

SISSA

Scuola
Internazionale
Superiore di
Studi Avanzati

GENDER EQUALITY PLAN (GEP)

2025-2027



Gruppo di lavoro

Per la redazione del Gender Equality Plan della SISSA è stato predisposto da un apposito **Gruppo di lavoro** - nell'ottica di un processo partecipativo di tutte le componenti della Scuola - costituito dai seguenti membri:

- prof.ssa Domenica Bueti – prof.ssa ordinaria dell'Area Neuroscienze - Presidente del Comitato Unico di Garanzia (CUG)
- dott.ssa Audrey Franceschi Biagioni – ricercatrice a tempo det. dell'Area Neuroscienze e Componente del Comitato Unico di Garanzia (CUG)
- dott. Salvatore Di Marco – allievo di PhD e Componente del Comitato Unico di Garanzia (CUG)
- dott. Sebastian Goldt – ricercatore a tempo det. dell'Area Fisica e Componente del Comitato Unico di Garanzia (CUG)
- prof.ssa Annalisa Celotti – prof.ssa ordinaria dell'Area Fisica
- dott.ssa Silvia Buccaro – personale tecnico amministrativo – Responsabile Ufficio strategie e sistemi
- dott.ssa Sandra Toellner – personale tecnico amministrativo – Ufficio strategie e sistemi
- dott.ssa Alessandra Paperio – personale tecnico amministrativo – Responsabile Ufficio gestione e sviluppo risorse umane
- dott.ssa Grazia Misino – personale tecnico amministrativo – Ufficio gestione e sviluppo risorse umane
- dott.ssa Teodora Cosmidis – personale tecnico amministrativo – Ufficio ricerca e relazioni internazionali.

SOMMARIO

PREMESSA.....	4
AREE DI INTERVENTO.....	5
AREA TEMATICA 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	7
AREA TEMATICA 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	9
AREA TEMATICA 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.....	10
AREA TEMATICA 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	11
AREA TEMATICA 5: Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.....	12

PREMESSA

Nell'ambito delle policy attivate dalla Commissione Europea per la promozione dell'uguaglianza di genere nella ricerca e nella innovazione si inserisce il **Gender Equality Plan (GEP)**. Il GEP è un documento programmatico e strategico in materia di uguaglianza di genere, che gli enti di ricerca e le università sono chiamate a predisporre per ufficializzare il riconoscimento effettivo della parità di genere e dell'intersezionalità, come obiettivi e valori fondamentali condivisi dalle istituzioni educative europee, indicando azioni concrete per metterle in atto.

L'azione della Commissione Europea rientra nella strategia dell'Unione Europea per l'uguaglianza di genere 2020-2025, nell'ambito della quale sono stati presentati gli obiettivi strategici e le azioni volte a compiere progressi verso un'Europa garante della parità di genere. Gli obiettivi principali sono finalizzati a porre fine alla violenza di genere, a combattere gli stereotipi sessisti, a colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, a raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, ad affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, a colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica. La strategia persegue il duplice approccio dell'integrazione della dimensione di genere combinata con azioni mirate, la cui attuazione si basa sul principio trasversale dell'intersezionalità. Seppur incentrata su azioni condotte all'interno dell'Unione Europea, la strategia è coerente con la politica estera dell'UE in materia di pari opportunità e di emancipazione femminile.

La Commissione Europea ha avviato alcune nuove disposizioni per favorire l'uguaglianza di genere nelle organizzazioni europee che risultano essere in linea con gli obiettivi presenti nell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile. La predisposizione del Gender Equality Plan (GEP) è una delle principali azioni introdotte per tutti gli enti di ricerca e le università come requisito di accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe.

Il GEP della SISSA è un documento programmatico che definisce, mediante l'individuazione di obiettivi e processi di monitoraggio dei progressi, attraverso la definizione di indicatori specifici, la strategia della Scuola per identificare i bias di genere e introduce azioni innovative per la loro correzione e per la riduzione delle asimmetrie di genere.

Il GEP è in sincronia con il Piano di Azioni Positive (PAP) della SISSA, documento che individua azioni tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e l'ampliamento delle garanzie contro ogni forma di discriminazione.

Nel GEP sono state definite azioni specifiche relative alla parità di genere, cercando di dare continuità a politiche già intraprese dalla Scuola in linea con il Piano di Azioni Positive.

Il documento ha riferimento temporale triennale (2025-2027) ed è in linea con il Piano Strategico 2024-2027, con particolare riferimento all'azione strategica "inclusione, pari opportunità ed equilibrio di genere".

La redazione del GEP ha tenuto conto delle specificità e del contesto della SISSA, centro scientifico di eccellenza in termini nazionali e internazionali, condividendone i contenuti con il Comitato Unico di Garanzia (CUG) della Scuola e portato in approvazione al Senato Accademico e al Consiglio di Amministrazione nella seduta congiunta del 12 dicembre 2024. L'approvazione è avvenuta contestualmente a quella del Bilancio di Genere 2024, che ha fornito i dati di contesto e l'analisi di base da cui sono stati definiti gli obiettivi del presente GEP.

AREE DI INTERVENTO

Il GEP è frutto di un percorso condiviso, che si è articolato nelle seguenti tappe:

- analisi del contesto della SISSA, fotografato grazie all'analisi qualitativa e quantitativa dei dati disaggregati per genere sul personale tecnico amministrativo, sulla componente scientifica e studentesca, così come presentati nel Bilancio di Genere 2024;
- acquisizione del sostegno da parte della comunità SISSA dei vertici – Direttore, Segretario Generale, Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione – e dei rappresentanti delle diverse componenti della Scuola (personale scientifico, allievi/studenti e personale tecnico amministrativo);
- individuazione delle criticità e degli ostacoli alla parità di genere a tutti i livelli dell'organizzazione della Scuola;
- ideazione di obiettivi e azioni dirette a promuovere l'eguaglianza di genere a tutti i livelli dell'organizzazione della Scuola, da sviluppare e collocare in modo sostenibile nell'arco temporale;
- previsione di risorse specifiche da destinare all'implementazione delle azioni, sia in termini di risorse umane che in termini di risorse finanziarie;
- previsione di indicatori per il monitoraggio dell'andamento e dell'attuazione del GEP.

Il piano per l'equità di genere della SISSA è organizzato in cinque schede, che corrispondono alle aree tematiche che la Commissione indica come imprescindibili:

- 1) equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa;
- 2) equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- 3) eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- 4) integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;
- 5) misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

La prima area, relativa all'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, punta a rafforzare le misure di welfare/benessere - consentendo un maggior bilanciamento tra lavoro e sfera privata e agevolando la genitorialità e/o attività di cura - e a perseguire una cultura condivisa delle pari opportunità, del valore dell'inclusione e dell'eliminazione degli stereotipi di genere.

La seconda area persegue il raggiungimento dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali, mirando alla riduzione del divario di genere nei percorsi di carriera e supportando l'equità di genere nella composizione degli organismi della Scuola.

La terza area persegue l'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera favorendo la riduzione del divario di genere nell'accesso ai percorsi universitari e promuovendo operativamente una cultura inclusiva rispetto al genere.

La quarta area è volta all'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti, promuovendo nella componente scientifica della Scuola una sensibilità su tematiche di genere nei contenuti della ricerca, l'eliminazione pregiudizi di genere e l'acquisizione di diversi approcci correlati alla diversità di genere di relatori/relatrici partecipanti agli eventi scientifici.

La quinta area è incentrata sulle misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali, promuove una cultura inclusiva rispetto al genere, una maggiore consapevolezza sul problema delle molestie sessuali e il rafforzamento di misure di prevenzione del disagio del personale.

In ogni scheda sono inserite le azioni strategiche previste nell'ambito dell'area tematica. Per ciascuna di esse sono vengono specificati obiettivi, indicatore, target, unità organizzativa responsabile, risorse economiche, target diretto, responsabili istituzionali e outcome previsto.

Il GEP è un documento programmatico che mira a garantire equilibrio, equità e sradicamento di ogni discriminazione di genere. Gli obiettivi definiti nel presente documento, integrati nel ciclo di gestione della performance e riconducibili alla tipologia C2 ("prospettive di genere") degli obiettivi specifici, saranno monitorati e attuati annualmente in modo partecipativo. Il GEP, per questo motivo, sarà allegato al Piano di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027.

Il piano per l'uguaglianza di genere è uno strumento chiave che inquadra un obiettivo comune e condiviso da tutte le componenti della SISSA: incrementare la consapevolezza sui pregiudizi legati al genere e rimuovere gli ostacoli che di fatto, impediscono la piena realizzazione dell'eguaglianza all'interno della Scuola. Approvato ufficialmente dagli organi istituzionali della SISSA, verrà tradotto in lingua inglese e pubblicato sul sito web www.sissa.it, divulgato e pubblicizzato capillarmente all'interno della Scuola.

La SISSA è una comunità inclusiva, in divenire, che valorizza il capitale umano, che riconosce nelle singolarità, nelle specificità e nelle differenze un valore aggiunto imprescindibile.

AREA TEMATICA 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

AREA TEMATICA						
1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione						
AZIONE STRATEGICA	COD	OBIETTIVI	INDICATORE	TARGET	UOR	RISORSE ECONOMICHE
1 - Regolamentazione degli orari di lavoro istituzionali	1.1.1	Garantire lo svolgimento dei colloquia durante orari che siano compatibili con la conciliazione vita lavorativa/ vita privata	Numero colloquia svolte in orari che siano compatibili con la conciliazione vita lavorativa/vita privata	almeno 2 colloquia all'anno	CUG	no
2 - Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare	1.2.1	Presentazioni da parte sia di donne scienziate sia di uomini scienziati che dimostrino che la priorità data alla cura della famiglia non è sempre e solo una questione femminile.	Numero presentazioni da parte di docenti e ricercatori interni	almeno 1 Entro il 31/12/2026	FISI MATE NEUR ILAS	no
	1.2.2	Predisposizione di aree "genitoriali" (aree allattamento).	Individuazione di una stanza adatta ed implementazione di un sistema di prenotazione	100% Entro 31/12/2026	CUG UTL	no
3 - Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa	1.3.1	Promuovere e organizzare corsi di formazione, seminari e workshop sulle tematiche di genere, sull'autostima e sul unconscious bias, sia in italiano che in inglese (ad esempio seminari "Unbiased")	Numero corsi/eventi organizzati	almeno 1 corso/seminario all'anno	CUG UGSRU	2.500,00
	1.3.2	Predisposizione di bagni inclusivi ed accessibili a tutte le identità di genere	Realizzazione dei bagni "gender free"	100% Entro 31/12/2025	UTL	no
	1.3.3	Promuovere l'inclusività ed il rispetto delle identità personali	Analisi di fattibilità per l'attivazione e la gestione della "identità alias" e della "carriera alias" all'interno della SISSA	100% Entro 31/12/2025	CUG UGSRU SDA	no

Cod	Target diretto	responsabili istituzionali	risorse umane	outcome
1.1.1	Personale docente e ricercatore, studenti/esse e assegnisti/e	Direttore, Segretario Generale, Coordinatori Aree Scientifiche, Commissione Colloquia		Benessere organizzativo
1.2.1	Personale docente e ricercatore, Studenti/esse e assegnisti/e	Direttore, Segretario Generale, Coordinatori Aree Scientifiche e Direttore ILAS, Delegato sulle tematiche di genere, CUG, Area didattica, ricerca e valorizzazione		Promozione di una cultura inclusiva rispetto al genere
1.2.2	Personale docente e ricercatore, Personale tecnico-amministrativo, studenti/esse e assegnisti/e	Direttore, Segretario Generale, Delegato sulle tematiche di genere, CUG, Area finanza, approvvigionamenti e patrimonio	1 mese/persona	Benessere lavorativo e conciliazione vita-lavoro
1.3.1	Personale docente e ricercatore, Personale tecnico-amministrativo, studenti/esse e assegnisti/e	Direttore, Segretario Generale, Delegato sulle tematiche di genere, Area Risorse Umane, Comitato di Direzione, Comitato Responsabili di ufficio	2 mesi/persona	Promozione di una cultura inclusiva rispetto al genere
1.3.2	Personale docente e ricercatore, Personale tecnico-amministrativo, studenti/esse e assegnisti/e	Direttore, Segretario Generale, Delegato sulle tematiche di genere, Area finanza, approvvigionamenti e patrimonio	2 mesi/persona	Promozione di una cultura inclusiva rispetto al genere
1.3.3	Personale docente e ricercatore, Personale tecnico-amministrativo, studenti/esse e assegnisti/e	Direttore, Segretario Generale, Delegato sulle tematiche di genere, CUG, Area Risorse Umane	3 mesi/persona	Promozione di una cultura inclusiva rispetto al genere

AREA TEMATICA 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

AREA TEMATICA						
2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali						
AZIONE STRATEGICA	COD	OBIETTIVI	INDICATORE	TARGET	UOR	RISORSE ECONOMICHE
1 - Incremento della componente femminile nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	2.1.1	Promuovere la diffusione del Bilancio di Genere tra il personale con ruoli di responsabilità organizzativa	Presentazione del Bilancio di Genere	100 % Entro il 31/12/2025	CUG	no

Cod.	Target diretto	responsabili istituzionali	risorse umane	outcome
2.1.1	Personale docente e ricercatore, Personale tecnico-amministrativo, Studenti/esse, Assegnisti/e di ricerca	Direttore, Segretario Generale, Delegato sulle tematiche di genere, CUG, Coordinatori Aree Scientifiche, Comitato di Direzione, Comitato Responsabili di ufficio		Sensibilizzare il personale sull'importanza dell'equità di genere nella composizione di organi e organismi

AREA TEMATICA 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

AREA TEMATICA						
3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera						
AZIONE STRATEGICA	COD.	OBIETTIVI	INDICATORE	TARGET	UOR	RISORSE ECONOMICHE
1 - Riduzione asimmetrie di genere nel reclutamento accademico	3.1.1	Promuovere l'accesso di giovani donne al percorso di dottorato	Realizzazione di eventi specifici come ad esempio "Math Junior Days"	100% Entro 31/12/2026	MATE FISI CUG	no
2 - Riduzione delle asimmetrie di genere nei corsi di studio	3.2.1	Continuare a incentivare la presenza di docenti donne agli eventi scientifici organizzati dalla Scuola	Mantenere costante la partecipazione di donne presenti a corsi e seminari	>=20% ogni anno	FISI MATE NEUR ILAS	no

Cod.	Target diretto	responsabili istituzionali	risorse umane	outcome
3.1.1	Studenti/esse	Direttore, Segretario Generale, Coordinatore Area Matematica e Fisica, Delegato sulle tematiche di genere, Area didattica, ricerca e valorizzazione		Riduzione del divario di genere nell'accesso ai percorsi universitari
3.2.1	Personale docente e ricercatore, assegnisti/e	Direttore, Segretario Generale, Coordinatori Aree scientifiche e Direttore ILAS, Delegato sulle tematiche di genere, CUG, Area didattica, ricerca e valorizzazione		Promozione di una cultura inclusiva rispetto al genere

AREA TEMATICA 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

AREA TEMATICA (Area di intervento)						
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti						
AZIONE STRATEGICA	COD.	OBIETTIVI	INDICATORE	TARGET	UOR	RISORSE ECONOMICHE
1 - promozione della integrazione delle variabili di genere nel processo della ricerca e della didattica	4.1.1	organizzazione di seminari per promuovere la sensibilità su tematiche di genere nei contenuti della ricerca (es: seminari sulla storia della scienza)	Numero di seminari	>= 1 Entro il 31/12/2025	FISI MATE NEUR ILAS CUG	2.000,00
	4.1.2	Incentivare discussioni aperte e informali che riguardino le sfide legate alla carriera accademica, affrontando eventuali problemi e i modi di affrontarli ("meeting the speaker")	Numero incontri "meeting the speaker" organizzati	almeno 1 all'anno	CUG	

Cod.	Target diretto	responsabili istituzionali	risorse umane	outcome
4.1.1	Personale docente e ricercatore, studenti/esse, assegnisti/e	Direttore, Segretario Generale, Delegato sulle tematiche di genere, Area didattica, ricerca e valorizzazione		Promozione sensibilità su tematiche di genere nei contenuti della ricerca ed eliminazione pregiudizi di genere (Cultura organizzativa inclusiva rispetto al genere)
4.1.2	Personale docente e ricercatore, studenti/esse, assegnisti/e	Direttore, Segretario Generale, Coordinatori Aree Scientifiche, Commissione Colloquia, Delegato sulle tematiche di genere		Promozione di una cultura organizzativa inclusiva rispetto al genere

AREA TEMATICA 5: Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

AREA TEMATICA (Area di intervento)						
5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali						
AZIONE STRATEGICA	COD.	OBIETTIVI	INDICATORE	TARGET	UOR	RISORSE ECONOMICHE
1 - Sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale	5.1.1	Attività di formazione per il contrasto discriminazione e violenza di genere	Organizzazione di iniziative specifiche dedicate al personale docente e alla componente studentesca	100% Entro il 31/12/2026	CUG UGSRU	2.500,00
	5.1.2	Rafforzare la comunicazione e la visibilità delle attività promosse dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) sulle tematiche del benessere organizzativo, della parità di genere e della prevenzione delle discriminazioni	Diffusione delle attività promosse dal CUG attraverso canali di comunicazione istituzionali	100% Entro il 31/12/2026	CUG	no

Cod.	Target diretto	responsabili istituzionali	risorse umane	outcome
5.1.1	Personale docente e ricercatore, studenti/esse e assegnisti/e	Direttore, Segretario Generale, Delegato sulle tematiche di genere, Area risorse umane		Promozione di una cultura inclusiva rispetto al genere e maggiore consapevolezza sul problema delle molestie sessuali
5.1.2	Personale docente e ricercatore, Personale tecnico-amministrativo, studenti/esse e assegnisti/e	Direttore, Segretario Generale, Delegato sulle tematiche di genere, Area risorse umane		Promozione di una cultura inclusiva rispetto al genere