

SISSA

Scuola
Internazionale
Superiore di
Studi Avanzati

GENDER EQUALITY PLAN (GEP) 2022-2024



Gruppo di lavoro

Per la redazione del Gender Equality Plan della SISSA è stato istituito 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 – Presidente del Comitato Unico di Garanzia (CUG)

dott.ssa Audrey Franceschi Biagioni – assegnista di ricerca SISSA e Componente del Comitato Unico di Garanzia (CUG)

dott.ssa Martina Zizza – allieva di PhD della SISSA e Componente del Comitato Unico di Garanzia (CUG)

dott.ssa Grazia Misino – personale tecnico amministrativo presso l'Ufficio gestione e sviluppo risorse umane

dott.ssa Teodora Cosmidis – personale tecnico amministrativo presso l'Ufficio finanziamenti alla ricerca e relazioni internazionali

dott.ssa Alessandra Paperio – personale tecnico amministrativo presso l'Ufficio strategie e sistemi

dott.ssa Silvia Buccaro – personale tecnico amministrativo presso l'Ufficio strategie e sistemi

Ha fornito un apporto fondamentale nel formulare le linee di indirizzo dei lavori e

nella produzione di dati ed elementi utili alla stesura del GEP il prof. Andrea Romanino, già

Presidente del CUG della SISSA, attuale Direttore della Scuola.

INDICE

INDICE	3
1.PREMESSA	4
2. ANALISI DEL CONTESTO	5
3. AREE DI INTERVENTO	17
3.1 AREA TEMATICA 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	19
3.2 AREA TEMATICA 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	22
3.3 AREA TEMATICA 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	23
3.4 AREA TEMATICA 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	24
3.5 AREA TEMATICA 5: Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.....	25

1.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 introdurre 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 (2022-2024) ed è in linea con il Piano Strategico, in cui l'azione relativa all'"uguaglianza di genere" è tra le fondamentali strategiche della Scuola.

Il GEP è stato elaborato tenendo presente il contesto e le specificità 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 14 dicembre 2021.

2. ANALISI DEL CONTESTO

La SISSA è un istituto di ricerca e istruzione superiore a ordinamento speciale, fondato nel 1978, con il mandato di promozione della ricerca scientifica avanzata e dell'alta formazione attraverso corsi finalizzati al conseguimento del titolo di Philosophiae Doctor (PhD), equiparato al titolo di Dottorato di Ricerca. Per quanto riguarda l'organizzazione dell'attività didattica e di ricerca, la Scuola è organizzata in tre Aree scientifiche (Fisica, Matematica e Neuroscienze) dotate di proprio budget finanziario e supportate operativamente da personale tecnico-amministrativo che afferisce all'amministrazione (personale amministrativo) o all'Area stessa (personale tecnico di laboratorio). Per il perseguimento di attività a carattere trasversale, la SISSA si avvale della struttura del Laboratorio Interdisciplinare per le scienze naturali ed umanistiche.

Di seguito viene riportata l'analisi del contesto svolta ai fini della definizione degli obiettivi presenti nel seguente documento. In particolar modo, vengono riportati i dati relativi all'anno 2020, considerati come punto di partenza per le azioni definite nel GEP, e vengono ricomprese le diverse componenti presenti nella Scuola: personale docente e ricercatore, personale tecnico e amministrativo, assegnisti di ricerca, componente studentesca.

2.1 personale docente e ricercatore, personale tecnico e amministrativo, assegnisti di ricerca

Si riporta di seguito la composizione del personale della Scuola considerando il personale tecnico-amministrativo, i tecnologi, i collaboratori, il personale docente e ricercatore e i titolari di assegni di ricerca presenti in SISSA (Tabella 1). Nel complesso la Scuola presenta 325 unità di personale, di cui 123 (38%) donne e 202 (62%) uomini.

La distribuzione di genere ha tuttavia caratteristiche diverse nel personale tecnico amministrativo e nel personale scientifico. In particolare, per il personale tecnico-amministrativo la percentuale di donne sul totale è pari al 64% mentre la componente maschile risulta essere il 36%. Analizzando invece il personale scientifico, si rileva una tendenza opposta; infatti, la percentuale femminile risulta pari al 12% sul totale del personale, contro l'88% di personale docente/ricercatore maschile. Questo divario riflette un problema ben noto nelle STEM, che rileva la necessità di riequilibrio della presenza femminile in questa categoria mediante l'adozione di azioni dirette a ridurre l'asimmetria di genere.

Analizzando l'andamento della permanenza del ruolo della componente femminile rispetto alla progressione di carriera, nel personale tecnico-amministrativo, si osserva un divario moderato nella crescita dei due parametri. La percentuale femminile diminuisce da un valore del 71% nel caso del personale di categoria C, al 60% per la categoria D, e infine al 50% per la categoria EP (Elevata Professionalità).

Tabella 1 - Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomini						Donne					
Tipologia di personale	Inquadramento	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale
Personale non dirigente	RICERCATORI UNIVERSITARI	0	0	2	2	2	6	0	0	0	1	0	1
Personale non dirigente	RICERCATORI T.D. lett. A	1	2	1	0	0	4	0	3	0	0	0	3
Personale non dirigente	RICERCATORI T.D. lett. B	0	5	1	0	0	6	0	0	0	0	0	0

Personale non dirigente	DOCENTI II FASCIA	0	8	11	3	2	24	0	0	1	1	0	2
Personale non dirigente	DOCENTI I FASCIA	0	2	16	13	9	40	0	0	0	4	1	5
Totale (personale docente e ricercatore)		1	17	31	18	13	80	0	3	1	6	1	11
Dirigente di livello generale		0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	CATEGORIA C	0	0	8	5	1	14	1	12	14	6	2	35
Personale non dirigente	CATEGORIA D	0	4	8	6	2	20	0	3	20	7	2	32
Personale non dirigente	CATEGORIA EP	0	0	0	3	0	3	0	0	1	2	0	3
Personale non dirigente	TECNOLOGI T.D.	0	0	2	0	0	2	0	1	1	0	0	2
Personale non dirigente	CATEGORIA C T.D.	1	0	1	0	0	2	1	1	3	0	0	5
Personale non dirigente	CATEGORIA D T.D.	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale (PTA)		1	5	20	14	3	43	2	17	39	15	4	77
	ASSEGNISTI DI RICERCA	29	49	0	0	1	79	9	22	4	0	0	35
Totale (assegnisti di ricerca)		29	49	0	0	1	79	9	22	4	0	0	35
TOTALE COMPLESSIVO		31	71	51	32	17	202	11	42	44	21	5	123
Totale % sul personale complessivo		9,5	21,8	15,7	9,9	5,2	62%	3,3	12,9	13,5	6,4	1,5	38%

Tabella 2 - Personale dipendente a tempo indeterminato e personale dirigente in servizio al 31 dicembre

	PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO							
	tempo pieno		part time <50%		part time >50%		totale dipendenti 31/12	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
qualifica								
Professore ordinario tempo pieno	38	5	0	0	0	0	38	5
professore associato conf. tempo pieno	24	1	0	0	0	0	24	1
professore associato conf. Tempo def.	0	1	0	0	0	0	0	1
ricercatore conf. Tempo pieno	6	1	0	0	0	0	6	1
direttore generale	1	0	0	0	0	0	1	0
POSIZIONE ECONOMICA EP3	1	0	0	0	0	0	1	0
POSIZIONE ECONOMICA EP	2	3	0	0	0	0	2	3
EP Totale	3	3	0	0	0	0	3	3
POSIZIONE ECONOMICA D5	0	1	0	0	0	1	0	2
POSIZIONE ECONOMICA D4	1	3	0	0	0	0	1	3
POSIZIONE ECONOMICA D3	3	5	0	0	0	2	3	7
POSIZIONE ECONOMICA D2	3	5	0	0	0	0	3	5

POSIZIONE ECONOMICA C3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2
POSIZIONE ECONOMICA C2	1	0	0	0	3	3	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	10
POSIZIONE ECONOMICA C1	5	1	0	5	0	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	29
Categoria C Totale	6	1	0	5	4	7	2	4	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	48
TOTALE	2	1	2	2	2	1	1				1										183
	1	8	0	7	0	1	8	1	6	8	3	7	4	3	4	1	0	1	0	0	

Per quanto riguarda l'anzianità nei profili non dirigenziali del personale tecnico amministrativo (PTA) (Tabella 3) non si riscontrano differenze statisticamente significative.

Tabella 4- Personale distinto per genere e modalità assunzione

Qualifica	PERSONALE ASSUNTO												pers on. Assunto con procedure art.3 5, c3bis, dlgs 165/01	pers on. Assunto con procedure art.2 0, dlgs 75/2 017	TO TA LE						
	no min a concorso	alt re cause	stabi lizzato da lsu	assun zione per chia mata diretta (L.66 /89 cat.pr otetta)	assun zione per chia mata numerica (L.66 /89 cat.pr otetta)	passag gi da altra amministrazione - stesso comparto	passag gi da altra amministrazione - altro comparto	U	D	U	D	U				D	U	D	U	D	U
professore ordinario tempo pieno	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
professore associato conf. Tempo pieno	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
posizione economica D1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
posizione economica C1	1	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
TOTALE	6	5	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13

Analizzando i titoli di studio del personale non dirigenziale (Tabella 5), si evidenzia che il possesso di un titolo di studio universitario (considerando Laurea, Laurea Magistrale, Master I livello e Dottorato di Ricerca) è più frequente tra il personale femminile (70%), determinando una differenza significativa.

Tabella 5 - Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di Studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Valori assoluti	% (3)
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	12	52,17	11	47,83	23	19,33
CATEGORIA C	Dottorato di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	2,52
CATEGORIA C	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,84
CATEGORIA C	Laurea	1	14,29	6	85,71	7	5,88
CATEGORIA C	Laurea magistrale	1	4,76	20	95,24	21	17,65
CATEGORIA C	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,84
Categoria D	Diploma di scuola superiore	4	33,33	8	66,67	12	10,08
Categoria D	Dottorato di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	2,52
Categoria D	Laurea	2	50,00	2	50,00	4	3,36
Categoria D	Laurea magistrale	14	41,18	20	58,82	34	28,57
CATEGORIA EP	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,84
CATEGORIA EP	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,84
CATEGORIA EP	Laurea magistrale	2	50,00	2	50,00	4	3,36
TECNOLOGI T.D.	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	1,68
TECNOLOGI T.D.	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	1,68
Totale personale		42		77		119	
Totale personale con titolo di studio universitario (L, LM, PHD)		24	30	56	70	80	67,22

(1) (2) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

(3) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito (119)

Forme di conciliazione vita/lavoro

Il personale tecnico-amministrativo della Scuola ha la possibilità di fruire delle seguenti forme di conciliazione vita/lavoro: lavoro agile, telelavoro, part-time (orizzontale e verticale), permessi orari L.104/1992, permessi giornalieri L.104/1992, congedi parentali orari, congedi parentali giornalieri. Il part-time (Tabella 6) è usufruito da circa l'8% del personale tecnico amministrativo, e al 90% da quello femminile.

Il telelavoro, invece, è stato utilizzato da circa il 4% del personale tecnico-amministrativo, e al 60% da quello femminile (Tabella 7). Ricordiamo, per confronto, che la percentuale femminile tra il personale tecnico amministrativo si attesta intorno al 64%. Il telelavoro è dunque ripartito in proporzione equa tra il personale, mentre il part-time è usufruito in special modo dalla componente femminile. Entrambe le forme di conciliazione hanno al momento livelli modesti di fruizione, in linea con gli anni precedenti.

A causa dell'emergenza sanitaria Covid-19, ben diversi sono stati i livelli di fruizione del lavoro agile. Dal mese di marzo 2020, è stato attivato lo smart working su base volontaria, tale modalità è

stata mantenuta per tutto l'anno. Per questo motivo, durante le fasi più acute dell'emergenza quasi il 100% del personale della Scuola ha lavorato in modalità smart working. Sempre con riferimento al personale tecnico-amministrativo, per quanto riguarda i permessi orari e giornalieri L.104/1992 e i congedi parentali orari e giornalieri, i dati mostrano che permessi e congedi vengono utilizzati in prevalenza dal personale femminile (Tabella 8). Mediamente, ogni unità di personale ha usufruito di circa 5 permessi giornalieri (parentali e non) e di circa 10 ore di permessi orari (parentali e non). Va evidenziato il fatto che anche il personale di ricerca utilizza forme di lavoro agile per coniugare le esigenze familiari con quelle di lavoro, ma la naturale flessibilità dell'attività di studio e ricerca rendono difficilmente quantificabile l'effettiva fruizione di tale forma lavorativa.

Tabella 6 - Flessibilità oraria, telelavoro, lavoro agile, part-time. Ripartizione del PTA per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini							Donne							Totale complessivo	% sul totale PTA (119)		
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Totale			Totale % (1)	% di genere (3)
Part Time >50%	0	0	1	0	0	1	10,00	2,33	0	1	5	2	1	9	90,00	11,69	10	8
Tempo Pieno	1	5	19	14	3	42	38,18	97,67	2	16	34	13	3	68	61,82	88,31	110	92

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Tabella 7 - Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età del PTA

Tipo misura conciliazione	Uomini							Donne							Totale complessivo	% sul totale PTA (119)		
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Totale			Totale % (1)	% di genere (3)
Personale che fruisce di telelavoro	0	1	0	1	0	2	40,00	4,35	0	1	2	0	0	3	60,00	3,37	5	4
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	0	0	2	100,00	2,25	2	1.68
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	1	0	0	1	12,50	2,17	0	1	3	2	1	7	87,50	7,87	7	5.9
Personale che fruisce del lavoro agile	1	5	20	14	3	43	35,83	93,48	2	17	39	15	4	77	64,17	86,52	119	100

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

POSIZIONE ECONOMICA D2	7 8	17 6	21	35				0	0	0	1	2	15	0	20	0	0	0	0	0	348	
POSIZIONE ECONOMICA D1	3 1 1	31 4	11	44				0	1 9	59	8	3	28	1	49	0	0	0	28	22 4	42 0	1549
Categoria D Totale	5 1 0	82 3	40	98				0	5 6	59	27	1	69	2 1	2 93	0	0	0	48	22 4	42 0	2509
POSIZIONE ECONOMICA C6	0	34	0	0				0	2 8	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	64
POSIZIONE ECONOMICA C5	3 5	0	7	0				0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	44
POSIZIONE ECONOMICA C4	4 9	79	0	76				0	0	0	0	2	5	0	0	0	0	0	22	0	0	233
POSIZIONE ECONOMICA C3	0	47	0	55				0	1	0	1	0	3	0	14	0	0	0	1	0	0	122
POSIZIONE ECONOMICA C2	8 3	17 9	39	30				0	8 2	0	3	0	10	5	13	0	0	0	0	0	0	524
POSIZIONE ECONOMICA C1	1 7 6	50 9	8	29				0	6	0	170	1 5	40	7	67	0	0	0	5	10 3	19 6	1331
Categoria C Totale	3 4 3	84 8	54	19 0				0	1 1 7	0	174	6 9	60	4 2	94	0	0	0	28	10 3	19 6	2318
POSIZIONE ECONOMICA B3	0	17	0	0				0	3 5	0	4	0	3	0	0	0	0	0	5	0	0	64
TOTALE	9 3 4	17 77	10 4	31 6				0	2 0 8	59	205	9 4	13 9	6 3	18 7	0	0	0	81	34 3	64 2	5152

In aggiunta agli strumenti sopra descritti, la SISSA ha reso disponibili ulteriori misure di conciliazione, tra cui il servizio di asilo nido interno e le convenzioni con i centri estivi.

Con il duplice scopo di consentire la conciliazione tra vita professionale, gli impegni di studio/ricerca e la vita familiare, e di offrire contestualmente ai figli del personale della Scuola un luogo di cura, socializzazione e formazione per lo sviluppo delle loro potenzialità cognitive, affettive e sociali, la SISSA mette a disposizione all'interno della propria struttura l'erogazione di un servizio di asilo nido. Tale servizio è rivolto a coloro che hanno un rapporto di lavoro/ricerca/collaborazione con la SISSA (personale amministrativo e tecnico, docenti, ricercatori, assegnisti, borsisti, allievi, collaboratori). Le modalità di contribuzione alla retta dell'asilo nido sono distinte in varie fasce a seconda del reddito calcolato sulla base dell'ISEE. A causa dell'emergenza sanitaria, nel 2020 l'asilo nido è stato tuttavia chiuso dal 24/02/2020 fino al termine dell'anno educativo 2019/2020.

Con la medesima finalità, la SISSA stipula ogni anno delle convenzioni con enti che gestiscono centri estivi per l'inserimento durante il periodo estivo dei figli dei propri dipendenti, di età compresa tra i 3 ed i 13 anni, e contribuisce, nei limiti delle risorse stanziare per tale istituto, al costo della retta in maniera variabile a seconda del reddito degli utenti SISSA.

In aggiunta alle forme di conciliazione sopra illustrate, allo scopo di favorire politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare, la SISSA ha istituito un contributo economico a favore delle neomamme assegniste di ricerca e allieve di dottorato. Nel 2020 è stato erogato un contributo a favore di una assegnista di ricerca.

Commissioni di concorso

Un altro aspetto importante, da tenere in considerazione in questa analisi, riguarda la composizione di genere delle commissioni di concorso, di cui vengono riportati i dati per l'anno 2020 nella tabella seguente:

Tabella 10 - Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	
ASSEGNISTI DI RICERCA – FISICA	93	95,88	4	4,12	97	33,68	Uomo
ASSEGNISTI DI RICERCA – MATEMATICA	44	91,67	4	8,33	48	16,67	Uomo
ASSEGNISTI DI RICERCA – NEUROSCIENZE	21	65,63	11	34,38	32	11,11	Uomo
ASSEGNISTI DI RICERCA – NEUROSCIENZE	15	46,88	17	53,13	32	11,11	Donna
PTA C	2	50,00	2	50,00	4	1,39	Uomo
PTA PEV C	1	25,00	3	75,00	4	1,39	Donna
PTA D	1	20,00	4	80,00	5	1,74	Donna
PTA D	2	40,00	3	60,00	5	1,74	Uomo
TECNOLOGI T.D.	1	25,00	3	75,00	4	1,39	Uomo
TECNOLOGI T.D.	2	50,00	2	50,00	4	1,39	Uomo
RICERCATORI T.D. – NEUROSCIENZE	1	33,33	2	66,67	3	1,04	Donna
RICERCATORI T.D. – FISICA	3	100,00	0	0,00	3	1,04	Uomo
RICERCATORI T.D. – MATEMATICA	2	66,67	1	33,33	3	1,04	Uomo
PROFESSORI SECONDA FASCIA – FISICA	3	60,00	2	40,00	5	1,74	Uomo
PROFESSORI SECONDA FASCIA – FISICA	4	80,00	1	20,00	5	1,74	Uomo
INCARICHI INSEGNAMENTO	2	66,67	1	33,33	3	1,04	Uomo
INCARICHI INSEGNAMENTO	2	50,00	2	50,00	4	1,39	Donna
COLLABORAZIONI	2	66,67	1	33,33	3	1,04	Donna

COLLABORAZION	14	58,33	10	41,67	24	8,33	Uomo
Totale personale	215		73		288		
Totale % sul personale complessivo	101,90		34,60		136,49		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La SISSA, su proposta del CUG, ha predisposto delle linee guida per assicurare il monitoraggio della composizione di genere delle commissioni di concorso, le quali prevedono la necessità che 1/3 dei membri sia di genere femminile, salva impossibilità motivata. L'Ufficio gestione e sviluppo risorse umane, nelle varie procedure concorsuali indette dalla Scuola (assegni di ricerca/pta/docenti/ru/collaborazioni/incarichi didattici), chiede ai referenti i nominativi della commissione giudicatrice e segnala la questione del rispetto del genere femminile per 1/3 dei posti, salva impossibilità da motivare.

A partire dal 2017, in aggiunta alle linee guida riguardanti le commissioni di concorso, il CUG ha promosso l'adozione di linee guida volte ad incoraggiare il bilancio di genere tra relatori/relatrici di Congressi scientifici ed eventi pubblici organizzati dalla SISSA. Il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione della SISSA hanno stabilito che le attività organizzate dalle Aree prevedano percentuali minime di relatrici, commisurate alla loro disponibilità nel campo dell'attività. In particolare, per l'Area Fisica la percentuale minima di relatrici deve essere del 10%, calcolata come media annuale su tutte le attività, mentre per le altre Aree le seguenti percentuali minime di relatrici devono essere calcolate per ogni attività: 10% Matematica, 30% Neuroscienze. La percentuale minima di relatrici del 30% è richiesta anche per tutti gli eventi non specialistici, come ad esempio i Colloquia, e per gli eventi rivolti al pubblico organizzati dalla SISSA.

I dati relativi al 2020 sono i seguenti:

sono stati organizzati 13 seminari istituzionali, 11 tenuti da uomini e 2 da donne, i quali hanno coinvolto 9 persone, 3 relatrici (15%) e 6 relatori (85%).

Il Laboratorio Interdisciplinare ha organizzato 11 eventi, che hanno coinvolto 32 tra relatrici e relatori. La percentuale totale di relatrici presenti in tutti gli eventi si attesta intorno al 22%. Due eventi, con un numero di speaker superiore a 3, non hanno visto la presenza di relatrici.

L'Area Fisica ha organizzato 3 attività (compresa un'attività nell'ambito dell'IGAP - Institute for Geometry and Physics-----, per un totale di 51 relatrici e relatori. La percentuale media di relatrici è stata dell'27%, in netto aumento rispetto al 12% del 2019. Il dato soddisfa dunque ampiamente il requisito minimo del 10% sulla media delle attività.

L'Area Matematica ha organizzato 1 attività, per un totale di 21 relatrici e relatori. La percentuale di relatrici è stata del 10% e dunque soddisfa il requisito minimo del 10% in tutte le attività.

Non risultano eventi organizzati dall'Area di Neuroscienze.

Occorre rilevare che il numero di eventi organizzati nel 2020 ha subito una drastica diminuzione a causa della pandemia.

2.2 Componente studentesca

Per quanto riguarda la componente studentesca, sono riportati di seguito i dati relativi all'a.a. 2020/2021. In particolar modo, si riporta nella prima tabella il numero totale allievi, nella seconda tabella viene declinando il numero di allievi per area, corso di PhD e anno di corso.

Tabella 11 - Componente studentesca

Donne	Uomini	TOTALE
79	209	288
27%	73%	100%

Tabella 12 – Componente studentesca per aree scientifiche

Area Scientifica	Donne	Uomini	Totale
Matematica	10	63	73
Fisica	25	85	110
Neuroscienze	44	61	105
Totale Complessivo	79	209	288
Totale % sul personale complessivo	27	72	100

Tabella 13 - Ripartizione degli allievi per genere nei corsi phd e anno di corso

Corso PhD	Donne					Uomini					Totale complessivo
	I	II	III	IV	Totale	I	II	III	IV	Totale	
Analisi Matematica, Modelli ed Applicazioni	1	1	2	1	5	8	6	11	6	31	36
Astrofisica				3	3				2	2	5
Astrofisica e Cosmologia	1	2	2		5	7	3	3		13	18
Biologia Molecolare			5	3	8			3	2	5	13
Fisica Astroparticellare	2	2	1		5	3	4	4	4	15	20
Fisica e Chimica dei Sistemi Biologici	3		1		4	3	4	3	4	14	18
Fisica Matematica e Geometria	1	1	1	2	5	9	8	9	6	32	37
Fisica Statistica	2	1	1	2	6	4	5	5	5	19	25
Fisica Teorica delle Particelle	1	1			2	5	6	5	6	22	24
Genomica Funzionale e Strutturale	2	2	2	1	7	1		2	1	4	11
Neurobiologia	3	1	2	5	11	2	3	3	2	10	21
Neuroscienze Cognitive	6	3	1	3	13		3	5	4	12	25
Teoria e Simulazione Numerica degli Stati Condensati	1	1	1	2	5	8	9	7	6	30	35
Totale Complessivo	23	15	19	22	79	50	51	60	48	209	288
Totale % sul personale complessivo	7,99	5,21	6,6	7,64	27,43	17,36	17,71	20,83	16,67	72,57	100

Il divario di genere è riconoscibile nella componente studentesca. La percentuale femminile a livello studentesco si attesta su una media del 27%, con variazioni significative nelle tre aree di ricerca (Tabella 11, Tabella 12 e Tabella 13).

Nel 2020 il tasso di studentesse idonee all'esame di ammissione ai corsi PhD è stato in proporzione maggiore (16,4%) rispetto a quello degli studenti (12,4%) (Tabella 14). Lo stesso vale per il numero di allievi che si sono iscritti ai programmi di PhD che, rispetto al numero di domande, è stato maggiore per le studentesse (11,4%) che per gli studenti (6,91%). Il divario nella composizione della componente studentesca è dunque da ricondurre alla minore presenza di candidate agli esami di ammissione.

Tabella 14 - Ripartizione degli allievi che hanno partecipato agli esami di ammissione, di cui idonei e iscritti per genere

	Partecipanti alle prove		di cui idonei		% (1)		% (2)		di cui iscritti (ANS/PL)		%	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Da ateneo italiano	295	94	69	17	23%	18%	40	11	13,5%	11,7%		
Da ateneo estero	428	107	21	16	5%	15%	10	12	2,3%	11,21%		
TOTALE	723	201	90	33	12,4%	16,4%	50	23	6,91%	11,4%		

Alla bassa percentuale femminile a livello studentesco, si aggiunge un calo della percentuale femminile nel confronto tra posizioni a tempo determinato e posizioni a tempo indeterminato (RTDB). Le percentuali registrate a livello studentesco si mantengono infatti approssimativamente simili nel personale "precario", ma subiscono invece una significativa diminuzione a livello di personale a tempo indeterminato o RTDB, dove la percentuale si abbassa intorno al 10%. Utilizzando la percentuale riscontrata a livello della componente studentesca come base statistica, ovvero assumendo un valore atteso pari al 26% nel personale strutturato, il valore del 10% rappresenta uno scostamento statisticamente molto significativo. La diminuzione ha luogo già a livello di RTDB/PA, mentre non si registra una ulteriore diminuzione percentuale a livello di posizioni apicali. Al contrario, secondo i dati prodotti dal bilancio di genere 2020 dell'Università di Torino, la SISSA è risultata prima in Italia, insieme all'Università IUAV di Venezia, per "glass ceiling index", un indice che misura la variazione della percentuale di donne con la progressione di carriera, ed è definito come $GCI = (\% \text{ donne in tutti i ruoli} / \% \text{ donne PO})$. La percentuale femminile è più consistente nell'Area di Neuroscienze, mentre la necessità di riequilibrio si manifesta con più forza nelle Aree a prevalenza teorica.

3. 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, sulla componente scientifica e studentesca;
- **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 per target;

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:

- equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa;
- equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;
- 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. Il piano verrà monitorato e implementato, in maniera partecipativa, con cadenza annuale.

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'uguaglianza 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.

3.1 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 delle riunioni/seminari durante le giornate e gli orari di lavoro standard	N riunioni/seminari svolte fuori dall'orario lavorativo	percentuale risposte "0-2" (domanda questionario GP) >= 75%	USS	no
2 - Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare	1.2.2	Assicurare il proseguimento del progetto di telelavoro/smartworking e del progetto di flessibilità dell'orario di lavoro (part-time)	<i>redazione di linee guida per lo smart working per specifiche esigenze</i>	100% Entro il 31/12/2022	UGSRU	no
	1.2.3	Interventi assistenziali	Revisione del regolamento interventi assistenziali	100% Entro il 31/12/2022	UGSRU	no
	1.2.4	Ampliamento di servizi agevolati a disposizione dei dipendenti (trasporti, cultura, sport, assicurazione sanitaria, tasse universitarie, baby-sitting per conferenze, contributi per assistenza anziani)	Numero servizi attivati	>= 2 entro il 31/12/2023	DA DEFINIRE IN BASE AL SERVIZIO ATTIVATO	5.000,00
	1.2.5	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.	N presentazioni da parte di docenti e ricercatori interni	non < 1 Entro il 31/12/2022 NUOVO TARGET: non < 1 Entro il 31/12/2023	FISI MATE NEUR ILAS	no
	1.2.6	Stipula di accordi con asili esterni per bambini con età inferiore a quella minima per l'accesso all'asilo SISSA.	Numero accordi attivati	>= 1 entro il 31/12/2023	UGSRU	5.000,00
	1.2.7	Predisposizione di aree "genitoriali" (aree allattamento, fasciatoio, ecc.).	N fasciatoi	>=1 Entro il 31/12/2022 NUOVO TARGET: >= 1 Entro il 31/12/2023	UTL	1.000,00

AREA TEMATICA						
1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione						
AZIONE STRATEGICA	COD	OBIETTIVI	INDICATORE	TARGET	UOR	RISORSE ECONOMICHE
3 - Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa	1.3.1	Organizzazione di corsi di formazione, seminari e workshop sulle tematiche di genere, sull'autostima e sul unconscious bias, sia in italiano che in inglese.	N corsi/eventi organizzati	>= 2 entro il 31/12/2022 NUOVO TARGET: >= 2 Entro il 31/12/2023	CUG UGSRU	2.500,00

Cod	Target diretto	responsabili istituzionali	risorse umane	outcome
1.1.1	Personale docente e ricercatore, Personale tecnico-amministrativo, studenti/esse e assegnisti/e	Direttore, Segretario Generale, Coordinatori Aree Scientifiche, Comitato di Direzione, Comitato Responsabili di Ufficio	1 mese/persona all'anno	Benessere organizzativo
1.2.2	Personale tecnico-amministrativo, studenti/esse e assegnisti/e	Direttore, Segretario Generale, Coordinatori Aree Scientifiche	2 mesi/persona	Rafforzamento di misure di welfare/benessere orientate alla conciliazione vita-lavoro
1.2.3	Personale docente e ricercatore, Personale tecnico-amministrativo, studenti/esse e assegnisti/e	Direttore, Segretario Generale, Area Risorse Umane	1 mese/persona	Aggiornamento degli interventi assistenziali a favore del personale
1.2.4	Personale docente e ricercatore, personale tecnico-amministrativo	Direttore, Segretario Generale, Coordinatori Aree scientifiche, Comitato di Direzione, Comitato Responsabili di Ufficio, CUG	3 mesi/persona all'anno	Rafforzamento di misure di welfare/benessere orientate alla conciliazione vita-lavoro

Cod	Target diretto	responsabili istituzionali	risorse umane	outcome
1.2.5	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
1.2.6	Personale docente e ricercatore, Personale tecnico-amministrativo, studenti/esse e assegnisti/e	Direttore, Segretario Generale, Coordinatori Aree scientifiche, Comitato di Direzione, Comitato Responsabili di Ufficio, CUG, Area risorse umane	3 mesi/persona all'anno	Rafforzamento di misure di welfare/benessere orientate alla conciliazione vita-lavoro
1.2.7	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

3.2 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 presenza femminile nei processi decisionali	2.1.1	Prevedere un'equa composizione di genere nelle commissioni di concorso	Presentazione di segnalazioni nel caso di impossibilità di rispettare che 1/3 dei membri delle commissioni giudicatrici sia di genere femminile	100 % entro il 2022	FISI MATE NEUR UGSRU	NO
2 - Incremento della componente femminile nelle posizioni apicali	2.2.1	Supportare le candidature femminili negli organi decisionali della Scuola	Inserimento nelle comunicazioni ufficiali relative a possibilità di candidatura di una frase che sottolinei che la SISSA incoraggia candidature della componente femminile.	100 % entro il 2022	SAIOG	NO

Cod.	Target diretto	responsabili istituzionali	risorse umane	outcome
2.1.1	Personale docente e ricercatore, Personale tecnico-amministrativo, Assegnisti/e di ricerca	Direttore, Segretario Generale, Delegato sulle tematiche di genere, CUG, Coordinatori Aree Scientifiche, Area Risorse Umane, Area didattica, ricerca e valorizzazione		Riduzione divario di genere nei percorsi di carriera
2.2.1	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		Supportare l'equità di genere nella composizione di organi e organismi

3.3 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	Rafforzare il reclutamento di giovani donne tramite Math Junior Days	Numero di posti "riservati a donne"	percentuale numero di domande = percentuale numero borse Entro 31/12/2022	MATE CUG	no
2 - Riduzione della perdita percentuale delle donne nelle progressioni di carriera	3.2.1	Sostegno alla genitorialità delle scienziate invitate a tenere conferenze e seminari (parental research fellowship)	Stesura di linee guida dell'iniziativa "parental research fellowship"	100% Entro il 31/12/2022	UGSRU SEGSCI	no
	3.2.2	Manifestazione di interesse per donne ricercatrici (incentivo alle manifestazioni di interesse per una "faculty position" da parte di candidate donne nell'Area di Fisica)	N manifestazioni di interesse attivate	>=1 Entro 31/12/2023	FISI MATE	no
3 - Riduzione delle asimmetrie di genere nei corsi di studio	3.3.1	Incentivare la presenza di docenti donne agli eventi scientifici organizzati dalla Scuola	% donne presenti a corsi e seminari	>20% Entro il 31/12/2022	FISI MATE NEUR ILAS	no

Cod.	Target diretto	responsabili istituzionali	risorse umane	outcome
3.1.1	Studenti/esse	Direttore, Segretario Generale, Coordinatore Area Matematica, Delegato sulle tematiche di genere, Area didattica, ricerca e valorizzazione		Riduzione del divario di genere nell'accesso ai percorsi universitari
3.2.1	Scienziati e studiosi invitati	Direttore, Segretario Generale, CUG, Delegato sulle tematiche di Genere, Area Risorse Umane, Area didattica, ricerca e valorizzazione	2 mesi/persona	Promozione di una cultura inclusiva rispetto al genere

Cod.	Target diretto	responsabili istituzionali	risorse umane	outcome
3.2.2	Personale docente e ricercatore	Direttore, Segretario Generale, Coordinatori Area Fisica e Area Matematica, Delegato sulle tematiche di genere, Area didattica, ricerca e valorizzazione		Riduzione divario di genere nei percorsi di carriera
3.3.1	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

3.4 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 -bilanciamento di genere in occasione di eventi scientifici	4.1.1	organizzazione di eventi scientifici che prevedano la presenza di relatrici e relatori portavoce di strategie e programmi di ricerca riflettenti il rispettivo punto di vista	numero di eventi	> o = 1 all'anno	FISI MATE NEUR ILAS	2.000,00
2 - promozione della integrazione delle variabili di genere nel processo della ricerca e della didattica	4.2.1	organizzazione di seminari per promuovere la consapevolezza del valore sociale e di innovazione rappresentato dalla introduzione delle variabili di genere nella ricerca e nella didattica	numero di seminari	1 seminario all'anno	CUG	1.000,00

Cod.	Target diretto	responsabili istituzionali	risorse umane	outcome
4.1.1	Personale docente e ricercatore, studenti/esse, assegnisti/e	Direttore, Segretario Generale, Coordinatori Aree scientifiche e Direttore ILAS, Delegato sulle tematiche di genere, CUG, Area didattica, ricerca e valorizzazione		Acquisizione di diversi approcci correlati alla diversità di genere di relatori/relatrici partecipanti agli eventi scientifici

Cod.	Target diretto	responsabili istituzionali	risorse umane	outcome
4.2.1	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)

3.5 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	N. iniziative	non < 1 Entro il 31/12/2022 NUOVO TARGET: non < 1 Entro il 31/12/2023	CUG SAIOG UGSRU	2.500,00
	5.1.2	Promuovere la cultura di genere e offrire visibilità ai codici di condotta e alle iniziative proprie e non. Pubblicazione delle attività formative e materiali.	Aggiornamento sito CUG www.sissa.it/cug	100% Entro il 31/12/2022	CUG	no
2 - Prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestie sessuali all'interno dell'Ateneo	5.2.1	Favorire il benessere organizzativo e la prevenzione del disagio del personale SISSA	Rafforzamento del servizio gratuito di consulenza psicologica tramite 2 incarichi biennali per 6 ore a settimana	100% Entro 31/12/2022	UGSRU	30.648,00 per 2022 30.648,00 per 2023
	5.2.2	Nucleo di ascolto previsto dalla direttiva ministeriale 2/19	Nomina del nucleo di ascolto	100% Entro il 31/12/2022	UGSRU SAIOG	no

Cod.	Target diretto	responsabili istituzionali	risorse umane	outcome
5.1.1	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 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
5.2.1	Personale docente e ricercatore, Personale tecnico-amministrativo, studenti/esse e assegnisti/e	Direttore, Segretario Generale, CUG, Delegato sulle tematiche di genere, Consigliere/a di fiducia	1 mese/persona	Rafforzamento di misure di prevenzione del disagio del personale
5.2.2	Personale docente e ricercatore, Personale tecnico-amministrativo, studenti/esse e assegnisti/e	Direttore, Segretario Generale, CUG, Delegato sulle tematiche di genere, Area risorse umane	1 mese/persona	Rafforzamento di misure di benessere organizzativo