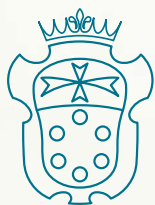




GENDER EQUALITY PLAN

Scuola Normale Superiore 2022 | 2024



SCUOLA
NORMALE
SUPERIORE

GENDER EQUALITY PLAN

Scuola Normale Superiore **2022 | 2024**

Gruppo di lavoro sul Gender Equality Plan (GEP)

Presidente: **Prof. Silvio Pons** (nella qualità di Presidente del CUG);

Prof.ssa **Ilaria Pavan** (nella qualità di Delegata del Direttore alle attività inerenti alla disabilità e alle pari opportunità);

Prof.ssa **Simona Gallerani**, rappresentante della Classe di Scienze;

Prof.ssa **Giulia Ammannati**, rappresentante della Classe di Lettere e Filosofia;

Prof.ssa **Manuela Moschella**, rappresentante della Classe di Scienze Politico-Sociali;

Bianca Monteleone, rappresentante di allievi e allieve del corso ordinario;

Dott.ssa **Irina Aguiari**, rappresentante di allievi e allieve del corso di perfezionamento;

Dott.ssa **Irene Ricci**, rappresentante del personale tecnico-amministrativo;

Dott. **Franco Ligabue**, rappresentante della Classe di Scienze;

Dott. **Fabrizio Oppedisano**, rappresentante della Classe di Lettere e Filosofia;

Prof. **Hans-Jorg Trenz**, rappresentante della Classe di Scienze Politico-sociali;

Dott.ssa **Serena Pezzini**, rappresentante del personale tecnico-amministrativo;

Dott.ssa **Donatella Tamagno**, rappresentante del personale tecnico-amministrativo;

Michele Verde, rappresentante del personale tecnico-amministrativo;

Dott.ssa **Elisa Guidi**, responsabile del Servizio Eventi culturali e career services;

Dott.ssa **Stefania Pizzini**, del Servizio Eventi culturali e career services.

Segreteria del gruppo di lavoro sul Gender Equality Plan (GEP):

Dott. **Pasqualantonio Pingue**, responsabile dell'Area Ricerca e Innovazione;

Dott.ssa **Elena Mengali**, servizio ricerca e trasferimento tecnologico.

Sommario

La Scuola Normale Superiore: analisi del contesto	3
Le politiche delle pari opportunità della Scuola	5
Dagli obiettivi dell'Unione Europea alla <i>mission</i> e <i>vision</i> della Scuola Normale Superiore in tema di uguaglianza di genere	10
Presupposti Metodologici	12
Aree tematiche del Gender Equality Plan (GEP)	16
Area 1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	17
Area 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	25
Area 3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	28
Area 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	37
Area 5 - Contrasto alla discriminazione, alla molestia e alla violenza di genere	43
Conclusioni e prossimi passi	50

LA SCUOLA NORMALE SUPERIORE: ANALISI DEL CONTESTO

La Scuola ha lo scopo di promuovere lo sviluppo della cultura, dell'insegnamento e della ricerca nell'ambito delle scienze matematiche, naturali, umanistiche e politico-sociali esplorandone le interconnessioni. A tal fine, essa persegue il più alto livello di formazione, universitaria e post-universitaria, permanente e ricorrente, valorizzando prioritariamente il rapporto tra formazione e ricerca, anche per favorire la sua migliore interazione con l'esterno.

La Scuola opera per individuare e coltivare il talento e la qualità dei propri allievi, garantendo un insegnamento volto allo sviluppo delle potenzialità e capacità individuali¹.

Fondata da Napoleone I con decreto del 18 ottobre 1810, La Scuola Normale Superiore è un istituto di istruzione superiore universitaria, di ricerca e alta formazione a ordinamento speciale, dotato di personalità giuridica e di autonomia dall'art. 233 del Regio decreto n. 1592 del 1933. l'offerta formativa della Scuola si organizza in due percorsi: il Corso ordinario (laurea triennale e magistrale) e il Corso di perfezionamento (PhD).

La Scuola si rivolge a studenti e/o laureate e laureati accuratamente selezionati, provenienti da tutta Italia e dall'estero, a cui assicura opportunità di studio e di ricerca avanzati, e numerosi servizi di supporto, richiedendo al contempo il rispetto di rigorosi obblighi didattici.

La Scuola si articola in tre strutture accademiche: la Classe di Lettere e Filosofia, la Classe di Scienze, la Classe di Scienze politico-sociali e nell'Istituto di studi avanzati "Carlo Azeglio Ciampi" quale Centro di ricerca interclasse. In accordo con la propria funzione pubblica, la Scuola ha carattere laico e pluralistico. Garantisce il rispetto dei principi della libertà di espressione, di insegnamento e di ricerca. La Scuola assicura la piena attuazione del principio delle pari opportunità nel lavoro e nello studio².

Da quanto emerge nell'analisi di contesto del **Piano programmatico di sviluppo strategico della Scuola 2019-2024**³, la Scuola ha raggiunto importanti obiettivi nei tre ambiti della Didattica, della Ricerca e della Terza Missione, in particolare:

1. nella formazione delle giovani generazioni e nell'agevolazione della mobilità sociale;
2. nel supporto alla creazione di una nuova classe dirigente;
3. nello sviluppo di nuove conoscenze e nella loro diffusione nel tessuto economico-industriale e nella società.

Dal piano strategico, tuttavia, emerge anche la necessità di una revisione dei processi, delle logiche a essi sottese e di un rafforzamento delle dinamiche comunitarie della Scuola. In questo quadro la Comunità si configura come una collettività in cui «ciascuna componente condivide le informazioni e partecipa quotidianamente alla definizione del suo agire come istituzione»⁴.

¹ Rif. Art.2 Finalità, Statuto

² Rif. Art.1 Natura della Scuola, Statuto - <https://www.sns.it/sites/default/files/2020-11/statutoscuolanormalesuperiore.pdf>

³ <https://amministrazionetrasparente.sns.it/sites/default/files/amministrazionetrasparente/docsamministrazionetrasparente/performance/20191219pianostrategico.pdf>

⁴ Rif. Piano strategico, introduzione cap.2

Pertanto, divengono fondamentali la rinnovata partecipazione e il più intenso coinvolgimento della Comunità, la cui realizzazione passa nel porre al centro il processo partecipativo nella costruzione di azioni programmatiche a ogni livello. In questa ottica si inquadra l'approccio partecipativo intrapreso anche nel processo che ha portato la Scuola alla redazione del presente GEP (Gender Equality Plan).

A dicembre 2021 è stato istituito, dal Coordinamento dei CUG interfacoltà federate (SNS, SSSA, UNIPI), l'Osservatorio sulla violenza di genere e uno sportello antiviolenza di genere che prenderà avvio nel corso del 2022.

LE POLITICHE DELL'EQUITÀ DI GENERE DELLA SCUOLA

La Scuola adotta il Codice di comportamento, in attuazione di quanto disposto dall'articolo 54 comma 5 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e integra e specifica il Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, emanato con DPR 16 aprile 2013 n. 62, di seguito denominato "Codice di comportamento nazionale". Il suddetto codice si applica a tutte le collaboratrici e i collaboratori interni ed esterni, al personale tecnico amministrativo (PTA), a chi è titolare di borse di studio e a ogni altro lavoratore e lavoratrice a cui la normativa estenda l'applicazione.

Dal 2016, inoltre, adotta il Codice Etico⁵, emanato con D.D. n. 247 del 28 aprile 2016, modificato con D.D. n. 176 del 29 marzo 2019 e con D.D. n. 64 del 03 febbraio 2021, in attuazione dell'art. 2, comma 4, della legge 30 dicembre 2010, n. 240 e dell'art. 51 dello Statuto della Scuola.

Il Codice Etico ha lo scopo di assicurare che la condotta degli appartenenti alla Comunità sia conforme ai principi che presiedono all'attività universitaria pubblica, promuovendo e proteggendo i valori cardine delle istituzioni universitarie pubbliche nonché quelli determinati dal presente Codice, quali:

- il rispetto della dignità umana;
- il rifiuto di ogni discriminazione;
- il rispetto delle diversità individuali e culturali;
- il pieno riconoscimento dei diritti e delle libertà fondamentali;
- l'adempimento dei propri doveri con responsabilità, onestà, integrità e professionalità;
- i principi di equità, imparzialità, solidarietà, leale collaborazione e trasparenza;
- l'impegno per raggiungere i più alti livelli di conoscenza;
- l'incentivazione dello studio e della ricerca scientifica;
- il rispetto del criterio del merito.⁶

Il Codice Etico specifica inoltre principi fondamentali quali: il rifiuto di ogni discriminazione e l'attenzione a non porre in essere nessuna forma di molestia compresa quella di carattere sessuale (rif. Art.3 e Art.5).

Ciascun appartenente alla Comunità ha diritto a essere trattato con rispetto e a non subire discriminazioni, in ragione di uno o più fattori, quali ad esempio la religione, il genere, l'orientamento sessuale, le convinzioni personali, l'aspetto fisico, la lingua, le origini etniche o sociali, la cittadinanza, le condizioni personali e di salute, la gravidanza, le diverse abilità, le scelte familiari, l'età nonché il ruolo che occupa in ambito universitario. [...] La Scuola ripudia e si impegna a inibire ogni condotta prevaricatoria, persecutoria o discriminatoria, attuata da parte di un appartenente alla Comunità, sia questi o no in posizione sovraordinata, nei confronti di un altro e che si sostanzia in forme di persecuzione psicologica o violenza morale tali da determinare un degrado delle condizioni di lavoro, ovvero idonei a compromettere la salute, la professionalità, o la dignità della persona sul luogo di lavoro. La Scuola incoraggia le iniziative volte a proteggere le categorie svantaggiate e a valorizzare la diversità individuale e culturale.

Il divieto di discriminazione resta disciplinato in primo luogo dal D.Lgs. 198/2006

⁵ Codice Etico - <https://www.sns.it/sites/default/files/2021-05/codice%20etico.pdf>

⁶ Rif. Codice Etico, Art.2-Finalità

recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" e, nei rapporti di lavoro, dall'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.⁷

Gli appartenenti alla Comunità non pongono in essere alcuna forma di molestia, violenza, sopruso di natura sessuale nonché ogni comportamento assimilabile. La Scuola si impegna ad assicurare alle vittime accertate una sollecita protezione.⁸

Nel 2020 è stato istituito il Comitato Garante del Codice Etico a cui si affianca la Consigliera di Fiducia, con il compito di garantire il rispetto dei valori fondamentali del Codice Etico, di contrastare qualsiasi forma di discriminazione, di molestie o di abuso e di analizzare le segnalazioni di eventuali violazioni per adottare opportuni provvedimenti.

Inoltre, con riferimento alla tutela del diritto all'autodeterminazione e all'identità di genere della persona, la Scuola ha individuato, fra le azioni positive per il triennio 2021-2023, la procedura di attivazione e gestione della carriera Alias per tutelare la privacy di studenti e studentesse che stanno intraprendendo il percorso di transizione di genere.

L'Art.53 dello Statuto della Scuola Normale Superiore istituisce il CUG, «Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni [che] sostiene l'azione della Scuola tesa a garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori, compreso il fenomeno del mobbing».

Il CUG è integrato da due rappresentanti scelti fra assegnisti/e di ricerca e allievi/e, allo scopo di promuovere una maggiore tutela e rappresentanza dei singoli e dei gruppi presenti nella Comunità. Il CUG ha il compito di proporre al Senato accademico il Piano delle Azioni Positive (PAP) triennale⁹ e il GEP (Gender Equality Plan), documenti che si innestano nel Piano delle Performance e nel più ampio Piano programmatico di sviluppo della Scuola 2019/2024.

Il Piano programmatico ha previsto la pianificazione di un obiettivo "3.3 Mobilità sociale e gap di genere" che, se conseguito, porterà risultati importanti nell'ambito dell'equità di genere. L'obiettivo di mandato del Direttore si prefigge di sviluppare una strategia attraverso la quale colmare il *gender gap*, a partire dalle candidature al concorso di ammissione, il tutto nel rispetto delle leggi vigenti¹⁰.

Il Comitato Unico di Garanzia della Scuola Normale Superiore, rinnovato nella compagine nel febbraio 2019 e nel 2020 (come evidenziato nella Relazione sulla Performance annuale 2020)

ha continuato a svolgere la sua attività con regolarità, lavorando per gruppi e coinvolgendo anche i componenti supplenti, nonché restando in contatto con gli analoghi organismi presenti nel territorio e la rete dei CUG aderenti alla Conferenza nazionale degli Organismi di parità delle Università italiane. Particolarmente intensa nel 2020 è stata anche la collaborazione interna del Comitato, in particolare con la Consigliera di fiducia, con la Scuola: soggetti tutti coinvolti dal Comitato in una riunione estesa, svoltasi il 22 ottobre 2020, in cui sono state trattate una serie di tematiche di interesse comune, tra

⁷ Rif. , Codice Etico, Art.3-Rifiuto di ogni discriminazione

⁸ Rif. , Codice Etico, Art.5-Molestie e molestie sessuali

⁹ https://amministrazionetrasparente.sns.it/sites/default/files/amministrazionetrasparente/docsamministrazionetrasparente/performance/pianoperformance_2021_2023_v5.pdf

¹⁰ Rif. PAP triennio 2021-2023

cui quella del bilinguismo nelle comunicazioni della Scuola e dell'accessibilità delle lezioni e dei convegni online per le persone con disabilità.

Nel mese di gennaio il CUG della Scuola ha definito una proposta di aggiornamento del PAP - Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020, approvato dagli organi nell'ambito del Piano integrato della performance 2020-2022.¹¹

Le misure e gli interventi previsti nel Piano delle Azioni Positive sono di norma rivolti a tutte le componenti della Scuola (personale tecnico-amministrativo, personale dirigente, personale docente e ricercatore, allievi e allieve, titolari di assegni di ricerca, collaboratori e collaboratrici, titolari di borse).

In generale, le azioni attingono a risorse della Scuola dedicate, di norma stanziare annualmente in bilancio.

Le attività vengono pianificate sulla base di indagini e formazione interna – volte a conoscere le reali e diverse esigenze, il possibile bacino di utenza e le aspettative – e consultazioni esterne, per instaurare sinergie e collaborazioni con enti e soggetti operanti a livello locale, regionale e nazionale nei settori di interesse.

Gli ambiti di intervento delle azioni positive indicate nel PAP sono i seguenti:

1. indagine e formazione;
2. conciliazione tempi di lavoro e vita familiare;
3. cultura dell'uguaglianza di genere;
4. monitoraggio e ascolto;
5. benessere e qualità della vita.

Gli obiettivi degli ambiti di intervento sono, rispettivamente:

1. Promuovere una serie di interventi tesi a divulgare specifiche tematiche sulle quali formare e informare le componenti della Scuola al fine di acquisire maggiore consapevolezza sugli ambiti di intervento del PAP.
2. Perseguire e implementare alcune azioni già portate avanti dal CUG che tengono conto delle esigenze della vita familiare, con particolare riferimento alla cura di bambini e bambine, all'assistenza dei familiari anziani e/o con disabilità.
3. Promuovere – in forma diretta o partecipata – iniziative aperte al territorio tese a informare e sensibilizzare l'opinione pubblica sul tema dell'uguaglianza di genere, anche attraverso percorsi di conoscenza e approfondimento.
4. Accogliere le segnalazioni relative a problematiche oggetto del PAP e proporre una serie di misure e interventi tesi a informare e indirizzare l'utenza verso figure professionali o strutture competenti.
5. Intervenire con iniziative volte a sviluppare nella Scuola maggiore consapevolezza delle azioni appropriate al raggiungimento di un adeguato benessere lavorativo, con attenzione alle differenze di genere, socio-culturali e all'inclusione.

¹¹ Rif. relazione sulla performance. Anno 2020, pp. 27-28 https://amministrazionetrasparente.sns.it/sites/default/files/amministrazionetrasparente/docsamministrazionetrasparente/performance/relazione_sulla_performance_2020_rev_periti_4.pdf

1. Nelle considerazioni conclusive della Relazione sulla performance annuale, il CUG ha individuato le seguenti azioni di miglioramento, che sono state oggetto di analisi e integrazione del lavoro di sviluppo del GEP:
2. Necessità di elaborare nuove tipologie di azioni positive in considerazione dello scarso gradimento riscontrato negli ultimi anni, eventualmente anche a seguito della rilevazione delle esigenze tramite questionario.
3. Attivazione del patrocinio e del sostegno, anche economico, per presentazioni accademiche (talk - lecture - cicli di seminari) su tematiche di interesse del CUG.
4. Necessità di elaborare un protocollo per la segnalazione e la comunicazione di eventuali problematiche
5. Necessità di formulare osservazioni e/o raccomandazioni in merito alle modalità di gestione del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance in funzione del suo impatto sul benessere organizzativo.
6. Necessità di aggiornare il Regolamento per il funzionamento del CUG.
7. Necessità di una collaborazione più stretta, continua e sistematica con SPP, RSPP, RSL e con i Servizi della Scuola, sui temi del benessere organizzativo.

Fra le priorità, particolarmente sentite dal CUG per il triennio 2022-2024, vi è l'elaborazione del **Bilancio di Genere, che verrà redatto dal Gruppo di Coordinamento nominato dal CUG** in conformità con le Linee guida per gli atenei italiani emanate dalla CRUI nel settembre 2019. La redazione del BdG permetterà alla Scuola di fotografare la distribuzione di genere nelle diverse componenti e registrare il livello di partecipazione delle donne e degli uomini negli organi di gestione dell'Ateneo, permettendo così di monitorare le azioni a favore dell'uguaglianza di genere e valutarne l'impatto di queste e delle politiche della SNS in relazione anche agli impegni economico-finanziari su donne e uomini. Il BdG non si concentrerà esclusivamente sugli aspetti quantitativi, ma includerà un'analisi qualitativa, sulla traccia di strumenti già in uso presso altre istituzioni italiane ed europee (eg Plotina).

DAGLI OBIETTIVI DELL'UNIONE EUROPEA AI PROVVEDIMENTI DELLA SCUOLA NORMALE SUPERIORE IN TEMA DI UGUAGLIANZA DI GENERE

L'Unione Europea ha ritenuto necessario rafforzare alcune misure per superare il divario di genere, ancora persistente, nella ricerca e nell'ambiente accademico. Il Gender Equality Plan (GEP) è quindi lo strumento richiesto, nell'abito del programma quadro dell'Unione Europea per la ricerca e l'innovazione 2021-2027 Horizon Europe, per l'ammissibilità e l'accesso ai finanziamenti che verranno banditi a partire dal 2022.

In sintesi, le Istituzioni Europee indirizzano le strutture accademiche, chiedendo di:

1. individuare obiettivi guida negli organi decisionali per raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni di leadership e decisionali;
2. individuare obiettivi guida per un più equo equilibrio di genere tra il personale docente di ruolo;
3. monitorare, con indicatori appropriati, l'attuazione delle politiche di genere e le azioni a livello istituzionale, nazionale e comunitario;
4. attuare strumenti di sensibilizzazione sulle tematiche di genere, al fine di ottenere un cambiamento istituzionale e culturale;
5. definire condizioni e accordi di lavoro flessibili e favorevoli alla famiglia sia per le donne che per gli uomini;
6. rivedere la valutazione delle prestazioni di ricercatori e ricercatrici, per eliminare pregiudizi/discriminazioni legati al genere.¹²

Gli obiettivi della strategia europea si inquadrano agevolmente nella missione della Scuola, che è quella di contribuire alla crescita e al progresso del paese e dell'Europa creando le condizioni per la formazione di ricercatori e ricercatrici di alta qualificazione, e cittadini e cittadine consapevoli dei valori di una società aperta e democratica, preparati e preparate a svolgere i compiti propri della classe dirigente.

La Scuola Normale Superiore è un luogo di ricerca e formazione riconosciuto a livello nazionale e internazionale, un luogo dove talento, merito e capacità degli allievi e delle allieve rappresentano i valori fondanti della propria identità e dove il genere, la provenienza sociale, la condizione economica, il credo religioso e politico non sono determinanti per il percorso di studio e ricerca, nel rispetto delle libertà e dei diritti propri di una comunità di studio democratica.

Su questi presupposti la Scuola fa proprie le strategie europee di Gender Equality (Obiettivo 5) dell'Agenda 2030 dell'ONU, la strategia per la parità di genere 2020-2025 approvata dal Parlamento europeo, gli obiettivi definiti nell'ambito dello Spazio Europeo della Ricerca (SER) e gli obiettivi per gli Stati Membri fissati al fine di promuovere la parità di genere nell'ambito accademico (EIGE).

¹² Cfr. COM(2020) 152 final, 5 marzo 2020, Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025, approvata dal Parlamento europeo in data 21 gennaio 2021, consultabile al link: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/it/ip_20_358.

Cfr. COM/2012/0392 final, Un partenariato rafforzato per lo Spazio europeo della ricerca a favore dell'eccellenza e della crescita, il cui 2.4. è dedicato proprio a "Parità di genere e integrazione della questione di genere nella ricerca", consultabile al link <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52012DC0392&from>

Cfr. quanto riportato dall'EIGE - European Institute for Gender Equality: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/objectives-gender-equality-research>.

La sua strategia per il raggiungimento dell'uguaglianza di genere si fonda nei valori propri della Scuola, essenziali per affrontare le sfide culturali, scientifiche e tecnologiche globali.

L'elaborazione del GEP della Scuola, si fonda su un duplice approccio che combina azioni già in essere con azioni mirate in una prospettiva di equità di genere.

L'impegno si concretizza nel perseguire obiettivi chiari e misurabili che assicurino valutazioni eque e trasparenti, con lo scopo di raggiungere l'equità di genere nella Comunità e l'equilibrio in tutti i processi. Tale impegno potrà incidere – all'interno di un ciclo virtuoso – sullo sviluppo continuo delle politiche inclusive della Scuola in risposta alla richiesta e agli indirizzi tracciati delle strategie europee in materia di equità di genere.

PRESUPPOSTI METODOLOGICI

La Scuola Normale Superiore, in linea con i valori promossi dallo Statuto, dal Piano Strategico e dal Codice Etico per raggiungere gli obiettivi fissati dall'Unione Europea in materia di equità di genere, ha attivato, per il percorso di costruzione del GEP, un processo partecipativo interno guidato dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) con tutte le componenti della Scuola.

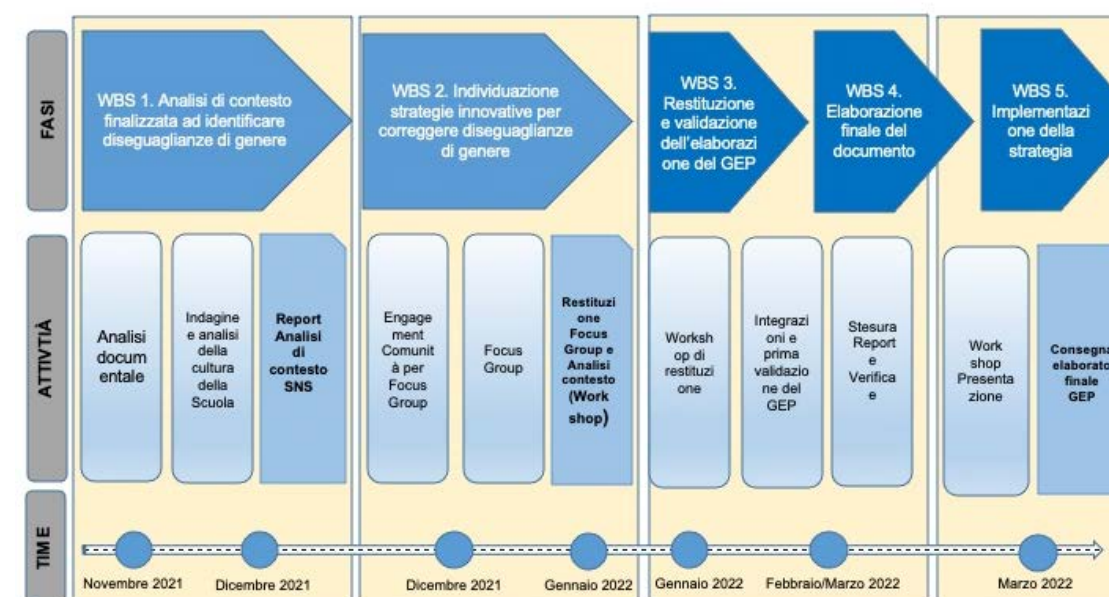
Negli ultimi anni, la Scuola Normale Superiore ha attuato diverse azioni volte a migliorare il benessere organizzativo, la cultura dell'equità di genere, la conciliazione tempi di lavoro e vita familiare e l'ascolto per le componenti della Comunità, al fine di creare un ambiente inclusivo e che rispetti le differenze di genere.

La Scuola, in linea con gli indirizzi del Piano strategico ha quindi intrapreso, nel periodo novembre 2021-febbraio 2022, un percorso partecipativo per la stesura del GEP, articolato nelle seguenti fasi:

1. Analisi di contesto attraverso un'indagine documentale e una rilevazione tramite questionario al fine di valutare la percezione delle componenti della Comunità in merito alle azioni programmatiche poste in essere negli ultimi anni e di creare un ambiente sempre più inclusivo e rispettoso delle differenze di genere.
2. Focus Group sulle aree tematiche del GEP, svolto con tutte le componenti della Scuola al fine di individuare gli obiettivi, le azioni, gli output e gli outcome del piano.
3. Workshop di restituzione, condivisione e validazione del lavoro di costruzione del piano con le componenti della Scuola, per la predisposizione finale del GEP.

Il percorso ha permesso di giungere per gradi all'elaborazione del GEP, attraverso specifiche sessioni di lavoro dedicate che hanno previsto un confronto attivo tra tutte le componenti della Scuola, al fine di valorizzare ogni parte coinvolta. La versione finale del GEP, output del percorso partecipativo, è stato poi sottoposto all'approvazione del Senato Accademico.

Gli incontri che si sono susseguiti durante il percorso hanno permesso di analizzare anche le misure previste dal PAP, e più in generale dell'operato della Scuola sulle tematiche dell'equità di genere, al fine di inquadrare, in modo sinergico, le misure individuate nel GEP in una più ampia strategia della Scuola.



Il percorso intrapreso attraverso la redazione del GEP mira a promuovere e a realizzare, a livello locale, alcuni dei fondamentali obiettivi indicati nell'Agenda 2030, approvata nel 2015 dall'Assemblea Generale per lo sviluppo sostenibile.

Il GEP, quindi, si configura come uno strumento di misurazione delle azioni positive in linea con il raggiungimento di alcuni degli obiettivi per lo sviluppo sostenibile (SDG) dell'Agenda 2030. Gli obiettivi selezionati fra i 17 SDG sono i seguenti:

OBIETTIVO 4 – mira a garantire che tutti i bambini e bambine, le persone giovani e quelle adulte, in particolar modo le più emarginate e vulnerabili, possano accedere a un'istruzione e a una formazione adeguate alle loro esigenze e al contesto in cui vivono. L'istruzione contribuisce infatti a creare un mondo più sicuro, sostenibile e interdependente.

Target 4.5: Eliminare entro il 2030 le disparità di genere nell'istruzione e garantire un accesso equo a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale delle categorie protette, tra cui le persone con disabilità, le popolazioni indigene e i bambini e le bambine in situazioni di vulnerabilità.

OBIETTIVO 5 - mira a ottenere la parità di opportunità tra donne e uomini nello sviluppo economico, l'eliminazione di tutte le forme di violenza nei confronti di donne e ragazze (compresa l'abolizione dei matrimoni forzati e precoci) e l'uguaglianza di diritti a tutti i livelli di partecipazione.

Target 5.1: Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze

Target 5.5: Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica

OBIETTIVO 8 – mira a promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena occupazione e il lavoro dignitoso per tutti e tutte.

Target 8.5: Garantire entro il 2030 un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le giovani, e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di equo valore.

OBIETTIVO 10 – mira a ridurre le disuguaglianze tra gli Stati e al loro interno attraverso la promozione dell'inclusione sociale, economica e politica di tutta la cittadinanza, e

garantendo le pari opportunità con l'eliminazione di leggi, politiche e pratiche discriminatorie.

Target 10.2: Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, stato economico o altro.

Target 10.3: Ridurre le disuguaglianze nei risultati, anche eliminando leggi, politiche e pratiche discriminatorie e promuovendo legislazioni, politiche e azioni appropriate a tale proposito.

La Scuola ritiene inoltre di contribuire allo sviluppo del SDG 16 che mira a ottenere società pacifiche e inclusive entro il 2030. Per raggiungere tale scopo **l'obiettivo 16** chiede di ridurre tutte le forme di violenza, fermare la tortura e combattere tutte le forme di criminalità organizzata. Per raggiungere l'obiettivo di società pacifiche e inclusive, dovranno essere promossi lo Stato di diritto e il potenziamento di istituzioni partecipative e dovranno essere garantite pari opportunità nell'accesso alla giustizia.

Target 16.5: Ridurre sensibilmente la corruzione e gli abusi di potere in tutte le loro forme.

Il Gruppo di lavoro ha recepito quindi le indicazioni europee riguardo alle aree tematiche su cui sviluppare il GEP:

Area 1. **Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;**

Area 2. **Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;**

Area 3. **Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;**

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

Area 5. **Contrasto alla discriminazione, alla molestia e alla violenza di genere.**

Sulla base delle indicazioni del Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan, redatto della CRUI, per ciascuna delle sopramenzionate aree tematiche, il gruppo di lavoro ha individuato:

gli **obiettivi** da perseguire in termini di cambiamento sistemico della Scuola. Ogni obiettivo è collegato ad uno o più Sustainable Development Goal dell'Agenda 2030 dell'ONU.

una o più singole **azioni specifiche** individuate come strategie operative per raggiungere ciascun obiettivo indicato;

il **target diretto** e cioè i principali Destinatari e Destinatari/Beneficiari e Beneficiarie della misura prevista;

il **target indiretto** e dunque i Destinatari e Destinatari/Referenti Secondari e Secondarie della misura prevista;

i/le **responsabili istituzionali e operativi/e**, ovvero le figure/ruoli apicali a cui spetta la competenza decisionale, nonché i soggetti responsabili dell'operatività della specifica misura e del monitoraggio;

gli **output**, in termini di prodotti tangibili derivanti dall'implementazione di ciascuna misura;

gli **outcome** e cioè i risultati misurabili delle politiche adottate,

la **time line**, il periodo previsto per il raggiungimento dei risultati prestabiliti;

gli **indicatori di performance** (Key Performance Indicator - KPI) /i e i parametri di tendenza per valutare quantitativamente i risultati ottenuti nei tempi indicati;

la **priorità** delle misure in relazione alla tempistica e in base alla scala: molto alta, alta, media.

AREA 1.

Equilibrio vita privata/ vita lavorativa e cultura dell'organizzazione



- Area oggetto di numerose azioni già a partire dal **PAP 2018-2020**
- Il monitoraggio e la rendicontazione di queste azioni hanno permesso di individuare **obiettivi coerenti** per migliorare e potenziare le azioni già intraprese per un'efficace risposta ai reali bisogni della Comunità
- Nel **novembre 2021** la Scuola ha svolto un'analisi di contesto per raccogliere informazioni circa la percezione della Comunità rispetto alle azioni intraprese e alle politiche sull'equità di genere della Scuola
- Confermate alcune **aree di miglioramento** che già il CUG aveva evidenziato nelle considerazioni conclusive della Relazione sulla situazione del personale del 2020
- Obiettivi e azioni principalmente orientati alla **sistematizzazione del lavoro già svolto con il PAP**, al rafforzamento della **comunicazione interna ed esterna** e al miglioramento dell'integrazione e del raccordo dei gruppi di lavoro al fine di una migliore rilevazione dei bisogni di conciliazione vita privata/vita lavorativa

L'area tematica "Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione" è stata oggetto di numerose azioni già a partire dal PAP 2018-2020, approvato il 28 gennaio 2018 e aggiornato il 29 gennaio 2020 dal Consiglio Direttivo della Scuola. Il monitoraggio e la rendicontazione di queste azioni hanno permesso di individuare obiettivi coerenti con la finalità di migliorare e potenziare le azioni già intraprese per un'efficace risposta ai reali bisogni della Comunità.

Nel novembre del 2021 la Scuola ha svolto un'analisi di contesto volta a raccogliere informazioni circa la percezione della Comunità rispetto alle azioni intraprese e alle politiche sull'uguaglianza di genere della Scuola. L'analisi ha permesso di confermare alcune aree di miglioramento che già il CUG aveva evidenziato nelle considerazioni conclusive della Relazione sulla situazione del personale del 2020.

Le seguenti schede, pertanto, prevedono n.3 obiettivi e n.8 azioni principalmente orientate alla sistematizzazione del lavoro già svolto con il PAP, al rafforzamento della comunicazione interna ed esterna e al miglioramento dell'integrazione e del raccordo dei gruppi di lavoro al fine anche di una sempre migliore rilevazione dei bisogni di conciliazione vita privata/vita lavorativa.

AREA 1 - Obiettivo 1

OBIETTIVO	1.1. Rafforzare le azioni positive attraverso una adeguata comunicazione alle componenti della comunità nel rispetto dei tempi previsti dalla programmazione.
AZIONI	<p>1.1.1. Creazione di una campagna di comunicazione condivisa e strutturata per la promozione delle azioni di conciliazione vita privata vita lavorativa specifica per tutti i target della Comunità;</p> <p>1.1.2. Progettazione della piattaforma per la creazione dei luoghi virtuali di condivisione delle informazioni;</p> <p>1.1.3. Raccolta dati ed informazioni da elaborare per promuovere una campagna di comunicazione sugli elementi emersi una volta l'anno;</p> <p>1.1.4. Redazione Linee guida linguaggio di genere per la gestione della comunicazione interna ed esterna.</p>
SOTTO-AZIONI	<p>1.1.1.1. Analisi e valutazione delle precedenti campagne per individuare le azioni di miglioramento da implementare;</p> <p>1.1.1.2. Creazione di un gruppo di risorse umane competenti e valutazione della sostenibilità economica della piattaforma.</p>
TARGET DIRETTO	Tutti i target della Comunità
TARGET INDIRETTO	Non specificato
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rif. azioni 1.1.1, 1.1.2, 1.1.3 CUG Rif. azione 1.1.4 Direzione e CUG
RESPONSABILI OPERATIVI	Rif. Azione 1.1.1 Responsabile Ufficio Comunicazione Rif. Azione 1.1.2 Responsabile Servizio infrastrutture Informatiche e Responsabile Ufficio Comunicazione Rif. Azione 1.1.3 Componenti del CUG Rif. Azione 1.1.4 Responsabile Ufficio Comunicazione

OUTPUT	Rif. Azione 1.1.1 Pianificazione della campagna informativa Rif. Azione 1.1.2 Piattaforma intranet Rif. Azione 1.1.3 Report sui dati analizzati Rif. Azione 1.1.4 Linee guida linguaggio di genere																				
OUTCOME	Rif. Azione 1.1.1 Programmazione annuale condivisa della campagna comunicativa con tutte le componenti della Scuola; Rif. Azione 1.1.2 Aumento dell'ingaggio dei target; Rif. Azione 1.1.3 Azioni di miglioramento continuo; Rif. Azione 1.1.4 Corretto utilizzo del linguaggio di genere nelle comunicazioni e maggiore visibilità in tutte le iniziative poste in essere.																				
TIMELINE	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Azione</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.1.1</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> </tr> <tr> <td>1.1.2</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>1.1.3</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> </tr> <tr> <td>1.1.4</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> </tr> </tbody> </table>	Azione	2022	2023	2024	1.1.1	x	x	x	1.1.2	x	x	-	1.1.3	x	x	x	1.1.4	x	x	x
Azione	2022	2023	2024																		
1.1.1	x	x	x																		
1.1.2	x	x	-																		
1.1.3	x	x	x																		
1.1.4	x	x	x																		
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Rif. Azione 1.1.1 Una campagna istituzionale finalizzata; Rif. Azione 1.1.2 Numero di accessi alla piattaforma e tracciamento dei comportamenti per target; Rif. Azione 1.1.3 Analisi del trend di miglioramento; Rif. Azione 1.1.4 Conformità alle linee guida dei documenti di comunicazione interni ed esterni.																				
PRIORITÀ	Rif. Azione 1.1.1 Alta Rif. Azione 1.1.2 Molto Alta Rif. Azione 1.1.3 Alta Rif. Azione 1.1.4 Molto Alta																				



Target 5.1: Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze;

Target 5.5: Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica;

Target 8.5: Garantire entro il 2030 un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di equo valore;

Target 10.3: Assicurare pari opportunità e ridurre le disuguaglianze nei risultati, anche eliminando leggi, politiche e pratiche discriminatorie e promuovendo legislazioni, politiche e azioni appropriate a tale proposito.

AREA 1 - Obiettivo 2

OBIETTIVO	1.2. Approfondire l'efficacia della lettura dei bisogni di conciliazione vita/lavoro dei target.
AZIONI	1.2.1. Sondaggi sistematici per individuare i bisogni della conciliazione vita privata/lavorativa; 1.2.2. Allineamento delle azioni programmatiche del PAP in base all'analisi del consuntivo dell'anno precedente.
SOTTO-AZIONI	Non specificate
TARGET DIRETTO	Rif. Azione 1.2.1 Tutte le componenti della Comunità Rif. Azione 1.2.2 CUG
TARGET INDIRETTO	Rif. Azione 1.2.1 Famiglie dei target (bambini, anziani, disabili) Rif. Azione 1.2.2 Beneficiari delle azioni
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rif. Azione 1.2.1 CUG Rif. Azione 1.2.2 Responsabile CUG
RESPONSABILI OPERATIVI	Rif. Azione 1.2.1 Responsabile ufficio organizzazione e valutazione; Rif. Azione 1.2.2 CUG
OUTPUT	Rif. Azione 1.2.1 Report dei bisogni e loro analisi per target; Rif. Azione 1.2.2 Rendicontazione del PAP.
OUTCOME	Rif. Azione 1.2.1 Maggiore conoscenza delle esigenze per programmare azioni aderenti ai bisogni; Rif. Azione 1.2.2 Maggiore allineamento del PAP ai bisogni dei target emersi in sede di rendicontazione.

TIMELINE			
Azione	2022	2023	2024
1.2.1	x	x	x
1.2.2	x	x	x

INDICATORI DI VALUTAZIONE	
	Rif. Azione 1.2.1 Sondaggio annuale verso gli specifici target; Rif. Azione 1.2.2 PAP revisionato e trasmesso.

PRIORITÀ	
	Rif. Azione 1.2.1 Molto Alta Rif. Azione 1.2.2 Alta

SDG	
	  
	<p>Target 5.1: Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze;</p> <p>Target 5.5: Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica;</p> <p>Target 8.5: Garantire entro il 2030 un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di equo valore;</p> <p>Target 10.3: Assicurare pari opportunità e ridurre le disuguaglianze nei risultati, anche eliminando leggi, politiche e pratiche discriminatorie e promuovendo legislazioni, politiche e azioni appropriate a tale proposito.</p>

AREA 1 - Obiettivo 3

OBIETTIVO	1.3. Integrare gli eventuali gruppi di lavoro formalizzati e gli organismi interni che sviluppano azioni e strategie di genere.												
AZIONI	1.3.1. Integrare gli obiettivi di uguaglianza di genere e trovare un piano di raccordo tra loro sui temi del gender gap; 1.3.2. Pianificazione dell'agenda e degli incontri del CUG.												
SOTTO-AZIONI	L'intera comunità della Scuola												
TARGET DIRETTO	Organi interni alla Scuola												
TARGET INDIRETTO	Non specificato												
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rif. Azione 1.3.1 Direzione, Segretario Generale e GUG Rif. Azione 1.3.2 CUG												
RESPONSABILI OPERATIVI	Rif. Azione 1.3.1 Responsabili e coordinatori dei gruppi di lavoro formalizzati Rif. Azione 1.3.2 Componenti del CUG												
OUTPUT	Piano delle strategie condivise e degli incontri.												
OUTCOME	Interdipendenza degli organismi interni che definiscono strategie ed azioni per la conciliazione.												
TIMELINE	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Azione</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.3.1</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> </tr> <tr> <td>1.3.2</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> </tr> </tbody> </table>	Azione	2022	2023	2024	1.3.1	x	x	x	1.3.2	x	x	x
Azione	2022	2023	2024										
1.3.1	x	x	x										
1.3.2	x	x	x										

INDICATORI DI VALUTAZIONE N° di gruppi di lavoro formalizzati e di organismi interni sui quali sono state integrati gli obiettivi di gender gap. N° azioni programmate/realizzate

PRIORITÀ Rif. Azione 1.3.1 Alta
Rif. Azione 1.3.2 Media

SDG



Target 5.1: Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze;

Target 5.5: Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica;

Target 10.3: Assicurare pari opportunità e ridurre le disuguaglianze nei risultati, anche eliminando leggi, politiche e pratiche discriminatorie e promuovendo legislazioni, politiche e azioni appropriate a tale proposito.

AREA 2.

Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali



- Area soggetta a **vincoli normativi** che devono essere presi in considerazione per l'adeguato raggiungimento dell'obiettivo di incrementare la componente femminile nelle posizioni apicali
- Da tempo è oggetto della Scuola l'analisi delle **barriere in ingresso** alle selezioni e dei criteri di equità nelle **nomine delle commissioni**
- La Scuola vuole impegnarsi nella definizione e adozione di **linee guida** che permettano l'introduzione di ulteriori criteri a vantaggio dell'**equità nelle nomine** delle commissioni e nelle **selezioni in ingresso** ai ruoli decisionali
- Un adeguato **sistema di monitoraggio e reporting** dell'andamento permetterà di ridurre nel tempo le disparità e di favorire un miglior **bilanciamento di genere**

L'Area tematica "Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali" è un'area soggetta a vincoli normativi che devono essere presi in considerazione per l'adeguato raggiungimento dell'obiettivo di incrementare la componente femminile nelle posizioni apicali. Le barriere in ingresso alle selezioni e dei criteri di equità nelle nomine delle commissioni da tempo sono oggetto di analisi da parte della Scuola. Al di là degli oggettivi vincoli normativi ad oggi la Scuola vuole impegnarsi nella definizione e adozione di linee guida che permettano l'introduzione di ulteriori criteri a vantaggio dell'equità nelle nomine delle commissioni e nelle selezioni in ingresso ai ruoli decisionali. Anche nel caso di quest'area un adeguato sistema di monitoraggio e reporting dell'andamento permetterà di ridurre nel tempo le disparità e di favorire un miglior bilanciamento di genere. All'interno di questa area è previsto un obiettivo e due azioni.

AREA 2 - Obiettivo 1

OBIETTIVO	2.1. Incrementare la componente femminile nelle posizioni apicali e nei processi decisionali
AZIONI	<p>2.1.1. Redazione linea guida sui criteri di equità nelle nomine delle commissioni istituzionali di ateneo ove possibile e degli incarichi su designazione da parte degli organismi istituzionali;</p> <p>2.1.2. Reporting sull'andamento delle posizioni di responsabilità delle donne.</p>
SOTTO-AZIONI	<p>2.1.1.1. Ricognizione completa delle commissioni della Scuola e degli incarichi su designazione da parte degli organi istituzionali;</p> <p>2.1.1.2. Verifica periodica della distribuzione nelle commissioni e degli incarichi, in modo da mantenere l'uguaglianza di genere media una volta raggiunta.</p>
TARGET DIRETTO	<p>Rif. Azione 2.1.1 Personale accademico, PTA, assegnisti e assegniste, allievi e allieve PhD, allievi e allieveordinari</p> <p>Rif. Azione 2.1.2 PTA</p>
TARGET INDIRETTO	Non specificato
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	<p>Rif. Azione 2.1.1 Direttore, Senato accademico e CdA</p> <p>Rif. Azione 2.1.2 Segretario generale</p>
RESPONSABILI OPERATIVI	<p>Rif. Azione 2.1.1 Area Affari generali</p> <p>Rif. Azione 2.1.2 Area Risorse Umane, Ufficio Organizzazione e Valutazione</p>
OUTPUT	<p>Rif. Azione 2.1.1 Linee di indirizzo per l'attribuzione di incarichi alle donne, tenendo in considerazione il diverso carico di responsabilità delle stesse;</p> <p>Rif. Azione 2.1.2 Report di verifica del numero di donne in posizione di responsabilità e loro andamento nel tempo.</p>

OUTCOME Rif. Azione 2.1.1 Incremento delle donne nelle commissioni di ateneo e nelle nomine da parte degli organi istituzionali;
Rif. Azione 2.1.2 Incremento delle donne in posizione di responsabilità.

TIMELINE

Azione	2022	2023	2024
2.1.1	x	x	-
2.1.2	x	x	-

INDICATORE DI VALUTAZIONE Rif. Azione 2.1.1 Numero di donne presenti nelle commissioni di ateneo e nelle nomine da parte degli organi istituzionali;
Rif. Azione 2.1.2 Numero di donne nelle posizioni di responsabilità a seconda della tipologia di struttura.

PRIORITÀ Rif. Azione 2.1.1 Alta
Rif. Azione 2.1.2 Alta

SDG



Target 5.1: Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze;

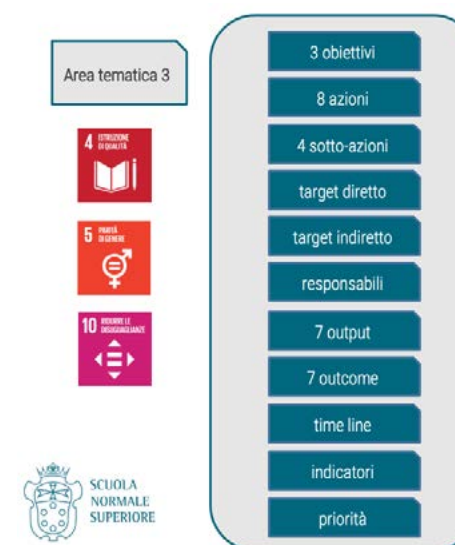
Target 5.5: Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica;

Target 8.5: Garantire entro il 2030 un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di equo valore;

Target 10.3: Assicurare pari opportunità e ridurre le disuguaglianze nei risultati, anche eliminando leggi, politiche e pratiche discriminatorie e promuovendo legislazioni, politiche e azioni appropriate a tale proposito.

AREA 3.

Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera



- Area già oggetto delle azioni del **PAP 2018-2020** con l'introduzione della misura specifica per le **carriere Alias** e l'attivazione della prima carriera Alias nel 2020
- La Scuola risente storicamente di un **accesso esiguo** da parte della componente femminile
- Fenomeno al quale si sta lavorando per dare una **risposta concreta**, anche al fine di favorire l'avvicinamento alle materie STEM da parte delle ragazze
- La Scuola intende inoltre attingere a **candidature esterne** per evitare che la componente femminile disponibile in sede di reclutamento sia sbilanciata
- messa in campo di **numerose misure** per prevenire i fenomeni che in sede di reclutamento e progressione di carriera non favoriscono l'equilibrio di genere

L'Area tematica "Uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera" era già stata oggetto delle azioni del PAP 2018-2020 con l'introduzione della misura specifica per le carriere Alias e l'attivazione della prima carriera Alias nel 2020. Per quanto riguarda il reclutamento a tutti i livelli la Scuola risente storicamente di un accesso esiguo da parte della componente femminile. Fenomeno al quale si sta lavorando per dare una risposta concreta sia sul fronte info-formativo esterno (ad esempio con iniziative formative nelle Scuole secondarie di secondo grado) al fine di favorire l'avvicinamento alle materie STEM da parte delle ragazze, sia sul fronte interno per mantenere le condizioni che garantiscano una tenuta, in termini percentuali, della presenza femminile durante la progressione di carriera.

La Scuola intende inoltre attingere a candidature esterne per evitare che la componente femminile disponibile in sede di reclutamento sia sbilanciata. Si tratta quindi della messa in campo di numerose misure volte alla prevenzione dei fenomeni che, in sede di reclutamento e progressione di carriera, non favoriscono l'equilibrio di genere.

Per questa area sono previsti tre obiettivi e ben otto azioni.

AREA 3 - Obiettivo 1

OBIETTIVO	3.1. Favorire l'uguaglianza di genere in ingresso sia nei corsi ordinari che nei corsi PhD.
AZIONI	<p>3.1.1. Revisione del sistema di comunicazione interna/esterna dei corsi ordinari e dei corsi PhD in coerenza con l'orientamento all'uguaglianza di genere nelle azioni programmate;</p> <p>3.1.2. Valorizzazione delle esperienze delle allieve/ex allieve (nuova narrazione e linguaggio di genere) sia nella comunicazione interna che esterna attraverso video, articoli;</p> <p>3.1.3. Monitoraggio del rapporto fra le candidature ai concorsi per accedere ai corsi ordinari e ai corsi PhD e i/le vincitori/vincitrici;</p> <p>3.1.4. Verifica delle procedure di anonimizzazione delle prove concorsuali, a maggior garanzia della rimozione di pregiudizi di genere nella valutazione.</p>
SOTTO-AZIONI	<p>3.1.1.1. Campagne di comunicazione ad hoc in ottica inclusiva focalizzata sui corsi;</p> <p>3.1.2.1. Integrazione con le campagne di comunicazione dei corsi ordinari e dei corsi PhD.</p>
TARGET DIRETTO	Rif. Azione 3.1.1 e 3.1.2 Studenti e studentesse delle scuole secondarie di primo e secondo grado; laureati; Rif. Azione 3.1.3 Candidati dei concorsi; Rif. Azione 3.1.4 Studenti e studentesse in ingresso ai corsi e PhD in ingresso.
TARGET INDIRETTO	Rif. Azione 3.1.1, 3.1.2, 3.1.3 Docenti Rif. Azione 3.1.4 Commissioni
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rif. Azione 3.1.1, 3.1.2 Ufficio Comunicazione Rif. Azione 3.1.3, 3.1.4 Delegato/a del Direttore

RESPONSABILI OPERATIVI	Rif. Azione 3.1.1 e 3.1.2 CUG, Ufficio Comunicazione, Servizio Eventi e Career Services per attività di orientamento in ingresso; Rif. Azione 3.1.3 e 3.1.4 Area Didattica/servizio segreteria allievi;																				
OUTPUT	Rif. Azione 3.1.1 Campagna di comunicazione pianificata; Rif. Azione 3.1.2 Feedback di gradimento raccolti dai canali digitali al termine delle campagne di comunicazione; Rif. Azione 3.1.3 Banca dati e monitoraggio annuale da presentare agli organi anche in ottica comparativa tenendo conto di esperienze in istituzioni nazionali e internazionali analoghe; Rif. Azione 3.1.4 Ricognizione dei possibili strumenti maggiormente adatti all'anonimizzazione delle prove.																				
OUTCOME	Rif. Azione 3.1.1 e 3.1.2 Aumento statisticamente significativo e costante del numero di candidature femminili per il corso ordinario e il corso di perfezionamento; Rif. Azione 3.1.3 Report finale di indagine comparativa longitudinale andamento ammissioni; Rif. Azione 3.1.4 Sperimentazione ed eventuale messa a regime di possibili ulteriori strumenti adatti all'anonimizzazione delle prove.																				
TIMELINE	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Azione</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3.1.1</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> </tr> <tr> <td>3.1.2</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> </tr> <tr> <td>3.1.3</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> </tr> <tr> <td>3.1.4</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> </tr> </tbody> </table>	Azione	2022	2023	2024	3.1.1	x	x	x	3.1.2	x	x	x	3.1.3	x	x	x	3.1.4	x	x	x
Azione	2022	2023	2024																		
3.1.1	x	x	x																		
3.1.2	x	x	x																		
3.1.3	x	x	x																		
3.1.4	x	x	x																		
INDICATORE DI VALUTAZIONE	Rif. Azione 3.1.1 Incremento percentuale annuo candidature femminili sul totale delle candidature; Rif. Azione 3.1.2 Incremento % annuo ammissioni femminili sul totale delle ammissioni; Rif. Azione 3.1.3 Incremento % annuo; Rif. Azione 3.1.4 Incremento % annuo del rapporto bilanciato vincitrici/vincitori dei concorsi grazie a specifici strumenti di selezione.																				

PRIORITÀ

Rif. Azione 3.1.1 Molto alta
 Rif. Azione 3.1.2 Molto alta
 Rif. Azione 3.1.3 Molto alta
 Rif. Azione 3.1.4 Alta

SDG

Target 4.5: Eliminare entro il 2030 le disparità di genere nell'istruzione e garantire un accesso equo a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale delle categorie protette, tra cui le persone con disabilità, le popolazioni indigene ed i bambini in situazioni di vulnerabilità;

Target 10.2: Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, stato economico o altro;

Target 10.3: Assicurare pari opportunità e ridurre le disuguaglianze nei risultati, anche eliminando leggi, politiche e pratiche discriminatorie e promuovendo legislazioni, politiche e azioni appropriate a tale proposito.

AREA 3 - Obiettivo 2**OBIETTIVO**

3.2. Garantire l'equità di genere nelle commissioni di valutazione dei concorsi per tutti i target.

AZIONI

- 3.2.1. Attingere a personale esterno nella composizione delle commissioni qualora necessario per garantire l'equità di genere nella composizione;
- 3.2.2. Monitorare le procedure concorsuali per la verifica della soglia minima di presenza femminile in ciascuna commissione.

SOTTO-AZIONI

Non specificate

TARGET DIRETTO

Personale accademico, PTA, assegnisti e assegniste, allievi e allieve PhD, allieve e allievi ordinari.

TARGET INDIRETTO

Non specificato

RESPONSABILI ISTITUZIONALI

Direttore per le procedure relative a docenti, ricercatori e assegnisti; Segretario generale per quelle relative a PTA.

RESPONSABILI OPERATIVI

Area Didattica, Area Risorse Umane.

OUTPUT

Monitoraggio delle procedure concorsuali sull'uguaglianza di genere.

OUTCOME

Aumento della presenza femminile nelle commissioni di concorso.

TIMELINE

Azione	2022	2023	2024
3.2.1	x	x	x
3.2.2	x	x	x

INDICATORI DI VALUTAZIONE	Presenza femminile in ciascuna commissione, con incremento complessivo in crescita nei prossimi tre anni.
PRIORITÀ	Alta per tutte le azioni
SDG	  <p>Target 4.5: Eliminare entro il 2030 le disparità di genere nell'istruzione e garantire un accesso equo a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale delle categorie protette, tra cui le persone con disabilità, le popolazioni indigene ed i bambini in situazioni di vulnerabilità;</p> <p>Target 10.2: Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, stato economico o altro;</p> <p>Target 10.3: Assicurare pari opportunità e ridurre le disuguaglianze nei risultati, anche eliminando leggi, politiche e pratiche discriminatorie e promuovendo legislazioni, politiche e azioni appropriate a tale proposito.</p>

AREA 3 - Obiettivo 3

OBIETTIVO	3.3. Ridurre la perdita % del numero di donne nella progressione di carriera.
AZIONI	<p>3.3.1. Definire linee di indirizzo per la scelta di professoressse di I fascia, II fascia, RTD-A, RTD-B e per assegnisti di ricerca che tengano sotto controllo le variabili che interferiscono nei processi di valutazione (pregiudizi di genere).</p> <p>3.3.2. Predisporre declaratorie dei ruoli apicali con specifica delle competenze attese;</p>
SOTTO-AZIONI	<p>3.3.3.1. Individuazione dei pregiudizi di genere nel processo di selezione;</p> <p>3.3.2.2. Monitorare l'andamento nel tempo del numero di donne nelle posizioni di responsabilità (Servizi, Aree, Centri di supporto, Servizi Tecnico Gestionali), a seconda della tipologia di struttura (Servizi, Aree, Centri di supporto, Servizi Tecnico Gestionali) e della fascia di indennità prevista;</p>
TARGET DIRETTO	Rif. Azione 3.3.1, Professoressse (I e II fascia), RTD-A, RTD-B e assegnisti di ricerca Rif. Azione 3.3.2 PTA
TARGET INDIRETTO	Non specificato
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rif. Azione 3.3.1 Direttore, Senato Accademico e CdA Rif. Azione 3.3.2 Segretario generale
RESPONSABILI OPERATIVI	Rif. Azione 3.3.1 Area organizzazione e valutazione e didattica Rif. Azione 3.3.2 Area organizzazione e valutazione

OUTPUT

Rif. Azione 3.3.1 Adozione linee guida per la gestione dei possibili pregiudizi nelle procedure di concorso e di chiamata diretta;
 Rif. Azione 3.3.2 Descrizione dei ruoli apicali (posizioni organizzative e di vertice istituzionale) e delle competenze richieste

OUTCOME

Rif. Azione 3.3.1 Incremento delle prof.sse di I fascia ed equità tra uomini e donne nei docenti di II fascia e tra gli RTD-A, RTD-B e assegnisti/e;
 Rif. Azione 3.3.2 Incremento delle donne nelle posizioni organizzative e di vertice istituzionale;

TIMELINE

Azione	2022	2023	2024
3.3.1	x	x	x
3.3.2	x	x	x

INDICATORI DI VALUTAZIONE

Rif. Azione 3.3.1 Incremento % di donne nelle varie categorie (RDT-A, RTD-B, II fascia, I fascia) e assegnisti/e nel triennio relativamente alle sole procedure non concorsuali;
 Rif. Azione 3.3.2 Incremento % di donne in posizioni di responsabilità, con indennità più alta;

PRIORITÀ

Rif. Azione 3.3.1 Alta
 Rif. Azione 3.3.2 Media

SDG

Target 4.5: Eliminare entro il 2030 le disparità di genere nell'istruzione e garantire un accesso equo a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale delle categorie protette, tra cui le persone con disabilità, le popolazioni indigene ed i bambini in situazioni di vulnerabilità;

Target 5.5: Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica;

Target 10.2: Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, stato economico o altro;

Target 10.3: Assicurare pari opportunità e ridurre le disuguaglianze nei risultati, anche eliminando leggi, politiche e pratiche discriminatorie e promuovendo legislazioni, politiche e azioni appropriate a tale proposito.

AREA 4.

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



- Area già oggetto di un'azione **positiva del PAP**: definizione e adozione di apposite **Linee Guida per le pari opportunità nei convegni** ed eventi della Scuola
- Nel **2020 il Premio di laurea e dottorato intitolato a Paola Bora**, attivista femminista e studiosa di studi di genere, ed è stata attivata "Una rete per la parità", proseguimento della sinergia con altri organismi locali di parità. Rinnovata l'Adesione alla **Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità** delle Università Italiane
- Area potenziata con **ulteriori azioni** volte a promuovere e formare una nuova **consapevolezza** della Comunità sull'**inclusività di genere**.
- Coinvolgimento di tutte le componenti della Scuola che, nell'ambito di qualsiasi tipo di attività formativa, devono poter sviluppare un approccio orientato all'equità di genere
- Attività nelle **scuole secondarie di primo grado** per ridurre il più possibile le **barriere legate a stereotipi**
- Vengono ripresi nel GEP il **progetto ISPIRA** e il progetto «**La Normale va a Scuola**»

L'Area tematica 4 "Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti" è stata oggetto di un'azione positiva del PAP che nel 2019 ha visto la definizione e adozione di apposite Linee Guida per le pari opportunità nei convegni ed eventi della Scuola. Con specifico riferimento all'Azione "imparare a pensare le differenze" è stato istituito nel 2020 il Premio di laurea e dottorato intitolato a Paola Bora attivista femminista e studiosa di studi di genere, docente di antropologia filosofica presso SNS ed è stata attivata "Una rete per la parità", che ha visto il proseguimento da parte del CUG della sinergia con altri organismi di parità operanti a livello locale rinnovando l'Adesione alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane.

Dal lavoro del Gruppo di lavoro sul GEP è emerso, inoltre, che questa area doveva essere potenziata con ulteriori azioni volte a promuovere e formare una nuova consapevolezza della Comunità sull'equità di genere. Per far questo è necessario il coinvolgimento di tutte le componenti della Scuola che nell'ambito di qualsiasi tipo di attività formativa devono poter sviluppare un approccio orientato alla conoscenza e applicazione dei principi dell'equità di genere ad ogni livello. L'Area tematica prevede due obiettivi e sei azioni.

AREA 4 - Obiettivo 1

OBIETTIVO	4.1. Promuovere e formare una nuova consapevolezza della Comunità improntata sull'inclusività di genere.
AZIONI	4.1.1. Organizzare seminari/convegni/workshop che integrino l'attività formativa della SNS con la dimensione di genere; 4.1.2. Istituire un gruppo/progetto interclasse che sviluppi ricerche orientate al genere anche attraverso assegni di ricerca per progetti dedicati allo studio di questioni di genere.
SOTTO-AZIONI	Non specificate
TARGET DIRETTO	Rif. Azione 4.1.1 Tutto il personale Rif. Azione 4.1.2 Personale accademico
TARGET INDIRETTO	Rif. Azione 4.1.1 Componente studentesca Rif. Azione 4.1.2 Componente studentesca
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rif. Azione 4.1.1 Classi Rif. Azione 4.1.2 Senato Accademico
RESPONSABILI OPERATIVI	Rif. Azione 4.1.1 Collegio docenti delle singole Classi Rif. Azione 4.1.2 Gruppo da creare
OUTPUT	Rif. Azione 4.1.1 Seminari, convegni, workshops (almeno due eventi formativi all'anno); Rif. Azione 4.1.2 Progetti e prodotti di ricerca orientati al genere;
OUTCOME	Rif. Azione 4.1.1 Incremento del confronto/dibattito/interesse sulle questioni di genere (100% del personale formato entro tre anni); Rif. Azione 4.1.2 Maggiore diffusione di una cultura della ricerca sensibile all'equità di genere;

TIMELINE

Azione	2022	2023	2024
4.1.1	x	x	x
4.1.2	x	x	x

INDICATORE DI VALUTAZIONE

Rif. Azione 4.1.1 Numero e tipologia di iniziative; numero e tipologia di partecipanti, con reportistica sulla percentuale delle diverse componenti del personale (dottorandi, assegnisti, ricercatori, professori e PTA) che hanno completato il processo formativo;
Rif. Azione 4.1.2 Numero di progetti/prodotti di ricerca sensibili all'equità di genere;

PRIORITÀ

Rif. Azione 4.1.1 Alta
Rif. Azione 4.1.2 Media

SDG



Target 4.5: Eliminare entro il 2030 le disparità di genere nell'istruzione e garantire un accesso equo a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale delle categorie protette, tra cui le persone con disabilità, le popolazioni indigene ed i bambini in situazioni di vulnerabilità;

Target 5.5: Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica;

Target 10.2: Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, stato economico o altro;

Target 10.3: Assicurare pari opportunità e ridurre le disuguaglianze nei risultati, anche eliminando leggi, politiche e pratiche discriminatorie e promuovendo legislazioni, politiche e azioni appropriate a tale proposito.

AREA 4 - Obiettivo 2

OBIETTIVO	4.2. Rafforzare l'attività di sensibilizzazione delle discipline STEM nelle scuole secondarie di primo e secondo grado.
AZIONI	<p>4.2.1. Consolidamento della cultura dell'uguaglianza di genere in tutte le attività formative erogate (lezioni, laboratori, seminari) durante i Corsi di orientamento;</p> <p>4.2.2. Consolidamento progetto La Normale va a Scuola attraverso l'inserimento dei racconti di donne con percorsi STEM della Scuola;</p> <p>4.2.3. Avviamento tavolo di lavoro su "soft skill" necessarie per la costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo;</p> <p>4.2.4. Consolidamento di attività di orientamento precoce partendo dal progetto ISPIRA.</p>
SOTTO-AZIONI	4.2.3.1. Analisi delle "buone pratiche" circa l'integrazione nei percorsi accademici di attività formative volte alla costruzione di un ambiente inclusivo
TARGET DIRETTO	<p>Rif. Azione 4.2.1 Personale docente, PhD</p> <p>Rif. Azione 4.2.2 Personale docente</p> <p>Rif. Azione 4.2.3 Personale docente</p> <p>Rif. Azione 4.2.4 Allievi/e scuole secondarie primo grado e loro insegnanti</p>
TARGET INDIRETTO	<p>Rif. Azione 4.2.1 Allievi/e scuole secondarie</p> <p>Rif. Azione 4.2.2 Scuole secondarie</p> <p>Rif. Azione 4.2.3 Allievi/allieve</p> <p>Rif. Azione 4.2.4 Docenti delle scuole coinvolte</p>
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	<p>Rif. Azione 4.2.1 Consiglio di Classe</p> <p>Rif. Azione 4.2.2 Delegato del Direttore</p> <p>Rif. Azione 4.2.3 Delegato del Direttore</p> <p>Rif. Azione 4.2.4 Delegato del Direttore</p>
RESPONSABILI OPERATIVI	Rif. Azioni 4.2.1, 4.2.2 Responsabili Ufficio Comunicazione, Servizio Eventi Culturali e career services

OUTPUT	<p>Rif. Azioni 4.2.1 Uguaglianza di genere dei relatori/relatrici/tutor;</p> <p>Rif. Azioni 4.2.2 Nuove tipologie di lezioni per scuole secondarie che includano anche la dimensione del vissuto di ricercatori e ricercatrici;</p> <p>Rif. Azioni 4.2.3 Istituzione del tavolo di lavoro per l'individuazione delle "Soft Skill";</p> <p>Rif. Azioni 4.2.4 Realizzazione di seminari e lezioni per scuole secondarie di primo grado.</p>																				
OUTCOME	<p>Rif. Azioni 4.2.1 Maggiore valorizzazione della dimensione dell'equità di genere in una delle iniziative culturali di maggiore visibilità esterna per la Scuola;</p> <p>Rif. Azioni 4.2.2 Aumentare la motivazione dei giovani e delle giovani alla richiesta di accesso alla Scuola grazie alle storie di vita di ricercatori e ricercatrici nel processo di divulgazione;</p> <p>Rif. Azioni 4.2.3 Maggiore valorizzazione della dimensione dell'inclusione;</p> <p>Rif. Azioni 4.2.4 Maggiore valorizzazione del ruolo femminile all'interno del mondo della ricerca e coinvolgimento/ consapevolezza nel target individuato.</p>																				
TIMELINE	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Azione</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4.2.1</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> </tr> <tr> <td>4.2.2</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> </tr> <tr> <td>4.2.3</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> </tr> <tr> <td>4.2.4</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> </tr> </tbody> </table>	Azione	2022	2023	2024	4.2.1	x	x	x	4.2.2	x	x	x	4.2.3	x	x	x	4.2.4	x	x	x
Azione	2022	2023	2024																		
4.2.1	x	x	x																		
4.2.2	x	x	x																		
4.2.3	x	x	x																		
4.2.4	x	x	x																		
INDICATORE DI VALUTAZIONE	<p>Rif. Azioni 4.2.1 Aumento del numero di candidate/ammesse al Corso Ordinario;</p> <p>Rif. Azioni 4.2.2 Numero di lezioni trasmesse in un anno, numero di partecipanti;</p> <p>Rif. Azioni 4.2.3 Documento di descrizione e di valutazione delle soft skill significative;</p> <p>Rif. Azioni 4.2.4 Rapporto tra numero di partecipanti e numero di questionari compilati. Progressiva estensione dal livello comunale a regionale/nazionale.</p>																				
PRIORITÀ	Media per tutte le azioni																				



Target 4.5: Eliminare entro il 2030 le disparità di genere nell'istruzione e garantire un accesso equo a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale delle categorie protette, tra cui le persone con disabilità, le popolazioni indigene ed i bambini in situazioni di vulnerabilità;

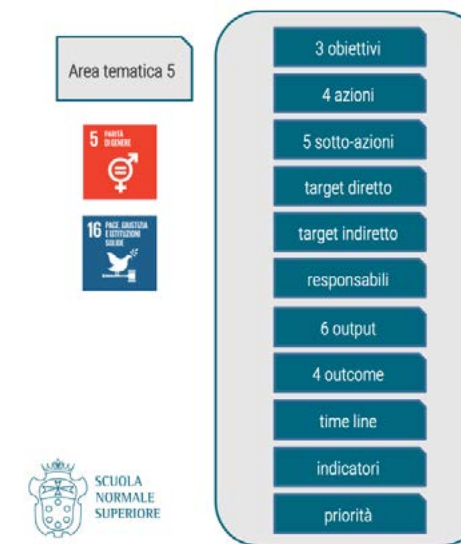
Target 5.5: Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica;

Target 10.2: Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, stato economico o altro;

Target 10.3: Assicurare pari opportunità e ridurre le disuguaglianze nei risultati, anche eliminando leggi, politiche e pratiche discriminatorie e promuovendo legislazioni, politiche e azioni appropriate a tale proposito.

AREA 5.

Contrasto alla discriminazione, alla molestia e alla violenza di genere



- Area già contemplata nell'ambito delle misure previste dal **PAP 2018-2020** quali, ad esempio, l'indagine conoscitiva sul **benessere nel luogo di lavoro** e sui fenomeni di **discriminazione e mobbing**
- La Scuola ha istituito la figura della **Consigliera di Fiducia** per l'accoglienza di istanze e segnalazioni sui temi della **violenza di genere** e del **mobbing**
- Sono stati compiuti altri importanti passaggi congiunti con gli atenei pisani; fra questi il più importante è l'istituzione dell'**Osservatorio e dello sportello permanente inter-universitario per la violenza di genere**

L'Area tematica "Contrasto alla discriminazione, alla molestia e alla violenza di genere", ha trovato fino ad oggi risposta nell'ambito delle misure previste dal PAP 2018-2020 quali, ad esempio, l'indagine conoscitiva in merito alle problematiche su benessere nel luogo di lavoro e fenomeni di discriminazione e mobbing. La Scuola ha attivato inoltre lo sportello della Consigliera di Fiducia per l'ascolto di istanze e segnalazioni sui temi della violenza di genere e del mobbing. Altri passaggi importanti interfacoltà sono stati compiuti e fra questi il più importante è sicuramente quello della attivazione dell'Osservatorio e dello sportello permanente inter-universitario per la violenza di genere.

Questa Area tematica ha quindi ottenuto e ottiene un forte potenziamento grazie all'introduzione nel GEP di tre obiettivi e quattro azioni mirate al contrasto alla violenza di genere.

AREA 5 - Obiettivo 1

OBIETTIVO	5.1. Contrastare la discriminazione, la molestia e la violenza di genere a tutti i livelli nella scuola.
AZIONI	5.1.1. Istituzione e sviluppo di un osservatorio e uno sportello permanente inter-universitario.
SOTTO-AZIONI	5.1.1.1. Campagna informativa sull' "Osservatorio permanente sulla violenza di genere"; 5.1.1.2. Pianificazione risorse finanziarie ed umane per la gestione dello sportello; 5.1.1.3. Indagini periodiche sulla discriminazione, sulle molestie e sulla violenza di genere.
TARGET DIRETTO	Rif. Sotto-Azione 5.1.1.1 Allievi e allieve/PhD/Assegnisti e assegniste/Docenti/PTA Rif. Sotto-Azione 5.1.1.2 CUG Rif. Sotto-Azione 5.1.1.3 Allievi e allieve/PhD/Assegnisti e assegniste/Docenti/PTA
TARGET INDIRETTO	Rif. Sotto-Azione 5.1.1.1 Future studentesse/studenti - Cooperative - Collaborazione con terze parti Rif. Sotto-Azione 5.1.1.2 Allievi e allieve/PhD/Assegnisti e assegniste/Docenti/PTA Rif. Sotto-Azione 5.1.1.3 Future studentesse/studenti - Cooperative - Collaborazione con terze parti
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rif. Sotto-Azione 5.1.1.1 Coordinamento dei CUG. CUG SNS Rif. Sotto-Azione 5.1.1.2 Coordinamento dei CUG. CUG SNS Rif. Sotto-Azione 5.1.1.3 CUG
RESPONSABILI OPERATIVI	Rif. Sotto-Azione 5.1.1.1 Responsabile Comunicazione Rif. Sotto-Azione 5.1.1.2, 5.1.1.3 CUG

OUTPUT	Rif. Sotto-Azione 5.1.1.1 Report campagna informativa Rif. Sotto-Azione 5.1.1.2 Piano delle risorse finanziarie ed umane annuale Rif. Sotto-Azione 5.1.1.3 Reportistica di partecipazione e degli esiti delle indagini																
OUTCOME	Riduzione dei comportamenti di discriminazione, molestia e violenza di genere grazie ad azioni di informazione e supporto.																
TIMELINE	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Sotto-Azione</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5.1.1.1</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> </tr> <tr> <td>5.1.1.2</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> </tr> <tr> <td>5.1.1.3</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> </tr> </tbody> </table>	Sotto-Azione	2022	2023	2024	5.1.1.1	x	x	x	5.1.1.2	x	x	x	5.1.1.3	x	x	x
Sotto-Azione	2022	2023	2024														
5.1.1.1	x	x	x														
5.1.1.2	x	x	x														
5.1.1.3	x	x	x														
INDICATORE DI VALUTAZIONE	Rif. Sotto-Azione 5.1.1.1 Analisi e valutazione della reportistica di partecipazione e degli esiti delle indagini Rif. Sotto-Azione 5.1.1.2 Rapporto tra Budget previsionale ed a consuntivo Rif. Sotto-Azione 5.1.1.3 Analisi del trend nel triennio																
PRIORITÀ	Rif. Sotto-Azione 5.1.1.1 Molto alta Rif. Sotto-Azione 5.1.1.2 Molto alta Rif. Sotto-Azione 5.1.1.3 Alta																



Target 5.1: Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze;

Target 5.5: Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica;

Target 16.5: Ridurre sensibilmente la corruzione e gli abusi di potere in tutte le loro forme.

AREA 5 - Obiettivo 2

OBIETTIVO	5.2. Sviluppo della Comunità inclusiva attraverso la condivisione di valori che contrastano la discriminazione, la molestia e la violenza di genere.
AZIONI	5.2.1. Attività formative e laboratori per la formazione al contrasto della discriminazione, molestia e violenza di genere; 5.2.2. Prevenzione dei casi di discriminazione, di molestia e di violenza di genere nella Scuola.
SOTTO-AZIONI	5.2.1.1. Programmazione annuale del CUG e del Comitato Garante Codice Etico
TARGET DIRETTO	Allievi e allieve/PhD/Assegnisti e assegniste/Docenti/PTA
TARGET INDIRETTO	Future studentesse/studenti
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rif. Azioni 5.2.1 CUG Comitato GCE Rif. Azioni 5.2.2 Consigliera di fiducia Comitato GCE
RESPONSABILI OPERATIVI	CUG
OUTPUT	Rif. Azioni 5.2.1 Reportistica di partecipazione di tutte le componenti della Scuola; Rif. Azioni 5.2.2 Reportistica di partecipazione e individuazione di punti chiave per lo sviluppo della comunicazione interna ed esterna.

OUTCOME Rif. Azioni 5.2.1 Aumento delle occasioni di confronto fra le varie componenti della scuola (anche quelle collegiali) per prevenire comportamenti di discriminazione, molestia e violenza di genere;
Rif. Azioni 5.2.2 Maggiore fidelizzazione della Comunità inclusiva e riduzione del fenomeno.

TIMELINE

Azione	2022	2023	2024
5.2.1	x	x	x
5.2.2	x	x	x

INDICATORE DI VALUTAZIONE Rif. Azioni 5.2.1 Numero di eventi di sensibilizzazione e formazione organizzati sulle tematiche del contrasto alla discriminazione, alle molestie e alla violenza di genere;
Rif. Azioni 5.2.2 Presenza di almeno tre punti di miglioramento per lo sviluppo del piano di comunicazione interno annuale.

PRIORITÀ Alta per tutte le azioni

SDG



Target 5.1: Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze;

Target 5.5: Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica;

Target 16.5: Ridurre sensibilmente la corruzione e gli abusi di potere in tutte le loro forme.

AREA 5 - Obiettivo 3

OBIETTIVO 5.3. Sensibilizzare il rispetto delle regole di comportamento condivise in merito alla discriminazione, alla molestia e alla violenza di genere.

AZIONI 5.3.1. Linee guida sul contrasto alla discriminazione, molestia e violenza di genere/sessista

SOTTO-AZIONI 5.3.1.1. Integrazione del Codice Etico con specifici riferimenti alla violenza di genere.

TARGET DIRETTO Allievi/PhD/Assegnisti/Docenti/PTA/Collaboratori

TARGET INDIRETTO Future studentesse/studenti - Cooperative - Collaborazione con terze parti.

RESPONSABILI ISTITUZIONALI CGCE - Senato accademico

RESPONSABILI OPERATIVI CGCE - Ufficio legale

OUTPUT Redazione/Integrazione del Codice Etico per il contrasto alla discriminazione, molestia e violenza di genere.

OUTCOME Formalizzazione da parte della Scuola della politica anti-omofoba e anti-sessista.

TIMELINE

Azione	2022	2023	2024
5.3.1	x	x	-

INDICATORE DI VALUTAZIONE Formalizzazione del documento

PRIORITÀ

Molto alta

SDG



Target 5.1: Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze;

Target 5.5: Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica;

Target 16.5: Ridurre sensibilmente la corruzione e gli abusi di potere in tutte le loro forme.

CONCLUSIONI E PROSSIMI PASSI

Il processo partecipativo che ha portato alla redazione del presente documento ha visto l'impegno del Gruppo di lavoro sul GEP nominato dalla Direzione supportato dalla società Daxo Group, incaricata di supportare il gruppo di lavoro della SNS e di fornire un punto di vista "esterno" a quello della comunità della SNS, per facilitare il percorso di costruzione e redazione del Gender Equality Plan.

Il presente GEP è stato redatto nel rispetto dei principi previsti dal Vademecum CRUI. Si tratta pertanto di un documento pubblico, frutto di un processo partecipativo: approvato e firmato dagli organi di vertice della Scuola, pubblicato sul sito in conformità con la normativa sulla protezione dei dati (GDPR), condiviso in tutti gli ambiti istituzionali. Per la sua stesura sono state dedicate specifiche risorse umane e finanziarie: le risorse per la progettazione, l'attuazione e il monitoraggio.

In merito alle disposizioni per la raccolta e il monitoraggio dei dati specifichiamo che questo avverrà tenendo conto dei principi di seguito elencati: i dati saranno disaggregati per genere e relativi sia alla popolazione studentesca che al personale docente, ricercatore e tecnico amministrativo; verrà predisposto un report aggiornato annuale e i dati ivi raccolti forniranno indicazioni per la definizione degli obiettivi e per la valutazione del GEP. A tal fine sono previsti degli audit che verranno effettuati dalla società Daxo Group per il monitoraggio del GEP, con cadenza annuale, in sinergia con il Gruppo di lavoro e la Governance della Scuola.



SCUOLA
NORMALE
SUPERIORE