativo.

In questo quadro dinamico della nostra Istituzione, la comparazione di alcuni indicatori estratti dalle prime due edizioni del bilancio di genere consente già di effettuare alcune valutazioni preliminari sull'impatto di breve periodo delle iniziative, osservando un frazionale miglioramento dell'equilibrio di genere con riferimento alla composizione del personale docente e ricercatore, e considerando le allieve che hanno acquisito la licenza e la licenza magistrale, le allieve che si sono iscritte alle lauree magistrali ed ai programmi di PhD, e la partecipazione alle iniziative di orientamento. Questi sono soltanto alcuni primi incoraggianti indicatori di tendenza, ma il reale effetto delle azioni potrà essere rilevato esclusivamente con una prospettiva di analisi pluriennale.

Calogero Maria Oddo
Presidente del Comitato Unico di Garanzia
Scuola Superiore Sant'Anna



La Scuola Superiore Sant'Anna. Il quadro normativo interno e gli organi a tutela delle pari opportunità

Chi siamo

La Scuola Superiore Sant'Anna è una delle sei istituzioni universitarie pubbliche a ordinamento speciale, dette Scuole Universitarie Superiori, che si propone di promuovere, a livello nazionale e internazionale, lo sviluppo della cultura e della ricerca scientifica e tecnologica. Fin dalla sua costituzione, la Scuola si è distinta per essere una learning community caratterizzata da una forte condivisione valoriale.

In coerenza con quanto previsto dallo Statuto la missione della Scuola è quella di essere una istituzione pubblica di riferimento e di qualità, dove il talento è attratto, valorizzato e messo in campo per prendersi cura del mondo e per contribuire con responsabilità alla sua crescita culturale e alla sua sostenibilità, nel rispetto dei valori costituzionali.

A research university, a school of talent for a more sustainable and inclusive world

è il motto che la Scuola si è dato, consapevole che il merito basato su competenze di qualità e impegno rappresenti il vero motore di sviluppo, il meccanismo principe della mobilità sociale, la risorsa da mettere in campo per risolvere le sfide di sostenibilità e di equità che il mondo sta affrontando.

La ricerca scientifica e la formazione avanzata (PhD program, lauree magistrali e master universitari di primo e secondo livello, corsi di alta formazione), sono svolte nell'ambito dei suoi sette Istituti di ricerca: Biorobotica, TeCIP, Intelligenza Meccanica (IIM), Scienze della Vita, Management, Economia e DIRPOLIS. Accanto ai sette istituti, nel 2018 sono stati istituiti due Dipartimenti di Eccellenza, EMbeDS e Robotics and Artificial Intelligence (AI)

La Scuola Superiore Sant'Anna ha vissuto una fase di grande crescita nell'ultimo decennio nel corso del quale si è qualificata come vera Research University.

Il numero di pubblicazioni della scuola complessivamente presenti su Scopus ha superato la quota di 11.500 documenti. Mediamente il personale docente e ricercatore della Scuola pubblica ogni anno quasi sei prodotti a testa. Nel periodo 2016–2021 la Scuola ha accumulato 57.428 citazioni, con una media di 11,1 citazioni per prodotto ed un impatto citazionale ponderato (FWCI) di 1,62.

Anche nella banca dati Web of Science (WoS) la Scuola vanta un portafoglio di oltre 7.700 prodotti scientifici con un valore di H-index di 137 ed una media di 18,27 citazioni per pubblicazione. Il corpo docente della Scuola ha visto una crescita sostanziale negli ultimi dieci anni con un raddoppio complessivo del numero di docenti, in particolare del personale docente di seconda fascia e del personale ricercatore a tempo determinato di tipo B, così come è sostanzialmente aumentato il numero del personale tecnico amministrativo e del personale ricercatore a tempo determinato di tipo A. Oggi il Sant'Anna è la più grande Scuola a statuto speciale d'Italia. La Scuola Superiore Sant'Anna ha sviluppato percorsi di formazione avanzata per chi studia all'università, per laureati/e e per professionisti/e. Per assicurare un percorso formativo di eccellenza, l'ammissione alla maggior parte dei corsi si ottiene solo superando un concorso pubblico.

Gli Allievi e le Allieve, scelti/e tra i/le più meritevoli, sono ospitati/e in una comunità scientifica ricca di stimoli, in cui la ricerca sostiene le varie fasi di studio. Un'unica comunità, dove la passione per la ricerca è promossa e coltivata in ogni aspetto. Per portare gli allievi/e all'eccellenza nel proprio campo di studi, infatti, la Scuola mette a disposizione laboratori, centri di ricerca e collaborazioni con Università straniere.

Le attività didattiche sono svolte all'interno delle due Classi Accademiche. La Classe accademica di Scienze sociali comprende le aree scientifiche di: Scienze economiche e manageriali, Scienze giuridiche, Scienze politiche. La Classe accademica di Scienze sperimentali e applicate comprende le aree scientifiche di: Ingegneria industriale e dell'informazione, Scienze agrarie e biotecnologie vegetali, Scienze mediche.

L'internazionalizzazione è una delle priorità della Scuola Superiore Sant'Anna. Questa si formalizza con la stipula di convenzioni internazionali con università prestigiose e centri di ricerca, che coinvolgono la maggioranza dei suoi settori scientifici e che prevedono collaborazioni negli ambiti della didattica, della ricerca e della mobilità studentesca e attraverso la mobilità Erasmus+ di studenti, docenti e personale verso 94 atenei partner.

Il quadro normativo interno

Lo **Statuto** della Scuola valorizza il principio di pari opportunità e promuove l'equilibrio di genere (art. 2, comma 1).

Il principio di non-discriminazione è stabilito anche dal Codice etico e dal Codice di comportamento della Scuola.

Il **Regolamento per la vita collegiale ed il funzionamento della vita collegiale** prevede all'art. 3 "Norme di condotta: tutela della persona" il divieto dei comportamenti che possano recare molestia fisica o morale, ledere o mettere in pericolo, anche indirettamente, l'incolumità fisica propria e altrui ed in particolare si considerano proibiti:

- comportamenti che possano recare molestia fisica o morale, fondati sulla discriminazione di genere, di appartenenza etnica, di religione e di opinioni politiche;
- condotte discriminatorie e vessatorie, atti di violenza morale e di persecuzione psicologica che possano compromettere l'altrui salute e la capacità di svolgere le normali attività di studio.

Il Regolamento per l'attivazione e la gestione delle carriere Alias ha lo scopo di garantire il benessere psico-fisico delle allieve e degli allievi e del personale della Scuola Superiore Sant'Anna mediante la realizzazione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo ispirato al valore fondante della pari dignità delle persone e la rimozione di situazioni di disagio per coloro che intendono modificare nome e identità nell'espressione della propria autodeterminazione di genere.

Organi a tutela delle pari opportunità

Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro" (CUG) è stato istituito dall'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della Legge n. 183/2010 ed in conformità dell'art. 29 dello Statuto della Scuola.

Il CUG contribuisce ad ottimizzare la produttività del lavoro nella Scuola promuovendo la realizzazione di un ambiente caratterizzato dal rispetto dai principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dall'assenza di qualsiasi forma di discriminazione, diretta ed indiretta, dovuta a genere; età anagrafica; disabilità; origine etnica; lingua; opinioni politiche; orientamento sessuale.

Il Comitato Unico di Garanzia promuove interventi diretti ad agevolare la conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi familiari.

Composizione del CUG al 31 dicembre 2021

Presidente: Calogero Oddo

Componenti: Stefania Agostini, Stefano Faralli, Vincenza Spadoni, Elisa Zanobini

Ai sensi dell'art. 29 dello Statuto della Scuola Superiore Sant'Anna, alle riunioni del CUG partecipa, con un invito permanente, una rappresentanza di allievi e allieve della Scuola.

Delegata alle iniziative in materia di disabilità e Inclusione: Elena Vivaldi

Consigliera di fiducia: Elisa Berni

Comitato Garante del Codice etico

Il Comitato garante del Codice Etico è nominato ai sensi dell'art. 13 del Codice Etico e svolge attività di analisi, di indagine e controllo con riguardo all'attuazione e al rispetto delle norme in esso contenute.

Composizione del Comitato Garante del Codice etico al 31 dicembre 2021

Presidente: Consigliera di fiducia

Componenti: Cristiana Neri, Elisa Pellegrino, Erica Palmerini, Giulia Rossello, Alan Amadio, Vincenza Spadoni.



Analisi di contesto

L'analisi di contesto, seguendo le linee guida del gruppo di lavoro della CRUI, consiste in una parte quantitativa e in una qualitativa.

Le categorie prese in esame sono:

- Componente studentesca
- Personale docente e ricercatore
- Personale tecnico amministrativo
- Incarichi istituzionali e di governo

Componente studentesca

Presso la Scuola Superiore Sant'Anna sono attivi i seguenti corsi:

- Corsi integrativi per allievi ordinari e allieve ordinarie di I livello, iscritti ai corsi di laurea anche a ciclo unico, dell'Università di Pisa, individuati dal Senato accademico su proposta dei Consigli di Classe;
- Corsi integrativi per allievi ordinari e allieve ordinarie di II livello, iscritti ai corsi di laurea magistrale dell'Università di Pisa, degli Atenei federati o di altre Istituzioni universitarie convenzionate con la Scuola, individuati dal Senato accademico su proposta dei Consigli di Classe;
- Corsi di Philosophiae Doctor di durata triennale o quadriennale, anche in collaborazione con altre Università italiane e straniere;
- Corsi di laurea magistrale di alta qualificazione scientifica sperimentali con percorsi innovativi e interdisciplinari con uno o più degli Atenei federati e corsi di laurea magistrale con altre Università italiane e straniere;
- Seasonal School, percorsi formativi di eccellenza a carattere interdisciplinare, tematiche di ricerca della Scuola, destinati a studentesse e studenti universitari iscritti ai corsi di laurea, di laurea magistrale, anche a ciclo unico, e ai corsi di perfezionamento e dottorato che abbiano i medesimi requisiti di profitto stabiliti per le allieve e gli allievi della Scuola.
- Master universitari di primo e di secondo livello, anche in collaborazione con altre Università italiane e straniere;
- Corsi di alta formazione, di formazione continua e percorsi formativi del tipo "Graduate Program", nei quali è definito un percorso complessivo di laurea magistrale, o master, e perfezionamento (PhD) o dottorato, anche in collaborazione con università italiane e straniere e/o altri soggetti pubblici o privati.

Corsi ordinari

Quadro complessivo dei candidati e delle candidate al concorso dei corsi ordinari di I e II livello 2021/22

Area	Candidati	Candidate	Totale	Posti disponibili	Candidati/e per posto
Scienze economiche e manageriali	51	27	78		
Scienze giuridiche	33	55	88	28	8,1
Scienze politiche	28	33	61		
LM Economics	7	5	12	2	6
LM Management	4	4	8	2	4
LM International Security Studies	6	18	24	2	12
Totale scienze sociali	129	142	271	34	7,97
Scienze Agrarie e Biotecnologie	5	7	12	5	2,4
Ingegneria industriale e dell'informazione	163	47	210	12	17,5
Scienze Mediche	76	129	205	10	20,5
LM Bionics Engineering	9	3	12	2	6
LM Biotecnologie molecolari	2	3	5	2	2,5
Totale scienze sperimentali	255	189	444	31	14,32
Totale complessivo	384	331	715	65	11

Allievi/e della Scuola al 31 dicembre 2021

Area	Allievi	Allieve	Totale
Scienze Economiche e Manageriali	35	16	51
Scienze Giuridiche	29	16	45
Scienze Politiche	13	22	35
Scienze Agrarie e Biotecnologie	12	9	21
Ingegneria	52	3	55
Scienze Mediche	36	22	58
Totale	177	88	265

Allieve/i Diplomati Anno 2021

Area	Allievi I livello	Allieve I livello	Allievi II livello *	Allieve II livello *	Totale
Scienze Economiche e Manageriali	7	1	8	2	21
Scienze Giuridiche	0	0	6	1	7
Scienze Politiche	2	6	8	4	17

Totale Scienze Sociali	9	7	22	7	45
Scienze Agrarie e Biotecnologie	4	4	2	2	12
Ingegneria	11	0	6	0	17
Scienze Mediche	0	0	4	6	10
Totale Scienze Sperimentali	15	4	12	8	39
Totale	24	11	34	15	84

* comprensivo degli allievi e delle allieve dei Corsi a Ciclo unico

Lauree Magistrali

L'attività di formazione della Scuola per le Lauree Magistrali prevede percorsi formativi attuati in convenzione con prestigiose università italiane e straniere. I corsi di Laurea Magistrale sono attivati in base a progetti formativi di alta specializzazione e prevedono corsi esclusivamente in lingua inglese ed un'alta selezione degli studenti. Al termine di tali percorsi viene rilasciato un titolo congiunto.

La Scuola permette l'accesso ai corsi di Laurea Magistrale anche in qualità di allieva e allievo ordinario di II livello, a seguito del superamento dei relativi concorsi.

Studenti e studentesse Lauree Magistrali al 31 dicembre 2021*

Laurea Magistrale	Studenti	Studentesse
Bionics Engineering	42	26
Biotecnologie Molecolari	53	18
Computer Science and Networking	30	15
Economics	69	50
Embedded Computing Systems	6	1
Innovation Management	31	39
International Security Studies	16	35
Totale	247	184

Studenti e studentesse Lauree Magistrali che hanno conseguito il titolo al 31 dicembre 2021*

Laurea Magistrale	Studenti	Studentesse
Bionics Engineering	14	12
Biotecnologie Molecolari	13	14
Computer Science and Networking	7	0
Economics	28	6
Embedded Computing Systems	9	2
Innovation Management	8	14
International Security Studies	28	44
Totale	107	92

*I dati provengono dagli Atenei sedi amministrative delle Lauree Magistrali

Allieve ed allievi PhD

La Scuola eroga corsi PhD di durata non inferiore a tre anni e legalmente equiparati al dottorato di ricerca. A questi corsi, riservati alle persone in possesso di Laurea Magistrale o equipollente, è possibile accedere solo a seguito dei concorsi pubblici banditi annualmente dalla Scuola.

Allievi/e Ph.D. al 31 dicembre 2021

Corso	Allieve	Allievi	Totale
Agrobiodiversity	8	11	19
Agrobiosciences	12	10	22
Biorobotics	32	53	85
Economics	10	11	21
Emerging Digital Technologies	3	41	44
Law	9	11	20
Management	12	18	30
Health Science	10	4	14
Human Rights and Global Politics	9	10	19
Translational Medicine	12	19	31
Totale	117	188	305

Allievi/e Ph.D. che hanno conseguito il titolo al 31 dicembre 2021

Corso	Allieve	Allievi	Totale
Agrobiodiversity	1	4	5
Agrobiosciences	3	3	6
Agrobiosciences	3	3	6
Economics	1	3	4
Emerging Digital Technologies	0	7	7
Law	3	1	4
Management	4	2	6
PEI*	4	5	9
Human Rights and Global Politics	2	3	5
Translational Medicine	7	1	8
Totale	35	42	77

* Political Science, European Politics and International Relations (Corso Ph.D. congiunto con l'Università di Pisa, l'Università di Siena e l'Università di Firenze attivo fino al ciclo XXXIII).

Allievi/e Ph.D. al 31 dicembre 2021 con proroga della durata legale del corso (ex D.L. Sostegni)

Corso Ph.D.	Allieve	Allievi	Totale
Agrobiodiversity	0	0	0
Agrobiosciences	1	5	6
Biorobotics	7	7	14

Economics	1	3	4
Emerging Digital Technologies	1	2	3
Law	4	2	6
Management	2	2	4
Human Rights and Global Politics	2	2	4
Translational Medicine	2	1	3
Totale	20	24	44

Allievi/e Ph.D.: totale e percentuale

	2020/2021	%
Allievi	154	61
Allieve	98	39
Totale	252	100

Allievi/e Seasonal School anno accademico 2020-21

Corso	Allievi	Allieve	Totale
Photons-@: Photonic Technologies for Sensing Applications	2	2	4
Circular Economy and Sustainability Management (Cesm)	5	4	9
Issues On China: Innovation, Society and Culture	8	7	15
Innovaction in Health Care: Strategies, Performance and Data Management (Iac)	2	4	6
Innovazioni, Sfide, Idee per la Democrazia Rappresentativa (Insider)	5	6	11
Cibo, Sostenibilità e Diritti	8	8	16
The Ethics of Climate Change. Reshaping Responsibilities for Present and Future Generations	12	4	16
The Responsible Data Society: Rules and Methods For Ai And Data Analytics, Beyond Privacy	5	9	14
Eu Crises and Post-Brexit Integration (Crossroads)	7	9	16
Artificial Intelligence and Robotics in Extended Reality (Airone)	2	6	8
The Soil – Water and Plant Continuum for Urban and Rural Wastewater Phytotreatment and Contaminated Site Remediation (Swap)	3	2	5
Climate Change and International Law: Interdisciplinary Perspectives	4	9	13
Economics of Innovation and Technological Change	10	3	13
Totale	73	73	146

Allieve e Allievi Master

I Master della Scuola Superiore Sant'Anna, di primo o secondo livello, sono progettati per approfondire le conoscenze e le competenze in settori innovativi e di particolare rilevanza strategica del mondo produttivo e industriale. La durata dei Master può essere annuale o biennale con date di inizio e procedure di accesso diversificate.

Allievi/e Master anno accademico 2020-21

Corso Master	Allievi	Allieve	Totale
Gestione e Controllo dell'Ambiente: Economia circolare e management efficiente delle risorse	12	8	20
Trattamento percutaneo della malattia coronarica	11	7	18
Electoral Policy and Administration	15	9	24
Fisiopatologia clinica e management dello scompenso cardiaco	7	11	18
Medicina Subacquea ed Iperbarica	7	5	12
Human Rights and Conflict Management	4	24	28
Vini italiani e mercati mondiali	12	13	25
Photonic Integrated Circuits, Sensors and Networks	19	2	21
Totale Allievi/e Master	87	79	166

Allievi/e Master che hanno conseguito il titolo 2021*

Master	Allievi	Allieve	Totale
Percutaneous interventional treatment of structural heart diseases	1	0	1
Gestione e Controllo dell'Ambiente: Economia circolare e management efficiente delle risorse	7	10	17
Electoral Policy and Administration	5	0	5
Medicina Subacquea ed Iperbarica	5	6	11
Human Rights and Conflict Management	9	17	26
Photonic Integrated Circuits, Sensors and Networks	21	6	27
Ecografia clinica ed applicazioni in nefrologia	1	1	2
Fisiopatologia clinica e management dello scompenso cardiaco	3	5	8
La teoria e la pratica dell'accesso vascolare nel paziente in emodialisi	6	8	14
Trattamento percutaneo della malattia coronarica	9	3	12
Vini italiani e mercati mondiali	14	10	24
Totale Allievi/e Master	81	66	147

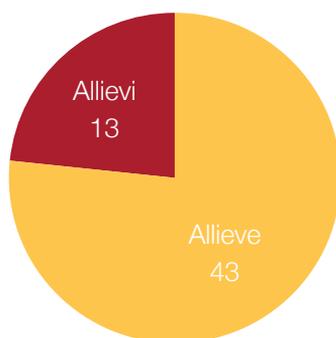
* il dato non rappresenta il numero degli allievi/e che hanno frequentato i master nel 2021, ma sono gli allievi/e master, anche di precedenti edizioni, che nell'anno solare 2021 hanno ricevuto il titolo universitario di Master.

Placement

Il Servizio Placement fornisce alla componente studentesca della Scuola il supporto per instaurare rapporti di collaborazione con il mondo del lavoro.

La Scuola offre agli Allievi e alle Allieve la possibilità di svolgere tirocini qualificati e qualificanti presso una delle numerose aziende ed Istituzioni nazionali ed internazionali convenzionate.

Nel corso del 2021, i tirocini curriculari svolti sono stati 56 così ripartiti tra gli Allievi e le Allieve:

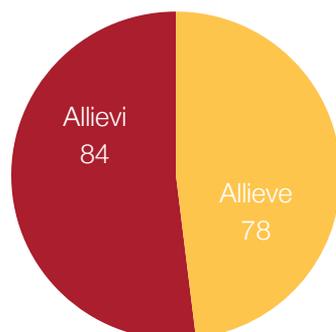


Progetto “E-Cubed 2: La sfida della terza missione - trasferimento tecnologico, placement e impatto sociale”

Partendo dalla positiva esperienza realizzata nell’ambito del precedente progetto E-Cubed: Explore, Engage, Empower, l’obiettivo che si erano prefissate la Scuola Superiore Sant’Anna e la Scuola IMT Alti Studi Lucca era quello di elaborare una policy di placement condivisa e appositamente progettata per le specificità delle Scuole di formazione avanzata, per mettere a punto un piano di interventi strutturato inquadrato nel programma più ampio delle azioni della Terza Missione.

E-Cubed 2 è stato avviato il 3 marzo 2020 e mirava a realizzare una serie di iniziative volte ad integrare i percorsi formativi delle Allieve e degli Allievi delle due Scuole di eccellenza con informazioni, strumenti e competenze necessarie per lo sviluppo della carriera professionale. L’insorgenza della pandemia avvenuta pochi giorni dopo l’inizio delle attività ha visto una rimodulazione delle iniziative e una riduzione del numero di interventi in presenza.

Hanno partecipato alle attività realizzate entro il 31 dicembre 2021 oltre 160 tra Allieve e Allievi:



JOBFair 2021

La JOBFair, nata da un progetto del Servizio Placement della Scuola Superiore Sant'Anna, è ormai giunta alla sua VIII Edizione e, vede il coinvolgimento delle sei scuole di eccellenza italiane (Scuola Superiore Sant'Anna, Scuola Normale Superiore, Scuola Universitaria IUSS di Pavia, Scuola IMT Alti Studi Lucca, Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati di Trieste -SISSA e Gran Sasso Science Institute dell'Aquila). L'edizione 2021 si è svolta nei giorni 13 e 14 ottobre ed ha coinvolto per la prima volta un gruppo di studentesse e studenti selezionati dalla Conferenza dei Collegi Universitari di Merito, oltre che dalla Scuola Superiore di Catania, quest'ultimi già presente nel 2018.

Il job meeting delle scuole di eccellenza italiane costituisce un evento unico nel suo genere per avviare un confronto diretto tra le grandi imprese ed organizzazioni italiane ed internazionali e il mondo della formazione e della ricerca di eccellenza.

L'edizione 2021 si è svolta in modalità mista, offrendo così un ulteriore segnale di ripartenza ad allieve ed allievi e ai delegati di aziende, ONG, istituzioni che hanno avuto la possibilità di partecipare e svolgere colloqui, oltre che online, anche in presenza presso la Scuola Superiore Sant'Anna. Erano presenti 51 tra aziende e ONG e sono stati svolti 786 colloqui individuali.

Complessivamente hanno partecipato 311 studentesse e studenti provenienti dalle Scuole, di cui 163 dalla Scuola Superiore Sant'Anna (52,41% del totale) così ripartiti:

Partecipanti	Allievi	Allieve
Allievi/e Corsi ordinari	39	12
Scienze Economiche e Manageriali	12	6
Scienze Giuridiche	11	2
Ingegneria Industriale e dell'Informazione	11	0
Scienze Politiche	5	4
Allievi/e PhD	12	7
Allievi/e Lauree Magistrali congiunte	36	28
Allievi/e Master universitari	9	12
Assegnisti/borsisti	4	4
Totale	100	63

XXIV Indagine Alma Laurea sulla condizione occupazionale dei Laureati

Condizione occupazionale - Laureati nel 2020 a un anno dal conseguimento del titolo

	Laureate	Laureati
Numero di laureate/i	18	56
Età alla laurea (medie, in anni) ⁽¹⁾	23,9	23,4
% Tasso di occupazione ⁽²⁾	83,3	55,3
Tempo dalla laurea al reperimento del primo lavoro (mesi)	2,8	3,6
Settore di attività (%)		
Pubblico	25	12,5
Privato	75	87,5
Non profit	-	-
Numero di ore settimanali di lavoro	47	46,6
Retribuzione mensile netta (medi in euro)	1.751 €	2.219 €

Condizione occupazionale - Laureati 2018 a tre anni dal conseguimento del titolo

	Laureate	Laureati
Numero di laureate/i	11	27
Età alla laurea (medie, in anni) ⁽¹⁾	24,4	24,5
% Tasso di occupazione ⁽²⁾	88,9	75
Tempo dalla laurea al reperimento del primo lavoro (mesi)	0	0,6
Settore di attività (%)		
Privato	100	75
Non profit	-	25
Numero di ore settimanali di lavoro	42	44,5
Retribuzione mensile netta (medi in euro)	2.209 €	2.334 €

Condizione occupazionale - Laureati 2016 a cinque anni dal conseguimento del titolo

	Laureate	Laureati
Numero di laureate/i	12	25
Età alla laurea (medie, in anni) ⁽¹⁾	24,4	24,3
% Tasso di occupazione ⁽²⁾	88,9	92,3
Tempo dalla laurea al reperimento del primo lavoro (mesi)	7,2	7,5
Settore di attività (%)		
Pubblico	66,7	55,6
Privato	33,3	44,4
Non profit	-	-
Numero di ore settimanali di lavoro	39,7	39,8
Retribuzione mensile netta (medi in euro)	2.525 €	2.000 €

(1) Tiene conto della data di nascita e della data di laurea. (2) È ottenuto dal rapporto tra gli occupati e gli intervistati. In tal caso si considerano occupati tutti coloro che dichiarano di svolgere un'attività, anche di formazione, purché retribuita.

Orientamento

Condizione occupazionale - Laureati 2016 a cinque anni dal conseguimento del titolo

Descrizione evento	N. iniziative	Totale partecipanti	Maschi	Femmine
Giornate di orientamento tematiche (online)	6	594	219	375
Entrare al Sant'Anna (on line)	12	397	212	185
Scuola orientamento universitario (online)	3	309	124	185
STEM: le ragazze si mettono in gioco!	1	23	0	23
Orienta Italia (on line)	11	316	124	192
		1639	679	960
Presentazione offerta formativa	2	140		
Progetto STEM4Future (on line)	1	160		
Saloni orientamento	1			
Retribuzione mensile netta (medi in euro)		1939		

Progetto MEMO

Un sistema di mentoring per la valorizzazione e lo sviluppo del MERito e della MOBilità Sociale

Il progetto ME.MO. è coerente con le priorità istituzionali della programmazione pluriennale della Scuola ed è inoltre rappresentativo delle principali prerogative della Scuola Sant'Anna di riflettere costantemente sull'evoluzione della propria missione all'interno del sistema universitario nazionale e della capacità di progettare interventi di sistema in cui mettere a frutto i processi virtuosi dell'interazione tra ricerca-didattica-azione, tipica del mondo delle Scienze applicate.

Con questo progetto la Scuola si propone di rendere strutturale il proprio contributo nella ripresa dell'ascensore sociale costituendo presso la Scuola Superiore Sant'Anna un "sistema di mentoring" permanente che sia punto di riferimento per le scuole superiori di tutta Italia che richiedano un supporto nei processi di orientamento agli studi universitari per studenti di alto merito, provenienti da un contesto socioeconomico fragile.

Esso consiste in un programma di orientamento e mentoring individuale rivolto a studenti e studentesse iscritti/e al IV anno delle scuole secondarie superiori appositamente selezionati/e in base a criteri di merito e titolo di studio dei genitori a cui offrire un percorso di orientamento e affiancamento nella delicata fase della scelta universitaria.

Il progetto si sviluppa con incontri a livello regionale, lavori di gruppo, attività in remoto a cui si affianca l'attività di mentoring del team degli allievi e delle allieve della Scuola. Il programma è completamente gratuito.

Edizione	Anno scolastico	Totale partecipanti	Maschi	Femmine
I - MSeM	2013 - 2014 2014 - 2015	277	132	145
II - ME.MO.	2019 - 2020	136	62	74
III - ME.MO. 2.0	2020 - 2021	249	91	158
IV - ME.MO 2.0	2021 - 2022	361	145	216

La percentuale di distribuzione dei partecipanti è rimasta sostanzialmente stabile nelle quattro edizioni con una leggera prevalenza di rappresentanza femminile che costituisce il 40% della partecipazione complessiva.

Il progetto è realizzato in collaborazione con il Ministero dell'Istruzione con il quale la Scuola nel dicembre 2019 ha sottoscritto un Protocollo d'Intesa di durata triennale per la valorizzazione del merito e della mobilità sociale. Nel 2021, grazie al sostegno di Intesa Sanpaolo, alla collaborazione avviata dalla Scuola con la Conferenza dei Collegi Universitari di Merito e il coinvolgimento degli allievi e delle allieve della Scuola Normale Superiore, il progetto si è ulteriormente ampliato portando a 360 il numero degli studenti e delle studentesse coinvolti.

Il 15 luglio 2021 si è svolto alla Scuola un evento di disseminazione dal titolo "Merito e mobilità sociale per il rilancio del sistema paese" a cui hanno partecipato Patrizio Bianchi, Ministro dell'istruzione, Giuliano Amato, Vice presidente della Corte costituzionale, Sabina Nuti, Rettore della Scuola Superiore Sant'Anna e di Stefano Lucchini, Chief Institutional Affairs and External Communication Officer Intesa Sanpaolo e Vincenzo Salvatore, Presidente della Conferenza dei Collegi Universitari di Merito. Un evento che ha messo al centro il dibattito sui temi del merito e della mobilità sociale come pilastri per il rilancio del nostro Paese, in particolare in questa delicata fase post pandemica.

Personale docente e ricercatore

Personale docente e ricercatore al 31 dicembre 2021

Questa sezione è dedicata al personale docente e ricercatore in servizio presso la Scuola Superiore Sant'Anna. I dati sono analizzati in base ai seguenti ambiti: carriera, ricerca, provenienza e titolo di studio.

ISTITUTO	Prof. Ordinari		Prof. Associati		Ric. Universitari		Ric. Tempo deter.	
	M	F	M	F	M	F	M	F
BioRobotica	5	3	5	0	0	0	9	2
DirPolis	9	3	2	7	0	1	6	1
Economia	7	1	2	3	0	0	3	2
Intelligenza Meccanica	3	0	3	0	0	0	7	0
Management	9	1	3	2	0	0	2	9
Scienze della Vita	8	1	3	3	3	2	2	2
TeCIP	6	1	5	0	0	0	10	0
Totale per ruolo e genere	47	10	23	15	3	3	39	16
% quota F sul totale per categoria	18%		39%		50%		29%	
Totale per ruolo	57		38		6		55	

Personale I fascia

Totale 57

	M	PROVENIENZA GEOGRAFICA				F	PROVENIENZA GEOGRAFICA			
		Nord	Centro	Sud	Stato estero		Nord	Centro	Sud	Stato estero
BioRobotica	5		2	3		3		3		
DirPolis	9	2	2	3	2	3	1	2		
Economia	7	6	1			1			1	
Intelligenza Meccanica	3	1		2		0				
Management	9	6	2	1		1		1		
Scienze della Vita	8	5	2	1		1		1		
TeCIP	6	1	2	2	1	1	1			
Totali	47	21	11	12	3	10	2	7	0	

Personale II fascia
Totale 38

	M PROVENIENZA GEOGRAFICA					F PROVENIENZA GEOGRAFICA				
	Nord	Centro	Sud	Stato estero		Nord	Centro	Sud	Stato estero	
BioRobotica	5	3	2		0					
DirPolis	2	1		1	7		2	3		
Economia	2	1	1		3	1	1	1		
Intelligenza Meccanica	3	1	1	1	0	0				
Management	3	3	0		2		1	1		
Scienze della Vita	3	1	1	1	3		3			
TeCIP	5	3	1	1	0	0				
Totali	23	7	10	5	1	15	1	7	5	0

Personale ricercatore
Totale 6

	M PROVENIENZA GEOGRAFICA					F PROVENIENZA GEOGRAFICA				
	Nord	Centro	Sud	Stato estero		Nord	Centro	Sud	Stato estero	
BioRobotica	0				0					
DirPolis	0	0			1		1			
Economia	0				0					
Intelligenza Meccanica	0				0					
Management	0				0					
Scienze della Vita	3	2	1		2		1		1	
TeCIP	0				0					
Totali	3	2	0	1	0	3	0	2	0	1

Personale ricercatore a tempo determinato
Totale 55

	M PROVENIENZA GEOGRAFICA					F PROVENIENZA GEOGRAFICA				
	Nord	Centro	Sud	Stato estero		Nord	Centro	Sud	Stato estero	
BioRobotica	9	6	3		2		1	1		
DirPolis	6	3	2	1	1		1			
Economia	3	1	2		2	2				
Intelligenza Meccanica	7	3	1	3	0					
Management	2	1	1		9	4	3	2		
Scienze della Vita	2	1	1	0	2		1	1		
TeCIP	10	1	6	3	0					
Totali	39	7	21	8	3	16	6	4	0	

Titolo di studio personale docente e ricercatore al 31 dicembre 2021

Personale docente e ricercatore

Personale I fascia						Totale 57
	M	TITOLI DI STUDIO		F	TITOLI DI STUDIO	
		DOTTORATO O SPECIALIZZAZIONE	LAUREA		DOTTORATO O SPECIALIZZAZIONE	LAUREA
BioRobotica	5	5	0	3	3	
DirPolis	9	9		3	3	
Economia	7	7		1	1	
Intelligenza Meccanica	3	3		0		
Management	9	7	2	1		1
Scienze della Vita	8	7	1	1		1
TeCIP	6	3	3	1	1	
Totale	47	41	6	10	8	2

Personale II fascia

Totale 35

Personale II fascia						Totale 35
	M	TITOLI DI STUDIO		F	TITOLI DI STUDIO	
		DOTTORATO O SPECIALIZZAZIONE	LAUREA		DOTTORATO O SPECIALIZZAZIONE	LAUREA
BioRobotica	5	5		0		
DirPolis	2	2		7	7	
Economia	2	2		3	2	1
Intelligenza Meccanica	3	3		0		
Management	3	3		2	2	
Scienze della Vita	3	3		3	3	
TeCIP	5	5		0	0	
Totale	23	23		15	14	1

Personale ricercatore

Totale 6

Personale ricercatore						Totale 6
	M	TITOLI DI STUDIO		F	TITOLI DI STUDIO	
		DOTTORATO O SPECIALIZZAZIONE	LAUREA		DOTTORATO O SPECIALIZZAZIONE	LAUREA
BioRobotica	0			0		
DirPolis	0	0		1	1	
Economia	0			0		
Intelligenza Meccanica	0			0		
Management	0			0		

Scienze della Vita	3	2	1	2	1	1
TeCIP	0			0		
Totali	3	2	1	3	2	1

Personale ricercatore a tempo determinato

Totale 55

	M	TITOLI DI STUDIO		F	TITOLI DI STUDIO	
		DOTTORATO O SPECIALIZZAZIONE	LAUREA		DOTTORATO O SPECIALIZZAZIONE	LAUREA
BioRobotica	9	9		2	2	
DirPolis	6	6		1	1	
Economia	3	3		2	2	
Intelligenza Meccanica	7	7		0		
Management	2	2		9	9	
Scienze della Vita	2	2		2	2	
TeCIP	10	10		0	0	
Totali	39	39	0	16	16	0

Classi di età personale docente e ricercatore al 31 dicembre 2021

Personale docente e ricercatore

Personale I fascia

Totale 57

	M				F			
	31-40	41-50	51-60	oltre 60	31-40	41-50	51-60	oltre 60
BioRobotica	5	1	3	1	0	3	1	2
DirPolis	9	1		4	4	3	1	0
Economia	7		3	3	1	1		1
Intelligenza Meccanica	3		1	1	1	0		
Management	9		2	6	1	1		1
Scienze della Vita	8			5	3	1		1
TeCIP	6			4	2	1	1	
Totali	47	2	9	24	12	10	3	3

Personale II fascia**Totale 38**

	M				F					
	31-40	41-50	51-60	oltre 60	31-40	41-50	51-60	oltre 60		
BioRobotica	5	3	1	1	0					
DirPolis	2	1	1		7	3	3	1		
Economia	2	1	1		3		2	1		
Intelligenza Meccanica	3		2	1	0					
Management	3		3		2		2			
Scienze della Vita	3	1	1	1	3		1	1		
TeCIP	5		5		0					
Totali	23	6	14	3	0	15	3	8	1	3

Personale ricercatore**Totale 6**

	M				F			
	31-40	41-50	51-60	oltre 60	31-40	41-50	51-60	oltre 60
BioRobotica	0				0			
DirPolis	0				1		1	
Economia	0				0			
Intelligenza Meccanica	0				0			
Management	0				0			
Scienze della Vita	3			1	2		1	1
TeCIP	0				0			
Totali	3	0	1	2	3	2	0	1

Personale ricercatore a tempo determinato**Totale 55**

	M				F					
	31-40	41-50	51-60	oltre 60	31-40	41-50	51-60	oltre 60		
BioRobotica	9	7	2		2	2				
DirPolis	6	5	1		1	1				
Economia	3	3			2	2				
Intelligenza Meccanica	7	2	2	1	0					
Management	2	2			9	7	2			
Scienze della Vita	2	1	1		2		2			
TeCIP	10	5	4	1	0					
Totali	39	25	10	2	0	16	12	4	0	0

Abilitazione Scientifica Nazionale

	Personale docente e ricercatore in servizio al 31/12/2021	Personale in possesso di almeno una abilitazione per fascia superiore al 31/12/2021	Percentuale
Totale	156	55	35,26
M	112	42	37,50
F	44	13	29,55

Progressioni interne corpo docente e ricercatore anno 2021*

	M	F
BioRobotica	3	
DirPolis		2
Economia	3	
Intelligenza Meccanica	0	0
Management	3	1
Scienze della Vita	2	1
TeCIP	2	1
Totale per genere	13	5
Totale progressioni	18	
% quota F sul totale	28%	

Identità di genere del personale con compiti di coordinamento scientifico progetti di ricerca 2021

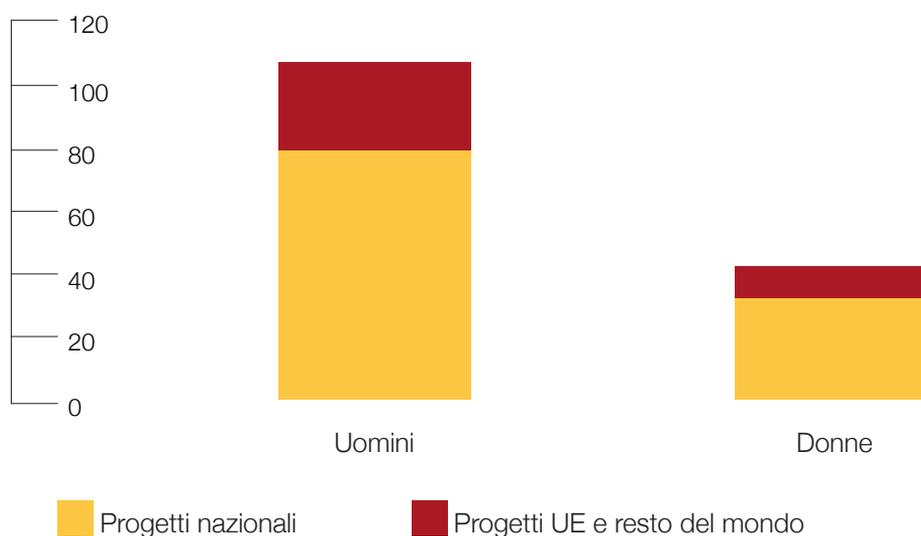
Nel grafico sottostante vengono rappresentati i progetti di ricerca nazionali e i progetti di ricerca UE e Resto del mondo avviati nell'anno 2021 in riferimento al genere del coordinamento scientifico.

Progetti nazionali, UE e resto del Mondo

Provenienza dei progetti	Uomini	% su totale progetti	Donne	% su totale progetti	Totale complessivo
nazionali	79	74%	33	79%	112
UE e resto del mondo	28	26%	9	21%	37
Totale	107	100%	42	100%	149

Progetti nazionali, UE e resto del Mondo avviati nel 2021 e relativa consistenza per genere del coordinamento scientifico

	Uomini	Donne
nazionali	79	33
UE e resto del mondo	28	9



Personale tecnico amministrativo

Questa sezione è dedicata al Personale tecnico amministrativo e al Personale Collaboratore ed Esperti Linguistici in servizio presso la Scuola Superiore Sant'Anna. I dati sono analizzati in base ai seguenti ambiti:

- Composizione (segregazione orizzontale e verticale)
- Situazione occupazionale
- Assenze d Turnover e Retribuzione

Personale Tecnico-Amministrativo - 2021

	M	F	Totale	quota F per categoria
			0	
passaggi da cat. B a cat. C	0	0	0	0%
passaggi da cat. C a cat. D	1	4	5	80%
passaggi da cat. D a cat. EP	2	3	5	60%
Totale	3	7	10	70%

Retribuzioni nette medie al 31 dicembre

Nella tabella viene riportato il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc.) del personale tecnico amministrativo, suddiviso per genere e categoria, considerato al netto dei contributi previdenziali e assistenziali.

	M	F	Divario economico valori assoluti	Divario economico %
			0	
Categoria EP	36.560,33	35.145,79	1.414,54	1,97%
Categoria D	26.235,28	24.309,77	1.925,51	3,81%
Categoria C	21.776,43	21.941,50	-165,07	-0,38%
Categoria B	23.882,24	23.709,68	172,56	0,36%
Media Totale personale	25.717,05	24.261,40	1.455,65	2,91%
% sul genere	51,46%	48,54%		

Titoli di studio al 31 dicembre 2021

Personale dirigenziale suddiviso per genere e titolo di studio

Titolo di studio	Uomini	%	Donne	%
Scuola dell'obbligo/ diploma di scuola media superiore	0	0%	0	0%
Laurea specialistica/ magistrale/vecchio ordinamento	0	0%	0	0%
Master I e/o II livello	0	0%	1	100,00%
Titolo di PhD	0	0%	0	0%
Totali	0		1	

Personale non dirigenziale suddiviso per genere e titolo di studio

Titolo di studio	Uomini	%	Donne	%
Scuola dell'obbligo/ diploma di scuola media superiore	22	30%	35	21%
Laurea specialistica/ magistrale/vecchio ord	40	55%	116	69%
Master I e/o II livello	3	4%	4	2%
Titolo di PhD	8	11%	12	7%
Totali	73		167	

Unità PTA al 31 dicembre 2021

Categoria	Uomini	Donne	Totale	quota D/cat
Direttore Generale	0	1	1	100%
Categoria EP	10	19	29	66%
Categoria D	27	58	85	68%
Categoria C	34	86	120	72%
Categoria B	1	2	3	67%
CEL	1	2	3	67%
Totale	73	168	241	70%

Personale Tecnico-Amministrativo - Tassi di assenza/maggior presenza (L. n. 69/2009 art. 21)

Anno	Numero uomini	% presenza uomini	% assenza uomini	Numero donne	% presenza donne	% assenza donne
2021	73	85,48	14,52	168	83,82	16,18

Smartworking e Telelavoro

La tabella sotto riportata illustra la percentuale di ricorso agli istituti dello smart working e del telelavoro nel corso del 2021 suddivisi per genere e categoria. A questo proposito preme sottolineare che la Scuola ha un proprio regolamento in materia di telelavoro ed un nuovo regolamento per quanto riguarda lo smart working a regime (post emergenza pandemica da COVID-19) non ancora applicato nel corso del 2021 in quanto risultavano ancora vigenti le disposizioni di cui al DM (Ministero per la Pubblica Amministrazione) del 8 ottobre 2021.

Categoria	Donne	% ricorso sw e telelavoro	Uomini	% ricorso sw e telelavoro	Totale
Categoria EP	19	13,30%	10	19,59%	29
Categoria D	58	38,55%	27	30,64%	85
Categoria C	86	44,55%	34	35,47%	120
Categoria B	2	42,13%	1	100%	3
Totale	165		72		237

La tabella riporta i dati in valore assoluto delle unità in servizio al 31.12.2021 (esclusa la categoria dei Collaboratori Linguistici). La % di ricorso allo sw è rapportata al totale ore lavorate nell'anno.

Incarichi istituzionali e di governo

Tipologia di incarico	Uomini	Donne	Incarico retribuito
Rettore/Rettrice		1	si
Direttore/Direttrice Generale		1	si
Prorettore/Prorettrice Vicario/a		1	si
Prorettori o Prorettrici ¹	4		Si
Delegati/e del Rettore/Rettrice	1	1	si
Senato Accademico ²	6	3	Si, esclusi i titolari di altra carica
Consiglio di Amministrazione ³	8		Si, esclusi i titolari di altra carica
Preside	1	1	si
Consigli delle Classi Accademiche ⁴	78	39	no
Comitato Unico di Garanzia	2	3	no
Nucleo di Valutazione	3	3	si
Collegio dei Revisori dei conti ⁵	3	2	si
Consigliere/a di fiducia		1	si
Comitato garante codice etico	1	5	no
Comitato etico congiunto	4	4	si
Direttori/Direttrici di Istituto	5	1	si
Coordinatori/ Coordinatrici Corsi PhD	8	3	no
Consulta PTA		9	no

Note:

(1) Escluso Vicario/a

(2) Rappresentanze Direttori di Istituto, Corpo docente, Corpo Ricercatore, PTA, Allievi/e. Escluso Rettore/Rettrice, Prorettore/Prorettrice Vicario/a e DG, Presidi

(3) Esclusa Rettrice Sant'Anna; inclusi Direttore/Rettore di SNS e IUSS e consiglieri e rappresentanze Allievi/e delle Scuole Federate

(4) Corpo docente, rappresentanza ricercatori/ricercatrici e allievi/allieve

(5) inclusi membri supplenti

Attività di Terza Missione e di Ricerca

Terza Missione

La Scuola svolge iniziative di valorizzazione e trasferimento della conoscenza, partenariati, placement, supporto alle istituzioni, comunicazione che possono produrre valore per la collettività, perseguendo una stretta sinergia con la ricerca e la formazione

Valorizzazione ricerche

La valorizzazione dei risultati della ricerca scientifica è uno dei compiti istituzionali della Scuola Superiore Sant'Anna. Dai laboratori e centri di ricerca della Scuola Superiore Sant'Anna sono nate numerose imprese spin-off ed un esteso portafoglio brevettuale composto da titoli nazionali ed internazionali alcuni dei quali condivisi con altre istituzioni pubbliche e private o concessi in licenza a imprese.

Spin off

Analisi delle n° 47 Spin off attive

	Uomini	Donne	Totale	Quota Donne
Azionisti/Azioniste	180	36	216	16,67%
Amministratori/ Amministratrici	100	10	110	9,09%

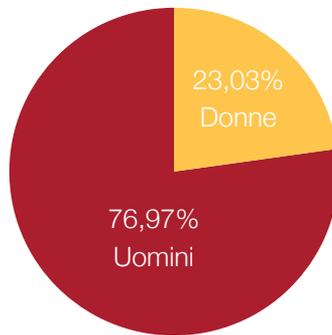
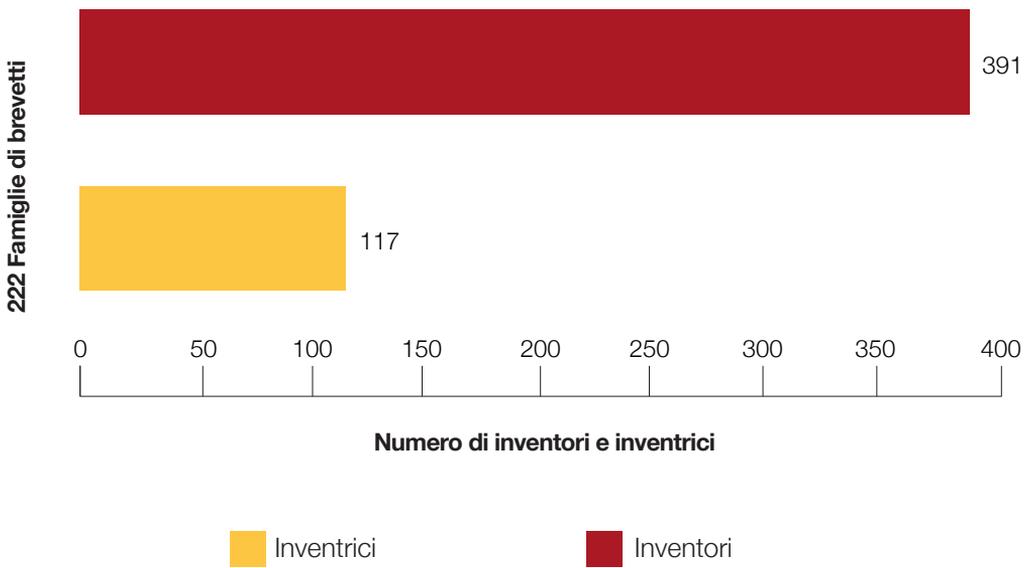
Sono state considerate solo le persone fisiche escludendo pertanto le 30 Società Azionistiche.

Brevetti

Brevetti al 31 dicembre 2021

Famiglie di brevetti	Inventori	Inventrici	Totale	Quota Donne
222	391	117	508	23,03%

Brevetti della Scuola Sant'Anna



Rispetto al 2020, la percentuale di donne azioniste e inventrici è leggermente aumentata (quota donne azioniste 2020: 16,43%; quota donne inventrici 2020: 22,22%;) mentre la percentuale di donne amministratrici è lievemente diminuita (quota donne amministratrici 2020: 9,43%).

II “Genere” nella ricerca nel 2021

Titolo e acronimo progetto / Project title and acronym	Responsabile Scientifica e Istituto di afferenza / Scientific Coordinator and Institute	Responsabile Scientifico e Istituto di afferenza / Scientific Coordinator and Institute	Numero di contratto/ Grant Agreement n./Decreto di concessione n. del	Ente Finanziatore / Financing Institution	Bando / Call for proposals	Altri Partner / Other Partners	Breve descrizione delle attività oggetto del progetto / Brief description of the project's activities
INAIL HABILIS++, INAIL MOTU++:	Simona CREA - BioRobotica	Nicola VITIELLO - BioRobotica	REP 12.2021 Convenzione_INAIL	INAIL BUDRIO	Accordo per la realizzazione di progetti di ricerca		In questo progetto stiamo cercando di tener conto dell'antropometria femminile nella costruzione dei prototipi di exos di mano e di protesi di arto inferiore.
European Engineering Learning Innovation and Science Alliance (EELISA)	Andrea MINA - Economia		EELISA has received funding from the European Union's Erasmus+ programme under GA No. 101004081 / EELISA-InnoCORE has received funding from the European Union's Horizon 2020 R & I programme under GA No. 101035811	European Commission	EELISA: Erasmus+ programme EELISA-InnoCORE: Horizon 2020 R&I	Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem École des Ponts ParisTech Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg Istanbul Technical University Scuola Normale Superiore Universitatea Politehnica din București Université Paris Sciences et Lettres Universidad Politécnica de Madrid	EELISA aims to transform European higher education while strengthening links between engineering and society by: Re-inventing the “European engineer”. Democratizing engineering education. Evolving interdisciplinary engineering learning. Encouraging knowledge, skills and technology transfer. Fostering inclusiveness and diversity. Making a real impact on society following the 2030 Agenda for Sustainable Development and the SDGs.
ENGINE	Anna LORETONI - DirPolis			European Commission	Justice Programme		

ADMAIORA (ADvanced nanocomposite MAterials fOr in situ treatment and ultRASound- mediated management of osteoarthritis)	Coordinator: Leonardo Ricotti, Istituto di BioRobotica	G.A. No. 814413	European Commission	Horizon 2020	Bar Ilan University (BIU) - Israel / Istituto Ortopedico Rizzoli (IOR) - Italy / Image Guided Therapy SA (IGT) - France / PlasmaChem Produktions und Handel GmbH (PLASMACHEM) - Germany / Vimex Sp. z o.o. (VIMEX) - Poland / H&D Wireless AB (HDW) - Sweden	ADMAIORA riguarda un nuovo trattamento per l'osteoartrosi, una patologia che mostra notevoli differenze tra uomini e donne. Nel progetto ci sono quindi degli aspetti "gender- related" a livello della metodologia di ricerca, su due aspetti. Il primo riguarda i test in vitro su cellule staminali umane: nel progetto vengono effettuati test su cellule derivanti da donatori sia maschili che femminili. Il secondo riguarda i test in vivo, che includono animali sia di sesso maschile che femminile.
---	---	--------------------	------------------------	--------------	---	--

Sostenibilità sociale e diseguaglianze di genere: cultura, politica, economia	PI: Anna LORETONI (DirPolis) co-I: Marco FREY (Management), Calogero ODDO (Biorobotica)	PRO3 2021-2023	Scuola Normale Superiore
--	--	-------------------	-----------------------------

PUBBLICAZIONI

Articoli in riviste

Anna Loretoni (2021), "Gender methodologies. Domination and oppression in a critical realism perspective", *Soft Power. Revista euroamericana de teoría e historia de la política y del derecho*, vol. 9, no. 2, pp. 45-59.

Capitoli di Libri

Anna Loretoni (2021), "The Rule of Law and Feminism", in B. Faedda (ed), *Rule of law. Cases, Strategies and Interpretations*, Ronzani Edizioni Scientifiche, pp. 151 - 161.



Le azioni della Scuola Superiore Sant'Anna per le pari opportunità e la parità di genere

Azioni per la componente studentesca

Il genere nella didattica – Corsi proposti nell'anno accademico 2020/2021

Corsi ordinari

Scienze giuridiche:

- Clinica legale in tema di sfruttamento lavorativo e tratta di esseri umani (F. Biondi Dal Monte, Al. di Martino)
- Il diritto alla salute: persone, territori, diseguaglianze (Vivaldi)
- Clinica legale in tema di immigrazione e asilo (F. Biondi Dal Monte)
- Ciclo di seminari “Migrazione, Asilo e diritti dei minori nell’Unione europea” (F. Biondi Dal Monte)
- Sfruttamento lavorativo (di Martino)
- Clinica Legale in materia di immigrazione e asilo (corso per allievi ordinari – 20h, I sem.) (F. Biondi Dal Monte)
- Clinica legale in tema di sfruttamento lavorativo e tratta di esseri umani (corso per allievi ordinari – I-II sem.) (F. Biondi Dal Monte)
- The protection of fundamental rights of third country nationals in the EU law (corso Ph.D. in Law – II sem. 20h) (F. Biondi Dal Monte)
- “Introduzione ai Diritti Umani”, corso per gli allievi ordinari, 10 ore, (Francesca Capone)
- “Protection of Vulnerable Groups”, corso obbligatorio per gli allievi perfezionandi del Ph.D. in Human Rights and Global Politics (Francesca Capone);
- “Children’s rights in armed conflict”, lezione di 4 ore nel modulo sui diritti umani del Master in Human Rights and Conflict Management (Francesca Capone)

Scienze politiche:

- Judith Butler. Una femminista eccentrica (Lorettoni)

Scienze mediche:

- Patologia di Genere (Silvia Mafei)

Lauree Magistrali

Anna Loretoni, Elisa Piras, Corso Gender and Security (LM MISS)

Anna Loretoni Co-supervisione della tesi di LM in Economics sul tema “Paid and Unpaid Work in Italy: Welfare State, Labour Market and Households” di Caterina Manicardi, vincitrice del premio Ciampi 2021 (<https://amministrazionetrasparente.sns.it/sites/default/files/borsepremi/2021/avvisoassegnazionepremiociampi2021.pdf>)

Corsi PhD

Elena Vivaldi Corso PhD in Law, Vulnerable groups: an emerging concept in European Human Rights Convention law (10 h)

Orientamento

Per promuovere la scelta di iscriversi ai corsi di laurea STEM (acronimo di “Science, Technology, Engineering and Mathematics”) da parte delle ragazze, la Scuola Superiore Sant’Anna ha proposto, per il periodo compreso tra mercoledì primo e venerdì 3 settembre, presenta “STEM: le ragazze si mettono in gioco!”. Si tratta di un corso di orientamento in presenza, dedicato a un gruppo di 25 studentesse che hanno concluso a giugno 2021 la quarta superiore, provenienti da tutta Italia, pensato con l’intento di promuovere la loro partecipazione a percorsi di laurea in uno dei settori di scienza, tecnologia, ingegneria, matematica compresi nell’acronimo inglese “STEM”.

Le partecipanti, selezionate tra studentesse di alto merito, figlie di genitori non laureati, hanno avuto modo di confrontarsi con docenti e con esperti sulle sfide del mondo di domani e di conoscere i contenuti e le prospettive aperte dallo studio di discipline quali le biotecnologie, la robotica, l’informatica e la fisica, interagendo con personalità di rilievo scientifico internazionale. Durante la loro permanenza le partecipanti sono state ospitate dalle strutture della Scuola Superiore Sant’Anna, sperimentando così per tre giorni l’esperienza della vita collegiale, durante i quali le allieve e gli allievi della Scuola Superiore Sant’Anna le hanno guidate in visita ai principali laboratori di scienza e tecnologia.

Azioni per il personale tecnico amministrativo

Dall'analisi dei fabbisogni formativi manifestati dai Responsabili di struttura e dagli indirizzi della Direzione Generale, è prevista una formazione in materia di Benessere organizzativo (obiettivo formativo: diffondere una cultura innovativa per il miglioramento dello stile di vita lavorativa);

Benessere organizzativo

Indagine benessere organizzativo 2021

Sento che la mia identità di genere NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato/a correttamente e con rispetto

Risposta	Docenti		Ricercatori/ trici		Assegnisti/e		PTA	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
1 - Per nulla	4	6.67%	6	13.95%	5	5.68%	9	5.17%
5	2	3.33%	2	4.65%	4	4.55%	4	2.30%
4	9	15%	5	11.63%	7	7.95%	14	8.05%
3	6	10%	3	6.98%	5	5.68%	20	11.49%
2	6	10%	4	9.3%	12	13.64%	41	23.56%
6 - Del tutto	33	55%	23	53.49%	55	62.50%	86	49.43%
TOT Rispondenti	60		43		88		174	

G. 05 - L'organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita

Risposta	Docenti		Ricercatori/ trici		Assegnisti/e		PTA	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
1 - Per nulla	10	16,67%	12	27,91%	15	17,05%	10	5,75%
5	11	18,33%	8	18,60%	15	17,05%	32	18,39%
4	11	18,33%	7	16,28%	18	20,45%	46	26,44%
3	13	21,67%	8	18,60%	16	18,18%	42	24,14%
2	10	16,67%	6	13,95%	18	20,45%	30	17,24%
6 - Del tutto	5	8,33%	2	4,65%	6	6,82%	14	8,05%
Totale	60		43		88		174	

Piano delle azioni positive (PAP) 2020-2022

Il 2021 ha confermato l'impegno della Scuola Superiore Sant'Anna nel proseguire le iniziative promosse nell'ambito della pianificazione triennale delle "azioni positive" previste nel "Piano delle Azioni Positive" (PAP) 2020-2022 approvato il 14/07/2020 in risposta alle disposizioni previste all'art. 48 del D.lgs. 198/2006.

Il PAP è strumento di stimolo, orientamento e governo di azioni e prassi della Scuola a sostegno del benessere del personale in servizio ed è teso ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Con l'approvazione del Piano di Uguaglianza di Genere (GEP) inserito nella programmazione della Scuola, il PAP dovrà sincronizzarsi con le azioni specifiche previste al suo interno e questa armonizzazione comporterà un ampliamento delle misure introdotte con la nuova pianificazione che sarà formulata nel corso del 2022.

Le iniziative predisposte nel corso del 2021 si sono avvalse dell'analisi dei dati raccolti da varie fonti:

- 1) dati forniti dall'Area Risorse umane;
- 2) dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo;
- 3) dati raccolti dal servizio salute e sicurezza
- 4) dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell'amministrazione.

Iniziative intraprese:

2021

Conciliazione famiglia/ lavoro	La Scuola promuove accordi e convenzioni con enti, privati ed associazioni che sono intenzionate ad offrire beni e servizi a prezzo agevolati. Le agevolazioni sono dirette principalmente al personale ed agli/alle allievi/e della Scuola, ma in certi casi possono essere estese anche ai familiari.
--------------------------------	---

<p>Convenzioni per il personale della Scuola</p>	<p>Helbiz (servizio di sharing di monopattini elettrici in free floating); Istituto Santa Caterina (struttura educativa per servizi di asilo, scuola materna e primaria, scuola secondaria di I e II grado); L.A.M. (Laboratorio di Analisi Mediche); Fondazione Palazzo Blu (Fidelity Card per l'ingresso a tariffe agevolate alle mostre e alla Collezione permanente di Palazzo Blu); Fondazione Festival Pucciniano - 67° Festival Puccini 2021 (tariffe agevolate per l'ingresso al Festival); CPT (Consorzio Pisano Trasporti) (riduzione tariffaria dell'abbonamento del trasporto pubblico locale); Gruppo Italian Hospitality (agevolazioni per ingressi giornalieri, trattamenti termali e benessere, light lunch e vacanze presso tutti i Resort del gruppo); San Ranieri Hotel; Fondazione Sipario Toscana Onlus – (tariffe agevolate per spettacoli teatrali); Intesa Sanpaolo; Deutsche Bank; Banca di Pisa e Fornacette; Cassa Risparmio di Volterra; Cooperativa Sociale Arnéra (tariffe agevolate per nidi di infanzia); Istituto di San Francesco Nido e Scuola dell'infanzia Bilingue (tariffe agevolate per Asilo Nido e Scuola dell'Infanzia Bilingue; Alitalia S.p.A.:</p>
<p>Misure ad ulteriore sostegno alla ricerca al fine di favorire la prosecuzione delle attività scientifiche di ricercatrici e studentesse di PhD al termine del periodo di astensione obbligatoria per maternità</p>	<p>Attivato contributo economico da erogare mensilmente/bimestralmente nella misura max di 500€/mese dal primo mese successivo al termine del periodo di astensione obbligatoria/congedo parentale fino al compimento del primo anno di vita del/la bambino/a</p>
<p>Voucher per il rimborso di spese legate alla cura di bambini, anziani, persone non autosufficienti</p>	<p>L'importo complessivo erogato nel 2021 è stato di Euro 9.331,34</p>
<p>Attività di formazione del personale tecnico amministrativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formazione in materia di Project Management e di Time Management • Percorso in materia di Lean Management • Comunicazione della ricerca. Gli strumenti di comunicazione • Formazione in materia di Gestione della performance • Lavorare in modo efficace con un gruppo, rivolto ai Responsabili di Area e al personale dell'Istituto Tecip • Bilancio di sostenibilità, prof. Frey • CAM – Criteri ambientali minimi • Codice Appalti, dalle nuove procedure semplificate alle Pari Opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC • Corso in materia di Risk Management • Le organizzazioni universitarie tra complessità e semplificazione: mettere mano ai processi • Master SUM – Master in Management dell'Università e della Ricerca • Ripartiamo dalle persone. Concorsi pubblici e formazione dei dipendenti • Violenza contro le donne: le regole dell'informazione

Piano di uguaglianza di genere (GEP) 2022-2024

L'adozione del Piano di uguaglianza di genere (GEP) si colloca all'interno della strategia europea 2020-2025 per l'uguaglianza di genere ed è stata introdotta dalla Commissione per promuovere l'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione.

Il GEP ha lo scopo di definire la strategia per l'uguaglianza di genere, integrando tale prospettiva nella programmazione strategica della Scuola. Il GEP approvato il 15/12/2021 ha previsto il programma strutturato di azioni e iniziative per il triennio 2022-2024 in parte individuate nello stesso GEP, in una parte relative a policies e iniziative già praticate presso la Scuola.

Il GEP è in stretta relazione con il Bilancio di Genere, la cui prima edizione del 2020 ha permesso di identificare le aree e i contesti in cui il gender gap è più evidente e richiedere di adottare misure specifiche per contrastarlo. Il GEP ha predisposto inoltre 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.

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, dipendenti dall'appartenenza a una minoranza etnica, ecc.). Secondo l'indicazione delle Linee Guida europee, un GEP inclusivo considera anche 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

Il GEP si articola nelle 5 aree di intervento seguenti:

- 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 ha individuato gli obiettivi da raggiungere e indicato le azioni (in numero variabile) da intraprendere a tale scopo. La definizione degli obiettivi è stata fatta sulla base dell'analisi di contesto ottenuta con il Bilancio di genere, tenendo conto delle esperienze di policies orientate al genere già realizzate, e del loro livello di penetrazione rilevato attraverso surveys periodiche. 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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 ed incrementare la presenza femminile nei processi decisionali

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"

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 volte al rispetto della parità di genere

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

Azione 3.3 - Corsi di mentoring ed empowerment

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

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

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

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 su come integrare la dimensione di genere nella ricerca e nella didattica

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

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

Azione 4.4 - 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

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-UNIFI-SNS

Azione 5.2 - Promozione delle attività di sensibilizzazione da parte della Task Force “Per un'accademia inclusiva e antisessista”

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

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

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

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

Nella predisposizione del Bilancio unico di Ateneo di previsione annuale autorizzatorio 2022 e del Bilancio unico di Ateneo di previsione triennale 2022-2024, la Scuola ha tenuto conto del Piano di uguaglianza di genere, prevedendo l'assegnazione di una dotazione specifica ai fini della realizzazione delle azioni previste dal Piano stesso.

EVENTI promossi dal CUG o patrocinati in collaborazione con gruppi di lavoro di personale afferente alla Scuola Superiore Sant'Anna

- Il 13 febbraio 2021 si è svolto con la collaborazione del CUG, in occasione della Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza, l'evento "Donne 5.0: la società che vogliamo" sui temi dell'empowerment femminile in campo tecnologico per sensibilizzare e aumentare la consapevolezza sul ruolo delle donne e delle ragazze in settori tradizionalmente al maschile.
- Nel 2021 il CUG ha continuato a lavorare in stretta sinergia con la Taskforce "Per un'Accademia inclusiva e antisessista", composta da membri delle componenti graduate e *undergraduate* della Scuola. Nel mese di marzo 2021 – in occasione della Giornata internazionale della donna – è stato organizzato dalla Taskforce con il supporto e patrocinio del CUG un *safe space* al femminile per condividere liberamente le proprie esperienze a carattere discriminatorio e/o sessista vissute alla Scuola, mentre l'11 marzo si è svolto l'evento "E dopo l'8 marzo?" con la partecipazione della Dott.ssa Vera Gheno in qualità di ospite esterna con un intervento intitolato "L'*entanglement* tra lingua e società: alcune riflessioni sulla questione di genere".
- Il 21 aprile 2021, inoltre, la Scuola è stata invitata a partecipare, nella persona del Prof. Calogero Oddo in quanto Presidente del CUG, all'evento online "Creatività e innovazione, quali strumenti di *empowerment* femminile per la crescita del sud?", organizzato dalla Fondazione "Marisa Bellisario" in occasione del *World Creativity and Innovation Day* per riflettere sul ruolo delle donne nell'ottica del raggiungimento dei 17 obiettivi di sviluppo sostenibile previsti dall'agenda 2030, tra i quali le pari opportunità tra generi nello sviluppo economico e l'uguaglianza di diritti a tutti i livelli di partecipazione (obiettivo 5).
- Nel mese di giugno il lavoro della Taskforce di concerto con il CUG relativamente alla ricorrenza del Pride month si è concretizzato nella pubblicazione di un comunicato sui canali istituzionali della Scuola (<https://www.santannapisa.it/it/news/pride-month-2021-il-senato-accademico-e-il-comitato-unico-di-garanzia-cug-della-scuola-santanna>) e nell'organizzazione di un ciclo di eventi sulle problematiche inerenti i temi LGBTIQ+ tra cui due cineforum in Aula magna (con la proiezione dei titoli "Pride" e "Girl") e due seminari: il primo intitolato "Dalla letteratura alla realtà: voci alleate" con la partecipazione di Diego Zampolli (ArciGay Mantova), Piergiorgio Paterlini (autore) e Chiara Sfregola (autrice, attrice e produttrice), il secondo "Conoscere per non discriminare: diritti LGBTIQ+ in Accademia" con la partecipazione della Dott.ssa Elena Vivaldi (Scuola Sant'Anna), del Prof. Arturo Marzano (UniPi), del Dott. Stefano Osella (Max Planck Institute) e della Prof.ssa Maya de Leo (UniTo).
- Nel mese di settembre ha avuto luogo l'organizzazione di una tre giorni di orientamento residenziale per 25 studentesse liceali selezionate in base al merito e che hanno seguito corsi nell'ambito delle discipline STEM, iniziativa curata dal Prof. Fontana con ampia partecipazione del personale della Scuola.
- Il 29 novembre 2021, sempre su proposta della Taskforce e con il supporto del Comitato, è stata diffusa una nuova indagine qualitativa inerente la conoscenza dei temi relativi all'educazione e alla salute sessuale e riproduttiva, i risultati della quale

sono stati condivisi nel corso del seminario “#EndTheStigma: Sex Education, the Sant’Anna Edition” con la partecipazione della Dott.ssa Lara Tavoschi (UniPi) e di Pietro Turano (attore e vicepresidente ArciGay Roma), organizzato in occasione della Giornata mondiale contro l’AIDS.

- Il 30 novembre, invece, si è svolto l’evento “Selezione della classe dirigente e riequilibrio di genere nei Comuni e nelle Regioni”, organizzato da NoiReteDonne con l’Istituto DirPoliS.
- Adesione alle prime due edizioni (2020 e 2021) del Premio Paola Bora per tesi di laurea e dottorato in studi di genere, in collaborazione con l’Associazione Casa della Donna di Pisa, con il sostegno delle sorelle e delle figlie di Paola Bora, e con la Provincia di Pisa, la Scuola Normale Superiore e l’Università di Pisa e con il patrocinio della Società Italiana delle Storiche e della Società Italiana delle Letterate.
- Nel 2021 è stato costituito un gruppo di lavoro per predisporre un documento riportante linee guida sull’impiego di un linguaggio inclusivo il cui obiettivo è fungere da stimolo all’adozione di un approccio di genere e inclusivo nel linguaggio amministrativo.
- Nel mese di aprile 2021, su iniziativa del CUG della Scuola Superiore Sant’Anna e con la partecipazione dei CUG della Scuola Normale Superiore e dell’Università di Pisa, si è formato un gruppo di lavoro per la redazione di un documento programmatico di creazione ed attivazione di uno sportello antiviolenza congiunto interateneo che fornisca servizi di ascolto e assistenza a chiunque ne faccia richiesta per episodi di discriminazione basata sull’identità sessuale avvenuti all’interno delle tre istituzioni universitarie pisane.

EVENTI promossi dalla Scuola

- Seminario “I delitti contro l’umanità e l’uguaglianza: <https://www.santannapisa.it/it/event/i-delitti-contro-lumanita-e-luguaglianza-la-proposta-del-gruppo-di-lavoro-dellassociazione>
- STEM: <https://www.santannapisa.it/sites/default/files/stem.pdf>
- nell’ambito del corso “Dalla cyborg theory allo xenofemminismo: sfide al concetto di identità: <https://www.santannapisa.it/it/event/thinking-unthinkable-feminism-and-utopia-i>
- DOPO l’8 MARZO: <https://www.santannapisa.it/it/event/e-dopo-l8-marzo-evento-online-occasione-della-giornata-internazionale-della-donna>
- Workshop ‘Il ruolo delle donne nelle situazioni di conflitto’: <https://www.santannapisa.it/it/event/il-ruolo-delle-donne-nelle-situazioni-di-conflitto>
- Giornata internazionale delle donne nella scienza: <https://www.santannapisa.it/it/news/giornata-internazionale-delle-donne-e-delle-ragazze-nella-scienza-sabato-13-febbraio-evento>

CONTRIBUTI MULTIMEDIALI E SUL MAGAZINE

- Intervento Prof.ssa Loretoni su Elezioni e divario di genere: <https://www.santannapisa.it/it/multimedia/controradio-elezioni-e-divario-di-genere-il-dibattito->

sulla-doppia-preferenza-il

- Giornata internazionale della donna: Intervento Rettrice: <https://www.santannapisa.it/it/multimedia/rai-3-giornata-internazionale-della-donna-il-divario-di-genere-nella-ricerca-e-nelle>
- prima edizione del Premio Paola Bora: <https://www.santannapisa.it/it/news/studi-di-genere-venerdi-26-marzo-la-prima-edizione-del-premio-memoria-di-paola-bora-anna>
- Premio a Claudia Schettini: “Next Generation Symposium”, promosso da “WIS Global” (“Women in International Security”): <https://www.santannapisa.it/it/istituto/dirpolis/news/riconoscimenti-internazionali-claudia-schettini-dottoranda-del-phd-global>
- Il ruolo delle donne nelle situazioni di conflitto: <https://www.santannapisa.it/it/news/il-ruolo-delle-donne-nelle-situazioni-di-conflitto-20-anni-da-risoluzione-onu-13252000>

Iniziative Terza Missione

- Progetto sul tema della “Prospettiva di genere” e sulla sua adozione nelle operazioni militari, realizzato in collaborazione con il Comando Operativo Interforze del Ministero della Difesa, conclusosi con un paper di ricerca redatto da un gruppo di Allievi e Allieve della Scuola e presentato in un evento presso il COI in data 23 giugno 2021;
- Collaborazione per la predisposizione di materiale didattico per la formazione specifica sul genere e sull’Agenda Donne, Pace e Sicurezza del personale militare, 09/2021 in corso;
- Contributo al podcast della Global Thinking Foundation a tema: “Diversity & Inclusion: è davvero una questione di genere?” della Dott.ssa Elisa Piras in data 10, giugno 2021;
- Evento Zakhor – Ricorda, collaborazione tra Scuola Superiore Sant’Anna (Prof. Emdin, Prof.ssa Henry), Scuola Normale Superiore e l’Università di Pisa, il 27 gennaio 2021 caratterizzato dalla lettura di testi e testimonianze raccolte da allievi e allieve della Scuola Sant’Anna e della Scuola Normale https://www.youtube.com/watch?v=14mfqi_pr44 <https://www.santannapisa.it/it/news/zakhor-ricorda-mercoledi-27-gennaio-le-tre-universita-di-pisa-unite-il-giorno-della-memoria>
- Collaborazione a numerose iniziative di formazione e aggiornamento dell’Ordine degli Avvocati della Provincia di Pisa sui temi della diversità e dell’inclusione.

