

# Bilancio di genere 2022

# SA



# Indice

Introduzione	03
La Scuola Superiore Sant'Anna. Il quadro normativo interno e gli organi a tutela delle pari opportunità	07
Chi siamo	07
Organi a tutela delle pari opportunità	08
La parità di genere nei documenti strategico-gestionali della Scuola Superiore Sant'Anna	11
Analisi di contesto	17
Componente studentesca	17
Personale docente e ricercatore	33
Personale tecnico amministrativo	50
Incarichi istituzionali e di governo	61
Le azioni della Scuola Superiore Sant'Anna per le pari opportunità e la parità di genere	67
Piano delle Azioni Positive (PAP)	67
Appendice	84



**La redazione del Bilancio di Genere della Scuola Superiore Sant'Anna** è stata curata da un gruppo di lavoro coordinato dalla Preside della Classe di Scienze Sociali Anna Loretoni e composto da:

Giuliana Bigongiali, Responsabile Area Affari generali  
 Patrizia Di Giuseppe, Area Affari generali  
 Barbara Torelli, Area Affari generali  
 Alessia Carlucci, Responsabile Area Risorse umane  
 Francesca Gattai, Responsabile U.O. Allievi Ordinari e Lauree Magistrali  
 Chiara Magini, Responsabile U.O. Ph.D  
 Elena Cambi, Responsabile U.O. Alta Formazione  
 Roberta Chiordi, Responsabile Area Terza Missione  
 Barbara Morelli, Responsabile Area Promozione, Coordinamento e Valutazione Ricerca

Con il contributo della Dott.ssa Ilaria Santoemma, Assegnista di ricerca in SPS/01  
 Istituto DIRPOLIS – Area di ricerca in Gender Studies

Il gruppo di lavoro ha tenuto conto della normativa vigente e delle Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani, a cura del Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere, Fondazione CRUI, 2019. Per la stesura dell'analisi di contesto del documento sono stati utilizzati i modelli e gli indicatori forniti dalle Linee guida CRUI.

## Introduzione

Osservare un'organizzazione dalla prospettiva di genere significa innanzitutto 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 delle Nazioni Unite, ed in particolare l'obiettivo 5 (Gender Equality), comprendono, nel quadro di un'azione sinergica tra tutti gli obiettivi di sostenibilità, 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.

Con l'attuale esercizio, la Scuola Superiore Sant'Anna rilascia la terza 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 diseguate e attuate, consentendo già alcune preliminari valutazioni di breve periodo dalla comparazione delle prime due edizioni.

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, tramite i quali 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 all'attuazione esecutiva, fino al monitoraggio di impatto e conseguente revisione della pianificazione. A questo proposito, il presente bilancio va

inteso non solo come strumento di valutazione ex-post di quanto sui temi in questione è stato attuato dalla Scuola, ma anche come strumento di valutazione ex-ante di quanto potrà essere migliorato in vista del conseguimento degli obiettivi definiti dal Piano strategico e dal Piano di Uguaglianza di Genere.

Il 2022 è stato un anno di grande impegno nella direzione della parità di genere e della promozione delle pari opportunità da parte della Governance della Scuola. A questo importante lavoro hanno preso parte, con spirito di proficua collaborazione, tutte le strutture della Scuola e l'intera comunità accademica.

Tra le varie azioni intraprese nel corso dell'anno è particolarmente degna di nota l'attivazione dello Sportello Antiviolenza in collaborazione con l'Università di Pisa e la Scuola Normale Superiore. L'attività dello sportello è complementare rispetto alle funzioni della Consigliera di Fiducia ed è finalizzata a fornire servizi di ascolto e assistenza con un focus specifico sulla dimensione di genere e/o intersezionale delle discriminazioni e delle diverse forme di violenza.

In questo quadro dinamico, 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, così come si registra un aumento delle allieve che hanno acquisito la licenza e la licenza magistrale, delle allieve che si sono iscritte alle Lauree Magistrali e ai Programmi di Ph.D, e infine delle studentesse che hanno preso parte 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.

In merito alle azioni che la Scuola intende intraprendere, va menzionata la necessità di prevedere all'interno della Scuola nuovi servizi di welfare quali baby room e ludoteca aziendale, da aggiungere alle convenzioni già in essere con enti esterni dedicate all'assistenza all'infanzia. Queste ipotesi saranno esplorate anche nell'ambito delle iniziative di ristrutturazione di nuovi spazi sulla base del Piano edilizio della Scuola. Tra le iniziative già avviate e che dovranno trovare ulteriore consolidamento negli anni successivi si indica l'azione relativa alla formazione del personale di ricerca, del personale tecnico amministrativo e del corpo allievi sui temi della gender equality, delle pari opportunità e della non discriminazione. Si prevede a breve la realizzazione di una postazione per persone con disabilità presso la Biblioteca della Scuola, già prevista all'interno della ristrutturazione della biblioteca.

*Prof.ssa Anna Loretoni*





## 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 Superiore Sant'Anna 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 Superiore Sant'Anna 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 Istituti di ricerca: Biorobotica, TeCIP, Intelligenza Meccanica (IIM), Scienze della Vita (fino ad aprile 2022), Management, Economia e DirPOLIS, e i Dipartimenti di Eccellenza: EMbeDS e Robotics and Artificial Intelligence (AI).

Nel corso del 2022 (Deliberazioni n. 112 e 115 del Senato Accademico del 27 aprile 2022) sono stati attivati i Centri di ricerca Produzioni vegetali e Scienze delle Piante e il Centro interdisciplinare Health science. Contemporaneamente è stato disattivato l'Istituto di Scienze della Vita.

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 complessivamente presenti su Scopus ha superato quota 12.760 documenti. Mediamente i docenti ed i ricercatori nonché le ricercatrici della Scuola Superiore Sant'Anna pubblicano ogni anno quasi sei prodotti a testa. Nel periodo 2017–

2022 la Scuola ha accumulato 68.500 citazioni, con una media di 12,4 citazioni per prodotto ed un impatto citazionale ponderato (FWCI) di 1,61.

Il corpo docente della Scuola Superiore Sant'Anna ha visto una crescita sostanziale negli ultimi 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/e 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 le allieve all'eccellenza nel proprio campo di studi, infatti, la Scuola Superiore Sant'Anna 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.

## Organi a tutela delle pari opportunità/ Organismi a tutela della eguaglianza di genere e per il contrasto alle discriminazioni

### 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. 33 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 2022

<b>Calogero Oddo</b>	Presidente, Associato di Bioingegneria industriale
<b>Stefania Agostini</b>	Personale tecnico amministrativo presso l'Area Promozione, Coordinamento e valutazione ricerca
<b>Francesca Caponi</b>	Associata di Diritto costituzionale
<b>Stefano Faralli</b>	Ricercatore di Fisica sperimentale presso l'Istituto di Intelligenza Meccanica
<b>Vincenza Spadoni</b>	Assegnista di ricerca in Bioingegneria industriale presso l'Istituto di Biorobotica

Ai sensi dell'art. 33 dello Statuto della Scuola Superiore Sant'Anna, alle riunioni del CUG partecipa, con un invito permanente, una rappresentanza di allievi e allieve della Scuola.

Contatti: [cug.santanna@santannapisa.it](mailto:cug.santanna@santannapisa.it)

### Delegata alle iniziative in materia di disabilità e inclusione e alle attività "Gender Studies and Equal Opportunities"

<b>Elena Vivaldi</b>	Associata di Diritto costituzionale <a href="mailto:elena.vivaldi@santannapisa.it">elena.vivaldi@santannapisa.it</a>
----------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### Consigliera di fiducia

<b>Elisa Berni</b>	Avvocata <a href="mailto:consiglieradifiducia@santannapisa.it">consiglieradifiducia@santannapisa.it</a>
--------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### Comitato garante codice etico (CGCE)

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 CGCE al 31 dicembre 2022

<b>Elisa Berni</b>	Presidente
<b>Erica Palmerini</b>	Associata di Diritto privato

<b>Elisa Pellegrino</b>	Ricercatrice di Agronomia e Coltivazioni erbacee presso il Centro di Ricerca in Produzioni Vegetali
<b>Cristiana Neri</b>	Personale tecnico amministrativo presso l'Area Terza Missione
<b>Vincenza Spadoni</b>	Assegnista di ricerca in Bioingegneria industriale presso l'Istituto di Biorobotica
<b>Giulia Rossello</b>	Assegnista di ricerca in Economia e Gestione delle imprese presso l'Istituto di Economia
<b>Edin Kovacevic</b>	Allievo ordinario di Scienze Politiche

Contatti: cgce@santannapisa.it

#### Consulta del personale tecnico-amministrativo

La Consulta del personale tecnico-amministrativo, nominata ai sensi dell'art. 34 dello Statuto, ha funzioni consultive rispetto alle diverse articolazioni della Scuola ed esprime pareri e presentare proposte su questioni riguardanti il personale tecnico amministrativo.

#### Composizione della consulta al 31 dicembre 2022

**Daniela Parra**  
**Carla D'Ambrosio**  
**Paola Tenconi**  
**Sandra Cola**  
**Giada Gerberini**  
**Eva Ceccatelli**  
**Laura Ferrari**  
**Selene Tricarico**  
**Francesca Scebba**  
**Roberta Ottaviani**

La Scuola Superiore Sant'Anna partecipa attraverso il Comitato Unico di Garanzia, alla **Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane.**

## La parità di genere nelle fonti e nei documenti strategico-gestionali della Scuola Superiore Sant'Anna

La Scuola è un'istituzione aperta, attiva nel riconoscimento e conseguimento reale della parità di genere che si ritrova formalizzata nelle sue fonti e nei suoi atti strategici, come di seguito rappresentato.

#### Statuto

Lo Statuto dedica delle specifiche disposizioni al tema della non discriminazione, dell'uguaglianza e delle pari opportunità.

**Art. 2, comma 1** "La Scuola è un istituto pubblico di istruzione universitaria a ordinamento speciale che svolge attività di formazione e di ricerca nell'ambito delle scienze sociali e delle scienze sperimentali e applicate in prospettiva nazionale e internazionale. È espressione di una comunità che promuove e favorisce, nelle sue varie componenti, l'elaborazione e la trasmissione di un sapere critico, finalizzato allo sviluppo sociale e delle persone, ispirato ai valori della sostenibilità sociale e ambientale, dell'inclusione, della mobilità sociale e della responsabilità"

#### Art. 4

1. La Scuola riconosce tra i caratteri essenziali della propria organizzazione la collaborazione e la condivisione degli obiettivi istituzionali da parte di tutte le sue componenti: allieve e allievi, studentesse e studenti, docenti, ricercatrici e ricercatori, assegniste e assegnisti, personale tecnico-amministrativo. Ad ognuna di queste componenti sono garantite appropriate modalità di partecipazione ai processi decisionali nei modi previsti dal presente Statuto.

2. Ciascuna componente della comunità universitaria è tenuta ad adottare, nell'esercizio delle proprie funzioni e responsabilità, comportamenti consoni ai valori e alle finalità della Scuola e osserva le disposizioni del Codice etico adottato dalla Scuola.

**Art. 16** "La Scuola collabora con enti che abbiano il fine di: ... valorizzare il talento ed il merito quali motori di sviluppo della mobilità sociale e risorse fondamentali per contribuire ad affrontare le sfide di sostenibilità, pari opportunità e di equità che riguardano il pianeta"

**Art. 61, comma 3** "La Scuola valorizza il principio di pari opportunità, promuove l'equilibrio di genere, applica il principio di non discriminazione fra lavoratrici e lavoratori a tempo determinato e a tempo indeterminato con le stesse mansioni, in materia di composizione degli organi di ateneo, di occupazione e di impiego. Promuove inoltre le risorse umane e favorisce lo sviluppo professionale delle lavoratrici e dei lavoratori meritevoli".



### Codice etico

Il Codice Etico individua i valori fondamentali dell'intera comunità accademica e stabilisce all'**Art.2, comma 2 lett. C**: "l'eguaglianza di tutti di fronte alla legge, da esprimersi anche nella tutela e nel riconoscimento delle differenze di provenienza territoriale, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali, sociali ed economiche, di sesso, di genere e di orientamento sessuale, nonché nella prevenzione e nella condanna di ogni forma di discriminazione".

### Codice di comportamento

Il Codice di comportamento definisce gli obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare. Come stabilito dall'**Art. 3** lavoratori e le lavoratrici sono tenuti a conoscere e osservare oltre al Codice, i principi dell'ordinamento comunitario, lo Statuto ed il Codice etico.

### Regolamento per la vita collegiale ed il funzionamento della vita collegiale

Il Regolamento disciplina la vita collegiale delle Allieve e degli Allievi Ordinari della Scuola.

**L'art. 3, comma 1** sulle "Norme di condotta: tutela della persona" dispone che: Sono proibiti tutti i 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.

### Regolamento per l'attivazione e la gestione delle carriere Alias

Il Regolamento recepisce le raccomandazioni del Tavolo di lavoro sulle carriere alias istituito presso la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, approvate dalla Commissione Tematiche di Genere della CRUI e trasmesse in data 11 marzo 2021 agli Organismi di parità delle Università Italiane. Il Regolamento 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. Il Regolamento ha istituito la figura della Delegata alle attività di "Gender Studies and Equal Opportunities" nominata con il D.R. 650/2022.

### Piano Strategico

Il Piano di Orientamento Strategico è il documento che definisce le linee di sviluppo della Scuola Superiore Sant'Anna le cui azioni, soggetti coinvolti, obiettivi e relativi indicatori sono definiti nel Programma Triennale. Entrambi i Piani accolgono, tra i temi trattati, anche

quello delle pari opportunità ed equilibrio di genere. A fine 2022, in seguito al monitoraggio del Piano Strategico, si è proceduto al suo aggiornamento in riferimento alla pianificazione per gli ultimi tre anni di mandato della Rettrice. L'adeguamento ha tenuto conto dei cambiamenti avvenuti determinati sia dalla pandemia sia dall'approvazione del PNRR che hanno determinato una nuova batteria di indicatori per il successivo triennio tra i quali, viene specificatamente individuato l'ambito delle pari opportunità.

### Indicatori di Gender Equality presenti nel Piano di Orientamento Strategico 2022-2025

La presente sezione illustra gli indicatori di Gender Equality presenti nel Piano di Orientamento Strategico della scuola, riportando starting point, valore target e, laddove disponibile, serie storica. Si ricorda che questi indicatori sono soggetto ad un monitoraggio annuale da parte degli Organi di Governo.

#### • Formazione Universitaria

#### Fu.05 - Equilibrio di genere nella composizione delle commissioni di concorso per Honors Student

Percentuale del genere meno rappresentato (femminile) nelle commissioni di concorso per Honors Student

Starting Point 2022/23: 35,04%

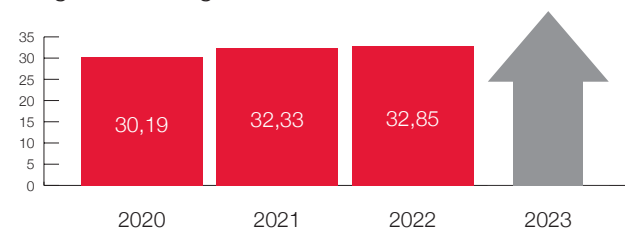
Target 2025: miglioramento

#### Fu.08 - Equilibrio di genere negli Honor Student

Percentuale del genere meno rappresentato (femminile) negli Honors Student

Starting Point 2021: 32,33%

Target 2025: miglioramento



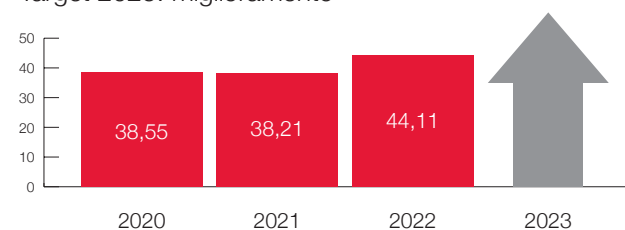
#### • Formazione Post Universitaria

#### Fp.05 - Equilibrio di genere per Corso PhD

Percentuale del genere meno rappresentato (femminile) nei PhD Student

Starting Point 2021: 38,21%

Target 2025: miglioramento



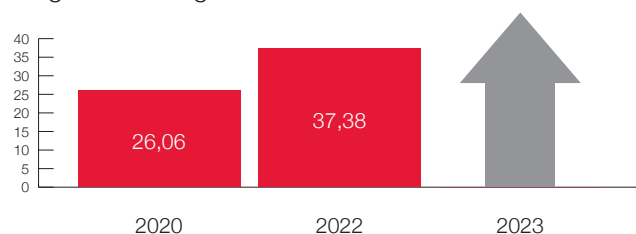


#### Fp.06 - Equilibrio di genere nella composizione delle commissioni per tesi di dottorato

Percentuale del genere meno rappresentato (femminile) nelle commissioni per tesi di dottorato

Starting Point 2021: 26,06%

Target 2025: miglioramento



#### • Organizzazione

#### O.06 - Percentuale posizioni apicali occupate da personale di genere meno rappresentato

Percentuale del genere meno rappresentato (femminile) nelle posizioni apicali

Starting Point 2021: 33%

Target 2025: incremento

#### O.07 - Percentuale di Professori di prima fascia del genere meno rappresentato rispetto al numero totale dei professori di prima fascia

Percentuale del genere meno rappresentato (femminile) nei Professori di prima fascia

Starting Point 2021: 17,80%

Target 2025: incremento

#### Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO)

Il D.L. 80/21 ha introdotto un nuovo documento di programmazione di durata triennale: il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO), che integra gli strumenti di programmazione relativi alla performance, alle strategie di gestione del capitale umano e all'anticorruzione e trasparenza. Il documento si configura come uno strumento di programmazione integrata volto a creare coerenza e sinergia negli ambiti della formazione, ricerca e terza missione.

Nel 2022, il DPR 81/2022 e il D.M. 132/2022 hanno regolato la materia, definendo un elenco di adempimenti assorbiti dal PIAO, tra cui il Piano delle azioni positive e individuando, tra i contenuti minimi da inserire tra gli obiettivi di performance, gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere. Inoltre, nella sezione dedicata all'organizzazione e capitale umano, si fa riferimento ai temi del lavoro agile e formazione del personale.

Sia il PIAO 2022-2024 sia il PIAO 2023-2025, la cui predisposizione è iniziata nel 2022, richiamano i temi delle pari opportunità, con particolare riferimento agli obiettivi del Direttore Generale e delle Strutture, ma anche, in termini più generali, nei capitoli dedicati all'organizzazione e capitale umano. Il PIAO 2023-2025, inoltre, ha assorbito, rispetto al precedente, il Piano delle Azioni Positive, come previsto dalla normativa. Infine, in

riferimento ai documenti di rendicontazione, ogni anno, nella Relazione sulla performance, viene dedicato un capitolo alle attività svolte in materia di pari opportunità e al bilancio di genere, anche in coerenza con quanto previsto dal d.lgs. 150/2009.

#### Piano Azioni Positive (PAP) - Triennio 2020/2022

Il Piano delle azioni positive (PAP) è il documento programmatico triennale adottato su iniziativa del Comitato Unico di Garanzia ed approvato dagli organi apicali della Scuola 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 Superiore Sant'Anna 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. Si caratterizza per una proposta centrale e qualificante nell'ambito dell'area della conciliazione vita privata/familiare e vita lavorativa. Altri ambiti di intervento sono quelli della formazione e dell'aggiornamento sui temi di interesse del CUG, del monitoraggio sul rispetto della normativa vigente in materia di parità di genere e tutela contro le discriminazioni, nonché della promozione del benessere lavorativo.

#### Piano di Uguaglianza di Genere (GEP) – Triennio 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 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.

Il GEP è un documento programmatico triennale che 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, relativamente a policies e iniziative già praticate presso la Scuola collegandosi al ciclo di programmazione di Ateneo e ad altri strumenti politici e operativi della Scuola, quali il Piano delle Azioni Positive (PAP) e il Bilancio di Genere. Il GEP si articola nelle seguenti 5 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 da intraprendere a tale scopo. La definizione degli obiettivi si basa sull'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.

## Analisi di contesto

L'analisi di contesto ha lo scopo di fornire una fotografia il più possibile aggiornata della realtà della Scuola Superiore Sant'Anna in una prospettiva di genere per indagare fenomeni come l'eventuale concentrazione di donne e uomini in specifiche aree disciplinari o professionali (segregazione orizzontale) e l'eventuale difficoltà delle donne a progredire nel proprio percorso di studi o professionale e a ricoprire ruoli di responsabilità nella gerarchia di riferimento (segregazione verticale).

Le categorie prese in esame sono:

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

Per ciascuna componente sono stati identificati gli ambiti ed i fenomeni di maggior rilievo da analizzare per il 2022 compatibilmente con la disponibilità dei database esistenti presso gli uffici della Scuola e i dati reperibili nelle varie banche dati suggerite dalle Linee guida della CRUI.

## Componente studentesca

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

- Corsi integrativi per allieve e allievi ordinari 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 allieve e allievi ordinari di II livello, iscritti ai corsi di laurea magistrale dell'Università di Pisa e 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, su 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.

La Scuola nel 2022 ha aderito al Dottorato congiunto in “Gender Studies”, (con sede amm.va presso l’Università “Aldo Moro” di Bari) finanziando una borsa di dottorato assegnata ad un’allieva supervisionata dalla Prof.ssa Barba Henry e dal Dott. Marco Solinas, docenti della Scuola.

### Corsi ordinari

#### Componente studentesca: percentuale di iscritti/e per tipologia di corso

Grafico 1

■ Donne COIL      ■ Donne COIIL      ■ Donne COCU  
■ Uomini COIL      ■ Uomini COIIL      ■ Uomini COCU

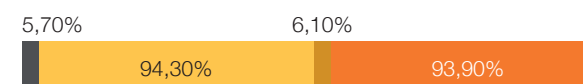
#### Totale



#### Scienze mediche



#### Ingegneria



#### Scienze agrarie e biotecnologie vegetali



#### Scienze economica e manageriali



#### Scienze politiche



#### Scienze giuridiche



COIL: Corsi ordinari I livello

COIIL: Corsi ordinari II livello

COCU: Corsi ordinari ciclo unico

### Componente studentesca: Percentuale di corsi di studio (classi di laurea) segregati (a prevalenza maschile, femminile, o neutri rispetto al genere)

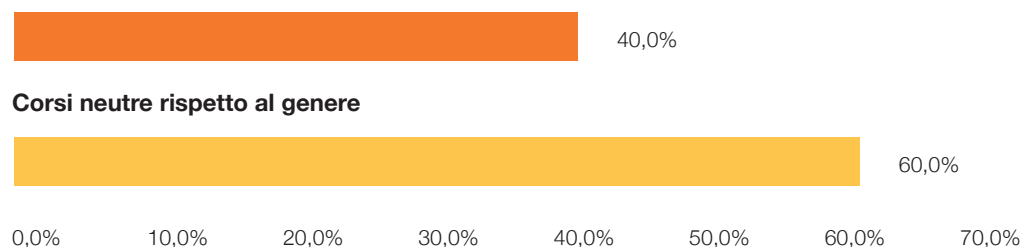
I corsi ordinari attivi presso la Scuola Superiore Sant'Anna sono 10 di cui 4 a prevalenza maschile e 6 con nessuna prevalenza. Questo dato si basa sulle indicazioni contenute nelle Linee guida della CRUI che indica come valore di prevalenza la presenza di genere superiore o uguale al 60% del numero totale.

Grafico 2

#### Corsi a prevalenza femminile

0,0%

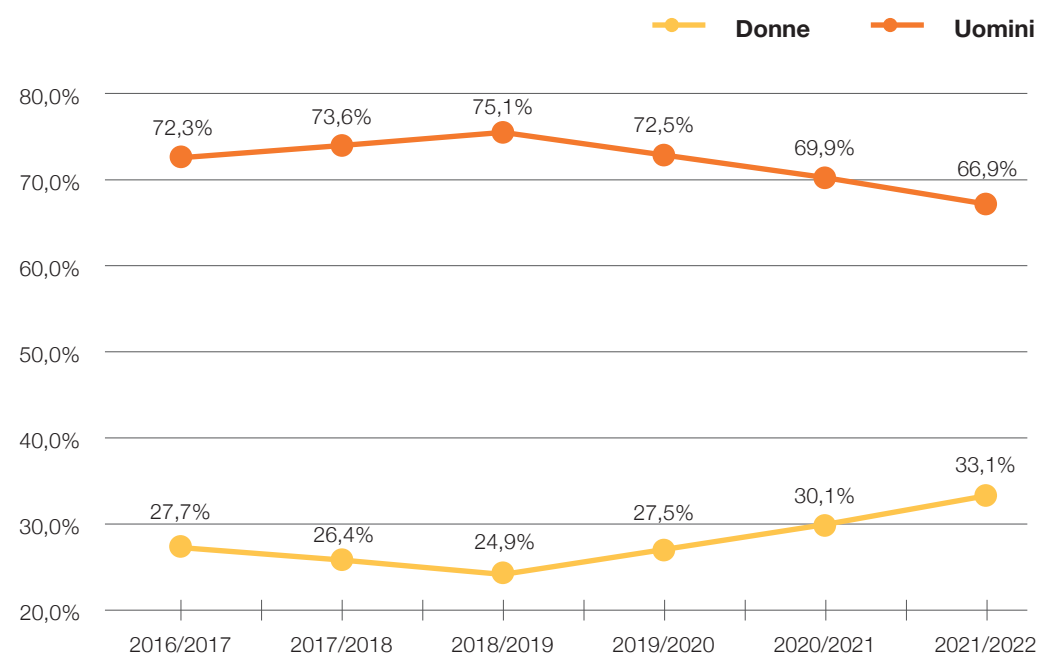
#### Corsi a prevalenza maschile



Il quadro generale delle allieve e allievi nei Corsi di I e II livello presenta un disequilibrio di genere e una segregazione femminile (Grafico 2). Questo quadro è in controtendenza rispetto alla situazione italiana delle iscritte/iscritti nei corsi di laurea che presenta invece il 48% di classi a prevalenza femminile, il 28% a prevalenza maschile e il 23,4% neutre rispetto al genere. La distribuzione degli studenti/studentesse iscritti/e per ambito e genere conferma in parte le tradizionali connotazioni dei percorsi di studio. Si nota infatti una netta maggioranza di presenza maschile nelle discipline tecnico-scientifiche (Grafico 1), e sebbene questa si riconfermi nelle scienze sociali, la forbice è meno ampia rispetto all'area STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics). Un dato positivo di equilibrio si riscontra in particolare nei corsi di Scienze Politiche; molto ampia è invece la forbice di genere, a prevalenza maschile, nei corsi di Ingegneria (94,35 COIL e 93,9% COIL, Grafico 1)

### Componente studentesca: Serie storica della componente studentesca per genere

Grafico 3

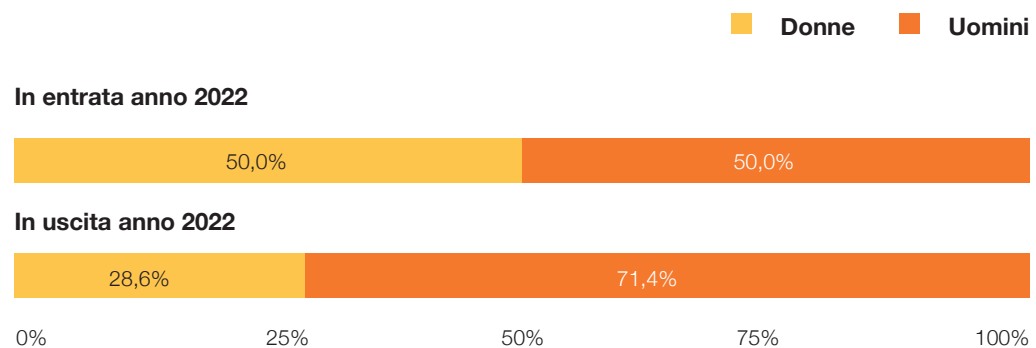


La segregazione orizzontale e la segregazione verticale di genere si trovano in una relazione di variabili sia dipendenti che indipendenti per ciò che riguarda la componente studentesca. È possibile evincere questo aspetto perché, se da un punto di vista prettamente numerico la segregazione verticale rispecchia la tendenza della sottorappresentazione femminile (segregazione orizzontale) sin dall'accesso delle/dei candidate/i al concorso, non sempre la segregazione orizzontale corrisponde a una parallela progressione in carriera per alcune discipline (segregazione verticale). Questa relazione dipende da alcuni aspetti che sarebbe propositivo indagare al fine di ridurre la forbice di genere.

La segregazione di genere è un dato riscontrabile in tutta la componente studentesca, con una inflessione positiva negli ultimi 5/6 anni: 72,3% uomini e 27,7% donne nel 2016/17 e 66,9% uomini e 33,1% donne nel 2021/22 (Grafico 3). La forbice riguarda specialmente alcune aree disciplinari (soprattutto l'area STEM) che soffrono di più del cosiddetto stereotipo attribuito ai ruoli di genere da un punto di vista strutturale e sociale. Per ciò che riguarda le allieve/i la sottorappresentazione femminile è presente in quasi tutti i Corsi ordinari di I e II livello; in numeri assoluti sul totale dei corsi non si riscontrano corsi a prevalenza femminile, mentre 4 sono a prevalenza maschile. Questa tendenza riguarda specialmente la segregazione orizzontale e quindi una presenza di non equilibrio fra i generi da considerarsi come strutturale alla componente studentesca della Scuola Superiore Sant'Anna. Differente è la situazione di allieve/i in programmi di scambio internazionali, dove si nota una sostanziale parità in entrata e un disequilibrio in uscita (Grafico 4), dato che rispecchia ovviamente la componente studentesca allo stato attuale. Non si rilevano dati particolarmente interessanti in merito alla percentuale di laureate/i o diplomate/i presso la Scuola (Grafico 5 e 6), poiché i dati rispecchiano il disequilibrio della sopracitata componente.

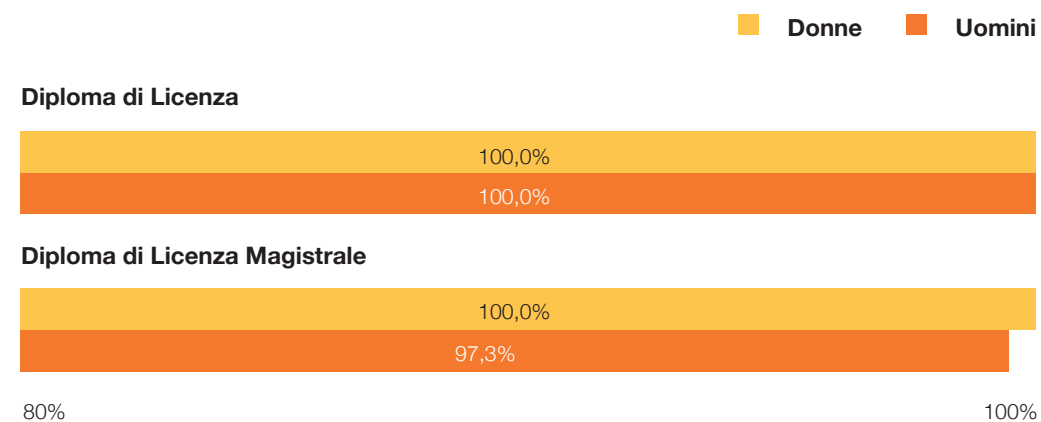
**Percentuale di allievi/e in programmi di scambio internazionali in entrata e uscita, per genere**

Grafico 4



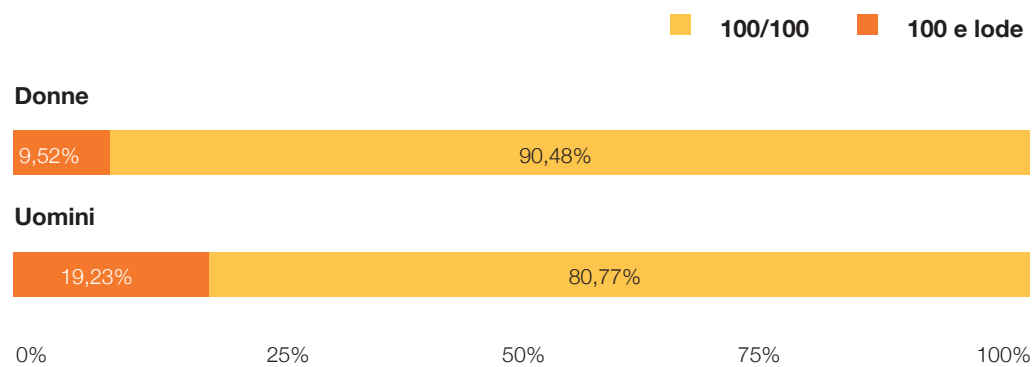
**Composizione percentuale di diplomati/e in corso per genere**

Grafico 6



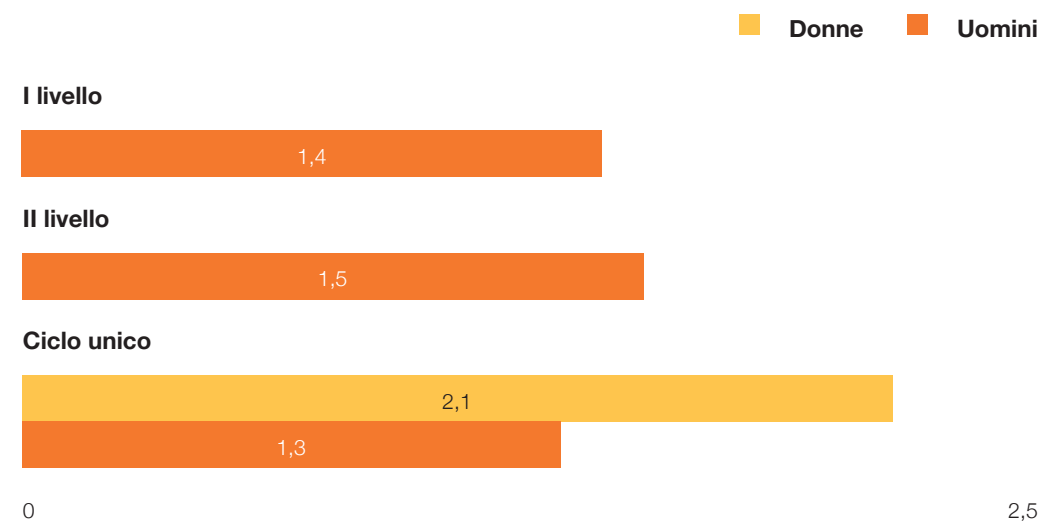
**Composizione percentuale di diplomati/e per voto di diploma e genere**

Grafico 5



**Tasso di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere**

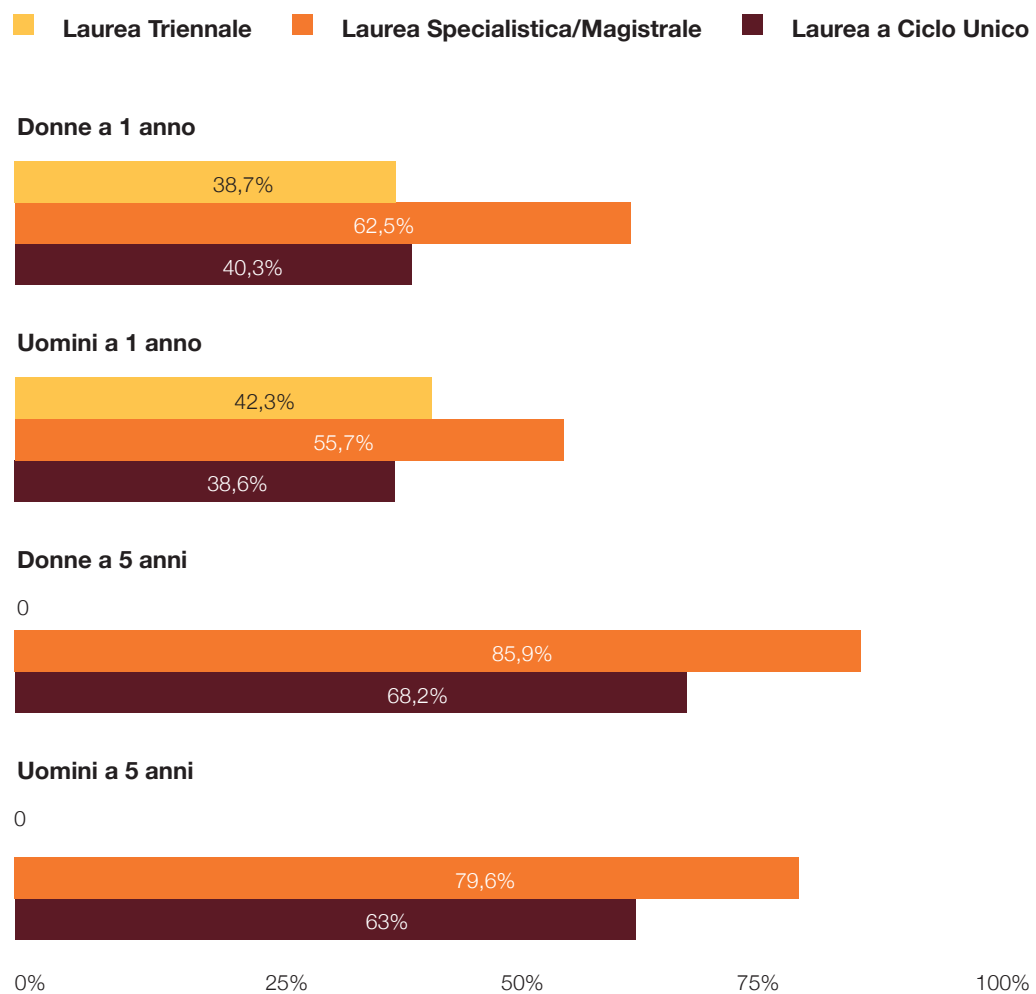
Grafico 7





Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere

Grafico 8



Retribuzione mensile netta di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere

Grafico 9



I dati rilevati nel percorso post-laurea sono ottimali per ciò che riguarda il gender balance. Stando ai rapporti annuali del World Economic Forum e della Commissione Europea due sono i fattori principali che emergono nel gender gap in ambito lavorativo: il gender pay gap (ovvero salario diverso a pari mansione/ruolo) e il gender gap/fenomeno noto anche come gender segregation, ovvero la probabilità maggiore o minore di lavorare in settori con retribuzioni medie, più basse o più alte, (si vedano aree ad alto reddito come la finanza o la tecnologia, tradizionalmente dominate dagli uomini). Questa segregazione incrociata riguarda anche il tasso di occupate/i e la loro rispettiva retribuzione (Grafico 8 e 9); se il numero di ex allieve/i ordinarie/i occupate/i a 1 anno e a 5 anni dalla conclusione del corso di studi non presenta un dato preoccupante, permane negativo il gender pay gap, ovvero la differenza di retribuzione a favore degli occupati di sesso maschile.

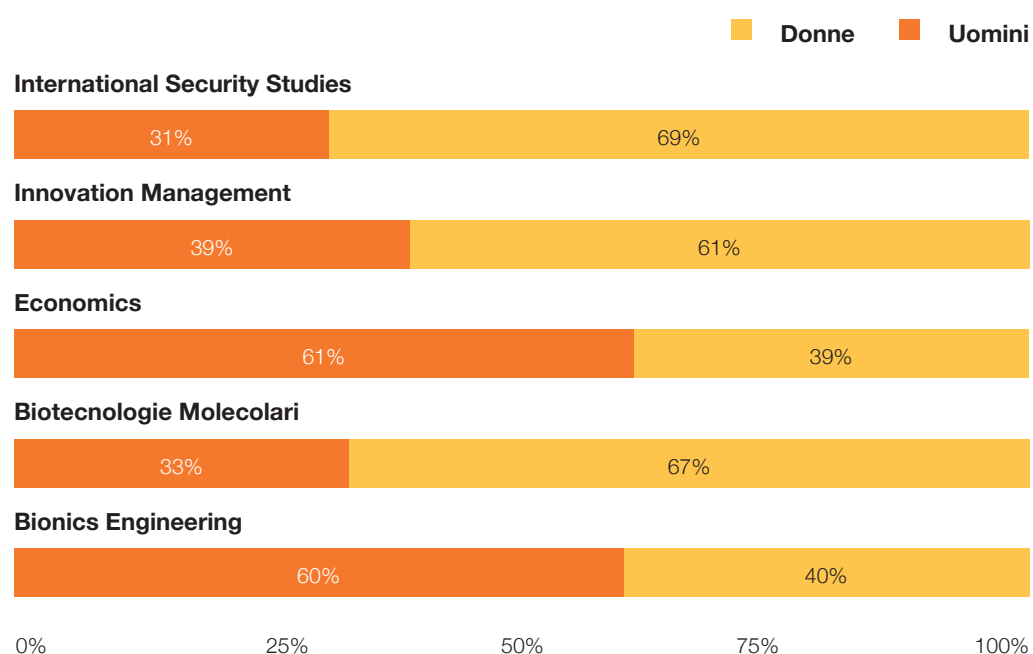
### Lauree magistrali

L'attività di formazione della Scuola Superiore Sant'Anna 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 Superiore Sant'Anna 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.

### Percentuale studenti e studentesse Lauree Magistrali in Convenzione al 31 dicembre 2022

Grafico 10



La tendenza di cui sopra non viene totalmente confermata nelle LM in convenzione (Grafico 10), dove si riscontra una variazione positiva e una maggiore presenza femminile soprattutto nelle aree di studio di International Security Studies, Innovation and Management e Biologie Molecolari.

La segregazione di genere è dunque da individuarsi sin dall'accesso ai Corsi ordinari di I e II livello e ciclo unico: sia le candidature che i numeri di iscritti/e presso i Corsi offerti dalla scuola rimangono a prevalenza maschile. La forbice è più ampia per ciò che riguarda le scienze umane nel corso di Scienze economiche e manageriali; per l'area STEM il divario è ampio in quasi tutti i corsi, in particolare nei Corsi di Ingegneria industriale e dell'informazione, dove la componente di candidati maschili è quasi il doppio di quella femminile. Eccezioni in controtendenza sono Scienze giuridiche, Scienze mediche e, come già evidenziato nei numeri assoluti, in alcune LM come quella International Security studies, dove la componente femminile delle candidate è in netta maggioranza.

Questo dato non è però riscontrato nei numeri di accesso ai Corsi dove la componente femminile è sottorappresentata ampiamente in tutti i settori (ad eccezione di Scienze agrarie che al 30/12/2021 presentava una situazione di equilibrio di genere, si veda Grafico 1). La segregazione all'accesso, dunque, è un dato rilevante per la componente studentesca della Scuola, da tenere in considerazione per l'implementazione di azioni positive. A questo proposito la Scuola ha già presentato alcune azioni positive presenti nel GEP (Gender Equality Plan). Si ricorda qua l'Azione 2.1 aderente all'AREA 2 (Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali) indicata nelle linee guida della Commissione Europea per la redazione dei GEP: Equilibrio di genere negli organi collegiali e nelle commissioni "operative". L'azione ha come obiettivo quello di prevedere 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). (si veda GEP Sant'Anna 2022/24, p. 27).

Di interesse è anche il dato della performance, ovvero dei risultati ottenuti alla fine del corso di studio, che presenta risultati più performanti per la componente maschile, ma una tendenza lievemente positiva nei giudizi di eccellenza (100 e lode) per la componente femminile (Grafico 5). Questo dato è però parziale vista la generale sottorappresentazione del genere femminile.

In ogni caso il numero delle/dei laureate/i o diplomate/i nel contesto dei corsi offerti dalla Scuola non è sovrapponibile ai risultati dei dati aggregati disponibili nel rapporto ANVUR, come indicato nel presente BdG, in cui si evince come le percentuali di laureate in triennale e specialistica/magistrale sono sempre maggiori rispetto a quelle dei laureati.

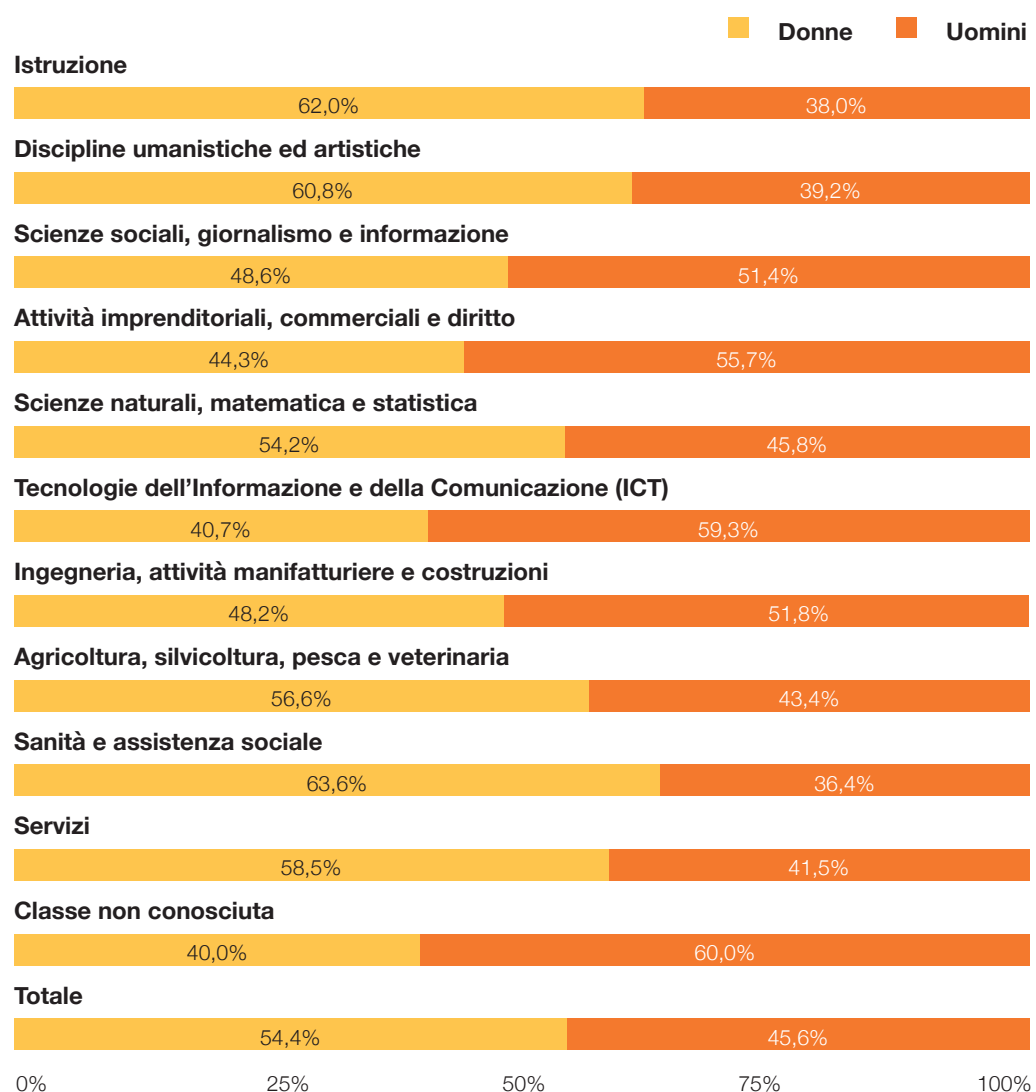


### Allieve ed allievi PhD

La Scuola Superiore Sant'Anna 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.

#### Percentuale iscritti/e ai corsi di dottorato per area di studio e genere

Grafico 11



#### Numeri di abbandono ai corsi di dottorato di ricerca, per area di studio e genere

Tabella 1

Anno accademico	Uomini	Donne
2021	3	3
2020	2	3
2019	1	2

Nei corsi PhD si riscontra un quadro maggiormente positivo per l'equilibrio di genere rispetto ai Corsi di I e II livello, specialmente nell'area di scienze sociali ed economiche (Grafico 11). Permane la sottorappresentazione femminile nelle discipline di area STEM, sebbene la percentuale di dottorande sia maggiore rispetto alle iscritte ai Corsi e LM. Questo dato è particolarmente positivo rispetto al fenomeno della segregazione verticale futura, ovvero la progressione in carriera delle donne in accademia. Non è di particolare rilievo in questo caso il tasso di abbandono che presenta numeri equivalenti per l'anno 2021 (Tabella 1).

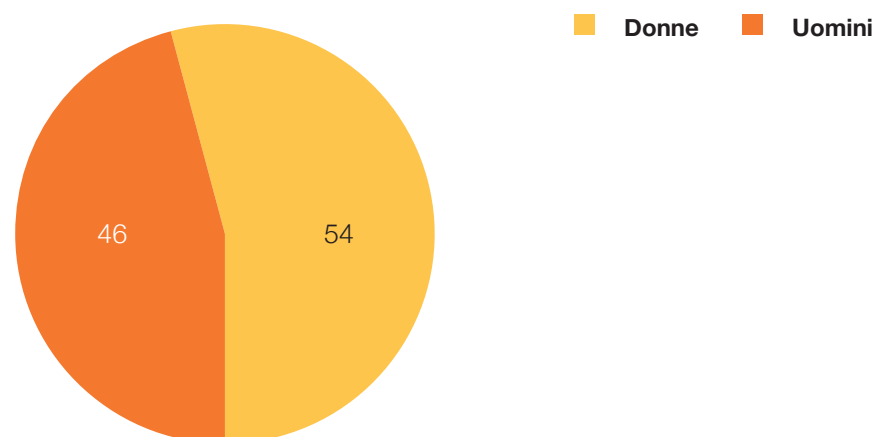
### Allieve ed allievi Seasonal School

Tabella 2

	Uomini	Donne	Totale
Next-generation cyber-physical systems	8	2	10
Cybersecurity – a multidisciplinary perspective	5	4	9
Health - innovation in health care: strategies, performance and data management	3	6	9
Medskill - development of medical skills by simulation	5	3	8
Cesm - circular economy and sustainability management	4	3	7
Photons@: photonic technologies for sensing applications	4	4	8
Artist - 5g/6g networks transforming the digital society	6	1	7
Eclire – the ethics of climate change: reshaping responsibilities for present and future generations	6	14	20
Management of innovation and common good	4	5	9
African perspectives: change, conflicts, connections	6	9	15
Advancements in postharvest technologies to reduce losses and improve nutritional and functional properties of fruit and vegetables	3	2	5
Insider – innovazioni nel sistema della rappresentanza	8	5	13
Crossroads – the never ending eu crises and the covid- 19 pandemic outbreak	2	5	7
Cibo, sostenibilità e diritti	2	3	5
Climate change and international law: interdisciplinary perspectives	3	5	8
Agent-based models in economics: theory, toolkit and policy laboratories	17	3	20
<b>Totale</b>	<b>86</b>	<b>74</b>	<b>160</b>

### Percentuale partecipanti Seasonal School

Grafico 12



Così come per le LM in convenzione, anche le Seasonal School, spesso frequentate da iscritte/i esterne/i o internazionali, presentano un quadro positivo ed anzi lievemente sbilanciato a favore della presenza di donne. Questo dato ricalca dunque quello del minore numero di candidate e la difficoltà di accesso delle donne ai concorsi per i Corsi di I e II livello offerti dalla Scuola Superiore Sant'Anna.

### Allieve ed 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.

### Percentuale di iscritti/e ai Master universitari per genere

Tabella 3

Anno accademico	Uomini	Donne
2022/2023	50,4%	49,6%
2021/2022	58,3%	41,7%
2020/2021	59,4%	47,6%
2019/2020	59,4%	40,6%

Un dato positivo emerge anche dai dati dei Master, come si evince dalle percentuali di iscritte/i dal 2019 in poi; si riscontra infatti l'equilibrio di genere per l'a.a. 2022/23 sul totale delle iscritte e degli iscritti (Tabella 3).

### Orientamento

#### Attività di orientamento in ingresso e/o accoglienza: numero e percentuale partecipanti

Tabella 4

Descrizione evento	Numero iniziative	Totale partecipanti	Uomini	Donne
Giornate di orientamento tematiche (online)	6	259	107	152
Entrare al Sant'Anna (on line)	10	283	156	127
Scuola orientamento universitario (online)	3	182	73	109
STEM: le ragazze si mettono in gioco!	2	49	0	49
Le vincitrici e i vincitori della Gara degli Istituti di agraria 2022 incontrano il Sant'Anna	1	10	8	2
<b>Totale</b>	<b>22</b>	<b>783</b>	<b>344</b>	<b>439</b>
Partecipazione alle fasi finali delle Olimpiadi della cultura e del talento e della Gara degli Istituti Agrari	2	circa 230 partecipanti		
Incontri di presentazione dell'offerta formativa (online e in presenza)	25	dato non disponibile		
Saloni orientamento	7	dato non disponibile		

Positivo è anche il dato che rileva la partecipazione della componente femminile ai corsi di orientamento in ingresso/accoglienza presso la Scuola Superiore Sant'Anna (Tabella 4). Questo aspetto è particolarmente cruciale e da tenere in considerazione in vista dello squilibrio di genere in accesso ai concorsi per i Corsi ordinari della Scuola ed è da osservarsi nella sua progressione storica futura al fine di valutarne le influenze positive per colmare il gender gap nella fase concorsuale.

### 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 e con le prerogative della Scuola Superiore Sant'Anna di riflettere costantemente sull'evoluzione della propria missione all'interno del sistema universitario nazionale e della capacità di progettare interventi mirati in cui mettere a frutto i processi virtuosi dell'interazione tra ricerca-e didattica, tipica del mondo delle Scienze applicate.

Con questo progetto la Scuola Superiore Sant'Anna si propone di rendere strutturale il proprio contributo allo sviluppo del talento e della mobilità sociale attraverso lo sviluppo

di un “sistema di mentoring” permanente quale punto di riferimento per le scuole secondarie superiori di tutta Italia nei processi di orientamento agli studi universitari per studenti e studentesse di merito, provenienti da possibili situazioni di fragilità culturale e socioeconomica. In Italia i/le giovani, i cui i genitori hanno un livello di istruzione non elevato, hanno quasi il 70% di possibilità di avere un titolo di studio, contro una media OCSE del 40%, e una probabilità pari a meno del 6% di avere un titolo di studio alto (media OCSE 12%).

Me.Mo. 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. Dal 2021, grazie al sostegno di Intesa Sanpaolo, la Fondazione Il Talento all’Opera e 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 esteso a 360 partecipanti. Il programma è completamente gratuito.

Il progetto consiste in un programma di orientamento e mentoring individuale e di gruppo 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, cui offrire un percorso strutturato di affiancamento nella delicata fase della scelta universitaria.

Il progetto si sviluppa lungo tutto l’anno scolastico attraverso incontri a livello regionale, periodi residenziali alla Scuola Superiore Sant’Anna, cui si affianca l’attività di mentoring del team degli allievi e delle allieve della Scuola.

Considerando la distribuzione per genere di coloro che hanno partecipato alla selezione, 536 erano donne e 342 erano uomini, su un totale di 878 domande pervenute. La percentuale di distribuzione dei partecipanti per genere è rimasta sostanzialmente stabile nelle edizioni con una leggera prevalenza di rappresentanza femminile che costituisce circa il 60% della partecipazione complessiva, come confermano i dati descritti nella tabella.

Tabella 5

Edizione	Anno scolastico	Totale partecipanti	Uomini	Donne
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
V - ME.MO	2022 - 2023	360	139	221

ME.MO: Merito e Mobilità sociale

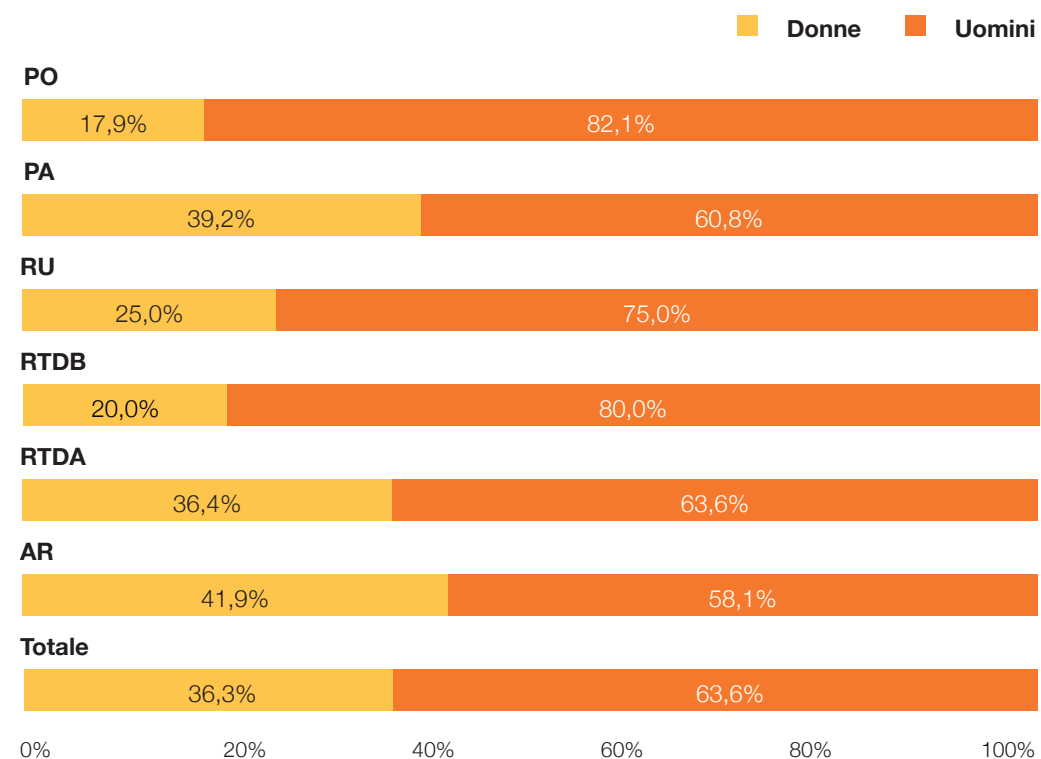
MSeM: Mobilità sociale e merito

## Personale Docente e ricercatore

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.

### Composizione personale docente per genere e ruolo

Grafico 13



### Glass Ceiling Index della Scuola Superiore Sant’Anna

Tabella 6

Anno	2018		2022	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
RU	7	5	3	1
RTD	44	12	37	16
PA	19	11	31	20
PO	39	8	46	10
<b>Totale</b>	<b>108</b>	<b>36</b>	<b>105</b>	<b>59</b>

Dalla Tabella 6 e dal Grafico 13 della composizione del personale docente per genere e ruolo e dai dati raccolti sui numeri assoluti e sulle percentuali si evince come anche nella composizione sbilanciata di genere della Scuola Superiore Sant'Anna si ripete il fenomeno del Glass Ceiling. L'indice di Glass Ceiling, ovvero soffitto di cristallo, riguarda soprattutto la segregazione verticale ed è un fenomeno particolarmente noto a livello europeo per ciò che riguarda la progressione nella carriera accademica. L'indice confronta la percentuale di donne nel Personale Docente complessivo con la percentuale di donne fra i Professori e le Professoresse della fascia più elevata (GRADE A o PO), e fornisce una misura sintetica del grado di segregazione verticale. Le presenti tabelle mostrano come questa disuguaglianza di genere si manifesti nel personale docente e ricercatore della scuola, specialmente fra i docenti di prima fascia. Complessivamente, guardando alla serie storiche è in atto una riduzione della forbice, testimoniata da un aumento delle percentuali di donne in tutti gli step di progressione nella carriera di ricerca e ruolo. La segregazione verticale si è ridotta anche nell'intero sistema universitario italiano, dal 2017 al 2021 il GCI (Glass Ceiling Index) su scala nazionale è passato da 1,64 a 1,49.

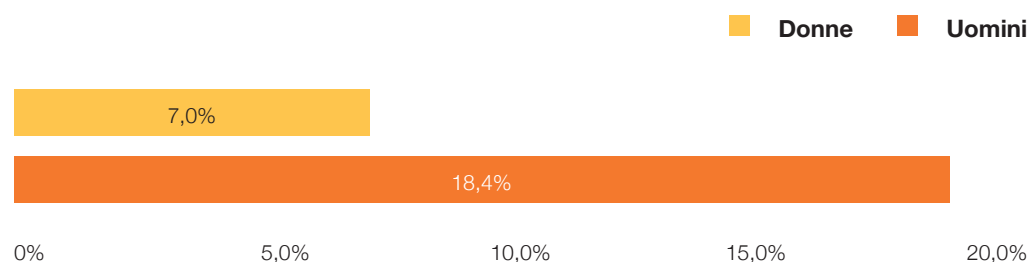
### Rapporto tra personale totale e personale docente ordinario

Tabella 7

Anno	2018	2022
<b>Totale donne e uomini</b>	144	164
<b>Donne grade A (PO)</b>	8	10
<b>Uomini grade A (PO)</b>	38	46
<b>GCI</b>	1,44	2,01

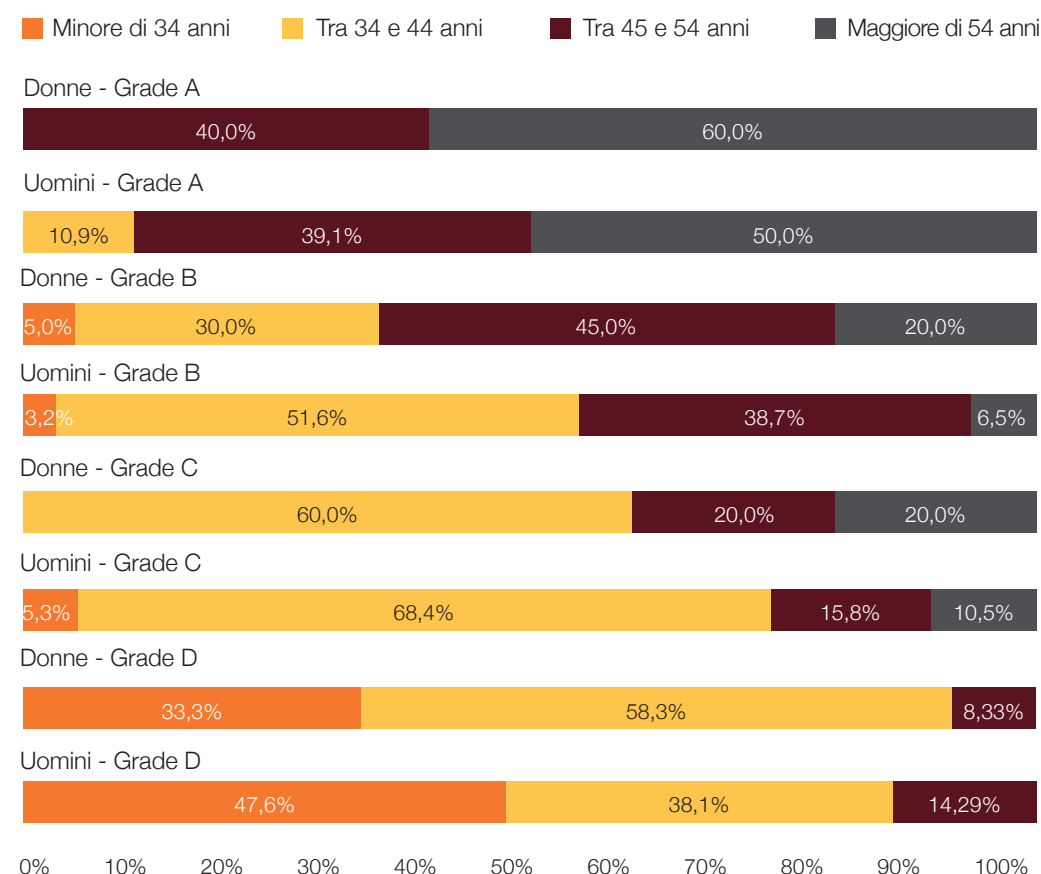
### Percentuale di docenti di prima fascia sul totale del personale docente e ricercatore per genere

Grafico 14



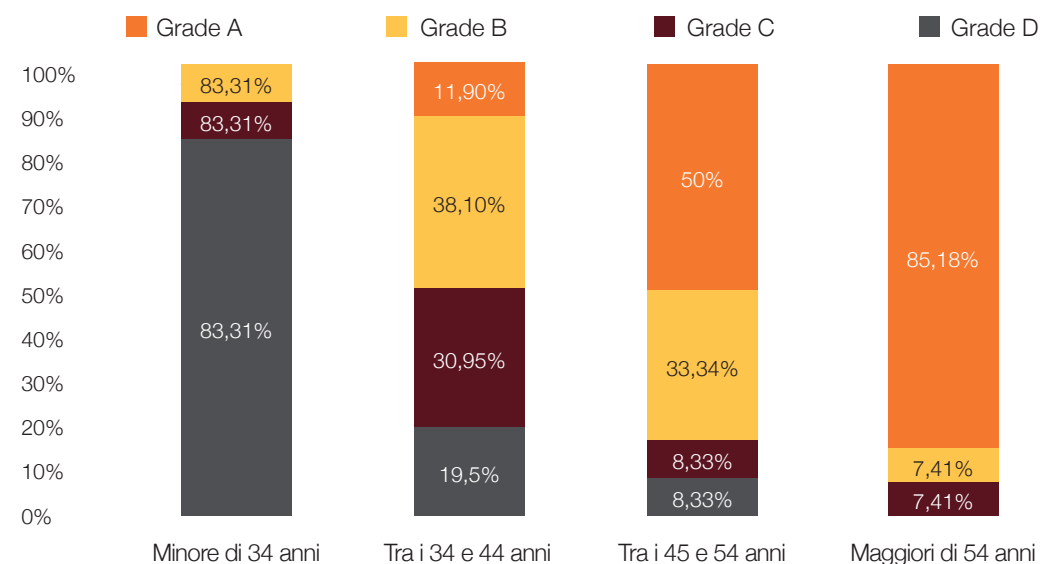
### Distribuzione personale per ruolo, genere e fasce d'età

Grafico 15



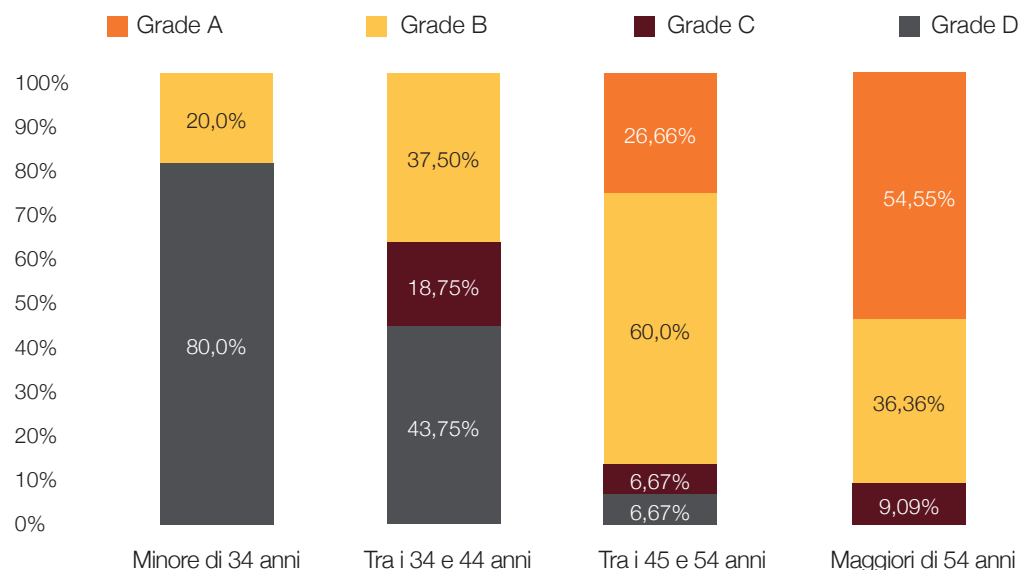
### Distribuzione donne per fascia d'età e ruolo

Grafico 16



## Distribuzione uomini per fascia d'età e ruolo

Grafico 17



Rilevante è anche il tema dell'età (Grafico 15, 16, 17): la sottorappresentazione femminile è infatti maggiore nella fascia fra i 34 e 44 anni per ciò che riguarda il personale docente di grado A e B e il personale ricercatore di grado C. Questo aspetto è preso in considerazione da alcune azioni positive del GEP della Scuola, che individua, per le soggettività che scelgono la genitorialità, il doppio burden di lavoro domestico/parentale e quello salariato. In questo senso, una delle azioni positive per evitare gli effetti di segregazione verticale di cui sopra, è stata quella dell'implementazione di un benefit mensile della durata di un anno per il periodo di maternità (AREA 1, Azione 1.3, p. GEP Sant'Anna). Il Senato Accademico e successivamente il Consiglio di Amministrazione nel 2021 hanno approvato la proposta della Rettrice 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. La scelta è stata quella di erogare il contributo solo alle donne, con l'obiettivo di 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.

Quanto alla segregazione orizzontale, dalle tabelle successive (Tabella 8 e Grafico 18), si rileva la tendenza al disequilibrio di genere in base alle aree di ricerca; il personale docente e ricercatore è in prevalenza maschile in tutti gli ambiti, ma presenta numeri più alti nelle aree STEM (si veda per esempio il personale docente di prima fascia per Engineering and Technology, 13 uomini, 4 donne). Il dato di segregazione per area rispecchia in prevalenza le percentuali dato nazionale e del rapporto europeo She Figures (Grafico 18).

Conseguenza necessaria è un maggiore numero di progetti che vedono la leadership di personale docente o ricercatore a maggioranza maschile (48 PI uomini, 3 PI donne) presso la Scuola (Tabella 13); questo pattern riguarda diversi tipi di progetti, compresi quelli relativi a fondi ERC. (come si evince dalle tabelle sottostanti).

## Numeri assoluti di donne per area e per ruolo

Tabella 8

Aree	Area 1	Area 2	Area 3	Area 4	Area 5	Area 6	Area 7	Area 8
RU					1	1	2	
RTD A		1				2	4	
RTD B				1		1		
<b>RU+RTD</b>		<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	
di cui DONNE RU							1	
di cui DONNE RTD A						1	1	
di cui DONNE RTD B								
<b>di cui DONNE RU+RTD</b>						<b>1</b>	<b>2</b>	
TOT PA	1	1			2	2	4	2
di cui DONNE PA					2		2	1
TOT PO		1			2	2	4	1
di cui DONNE PO							1	
TOT DOCENTI	1	3		1	5	8	14	3
di cui DONNE docenti					2	1	5	1

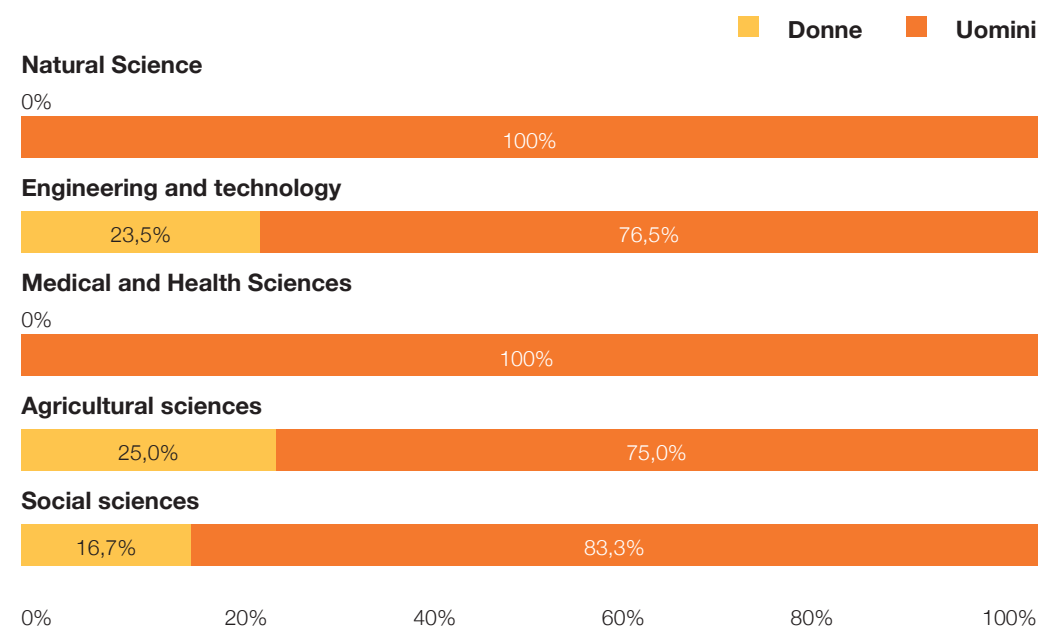
Aree	Area 9	Area 10	Area 11	Area 12	Area 13	Area 14	Totale	STEM
RU							4	1
RTD A	16			1	8	1	33	17
RTD B	10			3	4	1	20	11
<b>RU+RTD</b>	<b>26</b>			<b>4</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>57</b>	<b>29</b>
di cui DONNE RU							1	
di cui DONNE RTD A	3			1	6		12	3
di cui DONNE RTD B	2				2		4	2
<b>di cui DONNE RU+RTD</b>	<b>5</b>			<b>1</b>	<b>8</b>		<b>17</b>	<b>5</b>
TOT PA	14		1	10	12	2	51	20
di cui DONNE PA				8	7		20	3
TOT PO	16			8	18	4	56	20
di cui DONNE PO	4			1	2	2	10	4
TOT DOCENTI	56		1	22	42	8	164	69
di cui DONNE docenti	9			10	17	2	47	12

Legenda Aree scientifico-disciplinari

STEM	AREA1+AREA2+AREA3+AREA4+AREA5+AREA8+AREA9
Area 1	Scienze matematiche e informatiche
Area 2	Scienze fisiche
Area 3	Scienze chimiche
Area 4	Scienze della terra
Area 5	Scienze biologiche
Area 6	Scienze mediche
Area 7	Scienze agrarie e veterinarie
Area 8	Ingegneria civile e Architettura
Area 9	Ingegneria industriale e dell'informazione
Area 10	Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche
Area 11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche
Area 12	Scienze giuridiche
Area 13	Scienze economiche e statistiche
Area 14	Scienze politiche e sociali

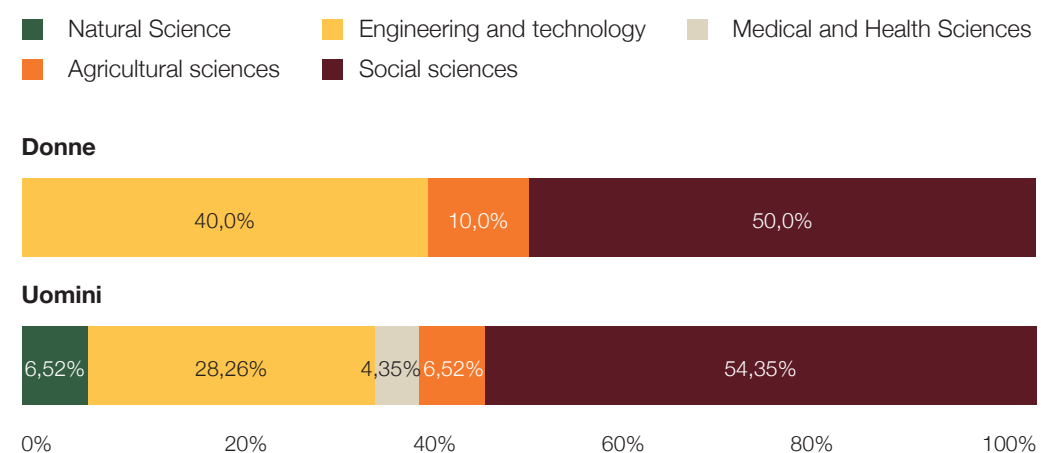
**Distribuzione docenti di prima fascia tra Fields of Research & Development secondo la classificazione She Figures**

Grafico 18



**Distribuzione professore e professori di I Fascia per Field of Research and Development**

Grafico 19



Dai grafici relativi alla distribuzione dei ruoli di I Fascia per ambito disciplinare e area di ricerca (grafici 18, 19), si rileva il pattern di sottorappresentazione femminile già presentato nell'accesso ai concorsi per corsi ordinari, nonché iscrizione ai corsi di I e II livello e alle lauree LM. Il numero di docenti uomini strutturati nelle aree STEM è sempre superiore in percentuali molto alte. Si rileva inoltre una forbice di genere molto ampia anche nelle

Social Sciences. Dato questo in controtendenza rispetto alle allieve e allievi ordinari e PhD, nonché al personale ricercatore che vede un numero crescente (sebbene ancora sottorappresentato) di donne in questo settore. Indice, questo, di costante mutamento in positivo per l'equilibrio di genere nell'area delle scienze sociali. In questa direzione è rilevante anche la Tabella 8 che presenta il rapporto di femminilità ovvero un indicatore costruito come rapporto tra numero di donne e uomini in un determinato ruolo, anno e area. Le Tabelle 9 e 10 riguardano il personale ricercatore e le successive Tabelle 11 e 12 il personale docente di I e II fascia.

**Rapporto di femminilità. L'indicatore è costruito come rapporto tra numero di donne e numero di uomini in un determinato ruolo (r), anno (a) e Area CUN**

Tabella 9

RTD	2018			2022		
	Uomini	Donne	D/U	Uomini	Donne	D/U
01 - Scienze matematiche e informatiche						
02 - Scienze fisiche	2		<b>0,00</b>	1		<b>0,00</b>
03 - Scienze chimiche				1		<b>0,00</b>
04 - Scienze della terra	1		<b>0,00</b>			
05 - Scienze biologiche	1		<b>0,00</b>	1		
06 - Scienze mediche	1		<b>0,00</b>	3	1	<b>0,00</b>
07 - Scienze agrarie e veterinarie	2		<b>0,00</b>	3	1	<b>0,33</b>
08 - Ingegneria civile e Architettura						<b>0,33</b>
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	29	1	<b>0,03</b>	21	5	
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche						<b>0,24</b>
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche 1 e psicologiche	1		<b>0,00</b>			
12 - Scienze giuridiche	1	2	<b>2,00</b>	4	1	<b>0,25</b>
13 - Scienze economiche e statistiche	7	8	<b>1,14</b>	4	8	<b>2,00</b>
14 - Scienze politiche e sociali				2		<b>0,00</b>

Tabella 10

RU	2018			2022		
	Uomini	Donne	D/U	Uomini	Donne	D/U
01 - Scienze matematiche e informatiche						
02 - Scienze fisiche						
03 - Scienze chimiche						
04 - Scienze della terra						
05 - Scienze biologiche	1	1	<b>1,00</b>	1	0	<b>0,00</b>
06 - Scienze mediche	1		<b>0,00</b>	1		<b>0,00</b>
07 - Scienze agrarie e veterinarie	1	2	<b>2,00</b>	1	1	<b>1,00</b>
08 - Ingegneria civile e Architettura						
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	1		<b>0,00</b>			
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche						
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche 1 e psicologiche						
12 - Scienze giuridiche	3	2	<b>0,67</b>			
13 - Scienze economiche e statistiche						
14 - Scienze politiche e sociali						



Tabella 11

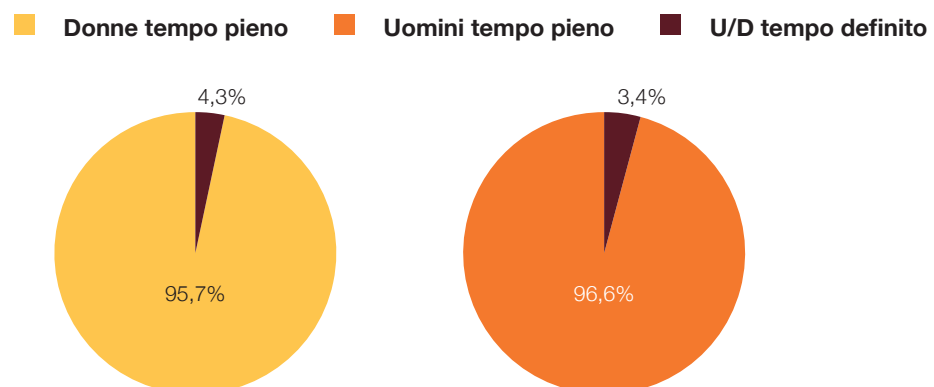
PA	2018			2022		
	Uomini	Donne	D/U	Uomini	Donne	D/U
01 - Scienze matematiche e informatiche				1	0	<b>0,00</b>
02 - Scienze fisiche				1	0	<b>0,00</b>
03 - Scienze chimiche						
04 - Scienze della terra						
05 - Scienze biologiche		1		0	2	
06 - Scienze mediche	3		<b>0,00</b>	2	0	<b>0,00</b>
07 - Scienze agrarie e veterinarie	1	1	<b>1,00</b>	2	2	<b>1,00</b>
08 - Ingegneria civile e Architettura				1	1	<b>1,00</b>
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	7	1	<b>0,14</b>	14	0	<b>0,00</b>
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche						
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche 1 e psicologiche				1		<b>0,00</b>
12 - Scienze giuridiche	1	5	<b>5,00</b>	2	8	<b>4,00</b>
13 - Scienze economiche e statistiche	6	3	<b>0,50</b>	5	7	<b>1,40</b>
14 - Scienze politiche e sociali	1		<b>0,00</b>	2		<b>0,00</b>

Tabella 12

PO	2018			2022		
	Uomini	Donne	D/U	Uomini	Donne	D/U
01 - Scienze matematiche e informatiche			<b>0,22</b>			
02 - Scienze fisiche	1		<b>0,12</b>	1	0	<b>0,00</b>
03 - Scienze chimiche			<b>0,27</b>			
04 - Scienze della terra			<b>0,24</b>			
05 - Scienze biologiche	2		<b>0,45</b>	2	0	<b>0,00</b>
06 - Scienze mediche			<b>0,16</b>	2	0	<b>0,00</b>
07 - Scienze agrarie e veterinarie	3	1	<b>0,18</b>	3	1	<b>0,33</b>
08 - Ingegneria civile e Architettura	1	0	<b>0,20</b>	1		<b>0,00</b>
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	12	3	<b>0,07</b>	12	4	<b>0,33</b>
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche			<b>0,73</b>			
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche 1 e psicologiche			<b>0,49</b>			
12 - Scienze giuridiche	6	0	<b>0,27</b>	7	1	<b>0,14</b>
13 - Scienze economiche e statistiche	12	2	<b>0,26</b>	16	2	<b>0,13</b>
14 - Scienze politiche e sociali	1	2	<b>0,34</b>	2	2	<b>1,00</b>

### Regime impiego

Grafico 20



### Passaggi tra ruoli per genere nell'anno 2022

Tabella 13

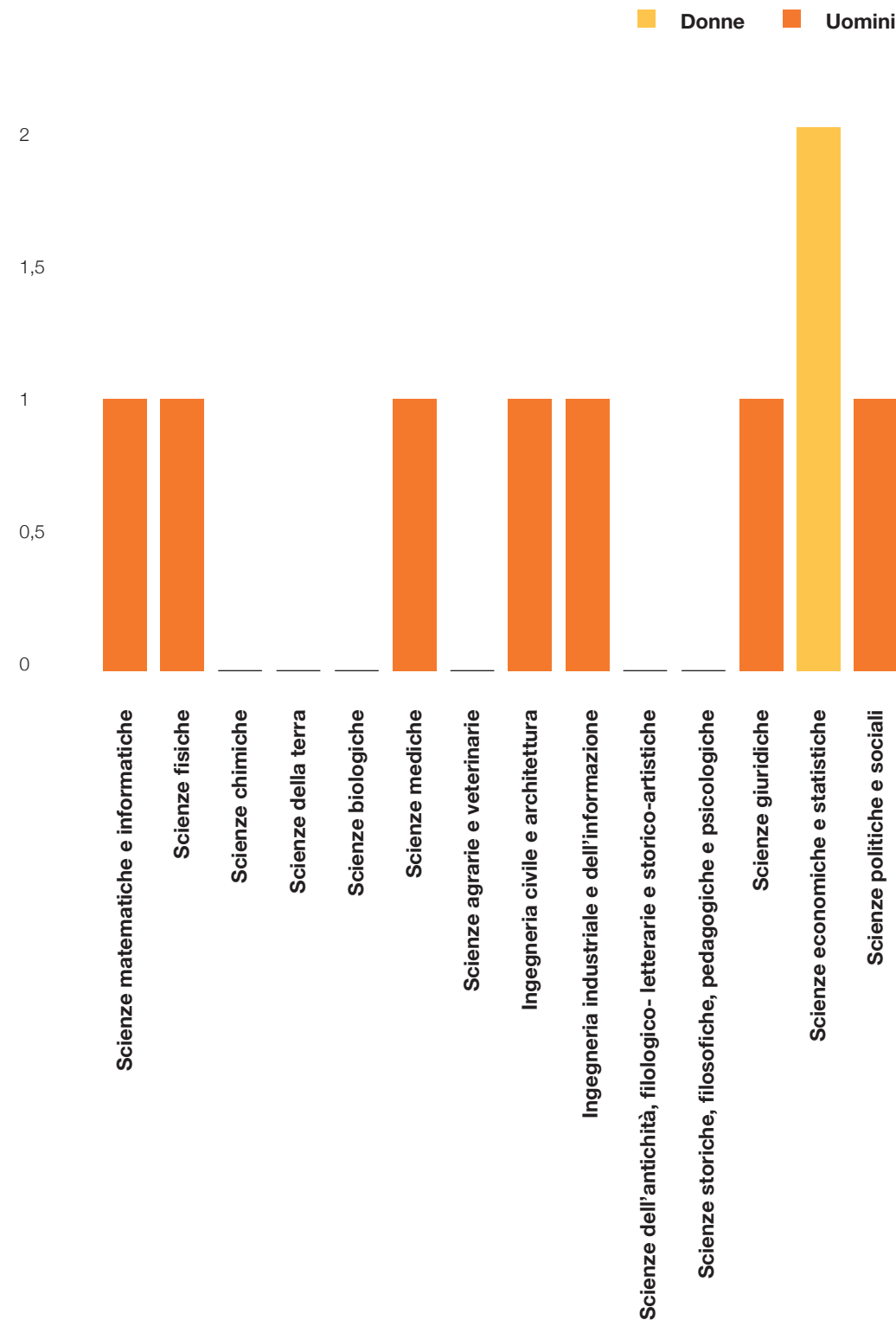
TURNOVER	Donne	Uomini
RD-PA	2	7
RU-PA	2	0
PA-PO	0	0
Altro-PA	1	1
Altro-PO	0	1

Tabella 14

	RD-PA		RU-PA		PA-PO		Altro-PA		Altro-PO	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Scienze matematiche e informatiche		1								
Scienze fisiche		1								
Scienze mediche		1								
Scienze agrarie e veterinarie			1							
Ingegneria civile e architettura		1					1			
Ingegneria industriale e dell'informazione		1								
Scienze giuridiche		1	1							1
Scienze economiche e statistiche	2									
Scienze politiche e sociali		1						1		
<b>Totali</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

### RD-PA

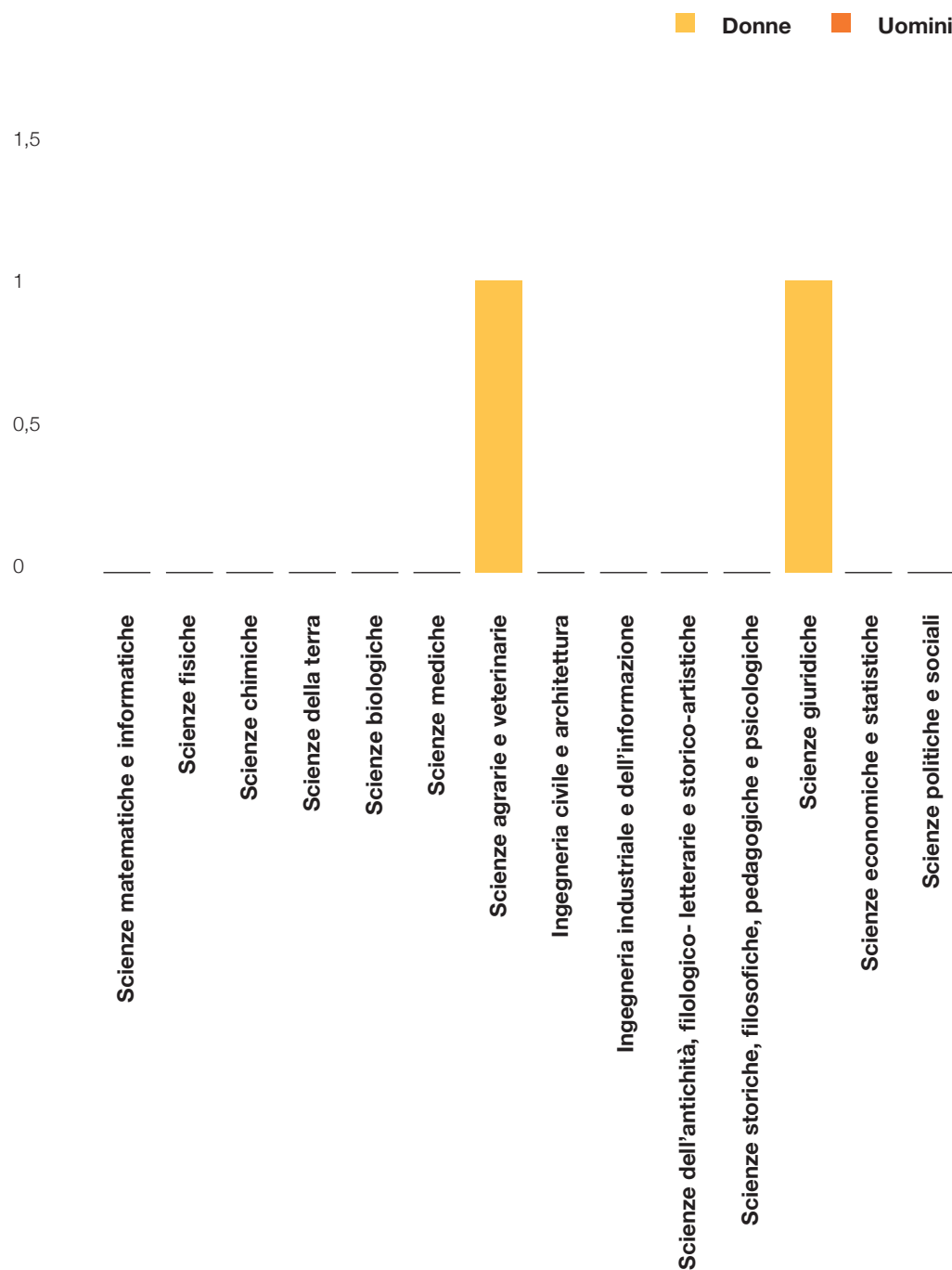
Grafico 21





RU-PA

Grafico 22



Numero e distribuzione percentuale di progetti PRIN/SIR/ERC e relativi finanziamenti assoluti e percentuali in base al genere della/del PI in una annualità fissata.

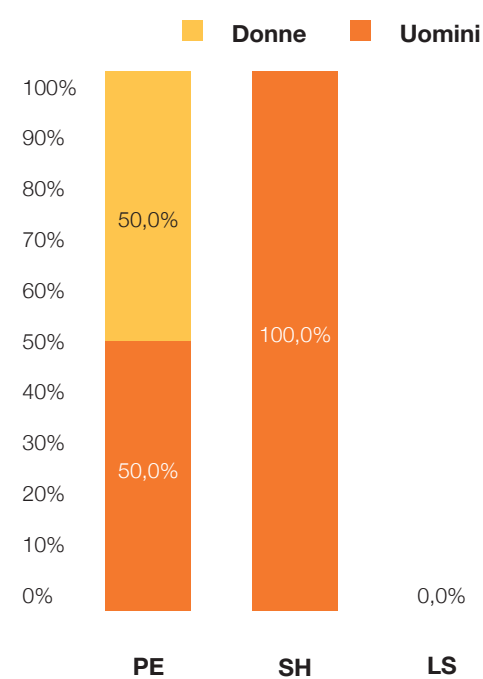
Tabella 15

	PRIN		ERC	
	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI
N. Progetti finanziati	1	3		1
Percentuale progetti finanziati	25%	75%	0%	100%
Finanziamenti in €	83430	314560		1315000
Percentuale finanziamenti	21%	79%	0%	100%

Distribuzione percentuale di finanziamenti cumulativi per Progetti PRIN, SIR, ERC in base al genere della/del PI e al settore scientifico ERC nell'ultimo triennio

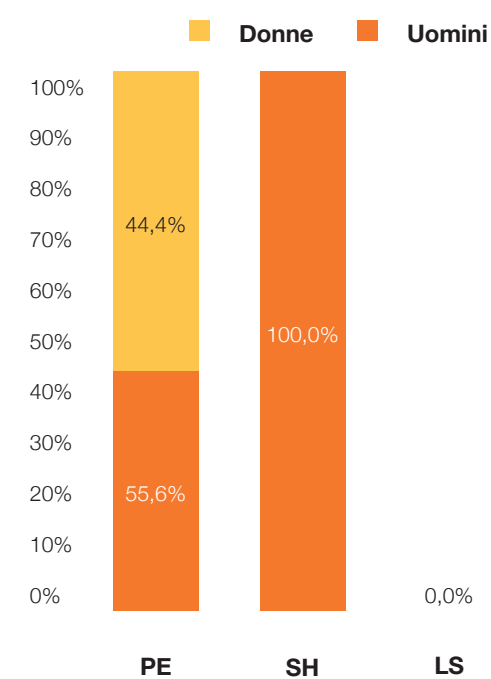
PI per settore ERC

Grafico 23



Finanziamenti per settore ERC

Grafico 24



**Distribuzione frequenza per genere, ruolo e tipologia fondo**

Tabella 16

	Ricerca di base fondi ateneo		PRIN e altri progetti nazionali		Progetti internazionali		Totale	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
RTDA	2	2	3	2	1	3	<b>6</b>	<b>7</b>
RTDB		2	6	10	3	3	<b>9</b>	<b>15</b>
RU			1				<b>1</b>	<b>0</b>
Tecnologico			6	2	1		<b>7</b>	<b>2</b>
PA	3	8	15	18		7	<b>18</b>	<b>33</b>
PO	5	23	9	48	5	15	<b>19</b>	<b>86</b>

**Media pro-capite importo per genere, ruolo e tipologia fondo**

Tabella 17

	Ricerca di base fondi ateneo		PRIN e altri progetti nazionali		Progetti internazionali		Totale	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
RTDA	3.349,07€	3.053,46€	31.866,67€	129.489,53€	81.625,00€	98.524,67€	<b>30.653,86€</b>	<b>80.094,28€</b>
RTDB		1.698,14€	41.500,00€	139.299,97€	425.750,00€	396.875,00€	<b>169.583,33€</b>	<b>172.468,07€</b>
RU			5.000,00€				<b>5.000,00€</b>	
Tecnologico			56.916,67€	176.493,45€	384.097,50€		<b>103.656,79€</b>	<b>176.493,45€</b>
PA	27.755,63€	73.546,37€	132.462,00€	106.639,84€		582.217,86€	<b>115.010,94€</b>	<b>199.497,36€</b>
PO	49.928,46€	48.973,18€	2.036.958,14€	264.632,28€	443.304,94€	158.488,72€	<b>1.094.673,17€</b>	

Osservando la composizione per genere lungo il percorso della carriera accademica a partire dalla posizione di studente/essa, passando per il Dottorato di ricerca fino ai ruoli di ricerca strutturati, (Ricercatore/trice, Professore/essa Associato/a, Professore/essa Ordinario/a) si riscontra, a livello nazionale, l'effetto della cosiddetta leaky pipeline ("conduttura che perde"), ovvero la sempre minore presenza di donne. Questo effetto, combinato fra segregazione orizzontale e verticale, è riscontrabile anche nei numeri della Scuola Superiore Sant'Anna, sebbene quest'ultimi non siano perfettamente in linea con lo scenario nazionale, che in alcuni corsi di laurea prevede un maggior numero sia di iscritte che di docenti donne. Le "forbici" delle carriere accademiche sono utili per rilevare in quali tappe del percorso e in quali aree di studio avviene la progressiva riduzione della componente femminile – "perdite della conduttura" (leaky pipeline) – al fine di presentare un quadro più chiaro dei processi di segregazione verticale e orizzontale tuttora attivi sia nelle componenti della Scuola Superiore Sant'Anna che in riferimento al sistema universitario italiano come da dati riportati. Queste considerazioni numeriche se lette attraverso la lente combinata di leaky pipeline, gender gap, gender pay gap e segregazione verticale e orizzontale sono dirimenti per ipotizzarne le cause, e gli eventuali obiettivi e soluzioni per colmare il disequilibrio di genere nel percorso di studio così come nella carriera accademica. È opportuno ricordare che le segregazioni di genere sono determinate dal contesto sociale-politico, dalla provenienza geografica e materiale-economica e soprattutto condizionate da scelte di vita individuali, personali e contestuali a un'altra variabile di caratteristiche come le età in cui evolve la carriera accademica, ancora condizionate da stereotipi di genere.

Quanto ai finanziamenti ottenuti su progetti (PRIN/ERC/HORIZON etc.) in riferimento ai/le docenti che ricoprono un ruolo di responsabilità scientifica di progetti finanziati su vari programmi di finanziamento si nota una netta prevalenza degli uomini per il periodo considerato (Tabelle 15, 16 e 17); questo dato è però fortemente influenzato dalla sottorappresentazione del genere femminile nei ruoli determinanti.

## 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

### Distribuzione per genere e area funzionale d'impiego

Tabella 18

Personale PTA per genere e area d'impiego (numeri assoluti)	Donne	Uomini	Totale
01-Dirigenza amministrativa	1		<b>1</b>
02-Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	136	29	<b>165</b>
03-Biblioteche	3	1	<b>4</b>
04-Servizi generali e tecnici	1	1	<b>2</b>
06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	38	48	<b>86</b>
07-Area non individuata	2		<b>2</b>
<b>Totale</b>	<b>181</b>	<b>79</b>	<b>260</b>

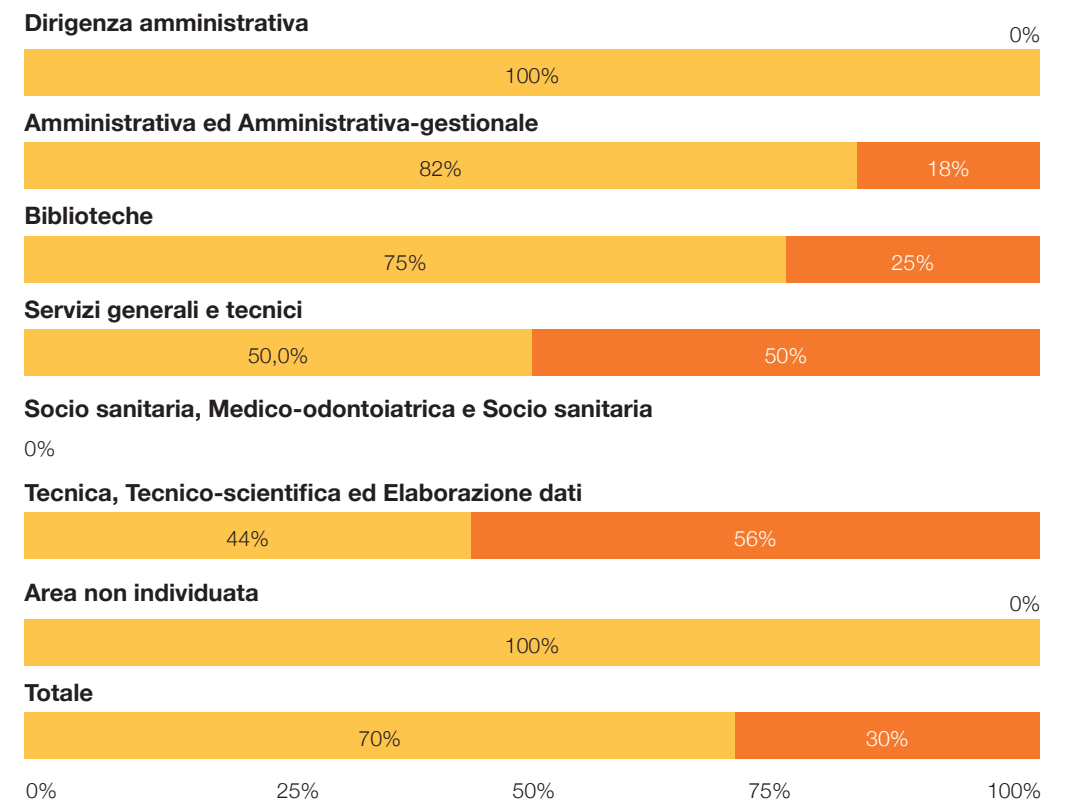
Tabella 19

Personale PTA per genere e area d'impiego (numeri assoluti)	Donne	Uomini
01-Dirigenza amministrativa	100	0
02-Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	82,4	17,6
03-Biblioteche	75	25
04-Servizi generali e tecnici	50	50
06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	44,2	55,8
07-Area non individuata	100	0
<b>Totale</b>	<b>69,6</b>	<b>30,4</b>

### Composizione % PTA per genere e area funzionale

Grafico 25

■ Donne ■ Uomini



### Forbice delle carriere

Tabella 20

Forbice delle carriere - numeri assoluti	2018			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Collaboratori/trici ed esperti/e linguistici (cel)	2	1	<b>3</b>	2		<b>2</b>
Categoria B	2	2	<b>4</b>	2	1	<b>3</b>
Categoria C	83	29	<b>112</b>	75	37	<b>112</b>
Categoria D	41	26	<b>67</b>	61	23	<b>84</b>
Categoria EP	10	6	<b>16</b>	14	6	<b>20</b>
Direttori/trici generali		1	<b>1</b>	1		<b>1</b>
<b>Totale</b>	<b>138</b>	<b>65</b>	<b>203</b>	<b>155</b>	<b>67</b>	<b>222</b>

Tabella 21

Forbice delle carriere - percentuali	2018		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Collaboratori/trici ed esperti/e linguistici (cel)	66,67%	33,33%	100%	0%
Categoria B	50%	50%	66,67%	33,33%
Categoria C	74,11%	25,89%	66,96%	33,04%
Categoria D	61,19%	38,81%	72,62%	27,38%
Categoria EP	62,50%	37,50%	70%	30%
Direttori/trici generali	0%	100%	100%	0%

Grafico 26

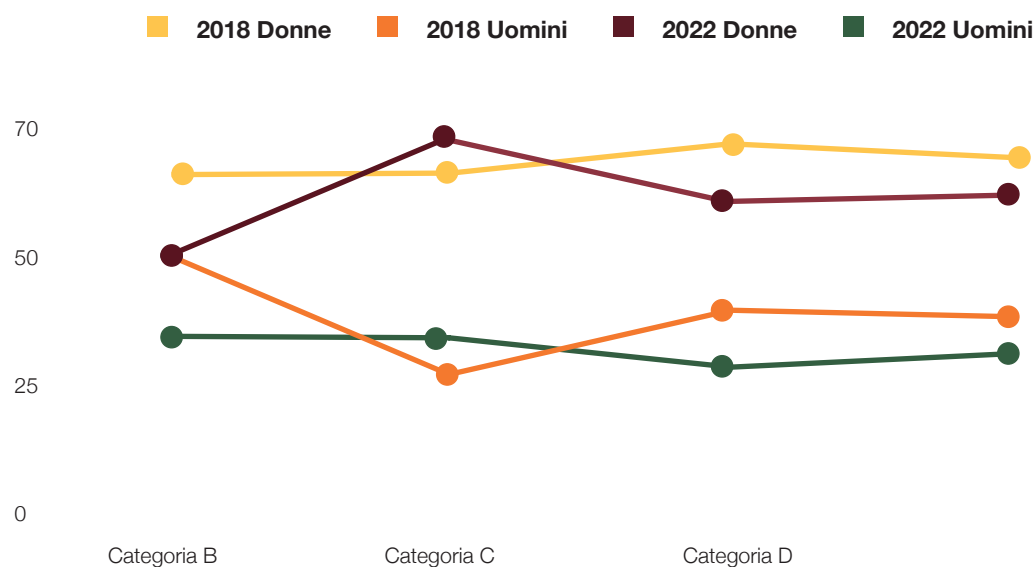
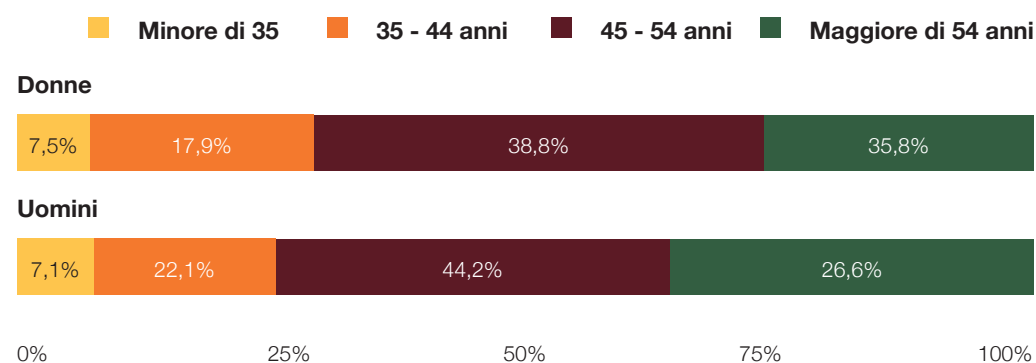


Grafico 27



### Distribuzione per genere e titolo di studio

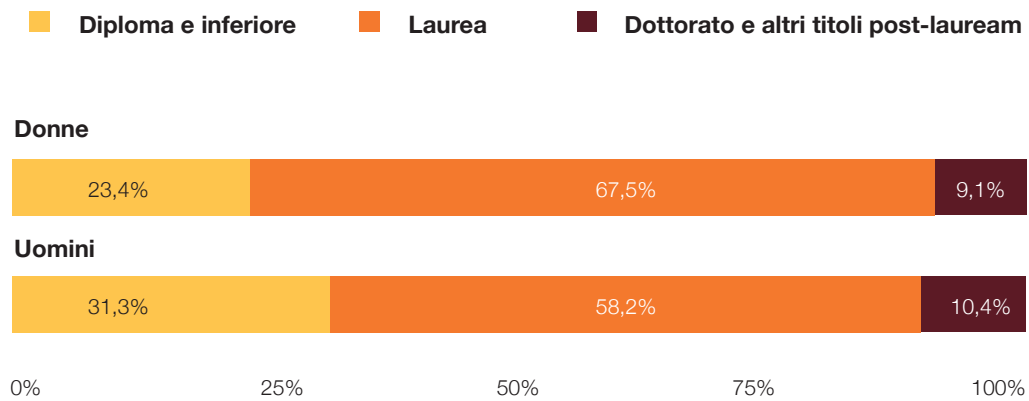
Tabella 22

	Donne	Uomini
Fino alla scuola dell'obbligo	1	3
Licenza media superiore	35	18
Laurea breve	8	6
Laurea	96	33
Specializzazione post laurea/dottorato di ricerca	10	5
Altri titoli post laurea	4	2
<b>Totale complessivo</b>	<b>154</b>	<b>67</b>

Numeri assoluti	Donne	Uomini	Totale
Diploma e inferiore	36	21	<b>57</b>
Laurea	104	39	<b>143</b>
Dottorato e altri titoli post-lauream	14	7	<b>21</b>
<b>Totale</b>	<b>154</b>	<b>67</b>	<b>221</b>

Percentuali	Donne	Uomini	Totale
Diploma e inferiore	31,3%	23,4%	<b>25,8%</b>
Laurea	58,2%	67,5%	<b>64,7%</b>
Dottorato e altri titoli post-lauream	10,4%	9,1%	<b>9,5%</b>
<b>Totale</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Grafico 28



Il settore del personale tecnico amministrativo presenta anch'esso una segregazione di genere rilevante soprattutto di natura orizzontale. Si rileva una netta maggioranza della componente femminile a quasi tutti i livelli: dai servizi tecnici, al personale che opera nelle biblioteche, al personale amministrativo e gestionale, fino ai ruoli dirigenziali a presenza totalmente femminile (Tabella 18, 19 e Grafico 25). In termini di numeri assoluti il dato è invece invertito nell'area 06, ovvero quella tecnico-scientifica e di elaborazione di dati. Dato, quest'ultimo, che riflette la sottorappresentazione femminile negli expertise di area scientifica. Percentuali più alte per la componente femminile sono da rilevarsi nella distribuzione di genere per titolo di studio più avanzato (Tabella 22, Grafico 28).

**Distribuzione per genere e titolo di studio**

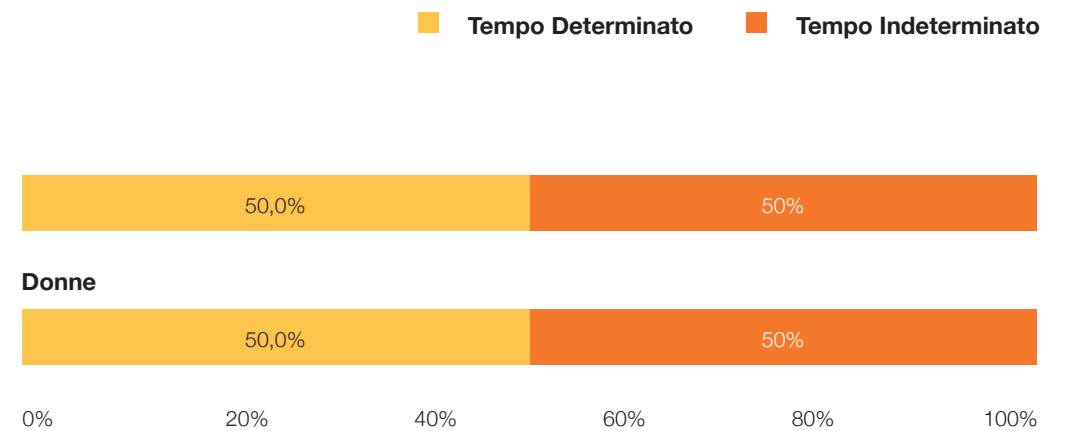
Tabella 23

Numeri assoluti	Donne	Uomini	Totale
Tempo Determinato	27	12	<b>39</b>
Tempo Indeterminato	154	67	<b>221</b>
<b>Totale</b>	<b>181</b>	<b>79</b>	<b>260</b>

Percentuali	Donne	Uomini	Totale
Tempo Determinato	69,2%	30,8%	<b>100%</b>
Tempo Indeterminato	69,7%	30,3%	<b>100%</b>

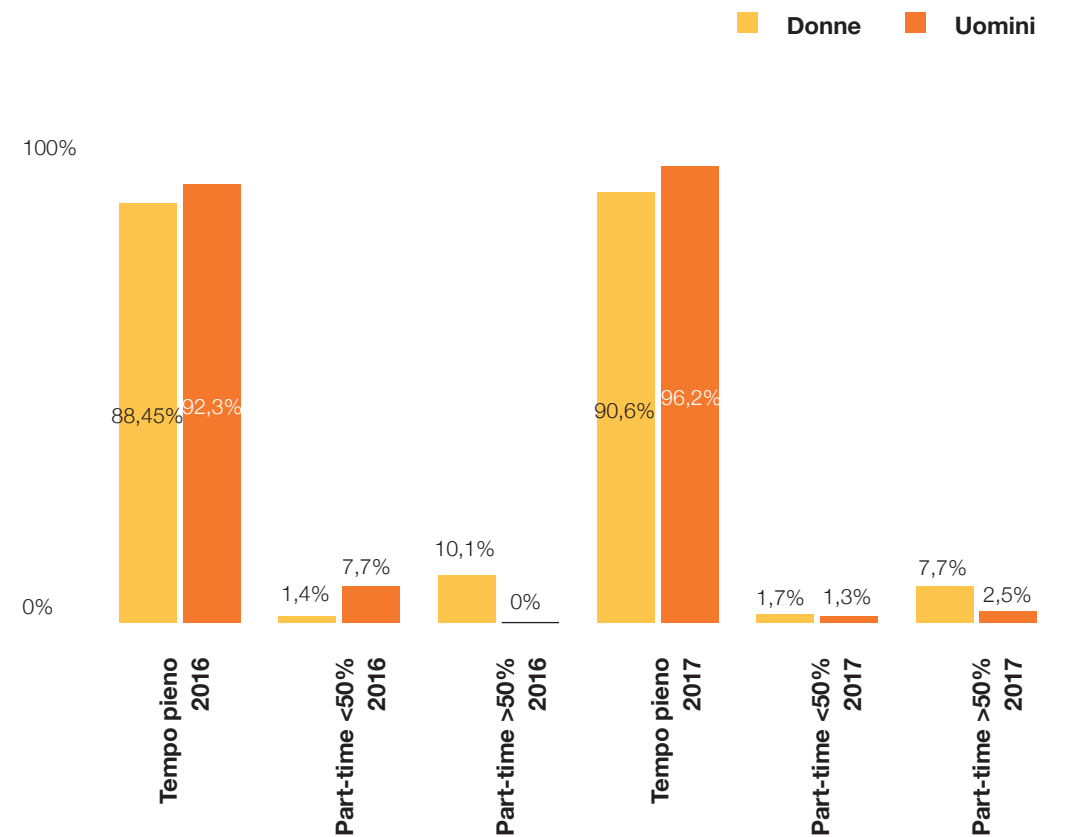
**Composizione % PTA per genere e area funzionale**

Grafico 29



**Composizione % PTA per genere e regime d'impegno**

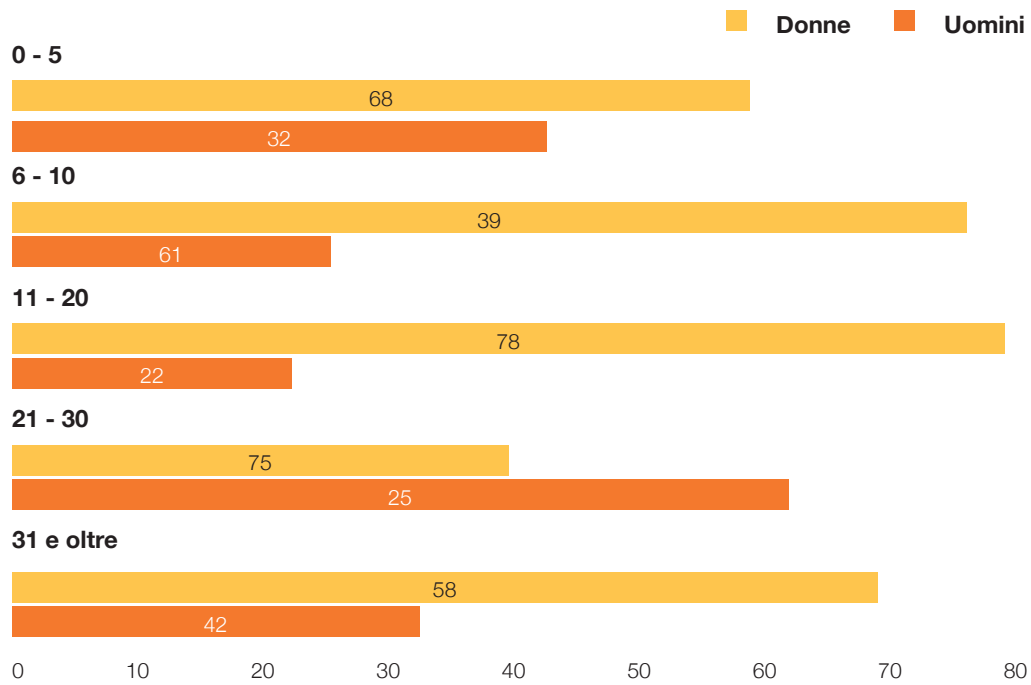
Grafico 30





**Distribuzione PTA per genere e fascia di anzianità**

Grafico 31



**Giorni medi di assenza per genere e per causa dell'assenza**

Grafico 32

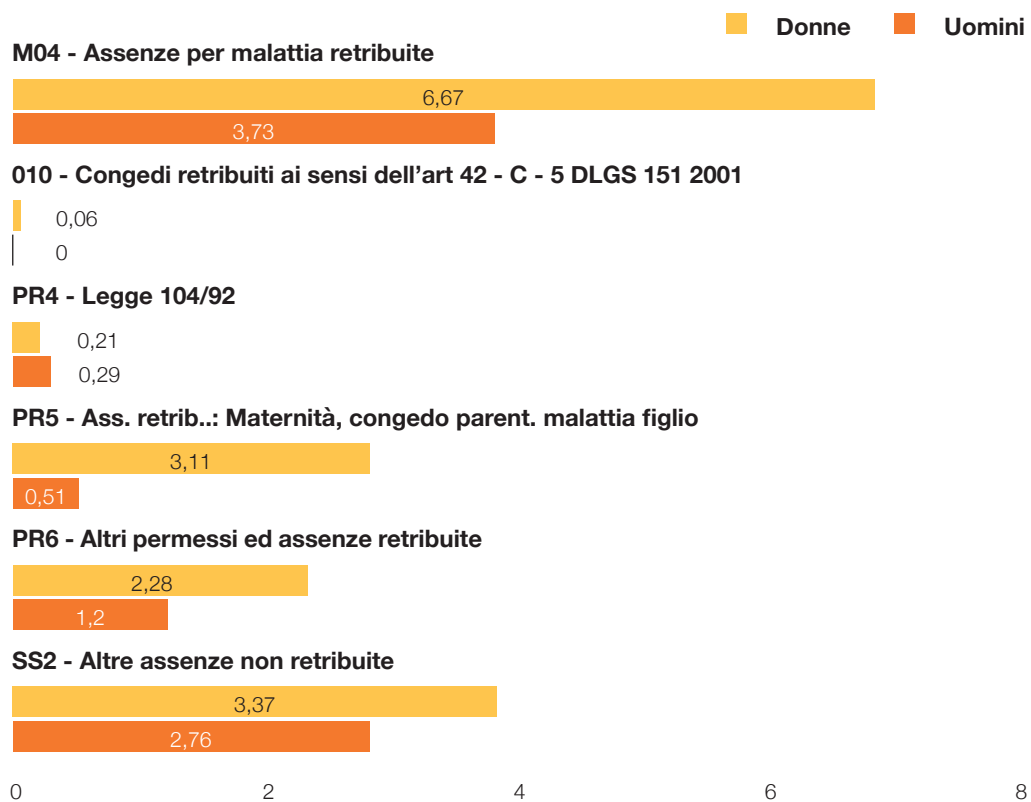


Tabella 24

**Indice di Turnover Complessivo**

Categoria	Tot. U	Tot. D	Variazione uomini	Variazione donne	Tot. U netto	Tot. D netto	Tasso Turnover Uomini	Tasso Turnover Donne
Area di collaborazione	1	2	-1			2	-100%	0%
Categoria B	1	2			1	2	0%	0%
Categoria c	53	84	10	4	63	88	18,87%	4,76%
Categoria D	31	40	-2	8	29	48	-6,45%	20%
Categoria EP	12	22	-1	1	11	23	-8,33%	4,55%
Direttori/trici generali		1			1	1		0%
<b>Totale</b>	<b>98</b>	<b>151</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>164</b>	<b>164</b>	<b>6,12%</b>	<b>8,61%</b>

**Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere**

Tabella 25

Tipo posizione di responsabilità	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Responsabile Area Affari Generali			1	2,38%	<b>1</b>	<b>1,79%</b>
Responsabile Area della Formazione			1	2,38%	<b>1</b>	<b>1,79%</b>
Responsabile Area Acquisti	1	7,14%			<b>1</b>	<b>1,79%</b>
Responsabile Staff			1	2,38%	<b>1</b>	<b>1,79%</b>
Responsabile Area Tecnica	1	7,14%			<b>1</b>	<b>1,79%</b>
Responsabile Area Relazioni Esterne e Comunicazione			1	2,38%	<b>1</b>	<b>1,79%</b>
Responsabile U.O. Comunicazione e informazione	1	7,14%			<b>1</b>	<b>1,79%</b>
Responsabile Area Risorse Umane			1	2,38%	<b>1</b>	<b>1,79%</b>
Responsabile Terza Missione			1	2,38%	<b>1</b>	<b>1,79%</b>
Responsabile U.O. Valorizzazione Ricerche			1	2,38%	<b>1</b>	<b>1,79%</b>
Responsabile Area Contabilità e Bilancio			1	2,38%	<b>1</b>	<b>1,79%</b>
Responsabile Servizi ICT	1	7,14%			<b>1</b>	<b>1,79%</b>
Responsabile U.O. Affari Legali			1	2,38%	<b>1</b>	<b>1,79%</b>
Responsabile Area Promozione, Coordinamento e Valutazione ricerca			1	2,38%	<b>1</b>	<b>1,79%</b>
Responsabile Area Amm. ne Istituti di Management, Economia e Dirpolis			1	2,38%	<b>1</b>	<b>1,79%</b>
Responsabile Area Amministrazione Istituti Tecip, Intelligenza Meccanica e Centri di Ricerca Scienze delle Piante e Produzioni Vegetali			1	2,38%	<b>1</b>	<b>1,79%</b>
Responsabile Area Amm. ne Istituto Biorobotica			1	2,38%	<b>1</b>	<b>1,79%</b>
Responsabile U.O. Coordinamento Amm.vo-Contabile Edilizia, Infrastrutture e Servizi			1	2,38%	<b>1</b>	<b>1,79%</b>
Responsabile U.O. Gestione Tecnica e Sviluppo Edilizio	1	7,14%			<b>1</b>	<b>1,79%</b>

Responsabile U.O. Gestione Tecnica Infrastrutture e Servizi			1	2,38%	<b>1</b>	<b>1,79%</b>
Responsabile U.O. Infrastrutture e Servizi	1	7,14%			<b>1</b>	<b>1,79%</b>
Responsabile U.O. Alta Formazione			1	2,38%	<b>1</b>	<b>1,79%</b>
Responsabile U.O. Allievi Ordinari e Lauree Magistrali			1	2,38%	<b>1</b>	<b>1,79%</b>
Responsabile U.O. Phd			1	2,38%	<b>1</b>	<b>1,79%</b>
Responsabile U.O. Biblioteca			1	2,38%	<b>1</b>	<b>1,79%</b>
Responsabile U.O. Promozione e Valutazione Ricerca			1	2,38%	<b>1</b>	<b>1,79%</b>
U.O. Gestione Ricerca e Centri di Ricerca interdisciplinari			1	2,38%	<b>1</b>	<b>1,79%</b>
Responsabile U.O. Contabilità			1	2,38%	<b>1</b>	<b>1,79%</b>
Responsabile U.O. Gestione Organi e procedure elettorali	1	7,14%				
Responsabile U.O. Gare			1	2,38%		<b>1,79%</b>
Responsabile U.O. Provveditorato	1	7,14%				
Responsabile U.O. Sicurezza e Ambiente			1	2,38%		<b>1,79%</b>
Responsabile U.O. Personale Docente e di Supporto alla ricerca	1	7,14%				
Responsabile U.O. Personale Tecnico Amm.Vo			1	2,38%		<b>1,79%</b>
Responsabile U.O. Ricerca			3	7,14%	<b>3</b>	<b>5,36%</b>
Responsabile U.O. Servizi amministrativo-contabili e logistici			1	2,38%		<b>1,79%</b>
Responsabile U.O. Placement			1	2,38%		<b>1,79%</b>
Responsabile U.O. Ecosistema dell'innovazione			1	2,38%		<b>1,79%</b>
Responsabile U.O. Relazioni Internazionali			1	2,38%		<b>1,79%</b>
Resp. Funzione adempimenti gestione economica del personale			1	2,38%		<b>1,79%</b>
Responsabile Funzione manutenzione e supervisione impianti elettrici	1	7,14%				<b>1,79%</b>

Responsabile Funzione Coordinamento progetti compless			1	2,38%		<b>1,79%</b>
Responsabile Funzione Statistica e supporto alla valutazione	1	7,14%				<b>1,79%</b>
Responsabile Funzione budget e analisi costi			1	2,38%		<b>1,79%</b>
Responsabile Funzione qualità			1	2,38%		<b>1,79%</b>
Responsabile Funzione gestione interventi Polo Sant'anna Valdera	1	7,14%				<b>1,79%</b>
Responsabile Funzione Manutenzione	2	14,29%				<b>3,57%</b>
Responsabile Funzione supporto di area alla gestione progettuale della ricerca e coordinamento TM			1	2,38%		<b>1,79%</b>
Responsabile Funzione sistemi di sicurezza e controllo della rete			1	2,38%		<b>1,79%</b>
Responsabile Funzione Piattaforme di produzione			1	2,38%		<b>1,79%</b>
Resp. Funzione orientamento			1	2,38%		<b>1,79%</b>
Resp. funzione trasparenza e corruzione			1	2,38%		<b>1,79%</b>
Resp. Funzione Sviluppo organizzativo e formazione			1	2,38%		<b>1,79%</b>
<b>Totale personale</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>17,72%</b>		<b>23,73%</b>		<b>21,88%</b>

Complessivamente, è maggiore l'impiego indeterminato nella fascia fra i 45 e 54 anni e dai 54 anni in su, sebbene per ciò che concerne quest'ultima fascia, il numero percentuale di personale tecnico amministrativo, di sesso maschile sia superiore. Questo dato rileva come la forbice della disegualianza di genere sia un fenomeno variabile nel tempo e in progressivo miglioramento. Non si riscontra un dato particolarmente rilevante sulla segregazione di genere circa l'impiego a tempo pieno o part-time, specialmente dal 2017 in poi (Grafico 30).

Da rilevare come interessante è il dato della richiesta di giorni di assenza per le motivazioni che riguardano la cura/assistenza dei/delle figli/e a carico, che presenta numeri maggiori per la componente femminile (Grafico 32). Ciò conferma ovviamente il maggior impegno delle donne nei ruoli di cura della prole e delle persone malate/anziane a carico nel famoso fenomeno noto come riproduzione sociale e/o lavoro di cura e domestico.

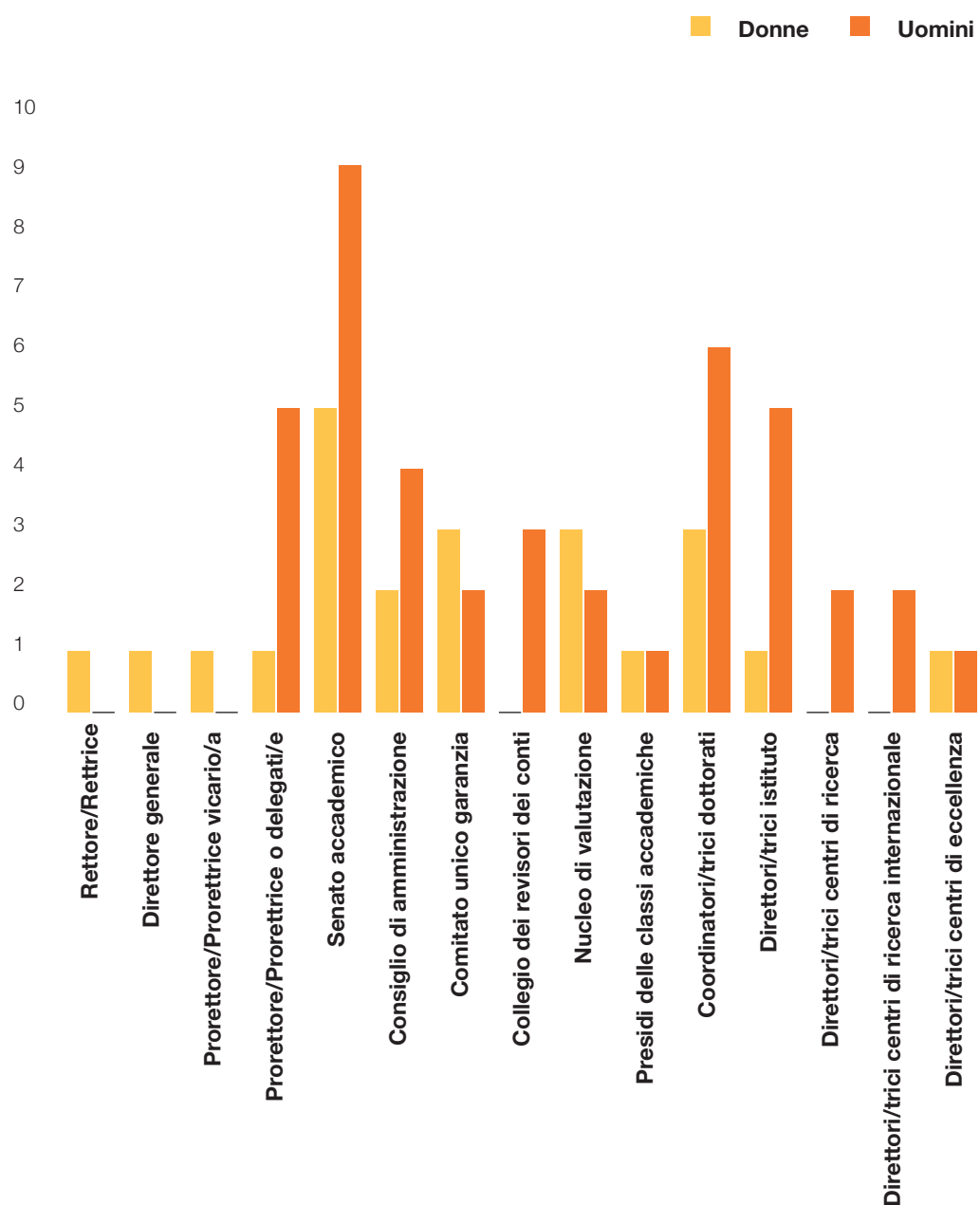
## Incarichi istituzionali e di governo

Tabella 26

<b>Incarico</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>
Rettore/Rettrice	1	0
Direttore generale	1	0
Prorettore/Prorettrice vicario/a	1	0
Prorettore/Prorettrice o delegati/e	1	5
Senato accademico	5	9
Consiglio di amministrazione	2	4
Comitato unico garanzia	3	2
Collegio dei revisori dei conti	0	3
Nucleo di valutazione	3	2
Presidi delle classi accademiche	1	1
Coordinatori/trici dottorati	3	6
Direttori/trici istituto	1	5
Direttori/trici centri di ricerca	0	2
Direttori/trici centri di ricerca interdisciplinari	0	2
Direttori/trici centri di eccellenza	1	1

### Governance - Composizione di genere

Grafico 33



La composizione di genere nella Governance presenta un quadro positivo per la Scuola, specialmente per ciò che riguarda i ruoli apicali di Rettore, Direttrice generale e Prorettrice (Tabella 26, Grafico 33). Tutti e tre gli organi monocratici sono infatti ricoperti da donne; questo dato è particolarmente virtuoso se confrontato allo scenario nazionale. Questa eccezione non è però rispecchiata negli altri ruoli apicali, dove la segregazione verticale a sfavore del genere femminile è rilevabile in quasi tutti gli ambiti: dal senato accademico, al CUG, fino ai/alle coordinatori/trici di dottorato. Questo fenomeno è del resto in linea con i numeri complessivi del corpo docente, a prevalenza maschile e che ricopre ruoli strutturati e di PO (Grade A) dai quali è possibile accedere ai successivi incarichi/ruoli di governance.

#### Valorizzazione ricerche

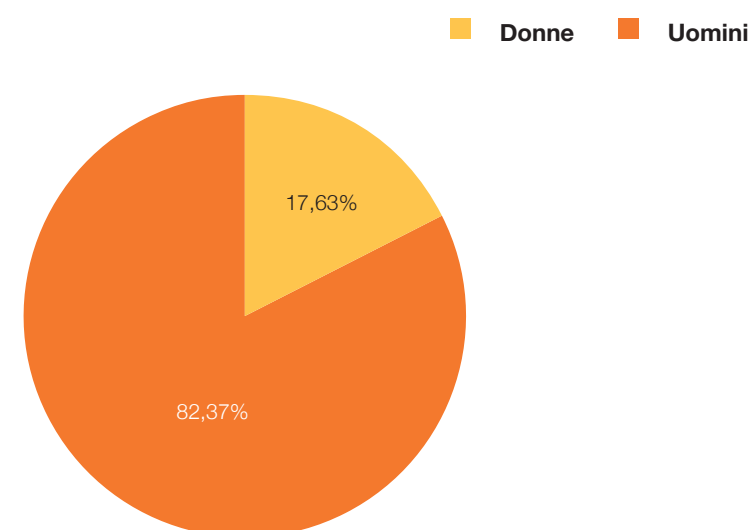
La valorizzazione dei risultati della ricerca scientifica è uno dei compiti istituzionali della Scuola Superiore Sant'Anna. Dai laboratori e centri di ricerca della Scuola Superiore Sant'Anna sono nate numerose imprese spin-off ed un esteso portafoglio brevettuale composto da titoli nazionali ed internazionali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

#### Spin off

Sono state esaminate le 45 spin-off accreditate e scaricate le relative visure camerali individuando gli amministratori, azionisti e soci. L'analisi riportata distingue per i Soci/e e gli Azionisti/e il personale afferente alla Scuola Sant'Anna e quello esterno.

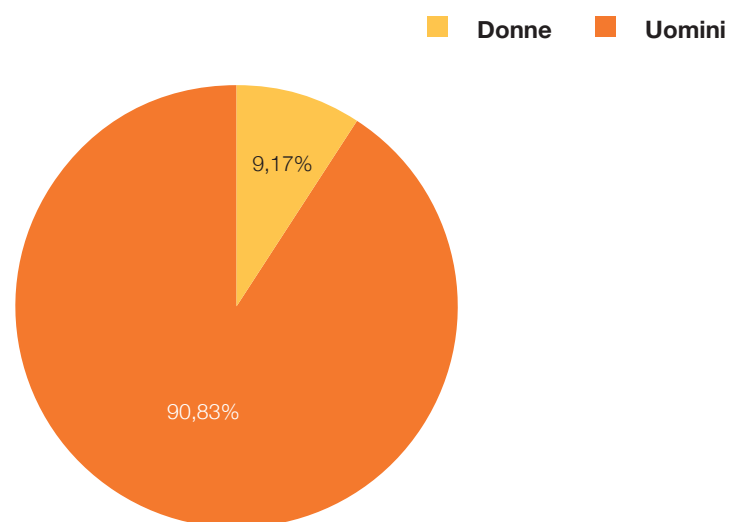
#### Distribuzione soci/e - azionisti/e Spin-off 2022

Grafico 34



### Distribuzione Amministratori/trici Spin-off 2022

Grafico 35



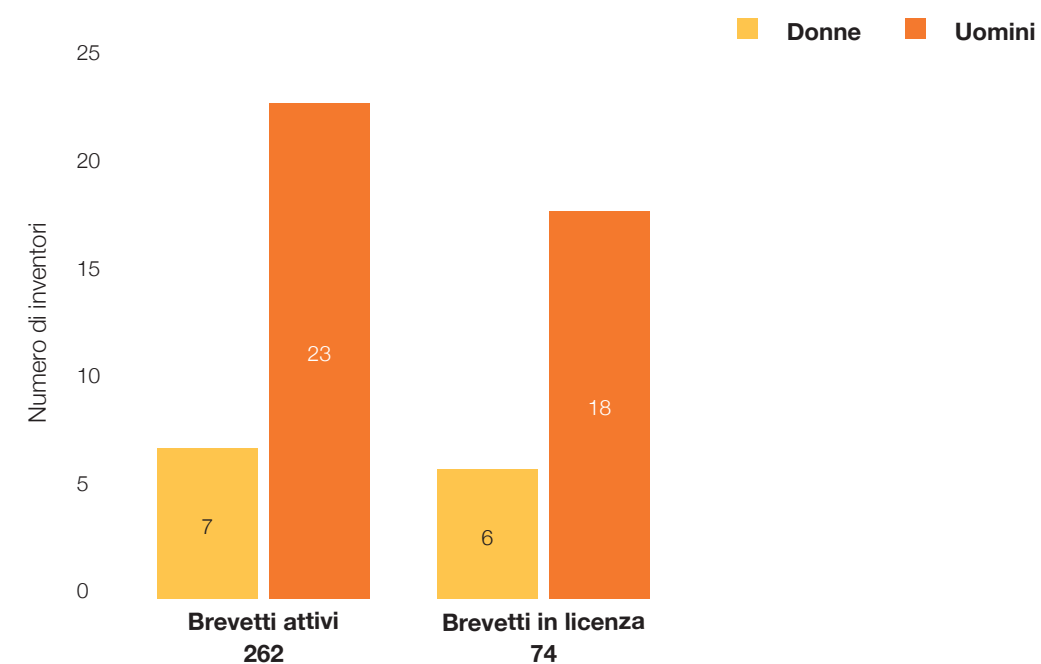
Uomini: 99  
Donne: 10

### Brevetti

Sono stati esaminati i dati aggiornati al 31 dicembre 2022.

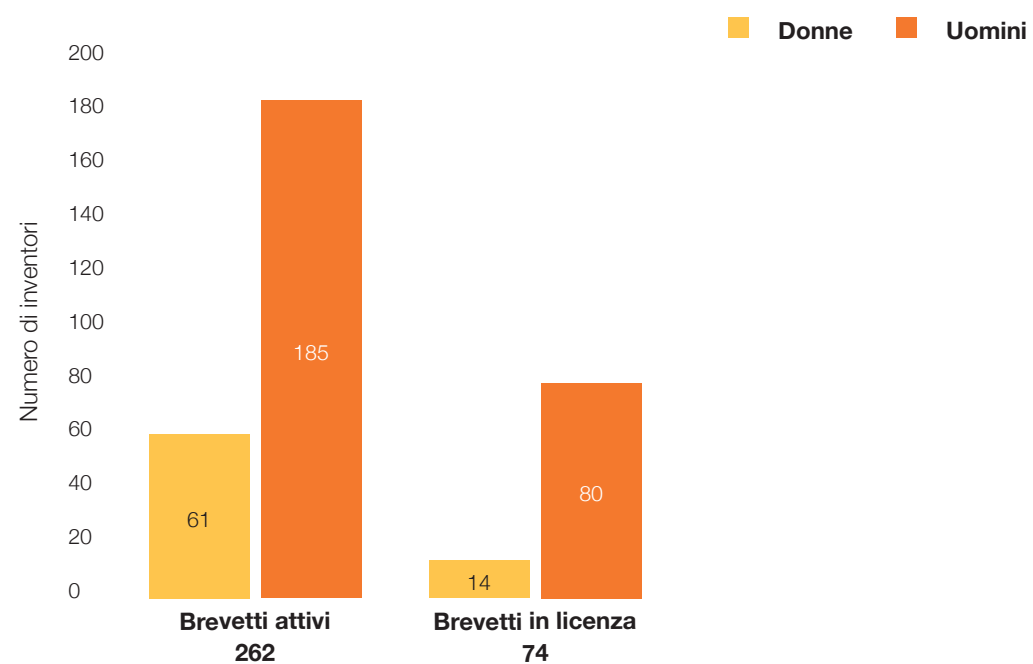
### Distribuzione Amministratori/trici Spin-off 2022

Grafico 37



### Distribuzione Amministratori/trici Spin-off 2022

Grafico 36



Rispetto al 2021, la percentuale di donne soci/azionisti e inventrici è leggermente aumentata (passando da 16,67% a quota donne azioniste 2022: 17,63%; passando da 23% a quota donne inventrici 2022: 25%;) mentre la percentuale di donne amministratrici è lievemente aumentata rimanendo stabile (passando da 9,09% a quota donne amministratrici 2022: 9,17%).



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

### Piano delle Azioni Positive (PAP)

Nel 2022 la Scuola Superiore Sant'Anna ha confermato l'impegno nel proseguire le iniziative promosse nell'ambito della pianificazione triennale delle "azioni positive" contenute nel "Piano delle Azioni Positive" (PAP) 2020-2022. In seguito all'approvazione del Piano di Uguaglianza di Genere (GEP) adottato dal Senato accademico nella seduta del 15 dicembre 2021 e riferito al triennio 2022-2024, il PAP si è sincronizzato con le azioni specifiche previste al suo interno e da questa armonizzazione è scaturito un ampliamento delle misure che sono state formulate nel corso del 2022.

#### Conciliazione famiglia lavoro

##### *Voucher*

Nel 2022 il CUG della Scuola Superiore Sant' Anna ha deliberato di procedere all'erogazione di contributi sulla base dell'ISEE a favore del personale della Scuola per la cura dei familiari anziani e/o non autosufficienti e per campi scuola estivi per i figli e le figlie.

##### *Convenzioni per il personale della Scuola*

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. Le convenzioni attive nel 2022 sono:

**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); **C.A.P.** (Centro analisi di Pratale); **British School**; **Fondazione Palazzo Blu** (Fidelity Card per l'ingresso a tariffe agevolate alle mostre e alla Collezione permanente di Palazzo Blu); **Fondazione Festival Pucciniano** - 69° Festival Puccini 2022 (tariffe agevolate per l'ingresso al Festival); Autolinee toscane spa (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).

*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*

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.

*Contributo maternità per le Ricercatrici a tempo determinato, le Assegniste di ricerca e le Allieve dei corsi PhD*

Attivata una politica attiva di sostegno finalizzata al supporto della maternità per le assegniste di ricerca, delle ricercatrici e delle allieve PhD tale da consentire loro un sereno rientro al lavoro e quindi al mondo della ricerca, al termine del periodo di astensione obbligatoria.

#### Attività di formazione e sensibilizzazione del personale tecnico amministrativo

Dall'analisi dei fabbisogni formativi manifestati dai Responsabili di struttura e dagli indirizzi della Direzione Generale, è stata prevista una formazione in materia di Benessere organizzativo (obiettivo formativo:

- Diffondere una cultura innovativa per il miglioramento dello stile di vita lavorativa);
- Corso di Alta formazione: "Violenza di genere. Pratiche di prevenzione e di contrasto", realizzato in collaborazione con Università di Palermo, 06/05/2022-10/06/2022;
- Intervento formativo in materia di Linguaggio di Genere, tenuto il 12/09/2022, dalla Prof.ssa Cecilia Robustelli, professoressa di linguistica italiana presso l'Università di Modena e Reggio Emilia e responsabile scientifica del progetto Lingua e Genere organizzato da Accademia della Crusca e Comune di Firenze;
- In materia di Horizon Europe, in data 05/12/2022, è stato organizzato l'incontro dal titolo "Dimensione di genere in Horizon Europe", in collaborazione con APRE, a seguito del rinnovato accordo con l'Agenzia. Agli incontri hanno partecipato unità di personale della Scuola Sant'Anna, Scuola Normale Superiore e Università degli Studi di Pisa; anche nelle misure GEP
- Giornata di formazione su "Elaborazione documenti per la gestione delle questioni etiche e trattamento dei dati nei progetti finanziati dalla EU". tenuta dal Prof. Giovanni Comandè il 25/07/2022. La formazione si è focalizzata sulle seguenti tematiche: self assesment; serious and complex ethics issues; GDPR compliance; le conseguenze degli inadempimenti; le opportunità.

#### Benessere organizzativo

Si riportano i dati del questionario sul benessere organizzativo somministrato nel 2021 (24.05-14.06.21). E' prevista una nuova indagine nel 2023.

Tabella 27

**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%	12	8,05%
3	6	10%	3	6,98%	5	5,68%	20	11,49%
2	6	10%	4	9,30%	12	13,64%	41	23,56%
6 - Del tutto	33	55%	23	53,49%	55	62,50%	86	49,43%
<b>Tot Rispondenti</b>	<b>60</b>		<b>43</b>		<b>88</b>		<b>174</b>	

**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%
<b>Tot Rispondenti</b>	<b>60</b>		<b>43</b>		<b>88</b>		<b>174</b>	



### Azioni realizzate previste nel GEP

I dati riportati sono estratti dalla relazione annuale relativa al 2022 che presenta lo stato di avanzamento del programma e si riferiscono alle iniziative portate a compimento.

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 per la realizzazione delle azioni previste dal Piano.

Tabella 28

<b>Area 1</b> <b>Equilibrio vita privata/</b> <b>professionale e cultura</b> <b>dell'organizzazione</b>	Azione 1.1. Disponibilità di forme di lavoro flessibili in termini di orario e/o luogo di lavoro	Adozione, avvenuta con D.R. n. 865 del 23 dicembre 2021, di un Regolamento in materia di lavoro agile per il personale tecnico- amministrativo. Questo strumento introduce, amplia e razionalizza le forme di flessibilità dell'orario e delle modalità di lavoro. La sua pubblicazione sul sito istituzionale della Scuola contribuisce alla diffusione della conoscenza delle misure disponibili
	Azione 1.3 Previsione di un benefit mensile della durata di un anno per il periodo di maternità	Strumento per sostenere la maternità di dottorande, assegniste di ricerca e ricercatrici a tempo determinato. Si tratta, in particolare, della corresponsione, su richiesta, di un benefit mensile per la copertura di spese di baby-sitting o asilo nido fino ad un anno di età del bambino e della bambina.
	Azione 1.5 Adozione di un linguaggio istituzionale/amministrativo rispettoso della dimensione di genere	Approvazione da parte del Senato accademico, nella seduta del 21 giugno 2022, delle linee guida per un linguaggio genere inclusivo
	Azione 1.6 Diffusione e promozione dei contenuti del Regolamento sulle "Carriere Alias"	Approvazione del Regolamento per carriere ALIAS, avvenuta con D.R. n. 36 del 24 gennaio 2022 e la sua diffusione attraverso la pubblicazione

### Area 1

#### Equilibrio vita privata/ professionale e cultura dell'organizzazione

### Area 3

#### "Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Azione 1.7 Formazione per il personale docente e di ricerca sui temi della gender equality, delle pari opportunità e della non discriminazione	Il 5 dicembre 2022 è stato organizzato un workshop online su "La dimensione di genere in Horizon Europe", in collaborazione con Università di Pisa e Scuola Normale Superiore. Il 27 Aprile 2022 nel contesto del progetto EELISA si è svolto un workshop dedicato a "Gender Equality Plans in the R&I sector". Il 5 ottobre 2022 si è svolto un webinar su "Gender dimension in research"
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	Creazione di una pagina intitolata a "Inclusione e sostenibilità" nel sito internet della Scuola Superiore Sant'Anna.
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	Una prima raccolta di dati disaggregati per genere in relazione a numerosi indicatori è stata attuata con la prima edizione del Bilancio di genere, pubblicato sul sito della Scuola. Inoltre una raccolta di dati estesa a parametri diversi e ulteriori rispetto a quelli più convenzionali è stata realizzata nell'ambito del progetto EELISA. La raccolta è confluita in una rilevazione complessiva e ha dato luogo alla sottomissione da parte dell'Alliance di un Annex to D 2.1 Gender Equality Plan (novembre 2022).
Azione 3.6 Iniziativa "STEM, le ragazze si mettono in gioco"	Iniziativa "STEM, le ragazze si mettono in gioco". Si tratta di corsi di orientamento universitario rivolti a studentesse di talento al fine di promuovere la scelta di iscriversi ai corsi di laurea in materie c.d. STEM. L'iniziativa 2022 giunta alla terza edizione ha coinvolto due gruppi di 30 studentesse che a giugno 2022 avevano concluso la quarta superiore. I corsi si sono svolti in presenza in due periodi: dal 4 al 7 luglio e dal 25 al 28 luglio 2022



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

<p>Azione 4.1 Formazione specifica rivolta a tutta la comunità accademica sull'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica</p>	<p>Due workshop: uno organizzato in collaborazione con UNIPI e SNS, dedicato a "La dimensione di genere in Horizon Europe"; il secondo svoltosi nel quadro del progetto EELISA su "Gender dimension in research".</p>
<p>Azione 4.2 Promuovere l'attivazione di Bandi 150 ore finalizzati al supporto ad attività legate alle tematiche di genere</p>	<p>Attivazione di 3 borse (bandi 150 ore) per allievi e allieve interessati a supportare attività di rilievo per il Gender Equality Plan.</p>
<p>Azione 4.3 Promozione di reti multidisciplinari di personale docente e ricercatore interessato alle tematiche del genere e del diversity management</p>	<p>La promozione di reti multidisciplinari di docenti e ricercatori interessati alle tematiche della parità di genere e del diversity management, ha trovato pieno compimento con la partecipazione, all'interno del programma EELISA-Innocore, al gruppo di lavoro su Gender issues e con i numerosi contributi dati alle attività del gruppo. Tra le numerose attività poste in essere in questo contesto merita segnalare la tavola rotonda in occasione della Giornata internazionale per le donne e le ragazze nella scienza dal titolo "Women who make science happen – an EELISA roundtable". Nella riunione del Governing Board dell'Alliance, tenutasi a Pisa lo scorso 22 aprile, è stato formalmente adottato uno Statement on Gender Equality che i vertici degli Atenei partner si sono impegnati a rispettare. È stato altresì realizzato un video promozionale pubblicato sul sito di EELISA.</p>
<p>Azione 4.4 Premi annuali per promuovere l'integrazione di una dimensione di genere e pari opportunità nella ricerca</p>	<p>Iniziativa "STEM, le ragazze si mettono in gioco". Si tratta di corsi di orientamento universitario rivolti a studentesse di talento al fine di promuovere la scelta di iscriversi ai corsi di laurea in materie c.d. STEM. L'iniziativa 2022 giunta alla terza edizione ha coinvolto due gruppi di 30 studentesse che a giugno 2022 avevano concluso la quarta superiore. I corsi si sono svolti in presenza in due periodi: dal 4 al 7 luglio e dal 25 al 28 luglio 2022.</p>

**Area 5**  
Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

<p>Azione 5.1 Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere Attivato lo Sportello Antiviolenza. Si tratta di uno</p>	<p>Attivato lo Sportello Antiviolenza. Si tratta di uno sportello congiunto, promosso dai Comitati Unici di Garanzia dell'Università di Pisa, della Scuola Superiore Sant'Anna e della Scuola Normale Superiore, che offre un servizio di ascolto, assistenza, informazione e sostegno rivolto a tutti/e gli/le appartenenti alla comunità universitaria pisana.</p>
<p>Azione 5.2 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</p>	<p>Iniziative della Task Force "Per un'accademia inclusiva e antisessista", quali il Convegno "Daily queerness – Queer life, queer lives" (28 giugno). Tavola rotonda del 7 marzo su "La violenza in tasca. Nuove forme della violenza di genere". in collaborazione con Global Thinking Foundation; Convegno "Università e pratiche di contrasto alla violenza di genere" (21 e 22 novembre) promosso da tutti i CUG degli Atenei pisani, anche per presentare le attività dello sportello antiviolenza in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne</p>
<p>Azione 5.3 Prevenire, individuare e gestire casi di molestie sessuali tra personale docente, personale tecnico e amministrativo, studenti e studentesse</p>	<p>Analisi e revisione delle fonti costituite dal codice di comportamento e dal codice etico. La revisione del codice etico, in particolare, è stata curata dal Comitato Garante del Codice etico ed ha portato a una versione consolidata, aggiornata alle Linee guida sul linguaggio di genere.</p>

## Il genere nella didattica

Corsi proposti nell'anno accademico 2021/2022

### Corsi ordinari

Scienze giuridiche:

- Clinica legale in tema di sfruttamento lavorativo e tratta di esseri umani (F. Biondi Dal Monte, A. di Martino)
- Clinica legale in tema di immigrazione e asilo (F. Biondi Dal Monte)
- Clinica Legale in materia di immigrazione e asilo (F. Biondi Dal Monte)
- Proprietà intellettuale, diritti umani e diritti fondamentali (C. Sganga)

Scienze Politiche

- Intersectionality e Femminismi non occidentali (Anna Loretoni)

Scienze mediche

- Patologia di Genere (S. Maffei)

### Lauree Magistrali

LM MISS:

- Gender and Security (E. Piras)

### Corsi PhD

*PhD in Human Rights, Global Politics and Sustainability: Legal and Philosophical perspectives*

- Protection of vulnerable groups (F. Capone)
- Philosophical Foundations of Human Rights (Anna Loretoni)

*Dottorato congiunto in "Gender Studies" di interesse nazionale con sede amm.va presso l'Università "Aldo Moro" di Bari*

- Anna Loretoni: "Intersectionality: anticipazioni e femminismo postcoloniale".
- Marco Solinas: "Intersezionalità come teoria critica"
- Barbara Henry: "Sensibilità di genere e metodologie con impatto antidiscriminatorio".
- Elena Vivaldi: "Discriminazione e disabilità".

### Alta formazione

- I Nuovi Orizzonti Del Diritto Della Disabilità (E. Vivaldi)
- IDA: Inclusione, Disabilità E Accessibilità (E. Vivaldi)

Tabella 29

Responsabile	Titolo	Durata complessiva (ore)	CFU	Numero Allievi/e iscritti/e	M	F	Stranieri
Vivaldi Elena	I Nuovi Orizzonti del Diritto della Disabilità	15	0	51	24	27	1
Vivaldi Elena	IDA: Inclusione, Disabilità e Accessibilità	45	2	37	9	28	1

## Il genere nella ricerca

La prospettiva di genere nella ricerca della Scuola Superiore Sant'Anna è stata inclusa nei programmi e negli approcci specialmente nelle aree di Filosofia Politica dell'Istituto Dirpolis. A questo proposito, al fine di creare un gruppo di ricerca strutturato che affronti la questione di genere sia come focus di ricerca specifica sia come approccio trasversale alle ricerche sia delle scienze sociali che ai vari approcci disciplinari, è nata nel 2022 l'area di ricerca in Gender Studies. Questa area rappresenta una sotto area del gruppo di ricerca in Political Philosophy e nasce in concerto all'area Posthumanism, Philosophy and Politics of Technology e si sviluppa anche su tematiche come la filosofia politica femminista, la teoria femminista, l'epistemologia politica di genere, la prospettiva intersezionale e gli studi post e decoloniali. L'Area di ricerca in Gender Studies promuove gli studi di genere e il femminismo intersezionale come approccio metodologico da applicare trasversalmente a ogni oggetto di ricerca nel campo della filosofia politica e delle scienze sociali, e quindi alle sfide vecchie e nuove delle società inclusive. Tale ricerca è condotta in coerenza con lo spirito dell'Obiettivo 5 degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) delle Nazioni Unite sull'uguaglianza di genere e con il Principio trasversale del PNR sull'uguaglianza di genere.

Fra i progetti di ricerca a tema gender studies o gender equality sono attivi attualmente:

- Progetto PRO3: **Sostenibilità sociale e disuguaglianze di genere: università, politica ed economia**

Programma congiunto Scuola Superiore Sant'Anna e Scuola Normale Superiore (SNS Pisa, SNS Firenze). Lo strand di ricerca della Scuola Sant'Anna è dedicato proprio alla sostenibilità di genere in accademia, alle politiche di inclusione, al *diveristy management* e a un'analisi degli aspetti virtuosi e delle lacune che il sistema universitario delle Scuole e le sue componenti presentano.

Il progetto riflette il dossier del Consiglio Universitario Nazionale del 17 dicembre 2020 *"Analisi e Proposte sulla questione di Genere nel mondo universitario italiano"*, documento che costituisce la più recente analisi comparativa dei dati statistici (forniti dal Ministero

dell'Università e della Ricerca per il 2008 e per il 2018) relativi alla presenza delle donne nel sistema universitario italiano. Specialmente per ciò che concerne l'ambito delle materie STEM il caso italiano segue il rapporto She Figures 2018 e 2021 (European Commission 2018/2021); circostanza questa che è confermata e ben evidente nel Bilancio di Genere stilato dalla Scuola Superiore Sant'Anna.

Responsabile scientifico: Anna Loretoni, Istituto Dirpolis

Personale della scuola coinvolto: dott.ssa Ilaria Santoemma per Istituto Dirpolis; Prof. Marco Frey e dott.ssa Maria Rosa De Giacomo per Istituto di Management.

Ente Finanziatore: MUR (FFO)

Bando: Programmazione Triennale (PRO3) 2021

Altri Partner: SNS Firenze, SNS Pisa.

- Progetto ENGINE: **Engaging Men and Boys against Gender-based Violence and Discrimination through Technology-based Trainings - ENGINE**

Il progetto prevede la realizzazione di corsi di formazione dedicati alla sensibilizzazione sul fenomeno della violenza di genere. I corsi saranno progettati sulla base di un'analisi approfondita volta a far luce su come i modelli mainstream di mascolinità influenzino la percezione e l'interiorizzazione dei ruoli di genere e delle relazioni tra i generi nei giovani ragazzi. Per valutare i bisogni e le percezioni della popolazione target, il progetto realizzerà interviste e focus group con studenti (maschi e femmine) iscritti alle scuole superiori, alle istituzioni universitarie di eccellenza e con giovani atleti affiliati ad associazioni sportive. I corsi di formazione saranno progettati da un comitato multidisciplinare di studiosi ed esperti e mireranno a fornire conoscenze e competenze a insegnanti, personale amministrativo e allenatori. La metodologia didattica sarà interattiva e assistita dalla tecnologia, grazie allo sviluppo di strumenti di apprendimento che utilizzano tecnologie di realtà immersiva e simulazioni volte a evidenziare gli aspetti fisici, emotivi e sociali legati all'esperienza diretta e indiretta della violenza di genere.

Responsabile Scientifico: Anna Loretoni, Istituto Dirpolis

Personale della Scuola coinvolto: G. Morgante, N. Bellé, Marcello Carrozzino, Federica Merenda, Carolina Marconi, Roberta de Paolis.

Ente Finanziatore: European Commission Bando: CERV-2021-DAPHNE

Altri Partner: ARTES 4.0 - ADVANCED ROBOTICS AND ENABLING DIGITAL TECHNOLOGIES & SYSTEMS 4.0 - C.A.M - CENTRO DI ASCOLTO UOMINI MALTRATTANTI

- Progetto Bridge the gap: **Ridurre la disparità di genere nella lotta all'HIV/TB in Malawi**

Attività oggetto del progetto:

Valutazione dell'impatto degli interventi sanitari (gender sensitive) per HIV/TB in Malawi. Le iniziative finanziate nell'ambito del presente Bando dovranno contribuire al

raggiungimento degli obiettivi strategici pianificati dal Fondo Globale per il periodo 2017-2022:

- 1) Massimizzare l'impatto contro l'HIV, la tubercolosi e la malaria;
- 2) Costruire sistemi resilienti e sostenibili per la salute e sostenere le politiche e sviluppare strategie nazionali per la salute che rispondano ai bisogni dei Paesi beneficiari;
- 3) Promuovere e proteggere i diritti umani e l'uguaglianza di genere; fornire supporto tecnico ai Country Coordinating Mechanisms (CCM), Principal Recipients (PR) e/o Sub-Recipients (SR) - come definiti dal Fondo Globale - nella realizzazione, monitoraggio, valutazione e misurazione dell'impatto dei programmi.

Responsabile Scientifico: Giuseppe Turchetti, Istituto di Management

Ente Finanziatore: Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo (AICS)

Bando: Bando per la concessione di contributi a "Iniziativa sinergiche" proposte da OSC, Università ed Enti pubblici di ricerca nel Quadro del Technical Support Spending al Fondo Globale per la lotta all'AIDS, alla tubercolosi e alla malaria Comunità di S. Egidio ACAP.

Altri Partner: Comunità di Sant'Egidio

### Pubblicazioni

Anna Loretoni (2022) - Per Elena Pulcini. Passioni politiche e argomentazioni filosofiche, *Genesis*, XXI/2, pp. 140-153.

Anna Loretoni (2021) - Vulnerabilità, Passioni, Cura del mondo. Per Elena Pulcini, *Iride*, 2021/2, pp. 249- 265.

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, n.2, pp. 45-59.

Andrea de Guttery - "Disabilità e diritto di voto: gli obblighi positivi codificati nel Diritto Internazionale e le sfide della loro attuazione"

Andrea de Guttery e Emanuele Sommaro - "The '2018 Global Compact for Migration' and the Political and Electoral Rights of Migrants. A missed opportunity?"

Alberto Pirni, Maurizio Balistreri, Marianna Capasso, Steven Umbrello and Federica Merenda - "Robot Care Ethics Between Autonomy and Vulnerability: Coupling Principles and Practices in Autonomous Systems for Care"

Federica Merenda, Imparare dalla vulnerabilità. Le passioni come bonus epistemico e motivazioni all'agire politico nel contesto pandemico, in "Biblioteca della Libertà", Vol.234, 2022, Doi: 10.23827/BDL\_2022\_11 Federica Merenda, Su cosa possiamo contare? Passioni dell'io e cura del mondo: l'itinerario intellettuale di Elena Pulcini, in "Areté. International Journal of Philosophy, Human & Social Sciences", vol.7, 2022

Ilaria Santoemma, Haraway con Barad. Per un neomaterialismo postumanista, «QuaderniMaterialisti», Edizioni Mimesis. Numero monografico a cura di D'Angelo L., Pozzoni G., Pinzolo L., *Nuovo Materialismo*, n. 20/2021; pp. 139-158.

Ilaria Santoemma, Intelligenza Artificiale: una prospettiva femminista. Dialogo con Marzia Vaccari «Arel. La Rivista» 1, 2020; pp. 169-174.

Marzo 2021 [https://www.quotidianosanita.it/studi-e-analisi/articolo.php?articolo\\_id=93936](https://www.quotidianosanita.it/studi-e-analisi/articolo.php?articolo_id=93936)

Agosto 2022 [https://www.quotidianosanita.it/lettere-al-direttore/articolo.php?articolo\\_id=106792](https://www.quotidianosanita.it/lettere-al-direttore/articolo.php?articolo_id=106792)

Toscana Medica 2022 [https://www.anaao.it/public/aaa\\_1663438\\_bilancio\\_genere.pdf](https://www.anaao.it/public/aaa_1663438_bilancio_genere.pdf)

Giugno 2022 [https://www.ao-pisa.toscana.it/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5539:all-aoup-il-premio-leads-donne-leader-in-sanita&catid=216&Itemid=131](https://www.ao-pisa.toscana.it/index.php?option=com_content&view=article&id=5539:all-aoup-il-premio-leads-donne-leader-in-sanita&catid=216&Itemid=131)

### EVENTI promossi dalla Scuola Superiore Sant'Anna e dal CUG

In occasione della Giornata della Memoria, la Scuola Superiore Sant'Anna ha organizzato giovedì 27 gennaio 2022 un evento corale con letture e immagini, con la partecipazione di allieve, allievi, docenti.

<https://www.santannapisa.it/it/news/giornata-della-memoria-ricordare-e-interpretare-il-presente-e-preparare-il-futuro-giovedi-27>

L'11 febbraio 2022, in occasione della Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza, Arianna Menciassi, prorettrice vicaria della Scuola Superiore Sant'Anna e docente dell'Istituto di BioRobotica, ha preso parte all'iniziativa "Lancio del Caffè Digitale 2022. Giornata mondiale delle donne nella scienza", organizzata dall'Istituto Comprensivo "G. Mariti" di Fauglia (Pisa). La ricorrenza è stata voluta dall'Onu per incentivare un accesso paritario delle donne alla scienza, promuovere l'uguaglianza di genere in questo campo e raggiungere una piena parità di opportunità nella carriera scientifica.

<https://www.santannapisa.it/it/news/giornata-internazionale-delle-donne-nella-scienza-ariannamenciassi-prorettrice-vicaria-della>

Il 7 marzo si è svolta la tavola rotonda su "La violenza in tasca. nuove forme della violenza di genere". L'evento è stato promosso dalla Scuola Sant'Anna e da Global Thinking Foundation ed è stato aperto da un videomessaggio della ministra per le pari opportunità e la famiglia Elena Bonetti. Gli interventi sono stati coordinati dalla Prof.ssa Loretoni e hanno visto la presenza di esponenti della Task force, che hanno presentato i risultati del questionario somministrato sul tema della consapevolezza di fenomeni quali ad es. la violenza in rete.

In occasione della Giornata internazionale della pace che si celebra ogni anno il 21 settembre, il Sant'Anna Magazine ha ospitato un intervento di Emanuele Sommario, docente di Diritto Internazionale e direttore del Master universitario di primo livello in Human Rights and Conflict Management.

<https://www.santannapisa.it/it/giornata-internazionale-della-pace>

In occasione della Giornata Internazionale della Tolleranza, la Scuola Superiore Sant'Anna ha organizzato un seminario rivolto alla cittadinanza e in particolare a studentesse e studenti delle scuole secondarie pisane dal titolo "Zitti e buoni: a scuola si parla di tolleranza" al quale sono intervenuti Giuseppe Di Vetta, assegnista di ricerca di diritto penale e Denise Amram, ricercatrice di diritto privato comparato presso l'Istituto DIRPOLIS della Scuola.

<https://www.santannapisa.it/it/evento/zitti-ebuoni-scuola-si-parla-di-tolleranza-e-il-seminario-che-celebra-la-giornata>

In occasione della Giornata internazionale delle persone con disabilità il 3 dicembre 2022 si è svolto, presso la Stazione Leopolda, l'evento "Legge delega e progetto di vita delle persone con disabilità. Politiche future per le pari opportunità". L'incontro, nato su impulso delle Associazioni delle persone con disabilità e delle loro famiglie, ha visto il significativo contributo della Scuola Sant'Anna con la presenza di alcuni ricercatori e della Delegata alle iniziative in materia di persone diversamente abili e inclusione e alle attività "Gender Studies and Equal Opportunities" Elena Vivaldi.

<https://www.santannapisa.it/it/news/giornata-internazionale-delle-persone-con-disabilita-venerdi-3-dicembre-levento-pisa-su>

Anche per l'edizione 2022, la Scuola Superiore Sant'Anna ha partecipato alla Giornata della Solidarietà, organizzata dall'associazione "Nicola Ciardelli Onlus", con la collaborazione del Comune di Pisa e dell'Ufficio Scolastico Provinciale. È una giornata che coinvolge le scuole pisane di ogni ordine e grado, dalla scuola materna agli Istituti Superiori, e che ha come scenario l'intera città. L'obiettivo è quello di sensibilizzare i giovani studenti sui temi della Pace e della Solidarietà, sempre con un collegamento ai principi fondamentali della nostra Carta Costituzionale.

<https://www.santannapisa.it/it/evento/giornata-della-solidarieta-2022-la-costituzione-comefondamento-di-una-partecipazione>

L'iniziativa "La violenza in tasca. Nuove forme della violenza di genere" svolta il 7 marzo 2022 ha rappresentato l'occasione per riflettere sulle nuove manifestazioni della violenza di genere. Cyberstalking, sextortion, revenge porn, adescamento online sono alcune delle minacce su cui è necessario sensibilizzare l'opinione pubblica, per favorire la creazione di un sistema diffuso e integrato di monitoraggio e per realizzare azioni efficaci di prevenzione e contrasto del fenomeno. [La violenza in tasca. Nuove forme della violenza di genere – 7 marzo 2022](#)

Il 15 marzo 2022 nell'ambito del ciclo di seminari Orizzonti in Medicina e Biologia Silvio Garattini, fondatore e presidente emerito dell'Istituto di Ricerche Farmacologiche "Mario Negri", ha tenuto alle allieve e agli allievi ordinari di Medicina della Scuola Superiore Sant'Anna una lezione intitolata "La farmacologia di genere". [Orizzonti in Medicina e Biologia: Disuguaglianze Conflitto Sviluppo. La farmacologia di genere](#)

Il 7 marzo 2022 si è svolta la tavola rotonda su "La violenza in tasca. nuove forme della violenza di genere". L'evento è stato promosso dalla Scuola Sant'Anna e da Global Thinking Foundation ed è stato aperto da un videomessaggio della ministra per le pari opportunità e la famiglia Elena Bonetti. Gli interventi sono stati coordinati dalla Prof.ssa Loretoni e hanno visto la presenza anche di esponenti della Task force, che hanno presentato i risultati del questionario somministrato sul tema della consapevolezza di fenomeni quali ad es. la violenza in rete.

Convegno "Daily queerness – queer life, queer lives" organizzato dalla Taskforce "Per un'accademia inclusiva e antisessista", del 28/06/2022 nell'ambito del Pride month 2022.

EELISA Mutual Learning Workshop for Gender Equality Plans in the R&I sector che si è tenuto il 27 aprile 2022, al quale ha partecipato la Dott.ssa Elisa Zanobini, componente supplente del CUG.

Presentazione del libro Disuguaglianze conflitto sviluppo di Fabrizio Barca avvenuta il 16 marzo 2022, in cui l'autore affronta il problema di una strategia d'insieme di cui si dovrebbe dotare il soggetto politico che volesse essere artefice di una trasformazione che tenga conto delle quattro forme di subalternità da cui emanciparsi: di classe, di genere, di razza e ambientale». [Disuguaglianze Conflitto Sviluppo](#)

"Una sentenza regressiva. L'erosione dei diritti nello spazio democratico", seminario di discussione, aperto al pubblico, sul diritto all'aborto in occasione della sentenza della

Corte Suprema U.S. Dobbs v. Jackson Women's Health Organization. Il seminario, svolto il 14 luglio 2022, ha visto la partecipazione di Susanna Mancini (Università di Bologna) e Nadia Urbinati (Columbia University, New York), La Prof. Loretoni ha coordinato gli interventi di Valeria Dubini (Azienda Usl Toscana Centro), Alessandro Ferrara (Università Roma Tor Vergata), Federica Merenda (Scuola Superiore Sant'Anna), Elisa Piras (Scuola Superiore Sant'Anna), Elettra Stradella (Università di Pisa). [Una sentenza regressiva. L'erosione dei diritti nello spazio democratico](#)

La conferenza Afghanistan, Gender & Justice del 23 settembre 2022 organizzata dall'Istituto DIRPOLIS

<https://www.santannapisa.it/it/evento/una-sentenza-regressiva-lerosione-dei-diritti-nello-spaziodemocratico>

Workshop "Percorso nascita: dalla voce delle donne alle indicazioni per il management", organizzato il 29 settembre 2022 dal Laboratorio MeS, in collaborazione con la Regione Toscana, ha affrontato il tema delle possibili frontiere di utilizzo dei dati da indagine regionale sistematica riportati dalle donne durante il percorso nascita (gravidanza, parto e primo anno). [Percorso nascita: dalla voce delle donne alle indicazioni per il management -29 settembre 2022](#)

Al Workshop "Svelare l'Iran?" La morte di Mahsa Amini, l'ondata di proteste in Iran e la reazione del regime: spunti di riflessione multidisciplinari" svolto l'11 ottobre 2022 sono intervenuti la Prof.ssa Anna Loretoni, Shirin Zakeri, docente di Storia del Medio Oriente, Università La Sapienza, Roma, Renata Pepicelli, docente di Islamologia, Università di Pisa; e i docenti di relazioni internazionali della Scuola Sant'Anna Francesco Strazzari e Emanuele Sommaro. "Svelare l'Iran?" [La morte di Mahsa Amini, l'ondata di proteste in Iran e la reazione del regime: spunti di riflessione multidisciplinari – 11 ottobre 2022](#)

Il meeting Can female education explain the fertility decline? organizzato dall'Istituto di Economia l'8 novembre 2022 ha riguardato la riflessione sulla relazione di lungo periodo tra l'istruzione delle donne e la fertilità a livello nazionale, subnazionale e individuale analizzando in particolare l'effetto delle riforme educative in Colombia tra il 1930 e la fine degli anni Quaranta [Can female education explain the fertility decline? – 8 novembre 2022](#)

### Investimenti effettuati in termini economico-finanziari

Si è provveduto a riclassificare i costi del piano dei conti Scuola in sensibili al genere, diretti a ridurre le disuguaglianze di genere e neutrali rispetto al genere.

Tale riclassificazione è stata poi applicata agli importi presenti nel conto economico del Bilancio Unico d'Ateneo d'esercizio 2020, 2021 e 2022.

I costi sono stati suddivisi seguendo quindi la codifica indicata dalle linee guida Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani redatte dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI):

- **N: Neutrale rispetto al genere:** costi non quantificabili in una prospettiva di genere, che non hanno impatti diretti sul genere e/o che non sono computabili in una prospettiva di genere. I costi inseriti in tale categoria sono stati: ammortamenti, svalutazioni, accantonamenti, trasferimenti a partner di quote progetti coordinati,



utenze e servizi vari per gli immobili (pulizia, portineria, manutenzioni...), locazioni, imposte, carburanti, materiale di laboratorio...;

- **S: Sensibili al genere:** costi sensibili al genere, fruiti direttamente dalle persone, oppure per erogazioni non destinate ai singoli individui ma che possono incidere anche in maniera indiretta sulle disuguaglianze di genere in quanto si tratta di spese destinate alla produzione di servizi individuali, fruiti cioè direttamente dalle persone e non dall'Ateneo nel suo complesso. I costi inseriti in tale categoria sono stati: retribuzioni (dirigente, PTA, docente, ricercatore, CEL), missioni e formazione del personale, contributi e soggiorni fuori sede per gli allievi, servizio mensa, spese di ospitalità, compensi docenti esterni.
- **P: Costi diretti a ridurre le disuguaglianze di genere:** costi direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni positive. I costi inseriti in tale categoria sono stati quelli relativi alle pari opportunità (convegni organizzati sul tema del genere, sportello antiviolenza, convenzione per studenti con disabilità, erogazione voucher al personale per la conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi familiari), costi sostenuti per il Gender Equality Plan (GEP), per le attività di orientamento STEM e per il servizio psicologico agli allievi.

Di seguito si riporta la riclassificazione dei costi Scuola, realizzata con i suddetti criteri:

Tabella 30

Importi in Euro			
Categorie	2020	2021	2022
<b>N</b> - costi non connessi al genere	16.728.100	19.265.639	19.656.221
<b>P</b> - costi finalizzati a ridurre le disuguaglianze di genere	10.413	45.009	75.452
<b>S</b> - costi sensibili al genere	38.742.608	41.421.955	46.766.797
<b>Totale</b>	<b>55.481.121</b>	<b>60.732.603</b>	<b>66.498.470</b>

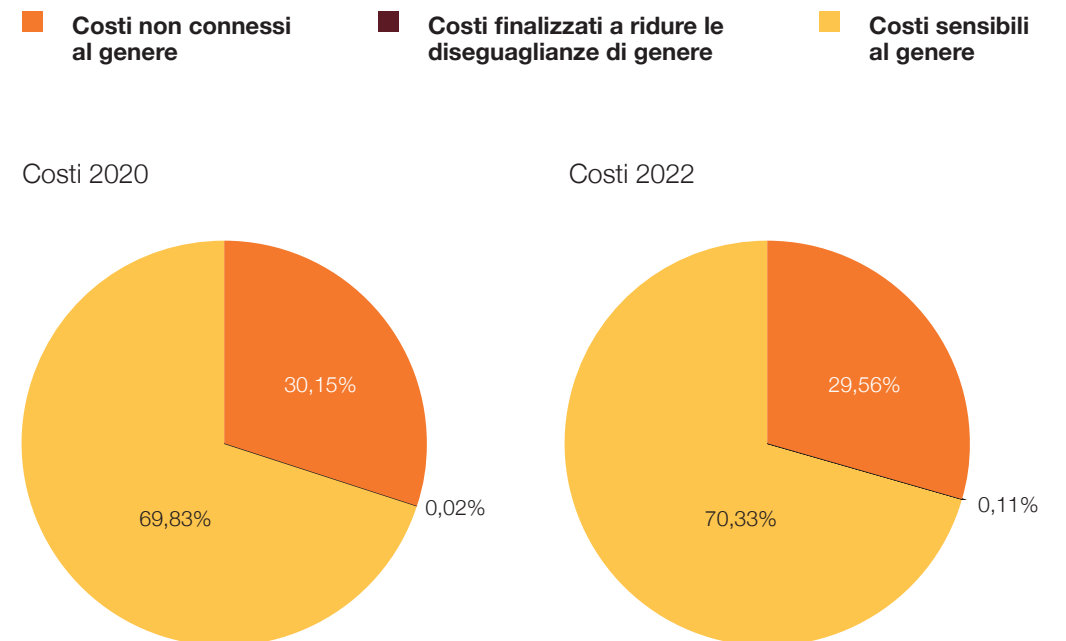
Importi in %			
Categorie	2020	2021	2022
<b>N</b> - costi non connessi al genere	30,15%	31,72%	29,56%
<b>P</b> - costi finalizzati a ridurre le disuguaglianze di genere	0,02%	0,07%	0,11%
<b>S</b> - costi sensibili al genere	69,83%	68,20%	70,33%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

I costi sensibili al genere (S) sono incrementati nell'arco del triennio 2020-2022 per effetto dell'aumento delle voci di costo classificate come sensibili al genere (principalmente, costi legati al personale e a contributi/soggiorni fuori sede degli allievi).

I costi diretti a ridurre le disuguaglianze di genere (P), benché risultino piuttosto limitati, registrano un trend di crescita costante nel triennio, in particolare nel 2022 per effetto anche dell'adozione del Gender Equality Plan (GEP) della Scuola.

### Riclassificazione dei costi Bilancio Consuntivo 2020 e 2022

Grafico 38



**APPENDICE****Sigle e abbreviazioni****B**

BdG BdG Bilancio di Genere

**C**

CGCE Comitato Garante del Codice Etico  
 CRUI Conferenza dei rettori delle Università Italiane  
 CUG Comitato Unico di Garanzia

**D**

Dir. Direttiva  
 D.L. Decreto Legge  
 D.Lgs. Decreto Legislativo  
 D.M. Decreto Ministeriale  
 D.P.C.M. Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri  
 PO+PA+RIC Docenti

**I**

ICT Information and Communication Technologies  
 LGBTQ+ Lesbiche, Gay, Bisessuali, Transgender, Queer

**M**

MIUR Ministero dell'Istruzione e del Merito

**P**

PAP Piano Azioni Positive  
 PIAO Piano integrato di attività e organizzazione PNC Piano Nazionale  
 PNRR Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza  
 PO Professore/ssa ordinario/a  
 PA Professore/ssa associato/a

**R**

RU Ricercatori universitari  
 RTDA Ricercatori/trici a tempo determinato ex art. 24 comma 3 lettera A legge 240/2010  
 RTDB Ricercatori/trici a tempo determinato ex art. 24 comma 3 lettera B legge 240/2010  
 RTD Ricercatore/trice tempo determinato (L.230/05, L.240/10 tipo A, L.240/10 tipo B)  
 RIC RU+RTDRT  
 RU RTD  
 RSU Rappresentanza Sindacale Unitaria

**S**

SNS Scuola Normale Superiore  
 SPP Servizio Prevenzione e Protezione  
 STEM Science, Technology, Engineering and Mathematics

**U**

UNIFI Università degli Studi di Pisa

