



SCUOLA
NORMALE
SUPERIORE



COMITATO UNICO DI GARANZIA

RELAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA DELLA SCUOLA NORMALE
SUPERIORE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE
ANNO 2023

Sommario

PREMESSA	2
INTRODUZIONE	2
PARTE PRIMA – ANALISI DEI DATI ANNO 2023	3
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE	3
1.1. PERSONALE PER GENERE	3
1.2. RIPARTIZIONE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO ANNO 2023	5
1.2.1. Personale tecnico amministrativo	5
1.2.2. Personale accademico	6
1.2.3. Assegniste/i di ricerca	7
1.2.4. Allieve/i	8
SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO	11
SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ	12
3.1. Il Piano triennale delle Azioni Positive della SNS anno 2023-2025	12
3.1.1. Conciliazione tempi di lavoro e vita familiare	13
3.1.2. Cultura della parità (PAP)	19
3.2. Fruizione per genere della formazione	25
3.3. Adozione del Bilancio di genere e il Gender Equality Plan	26
3.4. Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale	28
3.5. Differenziali retributivi uomo/donna	31
SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE	33
4.1. Le iniziative a supporto del benessere del personale	33
4.2. Convenzione con i CUG degli Atenei pisani per istituire lo Sportello anti violenza di genere	36
SEZIONE 5. PERFORMANCE	37
PARTE SECONDA – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA	38
Sez. 1 OPERATIVITÀ DEL CUG	38
Sez. 2 ATTIVITÀ DEL CUG (attività svolte e pareri)	40
CONCLUSIONI	42
Allegato 1	47
Allegato 2	81

PREMESSA

La presente relazione, adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 come integrata dalla Direttiva n. 2/2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, ha la finalità di fornire un’analisi dei dati sul personale della Scuola, forniti dall’ Amministrazione (Allegati *sub* 1), per trarne conclusioni in merito all’attuazione delle iniziative in materia di benessere organizzativo, di parità e pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

INTRODUZIONE

La relazione annuale del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per il 2023 è un documento che consente di riflettere sulle tematiche di pari opportunità, benessere e inclusione di cui si occupa il CUG e sui dati a queste tematiche collegati. All’interno di questo documento saranno presentati innanzitutto i dati sulla composizione di genere del personale docente e ricercatore, del personale tecnico amministrativo (PTA) e della popolazione studentesca. Questi dati raccontano di una Scuola Normale Superiore che ancora presenta fenomeni di segregazione verticale (la scarsa presenza di donne in ruoli apicali) ed orizzontale (la sovrarappresentazione di un genere all’interno di determinati settori); infatti sono ancora poche le professoresse ordinarie (4 su 32) e, per quanto riguarda il PTA, non ci sono dirigenti donne; infine gli allievi sono di più nella Scuola di Scienze, a cui le donne, oltre ad essere la minoranza fra coloro che partecipano alle selezioni per un posto alla scuola, in termini percentuali sono anche ammesse di meno rispetto ai colleghi maschi. Questi dati spingono ad interrogarsi sulla direzione che la Scuola vorrà intraprendere per garantire le pari opportunità e sul ruolo di sostegno che il CUG può svolgere per accompagnare questo cambiamento, attraverso una valutazione del Gender Equality Plan (GEP) per il triennio 2022-2024 e la stesura del GEP per il prossimo triennio a partire dai dati contenuti nel Bilancio di Genere pubblicato nel 2023, dalla valutazione delle azioni implementate in questi tre anni e anche dei dati positivi, come quello della riduzione del gender pay gap (la differenza, a parità di impiego, nelle retribuzioni di uomini e donne).

All'interno di queste pagine, quindi, sarà presente un resoconto del 2023, con un focus sulle azioni portate avanti dal CUG, sul contributo che queste hanno dato al benessere di allieve, allievi e personale (sia tecnico amministrativo, che docente e ricercatore) della Scuola, oltre che al raggiungimento degli obiettivi del GEP. Il CUG si è anche impegnato nella elaborazione di un Piano di Azioni Positive (PAP) per garantire le pari opportunità all'interno della Scuola. Per il 2023 si sono attivati nuovamente strumenti per garantire la conciliazione tra vita privata e lavorativa, la cura dei bambini e degli anziani, come "Il nido più adatto", "Un aiuto quando serve", "Le vacanze delle bambine e dei bambini" e "Un aiuto per i nostri anziani"; si è anche proseguito il lavoro contro la violenza di genere con il supporto allo sportello interuniversitario contro la violenza di genere.

Questa relazione sarà anche un'occasione per guardare al futuro: in seguito alla pubblicazione del primo Bilancio di Genere della Scuola nel 2023, il CUG sarà impegnato nella valutazione degli obiettivi del GEP del triennio 2022-2024 e nella stesura di quelli per il prossimo triennio e continuerà la sua azione per garantire la presenza di iniziative e strumenti che consentano le pari opportunità e il benessere della comunità della Normale attraverso l'implementazione e il monitoraggio del PAP.

PARTE PRIMA – ANALISI DEI DATI ANNO 2023

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

1.1. PERSONALE PER GENERE

La Scuola Normale Superiore (di seguito Scuola o SNS) al 31 dicembre 2023 aveva una dotazione organica di:

- a) 238 unità di personale dirigenziale e non dirigenziale (Allegato 1 Tab. 1.1a e 1.1aa pag. 2):
 - 231 unità di personale tecnico amministrativo (PTA) a tempo indeterminato, di cui 87 uomini (38%) e 144 donne (62%);
 - 2 Collaboratori esperti linguistici (CEL) (1 uomo e 1 donna);
 - 2 dirigenti di 2^a fascia uomini (di cui un dirigente di ruolo presso la Scuola e uno con incarico di Segretario Generale (SG));

b) 90 unità di personale docente e ricercatore: 66 uomini (73%) e 24 donne (27%) (Allegato 1 Tab. 1.1b pag. 3).

La comparazione dei valori 2023 della Scuola con i medesimi dati dal 2016 al 2022 conferma il trend che si riscontra a livello nazionale nel comparto “Università” dove sussiste una preponderanza femminile tra il PTA; infatti in SNS le donne sono il 62% del totale (Vedi [Focus “Le carriere femminili in ambito accademico” 2021](#)).

Nelle posizioni dirigenziali invece, le donne in SNS continuano ad essere completamente assenti perché i due ruoli esistenti sono coperti da personale di genere maschile.

Nella categoria “personale docente e ricercatore” la forbice uomini/donne alla Scuola è a favore della componente maschile ancor più che a livello nazionale arrivando al 73% (66 uomini e 24 donne), in lieve peggioramento rispetto al 2022, contro il 60,6% a livello nazionale nel 2022, con una percentuale maschile del 87,5% tra i docenti di 1° fascia (28 uomini e 4 donne) contro una percentuale del 73% a livello nazionale nel 2022 (Vedi sempre Focus “Le carriere femminili in ambito accademico” 2023 e [rapporto ANVUR 2023 sull’analisi di genere](#)).

Da quanto sopra risulta un’assenza di cambiamento rispetto ai dati dello scorso anno. Tuttavia, permangono alla Scuola i fenomeni che si riscontrano a livello nazionale, di segregazione orizzontale delle donne ovvero la concentrazione delle donne in determinati settori lavorativi e di blocco verticale delle carriere al femminile in ambito accademico, detto anche *glass ceiling* (“soffitto di cristallo”), che ostacola l’accesso delle donne ai livelli elevati di carriera. I dati di quest’anno in SNS confermano infatti sostanzialmente il trend degli ultimi anni: sono presenti solo 24 unità di docenti e ricercatrici su un totale di 90 unità.

Scuola Normale Superiore	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
PTA uomini	107	106	93	92	90	85	90
PTA donne	153	159	148	144	139	133	146

Scuola Normale Superiore	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Dirigenti uomini	2	3	3	3	2	2	2
Dirigenti donne	1	-	-	-	-	-	-
docenti e ricercatori uomini	60	58	59	58	62	62	66
docenti e ricercatrici donne	20	18	16	17	21	24	24

1.2. RIPARTIZIONE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO ANNO 2023

1.2.1. Personale tecnico amministrativo

Il dettaglio dei ruoli e dell'età all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo evidenzia in generale lo sbilanciamento nel rapporto uomini/donne a favore del genere femminile mentre per il personale dirigente vede una totale inversione a favore degli uomini (Allegato 1 Tab. 1.1a pag. 2).

Dai dati emerge inoltre che alla Scuola sussiste una prevalenza di dipendenti sia uomini che donne nella fascia centrale di età compresa fra i 41 e i 60 anni: 93 unità donne su 145 (64%) e 61 unità uomo su 89 (68%).

Nella fascia dei dipendenti più giovani fra i 31 e i 40 anni le donne sono 33 unità e gli uomini 15, in incremento rispetto allo scorso anno.

La maggioranza del PTA ha quindi un'età compresa fra i 45 e i 64 anni.

Dalla Tabella 1.2a dell'Allegato 1 emerge che la percentuale di donne che alla Scuola usufruisce di contratti part time seppur molto bassa 9,0% (13 su 145) è comunque il doppio rispetto a quella degli uomini 4,5% (solo 4 su 89), con un leggero allontanamento tra uomini e donne rispetto all'anno passato (9,8% donne e 5,8% uomini), ma complessivamente in diminuzione.

Dalla Tabella 1.4 dell'Allegato 1, che include anche i due collaboratori linguistici, risulta che l'anzianità di servizio nel PTA della Scuola è leggermente maggiore per gli uomini: ci sono infatti 57 unità uomo con oltre 10 anni di anzianità su un totale di 89 dipendenti uomini (64,0%), mentre le donne con anzianità superiore a 10 anni sono 82 unità su un totale di 144 (56,9%).

Per quanto riguarda i titoli di studio, le donne sono mediamente più istruite poiché hanno un diploma o titolo inferiore nel 23,1% dei casi, la laurea nel 47,5% e il dottorato o altri titoli post-laurea nel 29,4% dei casi. Gli uomini, invece, hanno un diploma o titolo inferiore nel 43,8% dei casi, la laurea nel 36,0% e il dottorato o altri titoli post-laurea nel 20,2% dei casi. Infine, guardando ai dati sulle posizioni remunerate di responsabilità non dirigenziali, è interessante notare alcuni elementi: donne e uomini ricoprono queste posizioni in egual misura, ad eccezione di quelle riferite all'art. 91 del CCNL che fanno riferimento a funzioni non specialistiche; quindi gli uomini, pur essendo una minoranza nel PTA, ricoprono posizioni remunerate di responsabilità con funzioni specialistiche in maniera simile alle donne.

1.2.2. Personale accademico

Per le carriere accademiche della Scuola, il dettaglio dei ruoli e dell'età all'interno delle categorie di docenza universitaria evidenzia in generale lo sbilanciamento nel rapporto uomini/donne a favore del genere maschile e, in particolare per quanto riguarda le posizioni apicali, la netta preponderanza dei professori ordinari maschi e l'età avanzata degli stessi sia uomini che donne (Allegato 1 Tabelle 1.1b e 1.2b)

A livello nazionale nel 2022 le donne costituiscono complessivamente il 39,4% dei 61.087 docenti, ricercatrici e ricercatori con alcune differenze tra le diverse qualifiche. La percentuale di assegniste di ricerca si attesta al 49,1% (Grade D), le Ricercatrici a Tempo Determinato (RTDA e RTDB) e quelle a tempo indeterminato (RU) (Grade C) sono rispettivamente il 44,1% e il 49,1%, le professoresse associate (Grade B) sono il 42,3% e le ordinarie (Grade A) sono il 27,4% (Vedi Focus "Le carriere femminili in ambito accademico" 2023 e rapporto ANVUR sull'analisi di genere 2023).

Alla Scuola, le percentuali sul genere non si discostano molto dalle precedenti rilevazioni ed evidenziano un allargamento della forbice a favore degli uomini rispetto ai dati nazionali in tutte le categorie.

Infatti, nell'anno 2023 le donne costituiscono il 46,6% degli assegnisti di ricerca (56 posizioni su 120); il 50% dei Ricercatori a tempo indeterminato (2 posizioni su 4); il 31,2% dei PA (10 posizioni su 32) e 12,5% dei PO (4 posizioni su 32). Per il personale accademico donna nell'anno 2023 si riscontrano dati leggermente peggiori a quelli dell'anno precedente, con solo una non variazione tra le PO.

I dati sul personale femminile docente e ricercatore dal 2020 al 2023 sono riassunti nella Tabella sottostante.

	2020	2021	2022	2023
Ricercatrici	20%	23,3%	40,9%	38,5%
PA	45%	44%	34,4%	31,2%
PO	7,4%	10,7%	12,5%	12,5%

I dati sull'età della categoria dei docenti/ricercatori evidenziano invece che alla Scuola permane un numero esiguo di giovani sia uomini che donne: nel 2023 non c'è personale al di sotto dei 30 anni; su 90 unità 18 sono fra i 31 e i 40 anni (tutti ricercatori a tempo determinato di cui 12 uomini); 26 unità sono nella fascia 41-50 anni; 22 unità in quella 51-60 e 24 unità in quella over 60. In particolare, nella categoria dei professori di I fascia tutto il personale ha un'età compresa fra 51 e 70 anni (vedi Allegato 1, Tab. 1.1b, pag. 3)

La Scuola, quindi, è in linea con i dati nazionali sul fenomeno della segregazione verticale in ambito accademico. In particolare, le PO donne sono soltanto quattro, tutte ultrasessantenni.

1.2.3. Assegniste/i di ricerca

Per gli assegnisti di ricerca si segnala a livello nazionale nel 2022 una sostanziale parità fra uomini e donne, con una percentuale del 49% di assegniste donne (Vedi Focus "Le carriere femminili in ambito accademico" 2023 e rapporto ANVUR sull'analisi di genere 2023).

Nell'anno 2023 la percentuale di assegni di ricerca assegnati a donne è del 46%, in analogia all'anno precedente, e lievemente sotto la media nazionale; le

assegniste di ricerca attive sono state infatti 52 su 113, di cui 27 nella Classe di Scienze, 13 nella Classe di lettere e 12 in quella di Scienze politico sociali. In quest'ultima Classe, la percentuale di assegniste supera quella degli assegnisti (60%); nella Classe di Lettere le percentuali si equivalgono, mentre in quella di scienze le assegniste sono solo il 40%, con una segregazione di tipo orizzontale, ossia tra gli ambiti disciplinari, in linea con quanto si osserva anche a livello nazionale (Vedi ancora Focus "Le carriere femminili in ambito accademico" 2023 e rapporto ANVUR sull'analisi di genere 2023).

1.2.4. Allieve/i

I dati sulla composizione di genere della popolazione studentesca della Scuola al 31 dicembre 2023 confermano l'andamento rilevato negli anni precedenti e in particolare mostrano che la suddivisione attuale degli allievi (dei corsi ordinari e di PhD) è sbilanciata a favore degli uomini: su un totale di 675, 483 sono maschi (71,6%) e 192 femmine (28,4%), un dato in lieve miglioramento rispetto all'anno precedente (72,7% e 27,3%), dovuto all'aumento di femmine tra la popolazione dei corsi di perfezionamento. Questa situazione è in controtendenza rispetto a quanto osservato a livello nazionale: dall'analisi della popolazione universitaria condotta dall'ANVUR per l'A.A. 2021/2022 si rileva infatti che le donne rappresentano oltre il 50% della popolazione studentesca, tanto per le persone immatricolate che per quelle iscritte, sebbene questa percentuale tenda poi a differenziarsi in base al corso di studi, risultando in particolare significativamente maggiore la percentuale di uomini che scelgono corsi di studio di area STEM.

Si è cercato di inquadrare il dato della popolazione studentesca attuale della SNS nella cornice dei concorsi di ammissione della Scuola, confrontando la composizione di genere dei candidati e dei vincitori, anche in relazione agli anni precedenti, sia per il corso ordinario sia per quelli di PhD.

Per quanto riguarda i corsi ordinari (corsi di laurea triennale e magistrale), si candidano in generale meno donne che uomini: le candidate al concorso per il primo anno nel 2023/24 rappresentano il 36% del totale degli iscritti, in aumento rispetto all'anno precedente (31%). Sussistono tuttavia significative differenze tra le Classi (i dati per la classe di Scienze Politico-Sociali non ci sono perché il corso prevede solo la laurea magistrale). Nella Classe di Lettere e

Filosofia la predominanza delle candidature maschili aveva subito un rallentamento significativo a partire dal concorso di ammissione all'anno accademico 2020/21, dove la percentuale di candidate rispetto al totale era stata del 55,9%; successivamente è stato riscontrato un lieve calo nel concorso di ammissione per gli a.a. 2021/22 e 2022/23, dove era al 50% e 51% rispettivamente. Per l'anno 2023/2024 si osserva una predominanza femminile che raggiunge il 54% delle candidate sul totale, un dato dunque confortante se continuerà a consolidarsi nei prossimi anni. Il dato relativo alla Classe di Scienze, invece, pur registrando un leggero miglioramento, vede confermata la predominanza delle candidature maschili: la percentuale delle aspiranti allieve al primo anno rimane invariata rispetto al 23% dell'anno precedente, solo leggermente migliore rispetto al 22% dell'a.a. 2021/2022.

Per quanto riguarda i concorsi di ammissione al quarto anno, nel 2023/24 le candidate rappresentano il 38% del totale di coloro che hanno fatto domanda, in aumento rispetto all'anno precedente, quando rappresentavano il 27%. Nel dettaglio, per la Classe di Scienze si raggiunge la percentuale del 22% (in aumento rispetto a 15% del 2021/22 e 19% del 2022/23), per la Classe di Lettere il numero di candidate rappresenta il 48% del totale (dato in aumento rispetto agli anni precedenti, 44% e 36%) e quello della Classe di Scienze politico-sociali è pari al 46%, rilevando una diminuzione rispetto all'A.A. 2021/22 (50%) e un aumento rispetto al 2022/23 (29%).

Sebbene la tendenza alla predominanza maschile non cambi molto se si guarda alle percentuali di vincitrici, ci sono differenze tra le ammissioni al primo e al quarto anno e tra Classi. La percentuale di vincitrici al concorso per l'accesso al primo anno del corso ordinario per l'anno accademico 2023/24 è stata del 22% (a fronte del 27% dell'anno precedente, e del 18% dell'a.a. 2021/2022). In questo quadro si osservano le stesse disparità tra le Classi; per la Classe di Lettere e Filosofia le vincitrici sono il 43% al primo anno in peggioramento rispetto all'anno precedente in cui erano il 46%; per la Classe di Scienze si attestano al 3%, anche in questo caso in peggioramento rispetto al concorso 2022/23 quando erano il 9%; il 22,2% del concorso del 2020/21 rimane quindi un evento d'eccezione nel panorama dei concorsi di accesso al corso ordinario. Per il quarto anno, invece, la quota di vincitrici sul totale dei vincitori è più alta di quella di coloro che avevano fatto domanda, raggiungendo il 56%, in netto miglioramento rispetto al 30% del 2022/23, con grandi differenze tra classi: il

50% in quella di Scienze, nessuna vincitrice in quella di Lettere e Filosofia e il 75% di vincitrici nella Classe di Scienze e Politiche Sociali. Le ragioni di questo squilibrio tra domande e ammissioni al primo e al quarto anno andranno indagate più approfonditamente, al momento si può solo rilevare che le candidature al quarto anno sono numericamente molto inferiori rispetto a quelle al primo (91 candidature al quarto anno contro le 717 al primo anno).

La predominanza maschile si osserva anche per quanto riguarda i corsi di PhD: il totale delle vincitrici nel 2023/24 è stato del 41% in aumento rispetto al 32% dell'anno precedente. Analizzando il dettaglio, si osservano marcate differenze tra le Classi: si vede che per la Classe di Lettere e Filosofia le vincitrici nel 2023/2024 sono il 50% del totale, in miglioramento rispetto al 2022/2023, in cui erano il 10% e al 2021/22 in cui erano il 35%; per la Classe di Scienze la percentuale di vincitrici è del 24,4% nel 2023/2024, un dato tendenzialmente stabile rispetto ai due anni precedenti in cui la percentuale di vincitrici era rispettivamente del 21% e del 24%; nella Classe di Scienze Politiche e Sociali invece per il 2024 si conta il 56,5% di vincitrici, un dato simile al 57% del 2022/2023 e molto migliore del 47% del 2021/2022. Se si guarda al numero di candidature e di vittorie per genere del 2021/2022 e del 2022/2023 si può notare come tendenzialmente gli uomini sono sempre la maggioranza tra le persone candidate per le Classi di Scienze e di Lettere e Filosofia. In più se si considera la percentuale di vincitrici sul totale delle candidate e la percentuale di vincitori sul totale di candidati, si può notare che gli uomini, oltre ad essere la maggioranza dei candidati, vincono in misura maggiore delle donne. Per quanto riguarda il caso della Classe di Scienze Politiche e Sociali invece la situazione è più equilibrata, a fronte di un maggior numero di candidature femminili, uomini e donne vincono il posto in percentuali simili, fatto salvo per il 2023/2024 in cui le donne, in termini percentuali vincono il posto più spesso dei colleghi. L'assenza dei valori sul numero di candidature per genere per l'a.a. 2023/2024 per le Classi di Scienze e di Lettere e Filosofia rende impossibile verificare se c'è stato un aumento delle candidature femminili per queste due classi o delle vincitrici in termini percentuali sul totale delle candidate.

Si allega un documento con dati e tabelle che esplicitano in dettaglio quanto affermato sopra, anche in relazione agli anni precedenti (Allegato 2).

È chiaro che, in linea col quadro nazionale e internazionale, lo sbilanciamento a favore della componente studentesca maschile è molto grave nelle discipline STEM, ovvero per la Classe di Scienze, confermando la permanenza di stereotipi

culturali/educativi che inducono donne e uomini a scegliere percorsi tradizionali rispetto al genere (segregazione di tipo orizzontale), fenomeno che la Scuola intende contrastare incentivando e valorizzando la presenza femminile in ogni occasione, cercando di promuovere l'opzione delle ragazze verso le discipline STEM. Al riguardo si segnalano, in particolare, le Iniziative n. 1 (progetto ISPIRA), n. 2 (corsi di orientamento SNS) e n. 7 (Corsi di orientamento alle discipline STEM), descritte nella sezione 3.1 dell'Allegato 1, e l'Iniziativa n. 20 (Sensibilizzazione verso le tematiche di genere e attenzione alle questioni gender balance) descritta nella sezione 2.1 dell'Allegato 1.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Le misure di conciliazione adottate dalla Scuola nel corso del 2023 per il PTA, sono state il part-time orizzontale, verticale e misto, la flessibilità oraria, in particolare quella con orario giornaliero di 7 ore e 12 minuti, il lavoro agile, i congedi parentali e i permessi ex l.104/1992.

Le misure di conciliazione sono state fruite dal personale della Scuola per genere, età e tipo di presenza come indicato nell'Allegato 1, nelle tabelle 1.9 e 1.10.

Su un totale di 234 dipendenti PTA non dirigente della Scuola, di cui 146 donne e 88 uomini, hanno un contratto di lavoro a tempo pieno 84 uomini, il 95%, e 133 donne, il 91%. Questi dati non si discostano in maniera significativa dalle rilevazioni fatte per l'anno 2022.

Per quanto riguarda l'orario di lavoro flessibile articolato in 7 ore e 12 minuti con pausa minima di 10 minuti al giorno, ne fruiscono 70 donne (47,9%) e 36 uomini (40,9%); questo tipo di articolazione oraria consente soprattutto ai genitori di figli minori di assicurare ogni giorno l'accudimento degli stessi all'uscita dall'asilo o dalle scuole a tempo pieno.

In ogni caso, per tutti gli istituti menzionati la maggior parte delle persone beneficiarie è donna. In particolare, il part-time, sia esso orizzontale, verticale o misto, e l'orario flessibile vedono una prevalenza di donne con una frazione del 67% circa sul totale dei beneficiari (83 donne e 40 uomini). Infine, il telelavoro non è stato fruito da nessuna persona del PTA, dal momento che la sottoscrizione definitiva del contratto integrativo, alla luce della revisione delle Linee guida in materia di telelavoro domiciliare, è avvenuta solo il 10 ottobre

2023, e nello stesso mese è stata avviata la prima procedura attuativa della suddetta disciplina (v. Iniziativa n. 6; i due contratti di telelavoro annuali stipulati sono con decorrenza dal 1° gennaio 2024).

Rispetto all'anno precedente le percentuali sia di uomini che di donne che usufruiscono dell'orario flessibile sono aumentate: in particolare le richieste da parte degli uomini hanno visto un aumento in termini percentuali del 13% contro il 7% di quelle delle donne. Per questa ragione i numeri delle persone beneficiarie degli istituti di conciliazione sono più equilibrati dal punto di vista del genere.

Per quanto riguarda il personale accademico della Scuola, su un totale di 90 unità di cui 24 donne e 66 uomini ha un contratto a tempo definito solo un uomo, non diversamente dal 2022.

Analizzando, infine, i dati sui congedi parentali e sui permessi ex L. n. 104/1992 per i familiari che assistono persone con disabilità e per gli stessi lavoratori con disabilità, nonostante una differenza minima nella fruizione di permessi giornalieri (177 per gli uomini e 183 per le donne), guardando invece al dato dei permessi orari si può notare come sia stato richiesto solo dalle donne. La differenza di genere resta marcata anche nella fruizione di congedi parentali tanto giornalieri che orari, che sono richiesti in larga maggioranza da donne, che hanno usufruito complessivamente di 173 permessi giornalieri e di 29 orari, contro rispettivamente i 19 e i 15 dei colleghi maschi.

Questi dati confermano che i permessi retribuiti per i dipendenti sia pubblici che privati continuano ad essere la principale risposta del legislatore italiano alle esigenze di sostegno dei lavoratori e delle lavoratrici in particolare e sono in linea con le rilevazioni ISTAT sull'uso del tempo nelle coppie con figli che ci dicono che la cura dei minori è ancora appannaggio della madre (vedi [rilevazione Istat sull'uso del tempo](#)).

SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

In questa sezione sono analizzate le misure adottate per la tutela delle parità e per la promozione delle pari opportunità con indicazione dei risultati, ove rilevabili, raggiunti con riferimento alle suddette misure.

3.1. Il Piano triennale delle Azioni Positive della SNS anno 2023-2025

Tra gli strumenti adottati dal CUG si evidenzia l'importanza che riveste il Piano triennale delle Azioni Positive (PAP) che riguarda le iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura delle pari opportunità programmate dalla Scuola.

Il CUG ha elaborato il PAP per il triennio 2023-2025 mantenendo sostanzialmente l'articolazione di quello del precedente triennio e proseguendo e implementando alcune azioni, nonché introducendone di nuove. Il PAP, che viene aggiornato ogni anno, è stato approvato dai membri presenti nella riunione CUG del 27 gennaio 2023 e dal Consiglio di amministrazione federato nella seduta del 30 gennaio 2023, su parere favorevole del Senato accademico espresso nella seduta del 30 gennaio 2023. Il PAP - fino al 2022 allegato al Piano della Performance e dal 2023 allegato al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) - prevede misure e interventi di norma rivolti a tutte le componenti della Scuola. Il PAP contiene azioni positive che si collocano all'interno di cinque macro aree di intervento:

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

Di seguito si illustrano le iniziative realizzate in attuazione al PAP nel 2023, la cui dettagliata descrizione è riportata nella sezione 2 dell'allegato 1, per le specifiche aree di intervento "Conciliazione tempi di lavoro e vita familiare", "Valorizzazione delle differenze" e "Cultura della parità".

3.1.1. Conciliazione tempi di lavoro e vita familiare

Per il triennio 2023-2025, le diverse azioni previste dal PAP in questo settore mirano a garantire una maggiore conciliazione dei tempi di lavoro/studio con le diverse esigenze familiari, con particolare riferimento alla cura dei bambini e delle bambine, nonché all'assistenza dei familiari anziani e/o con disabilità. Se non diversamente indicato, gli interventi previsti in questo ambito sono rivolti a tutte le componenti della Scuola (personale docente e ricercatore, personale dirigente e tecnico- amministrativo, allievi, titolari di assegni di ricerca, collaboratori e titolari di borse).

Iniziativa n.1

Con riferimento all’Azione “Il nido più adatto” (Iniziativa n. 1, sez. 2 dell’Allegato 1) la tabella seguente indica, per ciascun anno di riferimento, il budget a disposizione per l’Azione, il numero dei beneficiari e l’erogazione dei contributi finalizzati al rimborso parziale dei costi correlati all’iscrizione e alla frequenza di strutture nido o scuole d’infanzia di libera scelta.

Anno di riferimento	Risorse disponibili	Numero dei beneficiari	Contributi erogati
2020	€ 6.500,00	0	€ 0,00
2021	€ 3.000,00	0	€ 0,00
2022	€ 1.500,00	1	€ 749,10
2023	€ 2.000,00	3	€ 1.248,12

Per questa Azione la Scuola ha rimborsato le spese supportate da idonea documentazione, nella misura del 30% del costo complessivo con il vincolo di ISEE inferiore o pari alla soglia prevista. Appurato che nel corso degli anni i fondi dedicati all’Azione non vengono mai esauriti, il CUG, in un’ottica di massima conciliazione, prevede la possibilità di riconoscere anche il rimborso di costi sostenuti per l’iscrizione e la frequenza in scuole d’infanzia (3-6 anni) gestite da soggetti privati non convenzionati, condizionata alla necessità, debitamente documentata, di avvalersi di un servizio pomeridiano prolungato oltre le ore 16.00 nonché a parametri di distanza tra sede di lavoro e luogo di domicilio o di minore distanza della struttura privata dal luogo di lavoro rispetto alla struttura pubblica.

Iniziativa n.2

Per l’Azione “Un aiuto quando serve” (Iniziativa n. 2, sez. 2 dell’Allegato 1) è prevista una specifica misura finalizzata al rimborso delle spese sostenute per la frequenza, da parte dei figli e delle figlie delle componenti della SNS, di

ludoteche di libera scelta e servizi analoghi (baby-sitting, aiuto compiti, tutoraggio, servizi di pre e post scuola), con esclusione dei periodi di interruzione delle attività scolastiche. La tabella sottostante illustra, per ciascun anno di riferimento, il budget a disposizione per l’Azione, il numero dei beneficiari e l’erogazione dei contributi finalizzati al rimborso parziale dei costi sostenuti.

Anno di riferimento	Risorse disponibili	Numero beneficiari	Contributi erogati
2020	€ 3.500,00	2	€ 500,00
2021	€ 12.000,00	4	€ 1.639,34
2022	€ 3.500,00	6	€ 2.223,24
2023	€ 3.500,00	5	€ 1.795,04

Per questa Azione, in via eccezionale, a causa del perdurare della situazione di emergenza sanitaria legata all’epidemia COVID-19, anche nel 2023 la Scuola ha rimborsato le spese, supportate da idonea documentazione, nella misura del 60% del costo complessivo, per un massimo di:

- € 500,00 in caso di ISEE inferiore o pari alla soglia prevista dal regolamento in materia di provvidenze al personale tecnico amministrativo;
- € 250,00 in caso di ISEE superiore alla soglia prevista dal regolamento in materia di provvidenze al personale tecnico amministrativo e inferiore alla soglia massima di € 60.000.

Iniziativa n.3

L’Azione “Le vacanze dei bambini e delle bambine” (Iniziativa n. 3, sez. 2 dell’Allegato 1) mira a supportare economicamente i genitori nei periodi di interruzione delle attività scolastiche. La tabella sottostante illustra, per ciascun anno di riferimento, il budget a disposizione per l’Azione, il numero dei

beneficiari e l'erogazione dei contributi finalizzati al rimborso parziale dei costi sostenuti per l'iscrizione e la frequenza dei/delle figli/figlie a campi, estivi e invernali, o per la frequenza di ludoteche.

Anno di riferimento	Risorse disponibili	Numero beneficiari	Contributi erogati
2020	€ 3.000,00	6	€ 2.076,40
2021	€ 4.000,00	12	€ 4.008,41
2022	€ 5.000,00	15	€ 4.811,90
2023	€ 5.000,00	19	€ 4.282,20

Per questa Azione la Scuola ha rimborsato le spese supportate da idonea documentazione, nella misura del 60% del costo complessivo, con il vincolo di ISEE inferiore o pari alla soglia prevista e per un massimo di tre settimane per i campi solari estivi e di una settimana per i campi invernali.

Da un'analisi del numero dei beneficiari sembra emergere che questa Azione sia quella che riscontra un maggior interesse tra quelle promosse dal CUG nell'ambito di intervento "Conciliazione tempi di lavoro e vita familiare" e pertanto sarà opportuno tenerne in considerazione per il futuro sia in termini di budget che di requisiti.

Iniziativa n.4

L'Azione "Un aiuto per i nostri anziani e/o persone con disabilità" (Iniziativa n. 4, sez. 2 dell'Allegato 1) prevede l'adozione di atti di concessione di contributi per sostenere economicamente le componenti della SNS, con eccezione del PTA che beneficia delle c.d. provvidenze (v. in seguito), e riguarda l'assistenza di un figlio, genitore o altro familiare con disabilità o comunque non autosufficiente. La tabella sottostante illustra, per ciascun anno di riferimento, il budget a

disposizione per l’Azione, il numero dei beneficiari e l’erogazione dei contributi finalizzati al rimborso parziale dei costi sostenuti per i servizi di cura ed assistenza di anziani e/o persone con disabilità.

Anno di riferimento	Risorse disponibili	Numero beneficiari	Contributi erogati
2020	€ 500,00	2	€1.780,00
2021	€ 3.000,00	0	€ 0,00
2022	€ 2.000,00	0	€ 0,00
2023	€ 2.000,00	0	€ 0,00

Iniziativa n.5

Nel 2023 il budget previsto per sostenere finanziariamente i costi sostenuti da parte del personale tecnico e amministrativo (non dirigenziale), anche a tempo determinato, a fronte di decessi, malattie (spese mediche e sostegno del reddito), furti e scippi, accudimento familiari, spese d’istruzione, spese per utilizzo mezzi pubblici e bisogni generici (Iniziativa n. 5, sez. 2 dell’Allegato 1) è stato di € 33.800,00. Sono state espletate le procedure per l’erogazione delle provvidenze ai dipendenti nei limiti di reddito certificato ISEE di norma non superiore a € 40.000,00. Il dettaglio degli importi riconosciuti è disponibile sul sito istituzionale della Scuola, in particolare in Amministrazione trasparente: <https://amministrazionetrasparente.sns.it/AmministrazioneTrasparente/Sovvenzioni/AttiDiConcessione>.

Iniziativa n.6

L’Azione “Lavoro agile e telelavoro” (Iniziativa n. 6, sez. 2 dell’Allegato 1) riguarda i due istituti del telelavoro e del lavoro agile. Per quanto riguarda il primo, nel corso del 2023 è stata portata a compimento l’ulteriore revisione

delle Linee guida in materia di telelavoro, disposta con D.S.G. n. 461/2023, nonché la successiva sottoscrizione in via definitiva delle modifiche al contratto integrativo vigente in materia. Successivamente, nel mese di ottobre, è stata pertanto avviata la prima procedura attuativa della suddetta disciplina per assegnare il personale interessato, avente titolo, alle postazioni di telelavoro ordinarie del budget 2024.

Per quanto riguarda il lavoro agile (smart working), introdotto nell'anno 2020 per far fronte all'emergenza sanitaria da Covid-19 e conciliare esigenze lavorative e di salute dei dipendenti, e poi passato da essere un istituto di carattere emergenziale ad uno ordinario, con decorrenza 1° ottobre 2022 e per tutto l'anno 2023 hanno trovato applicazione le [Linee guida](#) in materia di lavoro agile del personale dirigente e non dirigente della Scuola, adottate dal Segretario generale con decreto Rep. SNS n. 410 del 21 luglio 2022, in attuazione del programma di sviluppo integrato nel PIAO 2022/24, previo confronto con la Delegazione di parte sindacale ed il coinvolgimento del CUG. Alla scadenza, annuale, gli accordi individuali – previa richiesta del personale interessato e parere favorevole del/della responsabile di struttura - sono stati rinnovati fino al 30 settembre 2025. Per tutto l'anno 2023 ha trovato applicazione presso la Scuola la tutela prevista dalla normativa per tempo vigente a fronte di particolari situazioni soggettive (lavoro agile fino al 100% dell'orario di servizio).

Nel 2023 le persone che hanno usufruito del lavoro agile sono state in totale 169 (in lieve aumento rispetto alle 161 dell'anno precedente) così suddivise: 56 uomini pari al 24,2% del totale dei dipendenti (e al 64,3% dei dipendenti uomini) e 113 donne pari al 48,9% del totale dei dipendenti (e all'62,3% dei dipendenti donne). Poiché il lavoro agile da ottobre 2022 è entrato a regime presso la Scuola, la SNS ha continuato a mettere a disposizione pc/device per i/le propri/e dipendenti: le linee guida in vigore prevedono, infatti, che di norma le dotazioni siano SNS e solo in via residuale che il personale utilizzi strumentazioni proprie.

Iniziativa n.12-13

Altra iniziativa a supporto di tutto il personale dipendente della Scuola è quella che ha come obiettivo la promozione di iniziative di mobilità sostenibile, incentivando l'utilizzo di mezzi pubblici (Iniziativa n. 12, sez. 2 dell'Allegato 1). L'azione riguarda la stipula/il rinnovo di convenzioni per l'acquisto agevolato

di abbonamenti trasporto bus, urbano e extraurbano e conseguente compartecipazione alla spesa da parte della Scuola. Per questa iniziativa sono stati previsti a budget per il 2023 € 3500,00, di cui sono stati spesi € 2251,72. Sempre con l'obiettivo di promuovere forme di mobilità sostenibile, nel 2022 è stato approvato e nel 2023 aggiornato il Piano Spostamenti Casa Lavoro (PSCL) per la sede di Pisa della Scuola.

3.1.2. Cultura della parità (PAP)

All'interno del macro settore di intervento "Cultura della parità", il CUG favorisce la promozione, in forma diretta o partecipata, di iniziative aperte al territorio tese a divulgare, informare e sensibilizzare l'opinione pubblica sul tema della cultura di genere e più in generale della parità e delle pari opportunità, anche attraverso percorsi di conoscenza e approfondimento; inoltre, esso promuove azioni di contrasto contro la violenza e la discriminazione di genere anche in collaborazione con enti e soggetti qualificati.

Per quanto riguarda, in particolare, l'Azione "Una rete per la parità", il CUG ha portato avanti la collaborazione, il confronto e lo sviluppo di sinergie con altri organismi di parità operanti a livello locale e rinnovato l'adesione alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane (**Iniziativa n. 7**, sez. 2 dell'Allegato 1).

Il 20 settembre 2023 la Prof.ssa Simona Gallerani è subentrata alla Prof. Ilaria Pavan nel ruolo di Delegata del Direttore alle attività inerenti alla disabilità e alle pari opportunità (**Iniziativa n. 8**, sez. 2 dell'Allegato 1), a beneficio di tutta la comunità della Scuola.

È proseguita l'attività della Consigliera di fiducia dott.ssa Giovanna Galifi nella prevenzione e contrasto alle discriminazioni, abusi e molestie sul luogo di lavoro e di studio (**Iniziativa n. 9**, sez. 2 dell'Allegato 1); i dettagli sulle sue attività sono riportati nella sezione dedicata al benessere del personale (cfr. par. 4.1). La Consigliera di fiducia ha assicurato assistenza telefonica, per email, con incontri in presenza o da remoto, anche in seno al Comitato garante del Codice etico (CGCE). Insieme alla Consigliera di fiducia, dal 2019, è attivo presso la Scuola il Comitato Garante del Codice Etico 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 i relativi provvedimenti. Il Comitato mette in atto funzioni consultive, di ricerca, di monitoraggio e di verifica del rispetto del Codice Etico; analizza le segnalazioni di eventuali violazioni del Codice e informa della propria attività e delle tematiche connesse. Per il primo semestre del 2023 hanno fatto parte del CGCE come componenti del CUG la dott.ssa Donatella Tamagno come membro effettivo e la dott.ssa Federica Maria Giovanna Cengarle come membro supplente; il 21 luglio del 2023 il Comitato è stato rinnovato per un ulteriore biennio, e al suo interno sono stati nominati, in rappresentanza del CUG, la dott.ssa Maria Antonietta Fiamma come componente effettivo, e il dott. Cesar Augusto Guzman Concha come componente supplente.

In continuità con gli anni precedenti, è stata sostenuta la quarta edizione del Premio di laurea e dottorato intitolato a Paola Bora, attivista femminista e studiosa di studi di genere docente di antropologia filosofica presso SNS e di antropologia di genere presso UNIPI, per tesi di laurea o dottorato dedicate a studi di genere. Questa iniziativa (**Iniziativa n. 10**), per la quale sono stati stanziati € 2.000,00, rientra nell’Azione “Imparare a pensare le differenze” e ha il fine di sensibilizzare alle tematiche di genere; essa premia tesi di laurea o dottorato inedite, dedicate a studi di genere nelle discipline filosofiche, storiche, antropologiche, letterarie su argomenti relativi a periodi compresi tra l’Antichità e l’Età Contemporanea. La cerimonia di assegnazione del premio si terrà nel settembre 2024, con la partecipazione di rappresentanze del CUG.

Il CUG, nell’ottica di sensibilizzare sull’importanza e la ricchezza dell’accoglienza e del rispetto delle diversità espresse in più ambiti e livelli, attraverso percorsi di formazione, conoscenza e approfondimento (**Iniziativa n. 15**) ha sostenuto la scuola estiva “Nominare la fatica. Corpi, lavoro, cura” organizzata dalla Società Italiana delle Storiche dal 30 agosto al 3 settembre 2023 (deliberazione CUG SNS del 9 giugno 2023) attraverso il pagamento dei costi corrispondenti alla partecipazione da parte di due allieve della Scuola Normale Superiore selezionate da un’apposita Commissione.

Per incentivare la sensibilizzazione verso le tematiche di genere e attenzione alle questioni gender balance, con l’**Iniziativa n. 20** è stata posta particolare attenzione all’equilibrio di genere nella composizione dei programmi dei corsi di orientamento universitario organizzati da SNS per gli studenti e le

studentesse del penultimo anno di scuola secondaria di secondo grado, con particolare attenzione alla presenza femminile anche in rappresentanza delle discipline STEM.

Allo stesso scopo, anche nell'ambito del ciclo di lezioni "La Normale a scuola" (**Iniziativa n. 21**), inaugurato nel 2020 e proseguito con successo negli anni seguenti, è stata posta particolare attenzione alle tematiche di genere nella calendarizzazione degli incontri. In particolare, nell'edizione 2023, sono state tenute le seguenti lezioni: "L'Iliade: guerra e personaggi femminili" (prof. Battezzato), "Lotta per il riconoscimento" e "Donne filosofe: problemi e sfide del pensiero politico delle donne" (dott.ssa Cossutta), "E pluribus unum. Corpo e corpi nella filosofia di Thomas Hobbes" (dott. Zolli).

Il network internazionale di università e istituti di ricerca finanziato dalla Commissione Europea, nel quadro del programma "European Universities" EELISA (European Engineering Learning Innovation and Science Alliance) ha contribuito nel 2023 a promuovere l'inclusione, la diversità e l'equità di genere anche nelle discipline STEM tramite iniziative e attività di vario genere a beneficio di tutta la comunità accademica (**Iniziativa n. 22**).

Il CUG favorisce, infine, la promozione di una cultura della parità anche sul piano comunicativo. Il Piano di Comunicazione 2023/2024 della Scuola (**Iniziativa n. 19**) prevede, tra i suoi obiettivi ([Obiettivo D](#): Inclusività, superamento del gap di genere, mobilità sociale), la valorizzazione delle iniziative sviluppate dalla Scuola stessa per il contrasto alla discriminazione e alla violenza di genere, per la promozione del benessere psicologico e dell'inclusione, e in supporto alla conciliazione vita/lavoro. A ciò si aggiunge l'attenzione per l'utilizzo di un linguaggio visivo e verbale non discriminatorio, all'insegna dell'inclusività di genere e intersezionale.

Il CUG ritiene, inoltre, fondamentale l'attività di promozione e di supporto di iniziative di divulgazione quali convegni, conferenze, seminari e corsi per esterni (sia nell'ambito dell'attività istituzionale della SNS di promozione e diffusione della cultura, sia nel contesto di specifici progetti, sui temi della

disuguaglianza, discriminazione, analisi di fenomeni che generano conflitti), in particolare aperte alla comunità locale e quindi destinate non solo ad un pubblico accademico, finalizzate a informare e sensibilizzare l'opinione pubblica, attraverso percorsi di conoscenza e approfondimento, sul tema della cultura di genere e della equità di genere. Nello specifico, nel 2023 sono state realizzate le seguenti iniziative:

- **Iniziativa n. 23:** all'interno delle attività di promozione dello Sportello interuniversitario contro la violenza di genere (v. Iniziativa n. 17), si è svolta da febbraio a maggio la Rassegna cinematografica "Un altro genere di cinema", in collaborazione con Casa della Donna di Pisa, Laboratoria Femminismi e Cinema Arsenale, sulle seguenti tematiche: identità, genere, violenza, autodeterminazione, aborto, reti, solidarietà.
- **Iniziativa n. 24:** convegno "Ethnic Discrimination and Racism across Europe: Experimental Evidence on Targets and Mechanisms", tenutosi a Firenze il 14 febbraio.
- **Iniziativa n. 25:** convegno "Pluralismo religioso a Firenze: Prospettive, sfide e opportunità", tenutosi a Firenze il 23-24 febbraio.
- **Iniziativa n. 26:** seminario "The New Caring Class. Feminism and the Social Reproduction of Inequalities" (dr. Sara R. Farris, Goldsmiths University of London), tenutosi a Firenze il 26 aprile.
- **Iniziativa n. 27:** tavola rotonda "Gli studi di genere in Italia: a che punto siamo?" in occasione della Cerimonia di conferimento del Premio "Paola Bora" (terza edizione 2023) per tesi di laurea e tesi di dottorato dedicate alle tematiche di genere; la premiazione si è tenuta il 5 maggio a Pisa, nella Gipsoteca di arte antica.
- **Iniziativa n. 28:** workshop "Family policy in Central Eastern Europe. Lessons for gender relations and social policy across Europe", tenutosi a Firenze il 19 maggio.
- **Iniziativa n. 29:** evento "Accesso all'IVG oggi: obiezione e diritto alla salute riproduttiva" (con Alice Merlo, Erica de Vita e Obiezione Respinta), organizzato dal Forum studentesco, tenutosi a Pisa il 29 maggio.
- **Iniziativa n. 30:** proiezione del film "Il diritto di contare" di Theodore Melfi, all'interno della rassegna "Il cinema della Normale", in collaborazione con il Cinema Arsenale di Pisa.

- **Iniziativa n. 31:** evento “Maternità negata, maternità rifiutata. L’aborto nei secoli XX e XXI” (con Marina Garbellotti, Carlotta Cossutta, Cecilia Nubola, Fabio de Angelis e Manuela Pacillo), promosso dal CUG e tenutosi a Pisa il 12 giugno.
- **Iniziativa n. 32:** evento “The limits of consent: Feminist perspectives” (con Manon Garcia, Simona Forti, Carlotta Cossutta e Federica Merenda), organizzato dal Forum studentesco, tenutosi a Pisa il 19 settembre.
- **Iniziativa n. 33:** progetto “Voci ribelli 2023”, promosso dal gruppo allieve e allievi Terza Missione. Il progetto ha compreso l’organizzazione di quattro eventi a tema transfemminista (violenza di genere, transfemminismo e città, transfemminismo ed editoria indipendente, università transfemminista).
- **Iniziativa n. 34:** invito di Judith Butler, con la conferenza “Who is Afraid of Gender?”, tenutasi a Pisa il 20 ottobre.
- **Iniziativa n. 35:** Proiezione di “Who I Am Not” di Tünde Skovrán (Romania/Canada, 2023), all’interno del Cineforum “La Scuola al Festival” (64° Edizione del Festival dei Popoli di Firenze), a cura delle allieve e degli allievi SNS nel quadro delle attività della Terza Missione 2023.
- **Iniziativa n. 36:** all’interno delle attività di promozione dello Sportello interuniversitario contro la violenza di genere (v. Iniziativa n. 17), evento “Forti Guerriere”, reading dal libro “Amore senza lividi. Storie di guerriere senza paura”, a cura di e con Cristina Donadio, tenutosi a Pisa il 21 novembre presso la Gipsoteca di arte antica.
- **Iniziativa n. 37:** all’interno del Book Club “La Normale in libreria”, a cura del progetto Terza Missione allievi e allieve SNS (Classe di Scienze politico-sociali), presentazione del volume “La guerra contro le donne” di Rita Laura Segato, con le due traduttrici Mara Biagiotti e Roberta Granelli, e la moderazione di Isabel Hernandez Pepe, tenutasi a Firenze il 2 dicembre presso la Libreria Alice.
- **Iniziativa n. 38:** all’interno delle attività di promozione dello Sportello interuniversitario contro la violenza di genere (v. Iniziativa n. 17), evento “*We’re here, we’re queer, get used to it:* strategie di resistenza alla violenza e alla discriminazione nella comunità LGBTQIA+ tra passato e presente” (con Maya de Leo e Roberta Parigiani, portavoce MIT - Movimento di Identità Trans), tenutosi a Pisa il 5 dicembre presso l’Aula Magna della Scuola Superiore Sant’Anna.

- **Iniziativa n. 40:** all'interno della seconda edizione della rassegna "Pausa Studio - Conversazioni sul fare arte oggi", incontro con Chiara Bersani (autrice italiana attiva nell'ambito delle arti performative, del teatro di ricerca e della danza contemporanea) sulla sua ultima produzione "Sottobosco" (spettacolo che si accompagna a workshop rivolti a persone con disabilità motoria, tenuti in collaborazione con le comunità locali). L'incontro si è tenuto a Pisa il 12 dicembre.

Nel corso del 2023 è stato inoltre svolto un ciclo di due seminari, tenuti dalla dott.ssa Cossutta per le Classi di Lettere e Filosofia e Scienze politiche-sociali, e destinati agli allievi e allieve della Scuola, sul tema della cultura di genere e della equità di genere (**Iniziativa n. 39**). I due seminari, svoltisi il 5 e il 6 dicembre, hanno trattato i seguenti temi: "Le città e le dame. Christine de Pizan e lo spazio politico delle donne" e "Soltanto parole? Sessualità, rappresentazione e politica nel dibattito femminista".

Per quanto riguarda, infine, le Azioni da realizzare, in sede di Piano Azioni Positive per il triennio 2024/2026 sono state sostanzialmente confermate le misure previste nel piano precedente, con conseguente attivazione di programmazione di iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, e di valorizzazione delle differenze già per l'anno 2024, i cui dettagli sono consultabili nella sezione 3 dell'allegato 1:

- **Iniziativa 1 (2024):** Progetto ISPIRA "Inclusività nelle Scienze, una Possibilità di Identificazione e Rappresentazione" con un ciclo di lezioni informali/interattive su svariati e attuali temi scientifici che vedranno dottorande e ricercatrici della Scuola Normale nel ruolo chiave di speakers, capaci da un lato di incoraggiare con il loro esempio giovani studentesse ad interessarsi alle scienze, fornendo loro una possibilità di rappresentazione e identificazione, e dall'altro di veicolare nei ragazzi un messaggio di "normalità" nell'associare figure femminili alle carriere scientifiche e tecnologiche. L'intento della Scuola è di ripetere per il 2024 l'esperienza della prima edizione del 2022, espandendo il progetto su scala nazionale. Tra dicembre 2023 e febbraio 2024 si è svolta la seconda edizione della Masterclass formativa per allieve e allievi SNS. Indicativamente, a partire dal mese di marzo 2024 si svolgeranno le attività nelle scuole.

- **Iniziativa 2 (2024):** corsi di orientamento SNS in cui viene assicurata una distribuzione equa in termini di gender tra relatori e relatrici (docenti e ricercatrici) per facilitare in particolare l'orientamento delle studentesse del penultimo anno delle scuole superiori.
- **Iniziativa 3 (2024):** convegno “Sostenibilità sociale e uguaglianza di genere”, previsto per il 24 gennaio, con la presentazione dei risultati della ricerca svolta nell'ambito del progetto PRO3, condotto da Scuola Normale Superiore e Scuola Superiore Sant'Anna, e con la tavola rotonda “Genere: fra leadership femminile e best practices”.
- **Iniziativa 4 (2024):** evento “Comunque nude. La rappresentazione femminile nei monumenti pubblici italiani” (presentazione e discussione del libro con le curatrici, Ester Lunardon e Ludovica Piazzì, e con la moderazione di Daniela Brogi), organizzato dal Forum studentesco, previsto per l'8 febbraio 2024.
- **Iniziativa 5 (2024):** workshop “International Day of Women and Girls in Science at SNS”, previsto per il 12 febbraio 2024, organizzato dalla nuova Delegata alle attività inerenti la disabilità e le pari opportunità, la prof.ssa Simona Gallerani.
- **Iniziativa 6 (2024):** Tavola rotonda “Materie STEM: prospettive di genere. Informazioni - Provocazioni - Proposte”, in collaborazione con FIDAPA e Università del Salento, prevista per il 16 marzo 2024.
- **Iniziativa 7 (2024):** A fronte della disparità di genere presente nei percorsi di studio e di lavoro in ambito STEM, sono previsti per l'aprile 2024 due Corsi residenziali di orientamento alle discipline STEM, destinati a 100 studentesse del terzo e quarto anno delle scuole superiori. Lo stage si propone di introdurre le partecipanti alla conoscenza dell'ambiente di studio e di vita della Normale, attraverso lezioni e laboratori, con l'obiettivo di coltivare e promuovere in loro la propensione e l'interesse per le discipline scientifiche.

3.2. Fruizione per genere della formazione

I dati relativi alla composizione per genere del PTA che ha partecipato alle attività di formazione promosse dalla SNS nell'anno 2023 sono riportati nella tabella 1.11 “Fruizione della formazione con suddivisione per genere ed età” dell'Allegato 1.

Dalla rilevazione si evince che le donne hanno fruito di 3484 ore di formazione, il 63,9% delle ore totali: un dato leggermente in calo rispetto al 64,8% del 2022, ma che comunque conferma la tendenza delle donne (che nel 2023 costituiscono il 61,97% del PTA non dirigente, v. tabella 1.2a) a formarsi di più dei colleghi uomini.

Per quanto riguarda il tipo di formazione fruita, è interessante notare come per entrambi i generi prevalgono nettamente le attività legate all'aggiornamento professionale (68,6% rispetto al totale di ore della componente maschile, 72% rispetto al totale di ore della componente femminile), sostanzialmente in linea con l'anno precedente (in cui le percentuali erano rispettivamente 68,9% e 81%), con un calo solo del dato relativo alla componente femminile. Rispetto al 2022, in cui si riscontrava l'assenza totale di attività legate a competenze manageriali e relazionali, quest'anno esse si attestano all'8,7% rispetto al totale di ore della componente maschile, e al 9,7% rispetto al totale di ore della componente femminile. Emerge, invece, una disparità tra i generi a favore della componente maschile rispetto alle attività obbligatorie legate alla sicurezza, che hanno coinvolto gli uomini per il 17,6% del totale di ore di formazione fruito dalla componente maschile, mentre le donne solo per l'11% (in linea con il dato del 2022, rispettivamente 17,7% e 11,8%). Questo dato si spiega considerando che la formazione obbligatoria sulla sicurezza è rivolta ai lavoratori in base a diversi criteri:

- 1) mansione svolta
- 2) eventuali incarichi e/o ruoli ricoperti (es. DEC, ecc)

L'invito è basato su prescrizioni normative e avviene in maniera assolutamente neutra rispetto al genere. La percentuale di assenze rispetto agli inviti effettuati non ha pertanto alcuna attinenza col genere del lavoratore.

3.3. Adozione del Bilancio di genere e il Gender Equality Plan

Fra le priorità, particolarmente sentite dal CUG (**Iniziativa n. 15**) vi era l'elaborazione del Bilancio di Genere che è rivolto a 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 valutare l'impatto di queste e delle politiche della SNS in relazione anche agli impegni economico-finanziari su donne e uomini.

L'Unione Europea ha ritenuto necessario rafforzare alcune misure per superare i divari di genere, ancora persistenti, nella ricerca scientifica. Il GEP (Gender Equality Plan) 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.

La Scuola nel 2021 ha costituito un Gruppo di lavoro per redigere il Gender Equality Plan, sulla scorta di modelli europei e italiani di altri atenei e dell'Addendum alle Linee guida per il Bilancio di genere negli atenei italiani a cura della CRUI "Il processo del Bilancio di Genere e le indicazioni europee sul Gender Equality Plan".

Il gruppo di lavoro era composto da personale docente, tecnico amministrativo e allievi, coordinato dal Presidente del CUG SNS e ne facevano parte anche alcuni componenti del CUG.

Per individuare le aree di intervento e le azioni specifiche da perseguire attraverso il GEP a favore dell'eguaglianza di genere è stato necessario fotografare la distribuzione di genere all'interno delle diverse componenti della Scuola nei diversi momenti della carriera (in ingresso e in itinere) così come la partecipazione di donne e uomini nelle commissioni di concorso, negli organi di gestione dell'Ateneo e nelle posizioni apicali.

A tale scopo il Gruppo di lavoro GEP, composto da rappresentanze del personale docente, di quello tecnico amministrativo e degli allievi, si è suddiviso in tre sottogruppi: Training and governance, Didattica e ricerca e, appunto, Bilancio di genere.

Sulla scorta dei dati rilevati e individuate le criticità, il Gruppo di lavoro GEP – anche grazie al supporto di Daxo Group, azienda di consulenza del settore – ha individuato 5 aree di intervento fondamentali:

1. Equilibrio Vita privata/Vita Lavorativa e cultura dell'organizzazione
2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
5. Contrasto alla violenza di genere.

Per ciascuna area tematica sono stati previsti obiettivi chiari e misurabili, con relative azioni specifiche, target, responsabilità, risorse destinate, output, outcome e scadenze temporali di verifica.

Attraverso il GEP la Scuola si è impegnata a perseguire 12 obiettivi che assicurano valutazioni eque e trasparenti, con lo scopo di raggiungere l'uguaglianza di genere nella comunità e l'equilibrio in tutti i processi per incidere, all'interno di un ciclo virtuoso, sullo sviluppo continuo delle politiche inclusive della Scuola.

Il GEP è stato approvato dal Senato Accademico della Scuola il 21 marzo 2022 e, nel corso del 2022 e del 2023, sono stati condotti diversi audit con la società DAXO in merito al raggiungimento dei risultati.

Inoltre, nel corso dell'anno 2022 è stato redatto il primo [Bilancio di genere](#) che è stato pubblicato nei primi mesi del 2023. Alla luce di quanto riportato nel Bilancio di Genere e dei lavori preparatori del GEP svoltisi nel 2022 e nel 2023, nel corso del 2024 si aggiornerà il GEP per il prossimo triennio, valutando anche il raggiungimento degli obiettivi che si erano prefissati negli scorsi anni per le 5 aree di intervento.

3.4. Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale

Nel 2023 sono state nominate alla SNS n. 123 commissioni di concorso di cui 97 per il conferimento di assegni di ricerca, n. 9 commissioni per selezioni relative al PTA e n. 17 commissioni per le procedure pubbliche di selezione per il reclutamento di personale docente e ricercatore. Dai valori indicati nella tabella 1.8 dell'Allegato 1 in merito alla composizione di genere delle commissioni di concorso si evince quanto segue.

A. Commissioni di concorso per gli assegnisti di ricerca anno 2023: 97

- nessuna delle commissioni è composta esclusivamente da donne o da uomini;
- In 92 casi le commissioni sono equilibrate dal punto di vista del genere, cioè nessun genere è rappresentato in una misura superiore ai due terzi;

- l'82,5% circa delle commissioni è formato in prevalenza da uomini (80 commissioni), un dato leggermente superiore in termini percentuali rispetto al 2022;
- Due commissioni hanno una parità assoluta di genere (50% di donne)
- il 27,7% circa delle commissioni ha un presidente donna (27 commissioni), un dato leggermente peggiore rispetto al 2022;

A fronte delle piccole diminuzioni percentuali rilevate nella presenza femminile, si può notare che la presenza femminile media nelle commissioni di concorso si attesta stabilmente tra il 35 e il 39% nell'ultimo triennio.

Nonostante la situazione di sostanziale parità rilevata nella stragrande maggioranza delle commissioni in cui nessun genere è sovrarappresentato, la maggior parte delle commissioni è formata prevalentemente da uomini e la presenza femminile media è di molto inferiore al 50%. Questo dato è dovuto anche alla scarsa presenza femminile in generale nel corpo docente della scuola (24 docenti su 90).

B. Commissioni di concorso per il PTA anno 2023: 9

- 7 commissioni con equilibrio di genere, ovvero dove nessun genere è rappresentato in una misura superiore ai due terzi e una commissione con assoluta parità di genere (50% di donne);
- 5 commissioni formate in prevalenza da uomini;
- Tre commissioni con una donna come presidente.

La presenza media di donne in commissioni per il reclutamento di PTA si attesta tra il 52 e il 58% nell'ultimo triennio. Un dato interessante, se si tiene conto del fatto che le donne sono la maggioranza del PTA (61,2%) ma raramente sono presidenti delle commissioni per il reclutamento del personale, un dato che sottolinea la segregazione verticale del PTA, in cui i ruoli dirigenziali sono ricoperti solo da uomini.

C. Commissioni giudicatrici per le procedure pubbliche di selezione per il reclutamento di personale docente e ricercatore anno 2023: 17

- In tutte le commissioni nessun genere è rappresentato in misura superiore ai due terzi;
- Dieci commissioni sono composte prevalentemente da uomini;
- Sei commissioni hanno una presidente donna e undici un presidente uomo.

La presenza media delle donne nelle commissioni per il reclutamento di personale docente e ricercatore è sempre vicina al 50% nell'ultimo triennio. La maggior parte delle commissioni è formata da uomini, nonostante l'assenza di situazioni fortemente squilibrate in termini di genere. L'equilibrio di genere nelle commissioni è dovuto anche grazie al regolamento della Scuola che, in accordo con le direttive europee, richiede che nelle commissioni nessun genere sia rappresentato in misura superiore ai due terzi, salvo casi di motivata impossibilità; la prevalenza maschile nelle commissioni per assegni di ricerca invece si potrebbe spiegare con la scarsa presenza di donne nel corpo docente.

Dall'analisi dei dati risulta pertanto una situazione di sostanziale stabilità per quanto riguarda la presenza femminile nelle commissioni di concorso: dal 2021 le donne sono in media circa un terzo delle componenti delle commissioni per assegni di ricerca, circa la metà per quella di personale docente e ricercatore e più della metà per quanto riguarda il PTA.

I risultati, poi, vanno anche letti considerando la presenza maggioritaria degli uomini (60 unità), rispetto alle donne (24 unità), all'interno della categoria del personale docente e ricercatore della Scuola di cui si è detto sopra (cfr. tab. 1.1b. dell'Allegato 1).

Componenti commissioni	2021		2022		2023	
	uomini	186	61,8%	181	58,4%	233
donne	115	38,2%	129	41,6%	164	41,4%
presidenti uomini	69	70,4%	64	63,4%	87	70,7%

Componenti commissioni	2021		2022		2023	
presidenti donne	29	29,6%	37	36,6%	36	29,3%

3.5. Differenziali retributivi uomo/donna

La rilevazione dei valori relativi ai differenziali retributivi tra gli uomini e le donne per l'anno 2023 è stata condotta distintamente per il personale tecnico-amministrativo a tempo pieno (tabella 1.5a dell'Allegato 1) e il personale docente e ricercatore (tabella 1.5b dell'Allegato 1). Il dato preso in considerazione per il raffronto è costituito dalla retribuzione annua media, al netto dei contributi previdenziali e assistenziali (per il PTA il suddetto valore comprende anche il trattamento accessorio percepito nell'anno).

Per il **PTA** il confronto dei valori della retribuzione netta media per genere rileva un divario economico sfavorevole per le donne all'interno del personale di tutte le categorie eccetto che per quelle di EP e B: categoria C (-2%), categoria D (-7,4%) e personale CEL (-3,4%). Dalla tabella risulta che rispetto al 2022 i dati reddituali sono in netto miglioramento solo per il personale non dirigenziale di categoria EP per il quale il divario passa dal +10,9% del 2022 al +20,7% del 2023, per quello di categoria B per il quale il divario passa dal -9,4% del 2022 al +8,3% del 2023 e di categoria C (da -7,2% a -2%); si registra invece una situazione quasi invariata per le categorie D (da -8,4% a -7,4%) e CEL (da -3,7% a -3,4%).

Per il personale dirigenziale (n. 2 uomini, di cui un dirigente di ruolo presso la Scuola e uno con incarico di Segretario generale) non è anche quest'anno possibile procedere a una comparazione in mancanza di dirigenti donne.

Differenziali retributivi PTA donna	2020	2021	2022	2023
Personale cat. EP	+ 2,4%	- 1,2%	+ 10,9%	+ 20,7%
Personale cat. D	- 6,0%	+ 7,5%	- 8,4%	- 7,4%
Personale cat. C	- 7,8%	- 2,9%	- 7,2%	- 2%
Personale cat. B	+ 3,3%	- 2,5%	- 9,4%	+ 8,3%
Personale CEL	- 3,4%	- 3,8%	- 3,7%	- 3,4%

Per il personale **docente e ricercatore** i valori della retribuzione netta media per genere rilevati nell'anno 2023 registrano una situazione di relativa parità per tutte le categorie, con le donne che ricevono compensi leggermente superiori nelle categorie di docenti di prima fascia (+ 8,6%), di seconda fascia (+10,3%) e per quanto riguarda il personale ricercatore a tempo determinato di tipo B (+8,7%) e di ruolo (+0.5%). L'unico caso in cui gli uomini guadagnano di più è quello del personale ricercatore a tempo determinato di tipo A (-19,9%). Nel commentare questi dati e anche le fluttuazioni visibili nella tabella che segue bisogna tenere conto della scarsa numerosità del campione e anche della scarsa presenza femminile in tutte le fasce, soprattutto in quella di docenti di prima fascia. Sicuramente, rispetto al 2022 c'è stata una riduzione del gender pay gap in tutte le categorie.

Differenziali retributivi docenti/ricercatori donna	2020	2021	2022	2023
Ordinari	-37,73%	-18,12%	-14,43%	+ 8,66%
Associati	-2,55%	+23,97%	+29,17%	+10,33%
Ricercatori	-5,29%	+28,92%	+9,74%	+0,5%

Differenziali retributivi docenti/ricercatori donna	2020	2021	2022	2023
universitari				
RTD- A	-17,85%	- 44,32%	-23,53%	-19,96%
RTD-B	+1,56%	+4,18%	-258,19%	+8,73%

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

4.1. Le iniziative a supporto del benessere del personale

Il CUG tra i vari obiettivi intende promuovere anche una serie di interventi tesi a divulgare, formare e informare le componenti della SNS al fine di acquisire maggiore consapevolezza su tematiche specifiche quali il mobbing, il benessere organizzativo, la parità di genere, lo stress da lavoro correlato oltre alla conciliazione vita lavorativa/vita familiare.

L'**Iniziativa n. 14** ha come obiettivo quello di affrontare il tema del benessere organizzativo del personale dipendente (PTA) e consiste nella somministrazione di un questionario, basato sul format fornito dall'ANAC e implementato dal gruppo di lavoro del Politecnico di Milano (MIP) nell'ambito del progetto Good Practice cui la Scuola aderisce ormai da diversi anni. La struttura del questionario ingloba alcune domande aggiuntive proposte dal Comitato Unico di Garanzia della Scuola.

L'ultima rilevazione, svoltasi tra l'11 e il 25 maggio 2023, relativa al 2022 e indirizzata al personale tecnico amministrativo e bibliotecario della Scuola, è stata gestita con il software LimeSurvey ed è composta dalle seguenti macrosezioni:

- benessere organizzativo (qualità della vita lavorativa, delle relazioni nell'ambiente di lavoro, soddisfazione media complessiva per il lavoro agile e suo possibile consolidamento come modalità di lavoro volta anche a migliorare la qualità del lavoro svolto);

- grado di conoscenza del sistema di valutazione;
- valutazione del superiore gerarchico.

La [Relazione](#) contenente i risultati di questa indagine è stata pubblicata nel marzo 2024. Su 219 unità di personale tecnico-amministrativo e bibliotecario a cui è stato inviato il questionario tramite la piattaforma LimeSurvey, hanno completato il questionario 118 persone (tasso di risposta complessivo del 53,88%), mentre altre 20 si sono invece interrotte prima della fine (tasso di abbandono del 14,49%); il 52% dei rispondenti è donna, il 27% uomo e il 21% ha preferito non dichiararlo.

Sono state riscontrate alcune valutazioni positive sugli argomenti di indagine relativi al benessere organizzativo (autopercezione del personale, lavoro agile, clima lavorativo e stima nei confronti dei colleghi e del superiore gerarchico); se il lavoro agile è apprezzato come strumento e se ne auspica il consolidamento, emerge, tuttavia, insoddisfazione per come la Scuola si sia strutturando per favorire il lavoro agile. Viene poi confermata la percezione che differenze di genere e di età non costituiscano generalmente ostacoli alla valorizzazione del proprio operato, mentre lo stesso non può dirsi per la disabilità, rispetto a cui emergono criticità significative in termini di discriminazioni.

Altre criticità si riscontrano, poi, in materia di equità retributiva (intesa sia come rapporto tra impegno richiesto e retribuzione, sia in termini di assegnazione del carico di lavoro e distribuzione delle responsabilità) e di possibilità di carriera e sviluppo professionale, soprattutto in relazione al merito, e anche in termini di soddisfazione del proprio percorso professionale all'interno dell'organizzazione. Sono stati considerati insufficienti anche aspetti relativi alle attività di formazione del personale, all'adeguata definizione di compiti e ruoli organizzativi, alla circolazione delle informazioni e al grado di conoscenza della performance organizzativa, al coinvolgimento del personale nei cambiamenti organizzativi, alla conciliazione vita-lavoro. Emerge anche la percezione di malessere e disturbi legati allo svolgimento del proprio lavoro quotidiano.

Per contribuire al benessere del personale TA la Scuola sostiene anche nel 2023 un contributo annuo pari a € 8.000,00 per le attività promosse dal Gruppo

Sportivo Ricreativo Culturale della Scuola Normale Superiore (GSRC) che continua ad organizzare attività sportive, ricreative e culturali rivolte al personale e alle loro famiglie (**Iniziativa n. 11**).

Come anticipato nel par. 3.1.2, nel 2023 è proseguita l'attività di assistenza e ascolto della dott.ssa Giovanna Galifi, Consigliera di fiducia, in termini di prevenzione e contrasto delle discriminazioni, degli abusi e delle molestie nei luoghi di lavoro e di studio (**Iniziativa n. 9**). La Consigliera di Fiducia della Scuola può essere contattata per email (consiglieradifiducia@sns.it) e/o telefonicamente, per consulenze telefoniche o per fissare un appuntamento di persona secondo una programmazione mensile. È attiva sul sito istituzionale della Scuola una sezione dedicata [Consigliera di fiducia](#). Nel corso del 2023, la Consigliera è intervenuta alla riunione del CUG del 26 ottobre per presentare la sua attività.

Nel 2023 è continuato il servizio di consulenza e supporto psicologico (**Iniziativa n. 18**) con incontri gratuiti, strategie e strumenti e possibilità di indirizzamento verso strutture competenti per la prevenzione e il contrasto delle situazioni di disagio psicologico e emotivo. Il servizio è coordinato con gli altri servizi della Scuola destinati a allievi e allieve (come, ad esempio, il tutorato) e integra l'azione finalizzata al benessere organizzativo svolta dal Comitato Unico di Garanzia e completata dalle funzioni esercitate dalla Consigliera di Fiducia. Dall'autunno del 2023 il servizio è gestito da PerFormat s.r.l., scuola di Specializzazione in Psicoterapia e Alta Formazione riconosciuta dal MIUR.

La Scuola ha adottato un **Codice di comportamento** (emanato con D.D. n. 58/2014 e modificato con D.D. n. 503/2019) che integra e specifica il contenuto del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici; le novità introdotte a quest'ultimo dal D.P.R. 13 giugno 2023 saranno recepite nel Codice di comportamento della Scuola nel 2024. La Scuola ha inoltre adottato dal 2016 un **Codice etico**, modificato anch'esso da ultimo con D.D. n. 64 del 03 febbraio 2021, che è rivolto all'intera comunità universitaria per promuovere e proteggere i principi cardine dell'istruzione universitaria ossia 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 e il rispetto del criterio del merito.

4.2. Convenzione con i CUG degli Atenei pisani per istituire lo Sportello anti violenza di genere

Lo [Sportello interuniversitario contro la violenza di genere](#) (Iniziativa n.17) è nato nel 2022 dal coordinamento dei CUG di Scuola Normale, Scuola Sant'Anna e Università di Pisa, in collaborazione con la Casa della Donna di Pisa, per intensificare l'impegno dei tre atenei nella tutela delle persone offese da atti di violenza e di discriminazioni di genere, da atti di violenza psicologica, sessuale, morale ed economica.

Nel corso del 2023 rappresentanze del CUG hanno partecipato ad incontri sulle azioni relative alla comunicazione da mettere in campo in merito alla promozione e alla diffusione della conoscenza dello Sportello all'interno dei tre atenei pisani, nonché agli eventi e alle attività di promozione dello stesso (già riassunte nella sezione 3.1.2 della prima parte della presente relazione); la prof.ssa Cengarle ha continuato la sua attività come delegata del CUG SNS per lo Sportello.

Il servizio di ascolto, assistenza, informazione e orientamento, è rivolto a chiunque appartenga alla comunità universitaria delle tre istituzioni universitarie nelle sue diverse componenti, che riferisca di aver subito atti di discriminazione e violenza di genere o comunque motivati dalla propria identità di genere e/o orientamento sessuale, anche da parte di soggetti terzi e/o in luoghi diversi da quelli universitari, ed ha lo scopo di offrire un accesso di prossimità ad un sostegno gratuito, anonimo, e senza obbligo di denuncia.

Il CUG della Scuola ha stanziato per questo progetto anche quest'anno un contributo annuo fino a € 5.000,00 per il periodo che va da giugno 2023 a giugno 2024.

Per garantire l'anonimato di coloro che vi si rivolgono, il luogo in cui si trova lo Sportello è riservato e vi si può accedere inviando una mail antiviolenza@ateneipisa.it o telefonando allo 050 2215104; nel 2023 sono stati

ampliati gli orari di attività dello Sportello, implementando anche un servizio di segreteria telefonica, in modo da migliorare l'accessibilità al servizio. Emerge la volontà di affiancare alle attività di informazione, divulgazione e promozione una vera e propria formazione strutturata in materia. Diventa rilevante fare rete: scambiando buone pratiche con gli altri sportelli nazionali e valorizzando la collaborazione tra atenei e associazioni locali, al fine di condividere competenze ed esperienze.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il tema "Mobilità sociale e gap di genere" rientra tra le priorità individuate per l'anno 2023 nell'ambito degli obiettivi previsti dal piano programmatico di sviluppo vigente presso la Scuola. Tali obiettivi vengono perseguiti anche attraverso la declinazione in obiettivi di performance con la procedura del cascading. Il ciclo della performance dell'anno 2023 registra la presenza di 5 obiettivi (nello specifico, 1 di ateneo, 3 di gestione e 1 individuale) discendenti dai predetti obiettivi strategici.

L'obiettivo di ateneo è correlato all'ambito degli obiettivi del Gender Equality Plan, rispetto al quale l'Ufficio Organizzazione e valutazione propone la realizzazione di un questionario per l'analisi dei bisogni di conciliazione vita/lavoro delle componenti della Scuola.

Per l'Area Bilancio e amministrazione, due obiettivi di gestione sono specificamente legati alla configurazione delle voci del piano dei conti Ugov e alla configurazione di allocazione costi e voci dello stesso secondo i parametri del Bilancio di genere.

Il terzo obiettivo di gestione, in capo all'Area Eventi culturali e internazionalizzazione, si focalizza sulla mobilità sociale e in particolare su un'analisi di contesto delle caratteristiche "sociali" di allieve e allievi del corso ordinario della SNS per promuovere una riflessione a più ampio raggio sulla mobilità sociale in Italia, partendo da un campione limitato ma dalle caratteristiche del tutto peculiari come quello della Scuola.

Infine, l'obiettivo individuale per il Servizio Segreteria allievi si propone la conduzione di un'analisi sul gap di genere relativamente alle/agli allieve/i della

Scuola negli ultimi 10 anni (a.a. 2022/23 - 2012/13), con particolare focus sulla fase di ammissione.

Più in generale, il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, nel seguito SMVP, prevede che nel ciclo della performance siano presenti degli obiettivi di customer satisfaction che forniscano indicazioni sul gradimento delle attività analizzate per monitorare la qualità dei servizi.

Il SMVP, inoltre, valorizza in termini percentuali il contributo che il singolo dipendente apporta nel conseguimento degli obiettivi operativi assegnati alla struttura di appartenenza, attraverso una previsione iniziale di allocazione del carico di lavoro connesso alla gestione dell'obiettivo. Tale previsione è gestita dal responsabile della struttura con la partecipazione dei collaboratori.

PARTE SECONDA – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Sez. 1 OPERATIVITÀ DEL CUG

Il CUG della Scuola è stato rinnovato il 28/03/2023 per un quadriennio con la seguente composizione:

- n. 1 presidente donna
- n. 8 componenti effettivi di cui 7 donne e 1 uomo
- n. 6 componenti supplenti di cui 4 donne e 2 uomini

La prevalenza femminile all'interno del CUG potrebbe essere spiegata dal fatto che le sue attività riguardano principalmente ambiti tradizionalmente percepiti come di interesse per le donne - come il benessere organizzativo e le tematiche di genere - per questioni legate alla loro posizione sociale e alla costruzione storica e culturale dei generi.

I membri si sono organizzati in 5 sottogruppi di lavoro (Azioni Positive - Benessere, Azioni Positive - Conciliazione vita/lavoro, Azioni Positive - Violenza, Comunicazione / offline e online / Networking, Gep-BDG / Bilancio di genere) per attivare tavoli di lavoro su tematiche specifiche i cui risultati sono stati riportati periodicamente nelle riunioni CUG.

Annualmente il **budget** della Scuola prevede una voce specifica di finanziamento delle azioni previste nel PAP. Di seguito la rappresentazione delle risorse destinate negli ultimi 4 anni di esercizio, tenuto conto della politica

di contenimento dei costi messa in atto per garantire la sostenibilità economica nel medio periodo di tutte le attività della Scuola:

2020	2021	2022	2023
20.000,00 €	27.000,00 €	24.880,50 €	27.000,00 €

Delle risorse dell'anno 2023 risultano attualmente spesi € 12.291,23 di cui: € 300,00 per la quota di partecipazione alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, € 2.000,00 per il premio Paola Bora, € 730,00 per la Scuola estiva organizzata dalla Società Italiana delle Storiche, € 435,07 per ulteriori attività legate allo Sportello antiviolenza, € 1000,00 per Contributo Summer Camp 2023 Croce Rossa Italiana – Comitato di Pisa, € 500,80 per l'iniziativa "Presentazione volume Annali ISIG «Maternità negata, maternità rifiutata. L'aborto nei secoli XX-XXI»", € 1.248,12 per l'iniziativa "Il nido più adatto", € 1.795,04 per l'iniziativa "un aiuto quando serve" e € 4.282,20 per l'iniziativa "Le vacanze dei bambini e delle Bambine". Si evidenzia che, per il terzo anno di fila, non è stato richiesto nessun contributo per l'iniziativa 'Un aiuto per i nostri anziani e/o persone con disabilità'. Anche quest'anno le risorse CUG rimaste inutilizzate saranno riassorbite a bilancio.

Il Comitato ha a disposizione uno spazio virtuale sul sito istituzionale della Scuola (<https://www.sns.it/it/cug-comitato-unico-di-garanzia>): le pagine a esso dedicate ospitano il calendario e i verbali delle riunioni, notizie sulle iniziative in corso, sui servizi in convenzione, i PAP e le relazioni annuali previste.

Il Comitato è contattabile tramite email scrivendo all'indirizzo cug@sns.it o ai recapiti dei singoli componenti (nome.cognome@sns.it).

Il Segretario generale Dott. Enrico Periti, che ha assunto la carica dal 1° maggio 2021, ha proseguito nel 2023 l'interlocuzione con il CUG partecipando su invito e intervenendo alle riunioni del Comitato per quanto di competenza, e in particolare per presentare il progetto di revisione delle attività amministrative dell'Area Polo fiorentino (riunione CUG 20 settembre 2023).

Il CUG ha ricevuto nel corso dell'anno alcuni comunicati sindacali per rivendicazioni di vario tipo.

Nel corso del 2023 il CUG, la RSU della Scuola e le Organizzazioni sindacali sono stati costantemente aggiornati circa l'evoluzione normativa, anche interna, relativa al lavoro agile, entrato a regime dal 1 ottobre 2022.

Sez. 2 ATTIVITÀ DEL CUG (attività svolte e pareri)

Il CUG, nel 2023, si è riunito nove volte, cinque delle quali in modalità esclusivamente telematica, quattro in modalità mista; a queste riunioni si aggiunge la riunione straordinaria, tenutasi in modalità esclusivamente telematica, del 13 novembre. L'attività dell'organo si è dunque significativamente intensificata rispetto all'anno precedente (che aveva visto solo sei riunioni in tutto il 2022). In questa sezione saranno riassunti i principali temi e discussioni affrontati nel corso delle riunioni; per ulteriori approfondimenti si rimanda ai verbali disponibili sul sito della Scuola nella [sezione](#) dedicata.

L'attività del Comitato si è incentrata, nei primi mesi del 2023, sui lavori relativi alla redazione del BdG e del GEP della Scuola (v. sezione 3.3 della prima parte della presente Relazione), grazie alla collaborazione della dott.ssa Maddalena Cannito, titolare a partire da fine 2022 di un assegno di ricerca dedicato, denominato "Analisi e valutazione dei Gender Equality Plan nell'accademia Italiana e attività legate al Bilancio di Genere". Il BdG è stato poi presentato alla comunità della Scuola in una Conferenza d'Ateneo tenutasi il 5 aprile. Ai lavori di verifica del GEP, coordinati dalla dott.ssa Cannito, si sono aggiunte anche le presentazioni periodiche da parte della stessa dott.ssa Cannito, durante le riunioni CUG, di ognuna delle 5 aree del GEP, anche con un'attività di ricognizione di best practices per ogni area.

Un altro ambito di attività importante nella prima fase di attività annuale del Comitato è stata la redazione della Relazione annuale sulla situazione del personale (rif. anno 2022), ultimata a inizio maggio 2023.

In termini di conciliazione vita-lavoro, il CUG, in particolare nei suoi due sottogruppi dedicati rispettivamente al benessere e alla conciliazione vita-

lavoro, si è impegnato nella redazione di un questionario teso a rilevare, all'interno della comunità SNS, i bisogni in tema di conciliazione di vita privata-studio/lavoro, aggiornando e rivedendo significativamente il modello proposto negli anni precedenti. La versione aggiornata del questionario – a partire dalla versione elaborata dall'Ufficio Organizzazione e Valutazione e condivisa dallo stesso con il CUG – è stata sottoposta dai sottogruppi al CUG nella riunione del 26 ottobre; la somministrazione alla comunità della Scuola è avvenuta il 18 gennaio 2024, a seguito di un'ulteriore fase di revisione e dopo parere positivo del Data Protection Officer (DPO) della Scuola. Lo scopo del questionario è di mappare in maniera più accurata i bisogni delle varie componenti della Scuola in termini di conciliazione vita privata-studio/lavoro, in modo da poter formulare per il futuro Azioni Positive più adeguate rispetto alle necessità effettivamente presenti nella comunità.

Ancora in ambito di conciliazione vita-lavoro, si è confermato anche quest'anno oggetto privilegiato dell'attività del CUG la discussione sui due istituti del telelavoro e del lavoro agile come strumenti di conciliazione vita-lavoro, con riferimento particolare a situazioni di problemi di salute del personale, anche alla luce di istanze individuali ricevute dal CUG in tal senso, e dell'evoluzione della normativa nazionale, da una parte, e del disciplinamento in particolare del telelavoro da parte della Scuola, dall'altra.

Per quanto riguarda, invece, l'attività del CUG nel contrasto a discriminazioni e violenza e nella diffusione di una cultura della parità, il sottogruppo dedicato, con il coordinamento della delegata del CUG SNS per lo Sportello (prof.ssa Cengarle), ha continuato il suo lavoro sia rispetto all'organizzazione degli eventi di promozione dello Sportello (v. la sezione 3.1.2 della prima parte della presente Relazione), sia partecipando alle riunioni organizzate in sinergia dai tre CUG pisani e dalla Casa della Donna per migliorare la comunicazione e la diffusione della conoscenza dello Sportello, oltre che per potenziarne l'accessibilità e la fruibilità.

Strettamente legato al lavoro del sottogruppo per il contrasto alla violenza è stato quello del sottogruppo su comunicazione e networking, che si è avvalso del coordinamento con l'Ufficio Comunicazione della Scuola, per iniziare un'attività di ristrutturazione delle pagine dedicate al CUG sul sito della Scuola, in modo da migliorarne l'accessibilità e la fruibilità delle informazioni. Ambiti importanti, in tal senso, sono stati la comunicazione relativa allo Sportello, ma

anche alle Azioni Positive; a ciò si è aggiunta anche una necessaria riorganizzazione della comunicazione interna relativa a eventi organizzati o promossi dal CUG.

In linea con l'enfasi posta dalla Scuola sul momento di accoglienza dei nuovi studenti e studentesse dei corsi ordinario e di perfezionamento (con l'organizzazione di una Presentazione dei servizi inclusione, parità, benessere e supporto psicologico in data 29 novembre), è emersa, nel lavoro di questo sottogruppo e nelle riunioni plenarie del CUG, la necessità di migliorare il coordinamento tra i vari organi della Scuola che si occupano di benessere e inclusione, nonché di potenziare l'accessibilità dei servizi dedicati. Collegata a questa, è emersa anche l'esigenza futura di introdurre forme di formazione specifica del personale, e in particolare delle componenti degli organi di tutela della Scuola su tematiche sensibili come la violenza di genere.

Durante il 2023 il CUG si è avvalso in maniera continuativa, anche tramite inviti di partecipazione alle sue riunioni, del confronto e della collaborazione con altri enti:

- altri organi o strumenti della Scuola dedicati a benessere e inclusione o comunque attivi anche su tematiche di genere e/o di contrasto alle discriminazioni (Consigliera di Fiducia, Servizio psicologico, Prorettrice all'Orientamento e agli eventi culturali, Servizio Internazionalizzazione);
- i CUG degli altri due atenei pisani e la Casa della Donna, sulla cui collaborazione si fonda lo Sportello;
- il confronto in termini di best practices con progetti svolti in altri atenei (come il progetto ME.MO. - Merito e Mobilità sociale, della Scuola Superiore Sant'Anna), o la partecipazione a progetti più ampi (come il supporto al progetto di alcuni studenti e studentesse della RIASISSU, Rete Italiana degli Allievi delle Scuole e degli Istituti di Studi Superiori Universitari, su Gender Gap e Orientamento).

CONCLUSIONI

La relazione del Comitato Unico di Garanzia per il 2022, si concludeva rilevando la scarsa presenza femminile tra il personale docente e tra i dirigenti di quello tecnico amministrativo. I dati presentati in questa relazione per il 2023 non si discostano in maniera significativa: le donne sono ancora una minoranza nel

personale docente e ricercatore, in particolare nei ruoli apicali, e le posizioni da dirigenti per il PTA sono ricoperte da uomini. Come già si rilevava nel 2022, la scarsa presenza femminile nel corpo docente e ricercatore in generale determina una prevalenza maschile anche nelle commissioni di concorso per il reclutamento di docenti, ricercatrici e ricercatori e per gli assegni di ricerca. Per quanto riguarda queste commissioni è interessante notare che nell'ultimo triennio la presenza femminile resta stabile, con una situazione leggermente migliore per il reclutamento di docenti, ricercatrici e ricercatori, dove le donne in media sono la metà dei componenti delle commissioni e peggiore per gli assegni di ricerca, dove sono circa un terzo. A fronte dei miglioramenti percentuali dell'ultimo anno e del fatto che tutte le commissioni sono equilibrate dal punto di vista del genere - ovvero nessun genere è rappresentato in una misura superiore ai due terzi - rimane una moderata presenza femminile, anche nei ruoli di presidenza delle commissioni - in parte spiegabile dal fatto che solitamente sono ricoperti da docenti di prima fascia, di cui le donne sono ancora una ristretta minoranza nella Scuola. Anche le commissioni per il reclutamento di PTA restano per la maggior parte presiedute da uomini. Rispetto allo scorso anno si possono comunque osservare dei miglioramenti per quanto riguarda le differenze di genere all'interno della scuola: ad esempio, per quanto riguarda il *gender pay gap* per il PTA e per il personale docente e ricercatore, si può osservare una riduzione delle differenze di reddito tra uomini e donne in diversi settori, pur permanendo l'assenza di donne dirigenti nel PTA che impedisce di fare un confronto su questo. La Scuola si sta inoltre impegnando attivamente in diverse iniziative nell'orientamento volte ad incrementare la presenza femminile nelle ammissioni (es. discussioni sul progetto MEMO) e sta riflettendo criticamente in fase di GEP su possibili azioni per favorire il riequilibrio in ingresso della componente del genere meno rappresentato.

Infatti, sempre nella relazione del 2022 si notava la scarsa presenza femminile anche tra la popolazione studentesca, riscontrata anche per quest'anno, in particolare per la Classe di Scienze, a conferma, sembra, di un fenomeno di segregazione orizzontale¹ (ovvero la concentrazione di donne e uomini in settori e occupazioni differenti). Se si guardano i dati delle ammissioni (Allegato 2) dall'A.A. 2015/2016 all'A.A. 2023/2024 (tenendo conto che per l'A.A.

¹ https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1225?language_content_entity=it

2023/2024 alcuni dati sono ancora mancanti) si può notare come in generale - ad eccezione della Classe di Scienze Politiche e Sociali per alcuni anni accademici - le donne sono la minoranza nelle domande e, per quanto riguarda la Classe di Scienze, la percentuale di donne vincitrici rispetto al numero di donne candidate è inferiore rispetto agli uomini. Questo aspetto spinge a due riflessioni: una, già sottolineata nella scorsa relazione, relativa alla comunicazione della Scuola e alla sua capacità di attrarre, anche nei percorsi STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics), le donne; l'altra relativa al fatto che le donne candidate al corso ordinario della Classe di Scienze vengono ammesse in percentuale minore degli uomini candidati, dato che potrebbe essere interessante monitorare per comprenderne le ragioni. A questo proposito tuttavia, il Gender Equality Plan della Scuola per il triennio 2022-2024, ha tra i suoi obiettivi "Favorire l'uguaglianza di genere in ingresso sia nei corsi ordinari che nei corsi PhD" e le azioni previste per questo obiettivo riflettono i due punti sopra menzionati: da un lato la creazione di campagne di sensibilizzazione per attrarre studentesse, soprattutto in area STEM, dall'altro il monitoraggio delle percentuali di ammissione di uomini e donne e un'attenzione alla anonimizzazione - già predisposta per le prove scritte del concorso ordinario - delle persone candidate ai corsi ordinari e ai PhD per ridurre l'effetto degli stereotipi di genere nella loro valutazione. In aggiunta il GEP prevede la progettazione e realizzazione di iniziative di orientamento dedicate alle studentesse del triennio delle scuole secondarie di secondo grado associate all'istituzione di programmi di mentoring ad hoc per indirizzare le ragazze alle carriere STEM, in collaborazione con le scuole secondarie di secondo grado. A questo si associa l'interessante iniziativa ISPIRA, (Inclusività nelle Scienze, una Possibilità di Identificazione e RAppresentazione) rivolta a studenti e studentesse delle scuole secondarie di primo grado: seminari che valorizzano il ruolo delle donne nella scienza. La Scuola si sta quindi attivando per colmare il divario, soprattutto in ambito STEM, cercando di ricoprire un ruolo importante nel favorire un cambiamento culturale. Il GEP si conferma come uno strumento essenziale per rispondere alle criticità che sono emerse all'interno di questa relazione. Il CUG si impegnerà per il futuro a venire a continuare il monitoraggio dei dati e ad offrire spunti di riflessione che possano guidare la stesura del GEP per il prossimo triennio, anche alla luce delle considerazioni fatte nel Bilancio di Genere pubblicato lo scorso anno.

Va sottolineato, infine, come il rapporto metta in evidenza la centralità che nelle attività del CUG ha la promozione di una cultura e di un'attenzione alle tematiche di genere. Nel corso del 2023, il CUG ha partecipato attivamente come promotore e/o partecipante/sostenitore alla realizzazione di numerosi eventi e iniziative scientifico-culturali rivolti sia alle componenti della Scuola e alla società civile tutta. Come evidenziato dai numerosi dati e rilevazioni portati in queste pagine, il CUG della SNS anche nell'anno 2023 si è mosso su una molteplicità di piani e attività, che costituiranno il punto di partenza per future iniziative, da convegni, a giornate di studi, a borse di studio.

Nelle prossime azioni il CUG si propone di incrementare il proprio impegno in diverse direzioni. Per il 2024 il CUG si riserva di portare a termine l'analisi delle necessità e dei bisogni per individuare le misure da intraprendere in tema di conciliazione analizzando le risposte al questionario sul tema sottoposto a gennaio 2024 al personale, e di adeguare l'offerta delle azioni del PAP alle esigenze ivi riscontrate. A tal fine verrà mantenuta la partecipazione di componenti del CUG all'Osservatorio del lavoro agile che si sta rendendo misura strutturale e non più emergenziale.

Nell'ambito delle iniziative pubbliche il CUG della SNS continuerà a lavorare in totale sinergia con gli altri CUG universitari pisani, portando avanti il programma di sensibilizzazione e informazione in un ruolo che porti la cultura delle pari opportunità all'attenzione della comunità universitaria ma anche della comunità cittadina in generale. Nella fattispecie, nel 2024 il CUG si impegna a promuovere iniziative di cultura della non violenza e non discriminazione di genere e attività di carattere formativo, informativo e divulgativo su tali temi come previsto dalla Convenzione sottoscritta il 15 marzo 2022 con gli altri CUG degli atenei pisani per il progetto Sportello antiviolenza di genere.

Il CUG continuerà poi il proprio impegno nel lavorare e ad appoggiare iniziative per incrementare la percentuale di donne nel personale docente e ricercatore, ma anche tra gli/le allievi/i sia del corso ordinario che di perfezionamento con una particolare attenzione alla riduzione del gender gap nelle discipline STEM. A questo fine, specifiche misure saranno attivate per assicurare una distribuzione equa in termini di genere tra relatori e relatrici dei corsi di orientamento SNS, delle commissioni di concorso ma anche negli eventi scientifici e divulgativi.

Tra le iniziative e le proposte di miglioramento si prevedono:

1) l'elaborazione di nuove tipologie di Azioni positive e il miglioramento di alcune tipologie di azioni che sono state indicate come perfettibili dalla rilevazione delle esigenze tramite questionario somministrato nel gennaio 2024;

2) il patrocinio e il sostegno anche economico per presentazioni accademiche (talk, lecture, cicli di seminari) su tematiche sui temi di genere e inclusività, di interesse del CUG, al cui fine verrà predisposto un maggiore raccordo con le attività culturali e scientifiche delle varie classi. Fondamentale in questo senso sarà migliorare la comunicazione con i rappresentanti CUG della popolazione studentesca per monitorare le attività realizzate o quelle potenziali valevoli di patrocinio o supporto materiale da parte del CUG;

3) la formulazione di osservazioni e/o raccomandazioni in merito al Sistema di Misurazione e Valutazione delle performance in funzione del suo impatto sul benessere organizzativo che annualmente viene condiviso con il CUG prima della sua presentazione agli organi;

4) la prosecuzione e il rafforzamento della collaborazione con SPP (Servizio Prevenzione e Protezione), RSPP (Responsabile Servizio Protezione e Prevenzione), RLS (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza), con il Comitato Garante del Codice Etico della Scuola, con la sua Consigliera di Fiducia e con i Servizi della Scuola, in modo più continuo e sistematico sui temi del benessere organizzativo;

5) l'adeguata interazione tra le attività del CUG e le verifiche del GEP nel triennio 2023-2025. L'anno scorso era stata predisposta una figura dedicata che ha coordinato i gruppi di lavoro delle 5 aree identificate dal GEP: questo lavoro ha contribuito all'individuazione di nuove proposte di attività anche grazie ad una rassegna dei GEP degli Atenei italiani. Nel 2024 questo lavoro continuerà, anche alla luce del Bilancio di Genere pubblicato nel 2023. In particolare, verrà predisposto il GEP per il prossimo triennio e verrà fatta una valutazione delle precedenti azioni per verificare il raggiungimento degli obiettivi che ci si era prefissati.

6) la promozione di corsi di formazione sulle tematiche di genere per tutto il personale della Scuola.



SCUOLA NORMALE SUPERIORE

ANNO 2024

Situazione al 31.12.2023

Format – Trasmissione dati e informazioni da parte dell'Amministrazione al CUG

Direttiva n. 2/2019

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI DIVERSI INQUADRAMENTI

Nota Metodologica – La tabella è stata duplicata, tenendo conto delle indicazioni formulate dal Gruppo di Lavoro CRUI per il Bilancio di genere, al fine di garantire la piena rappresentazione del personale presente negli Atenei: personale tecnico amministrativo, dirigente e non dirigente, nonché personale docente e ricercatore. In relazione al personale tecnico amministrativo (in breve PTA) è stato opportunamente approntata una tabella ad hoc che evidenzia la ripartizione tra le categorie giuridiche del sistema di classificazione in essere nelle università per il personale contrattualizzato (EP, D, C e B).

TABELLA 1.1a. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DIRIGENZIALE E NON DIRIGENZIALE PER GENERE ED ETA' NEI DIVERSI INQUADRAMENTI											
Classi di età	UOMINI					DONNE					totale
	< 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60	< 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60	
Inquadramento											
Segretario Generale				1							1
Dirigenti di 2 ^a fascia di ruolo					1						1
PTA di ruolo		12	14	48	13	2	27	33	63	19	231
PTA con contratto a termine	1			1		1					3
Collaboratori ed Esperti Linguistici (in breve CEL)				1						1	2
Totale personale	1	12	14	51	14	3	27	33	63	20	238
% sul personale complessivo in tabella (92 U + 146 D)	0,42%	5,04%	5,88%	21,43%	5,88%	1,26%	11,34%	13,87%	26,47%	8,40%	100,00%

TABELLA 1.1aa. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TA NON DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO PER GENERE ED ETA' NEI DIVERSI INQUADRAMENTI											
Classi di età	UOMINI					DONNE					totale
	< 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60	< 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60	
Inquadramento											
Categoria EP			2	4	3			2	6	1	18
Categoria D		7	1	20	1		18	21	29	8	105
Categoria C		3	9	21	8	2	8	9	25	6	91
Categoria B		2	2	3	1		1	1	3	4	17
Totale personale	0	12	14	48	13	2	27	33	63	19	231
% sul personale complessivo in tabella (87 U + 144 D)	0,00%	5,19%	6,06%	20,78%	5,63%	0,87%	11,69%	14,29%	27,27%	8,23%	100,00%

TABELLA 1.1b. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER GENERE ED ETA' NEI DIVERSI INQUADRAMENTI

Classi di età	UOMINI					DONNE					totale
	<30	31 - 40	41 - 50	51- 60	> 60	<30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60	
Inquadramento											
Personale docente di 1^fascia				12	16					4	32
Personale docente di 2^fascia		1	15	4	2			6	4		32
Personale ricercatore di ruolo				1	1				1	1	4
Personale ricercatore TD tipo A		10	2				4	3			19
Personale ricercatore TD tipo B		2					1				3
Totale personale	0	13	17	17	19	0	5	9	5	5	90
% sul personale complessivo in tabella (66 U + 24 D)	0,00%	14,44%	18,89%	18,89%	21,11%	0,00%	5,56%	10,00%	5,56%	5,56%	100,00%

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Nota Metodologica – La tabella è stata duplicata per evidenziare, da una parte, la ripartizione tra tempo pieno e tempo parziale del PTA non dirigente (esclusi i CEL - Collaboratori ed Esperti linguistici), dall'altra, per tempo pieno e tempo definito del personale docente e ricercatore.

TABELLA 1.2a – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TA NON DIRIGENTE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA														
Classi di età	UOMINI							DONNE						
	<30	31-40	41- 50	51-60	> 60	Tot	% sul totale U in tabella	<30	31-40	41- 50	51-60	> 60	Tot	% sul totale D in tabella
Tipo Presenza														
Tempo Pieno	1	14	13	45	12	85	95,51%	5	27	33	49	18	132	91,03%
Part Time >50%				1	1	2	2,25%			3	6	1	10	6,90%
Part Time <50%				2		2	2,25%		1		2		3	2,07%
Totale	1	14	13	48	13	89		5	28	36	57	19	145	
% sul personale complessivo in tabella (89 U + 145 D)	0,43 %	5,98 %	5,56%	20,51 %	5,56 %	38,03 %		2,14 %	11,97 %	15,38 %	24,36 %	8,12 %	61,97 %	

TABELLA 1.2b – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE/RICERCATORE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA														
Classi di età	UOMINI							DONNE						
	<30	31-40	41- 50	51-60	> 60	Tot	% sul totale U in tabella	<30	31-40	41- 50	51-60	> 60	Tot	% sul totale D in tabella
Tipo Presenza														
Tempo Pieno		13	17	16	19	65	98,48%		5	9	5	5	24	100,00 %
Tempo definito				1		1	1,52%						0	0,00%
Totale	0	13	17	17	19	66		0	5	9	5	5	24	
% sul personale complessivo in tabella (66 U + 24 D)	0,00 %	14,44 %	18,89 %	18,89 %	21,11 %	73,33 %		0,00 %	5,56%	10,00 %	5,56%	5,56 %	26,67 %	

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Nota Metodologica – Nella tabella sono censite le posizioni di responsabilità riconducibili al personale tecnico e amministrativo (cat. B C D EP) di ruolo.

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE, NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE						
Tipologia di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Art.75 CCNL (cat. EP)	7	17,07%	7	17,07%	14	34,15%
Art.91 CCNL (cat. BCD)	6	14,63%	17	41,46%	23	56,10%
Art.91 CCNL (cat. BCD) <i>sub specie</i> funzioni specialistiche	2	4,88%	2	4,88%	4	9,76%
Totale personale	15	36,59%	26	63,41%	41	

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Nota Metodologica – Anche questa tabella è stata duplicata (tabella 1.4a e tabella 1.4b) al fine di rappresentare, da una parte, il personale TA non dirigenziale di ruolo (compresi i CEL), dall'altra, il personale docente e ricercatore (anche TD).

TABELLA 1.4a - ANZIANITA' DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE														
	UOMINI							DONNE						
Classi età	<30	31-40	41-50	51-60	> 60	Tot	% sul totale U in tabella	<30	31-40	41-50	51-60	> 60	Tot	% sul totale D in tabella
Anzianità														
Inferiore a 3 anni		6	2	8		16	17,98%	2	13	10	2		27	18,75%
Tra 3 e 5 anni		5	3	1	1	10	11,24%		11	4	4		19	13,19%
Tra 5 e 10 anni		0	5	1		6	6,74%		3	6	5	2	16	11,11%
Superiore a 10 anni		2	4	39	12	57	64,04%			15	46	21	82	56,94%
Totale	0	13	14	49	13	89		2	27	35	57	23	144	
% sul personale complessivo n.233 BCDEP_CEL	0,00%	5,58%	6,01%	21,03%	5,58%	38,20%		0,86%	11,59%	15,02%	24,46%	9,87%	61,80%	

TABELLA 1.4b - ANZIANITA' DEL PERSONALE DOCENTE/RICERCATORE RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE														
	UOMINI							DONNE						
Classi età	<30	31-40	41-50	51-60	> 60	Tot	% sul totale U in tabella	<30	31-40	41-50	51-60	> 60	Tot	% sul totale D in tabella
Anzianità														
Inferiore a 3 anni		11	11	5	5	32	48,48%		5	4	1	2	12	50,00%
Tra 3 e 5 anni		2	4	2		8	12,12%			2	1		3	12,50%
Tra 5 e 10 anni			2	4	5	11	16,67%			3	2		5	20,83%
Superiore a 10 anni				6	9	15	22,73%				1	3	4	16,67%
Totale	0	13	17	17	19	66		0	5	9	5	5	24	
% sul personale complessivo n. 90	0,00%	14,44%	18,89%	18,89%	21,11%	73,33%		0,00%	5,56%	10,00%	5,56%	5,56%	26,67%	

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Nota Metodologica: le tabelle evidenziano la media delle retribuzioni omnicomprensive, da una parte, per il personale docente e ricercatore, dall'altra, per il personale tecnico e amministrativo. Gli importi sono relativi alle posizioni attive e commisurati al periodo effettivo di servizio. Il valore della retribuzione media netta è calcolato comprendendo anche il trattamento accessorio del personale a tempo pieno, al netto dei contributi previdenziali e assistenziali, come indicato nel format (1) allegato alla Direttiva n. 2/2019.

TABELLA 1.5a - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello		
			Retribuzione netta media (in euro)	Retribuzione netta media (in euro)	Valori assoluti
Personale dirigenziale	99.634,67	-	-	-	
Personale non dirigenziale EP	32.657,65	41.221,61	8.563,96	20,78%	
Personale non dirigenziale D	28.292,39	26.323,86	-1.968,53	-7,48%	
Personale non dirigenziale C	22.967,74	22.507,00	-460,74	-2,05%	
Personale non dirigenziale B	22.200,08	24.212,45	2.012,37	8,31%	
CEL	50.524,33	48.859,01	-1.665,32	-3,41%	

TABELLA 1.5b - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE, SUDDIVISE PER GENERE E RUOLO

Ruolo	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
			Retribuzione netta media (in euro)	Retribuzione netta media (in euro)
ORDINARI	86.222,89	94.401,07	8.178,18	8,66%
ASSOCIATI	49.368,55	55.057,73	5.689,18	10,33%
RICERCATORI di ruolo	51.654,76	51.951,03	296,27	0,57%
RICERCATORI TD (tipo A)	22.821,59	19.024,51	-3.797,08	-19,96%
RICERCATORI TD (tipo B)	36.016,40	39.463,36	3.446,96	8,73%

TABELLA 1.6/1.7 - PERSONALE DIRIGENZIALE E NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER TITOLO DI STUDIO

Nota Metodologica – La tabella evidenzia i dati relativi al personale tecnico amministrativo di ruolo (esclusi i CEL).

TABELLA 1.6/1.7 - PERSONALE DIRIGENZIALE E NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER TITOLO DI STUDIO						
Tipologia di titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Fino alla scuola dell'obbligo	5	2,28%	7	3,20%	12	5,48%
Licenza media superiore*	34	15,53%	26	11,87%	60	27,40%
Laurea breve**	7	3,20%	17	7,76%	24	10,96%
Laurea***	25	11,42%	51	23,29%	76	34,70%
Specializzazione laurea/Dottorato di ricerca post	9	4,11%	14	6,39%	23	10,50%
Altri titoli post laurea****	9	4,11%	28	12,79%	37	16,89%
Totale personale	89	40,64%	143	65,30%	232	

* in questa categoria sono stati compresi anche i seguenti titoli: Corso di formazione professionale e Scuola professionale triennale.

** in questa categoria sono stati compresi anche i seguenti titoli: Diploma universitario, Laurea triennale e Diploma di specializzazione; Scuola diretta a fini speciali e Diploma Acc. I livello.

*** in questa categoria sono stati compresi anche i seguenti titoli: Laurea (vecchio ordinamento), Laurea magistrale, Laurea specialistica.

**** in questa categoria sono stati compresi anche i seguenti titoli: Abilitazioni professionali, Altri master, Corso di perfezionamento, Master di I livello, Master di II livello

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Nota Metodologica – Le seguenti tabelle evidenziano la composizione delle Commissioni di concorso nominate per le sezioni di personale tecnico e amministrativo, di personale docente e ricercatore e per il conferimento di assegni di ricerca. Il vigente Regolamento per il conferimento a soggetti esterni alla Scuola di incarichi di prestazione d'opera (ad esempio, collaborazioni coordinate e continuative) non prevede la formalizzazione di Commissioni, pertanto non sono censite nella rilevazione.

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO						
Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE	Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%		
Assegnisti di ricerca						
Commissione n° 1	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 2	1	33,33%	2	66,67%	3	D
Commissione n° 3	2	66,67%	1	33,33%	3	D
Commissione n° 4	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 5	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 6	4	80,00%	1	20,00%	5	U
Commissione n° 7	1	33,33%	2	66,67%	3	D
Commissione n° 8	3	60,00%	2	40,00%	5	U
Commissione n° 9	1	33,33%	2	66,67%	3	U
Commissione n° 10	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 11	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 12	7	77,78%	2	22,22%	9	U
Commissione n° 13	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 14	2	66,67%	1	33,33%	3	D
Commissione n° 15	2	66,67%	1	33,33%	3	D
Commissione n° 16	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 17	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 18	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 19	1	33,33%	2	66,67%	3	D
Commissione n° 20	1	33,33%	2	66,67%	3	D
Commissione n° 21	2	50,00%	2	50,00%	4	D
Commissione n° 22	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 23	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 24	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 25	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 26	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 27	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 28	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 29	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 30	1	25,00%	3	75,00%	4	U
Commissione n° 31	2	66,67%	1	33,33%	3	D

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Commissione n° 32	1	33,33%	2	66,67%	3	D
Commissione n° 33	1	33,33%	2	66,67%	3	D
Commissione n° 34	2	66,67%	1	33,33%	3	D
Commissione n° 35	2	66,67%	1	33,33%	3	D
Commissione n° 36	3	75,00%	1	25,00%	4	U
Commissione n° 37	3	75,00%	1	25,00%	4	U
Commissione n° 38	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 39	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 40	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 41	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 42	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 43	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 44	2	66,67%	1	33,33%	3	D
Commissione n° 45	2	40,00%	3	60,00%	5	U
Commissione n° 46	1	33,33%	2	66,67%	3	D
Commissione n° 47	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 48	2	66,67%	1	33,33%	3	D
Commissione n° 49	3	75,00%	1	25,00%	4	U
Commissione n° 50	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 51	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 52	1	33,33%	2	66,67%	3	D
Commissione n° 53	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 54	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 55	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 56	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 57	2	66,67%	1	33,33%	3	D
Commissione n° 58	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 59	1	33,33%	2	66,67%	3	U
Commissione n° 60	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 61	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 62	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 63	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 64	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 65	1	33,33%	2	66,67%	3	U
Commissione n° 66	1	33,33%	2	66,67%	3	D
Commissione n° 67	2	66,67%	1	33,33%	3	D
Commissione n° 68	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 69	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 70	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 71	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 72	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 73	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 74	2	66,67%	1	33,33%	3	U

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO						
Commissione n° 75	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 76	1	33,33%	2	66,67%	3	U
Commissione n° 77	2	66,67%	1	33,33%	3	D
Commissione n° 78	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 79	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 80	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 81	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 82	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 83	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 84	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 85	1	33,33%	2	66,67%	3	D
Commissione n° 86	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 87	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 88	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 89	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 90	1	33,33%	2	66,67%	3	D
Commissione n° 91	1	33,33%	2	66,67%	3	D
Commissione n° 92	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 93	2	66,67%	1	33,33%	3	D
Commissione n° 94	2	66,67%	1	33,33%	3	D
Commissione n° 95	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 96	2	66,67%	1	33,33%	3	D
Commissione n° 97	3	50,00%	3	50,00%	6	U
Totale	189		122		311	D 27 U 70
Personale tecnico amministrativo						
Commissione n° 1	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 2	2	66,67%	1	33,33%	3	D
Commissione n° 3	1	33,33%	2	66,67%	3	U
Commissione n° 4	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 5	1	16,67%	5	83,33%	6	D
Commissione n° 6	2	66,67%	1	33,33%	3	D
Commissione n° 7	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 8	2	50,00%	2	50,00%	4	U
Commissione n° 9	1	33,33%	2	66,67%	3	U
Totale	15		16		31	D 3 U 6
Personale docente e ricercatore						
Commissione n° 1	1	33,33%	2	66,67%	3	D
Commissione n° 2	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 3	1	33,33%	2	66,67%	3	D
Commissione n° 4	1	33,33%	2	66,67%	3	U

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO						
Commissione n° 5	1	33,33%	2	66,67%	3	D
Commissione n° 6	1	33,33%	2	66,67%	3	D
Commissione n° 7	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 8	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 9	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 10	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Commissione n° 11	2	66,67%	1	33,33%	3	D
Commissione n° 12	1	33,33%	2	66,67%	3	U
Commissione n° 13	1	33,33%	2	66,67%	3	U
Commissione n° 14	3	60,00%	2	40,00%	5	U
Commissione n° 15	3	60,00%	2	40,00%	5	U
Commissione n° 16	2	66,67%	1	33,33%	3	D
Commissione n° 17	2	66,67%	1	33,33%	3	U
Totale	29		26		55	D 6 U 11

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

Nota Metodologica – La seguente tabella evidenzia il dato riferito al personale tecnico amministrativo (n. 234 unità di ruolo e non, esclusi i CEL).

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA' DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO															
	UOMINI							DONNE							TOT
Classi età	<30	31 - 40	41- 50	51- 60	>60	Tot	% (su tot n.234)	<30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60	Tot	% (su tot n.234)	Valori assoluti
Tipo Misura conciliazione															
Personale che fruisce di part time a richiesta-Orizzontale					2	2	0,85%			1	7		8	3,42%	10
Personale che fruisce di part time a richiesta - Verticale				1		1	0,43%		1		2	1	4	1,71%	5
Personale che fruisce di part time a richiesta - Misto				1		1	0,43%			1			1	0,43%	2
Personale che fruisce di telelavoro						0	0,00%						0	0,00%	0
Personale che fruisce di orari flessibili. In particolare, un orario giornaliero pari a 7 ore e 12 minuti, con pausa minima di 10 minuti.	1	5	4	21	5	36	15,38%	2	13	13	31	11	70	29,91%	106
Altro						0							0		0
Totale	1	5	4	23	7	40	17,09%	2	14	15	40	12	83	35,47%	123

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

Nota Metodologica – Anche la seguente tabella si riferisce al personale tecnico amministrativo, di ruolo e non (esclusi i CEL), ancora alla luce delle considerazioni espresse dal Gruppo di Lavoro CRUI per il Bilancio di genere.

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE						
	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	177	17,68%	183	18,28%	360	35,96%
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	0	0,00%	405	40,46%	405	40,46%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	19	1,90%	173	17,28%	192	19,18%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	15	1,50%	29	2,90%	44	4,40%
Totale	211	21,08%	790	78,92%	1001	

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE ED ETA'

Nota Metodologica – La tabella evidenzia i dati relativi alle ore di formazione (approssimate per eccesso o difetto) fruite dal personale tecnico amministrativo suddiviso per genere ed età.

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE ED ETA'													
	UOMINI					TOT	DONNE					TOT	
	<30	31- 40	41- 50	51-60	>60		<30	31- 40	41- 50	51-60	>60		
Competenze manageriali/relazionali	4	0	30	91	47	172	0	76	91	167	5	339	
Obbligatoria (sicurezza)	8	38	26	234	40	346	0	99	92	143	49	383	
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Aggiornamento professionale	5	293	180	662	209	1349	94	784	586	778	266	2508	
Altro	16	19	14	50	0	99	23	133	83	15	0	254	
Totale complessivo	33	350	250	1037	296	1966	117	1092	852	1103	320	3484	

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

Iniziativa n. 1

Obiettivo: Sostenere finanziariamente i genitori nei costi correlati all'iscrizione e alla frequenza di strutture nido o scuole d'infanzia (requisito ISEE, contributo di norma pari al 30% della spesa documentata) – Azione “Il nido più adatto” (rif. Azioni Positive 2023/2025 - Allegato n. 4 al PIAO SNS 2023/2025).

Azioni: Avvio ed espletamento di una procedura interna per il riconoscimento dei contributi (anno educativo 2022/2023).

Attori Coinvolti: Scuola Normale Superiore (Ufficio Organizzazione e valutazione).

Beneficiari: Tutte le componenti della Scuola Normale Superiore, indipendentemente dal genere.

Spesa: Voce CoAn 04.43.18.17 “Interventi assistenziali a favore del personale – pari opportunità”. Finalizzati in sede di Piano Azioni Positive 2.000,00 euro. Riconosciuti rimborsi per circa 1.248,00 euro.

Iniziativa n. 2

Obiettivo: Sostenere finanziariamente i genitori nei costi correlati alla frequenza di ludoteche e servizi analoghi (ad es. baby sitting, aiuto compiti, post scuola) nei periodi di apertura delle scuole (requisito ISEE, rimborso pari al 60% della spesa documentata per un massimo di euro 500,00 a fronte di ISEE inferiori o pari a 40 mila euro e per un massimo di 250,00 euro a fronte di ISEE superiori a 40 mila ma inferiori a 60 mila euro) – Azione “Un aiuto quando serve” (rif. Azioni Positive 2023/2025 - Allegato n. 4 al PIAO SNS 2023/2025).

Azioni: Avvio di una procedura interna per il riconoscimento di rimborsi (anno 2023).

Attori Coinvolti: Scuola Normale Superiore (Ufficio Organizzazione e valutazione).

Beneficiari: Tutte le componenti della Scuola Normale Superiore, indipendentemente dal genere.

Spesa: Voce CoAn 04.43.18.17 “Interventi assistenziali a favore del personale – pari opportunità”. Finalizzati in sede di Piano Azioni Positive 3.500,00 euro. Riconosciuti rimborsi per circa 1.795,00 euro.

Iniziativa n. 3

Obiettivo: Sostenere finanziariamente i genitori nei costi correlati all'iscrizione e alla frequenza di campi, estivi e invernali, o per la frequenza di ludoteche, nei periodi di chiusura delle scuole (requisito ISEE, rimborso pari al 60% della spesa documentata per un massimo di tre settimane per i campi solari o ludoteche e di una settimana per i campi invernali e ludoteche) – Azione “Le vacanze dei bambini e delle bambine” (rif. Azioni Positive 2023/2025 - Allegato n. 4 al PIAO SNS 2023/2025).

Azioni: Avvio di una procedura interna per il riconoscimento di rimborsi (anno 2023).

Attori Coinvolti: Scuola Normale Superiore (Ufficio Organizzazione e valutazione).

Beneficiari: Tutte le componenti della Scuola Normale Superiore, indipendentemente dal genere.

Spesa: Voce CoAn 04.43.18.17 "Interventi assistenziali a favore del personale – pari opportunità". Finalizzati in sede di Piano Azioni Positive 5.000,00 euro. Riconosciuti rimborsi per circa 4.282,00 euro.

Iniziativa n. 4

Obiettivo: Sostenere finanziariamente nei costi sostenuti per i servizi di cura e assistenza agli anziani e/o alle persone con disabilità – Azione "Un aiuto per i nostri anziani e/o persone con disabilità" (rif. Azioni Positive 2023/2025 - Allegato n. 4 al PIAO SNS 2023/2025). Misura complementare all'istituto delle provvidenze (v. *infra*).

Azioni: Avvio di una procedura interna per il riconoscimento di rimborsi (anno 2023).

Attori Coinvolti: Scuola Normale Superiore (Ufficio Organizzazione e valutazione)

Beneficiari: Tutte le componenti della Scuola Normale Superiore, indipendentemente dal genere, diverse dal personale tecnico e amministrativo (non dirigenziale).

Spesa: Voce CoAn 04.43.18.17 "Interventi assistenziali a favore del personale – pari opportunità". Finalizzati in sede di Piano Azioni Positive 2.000,00 euro.

Iniziativa n. 5

Obiettivo: Sostenere finanziariamente nei costi sostenuti a fronte di decessi, malattie (spese mediche e sostegno del reddito), furti e scippi, accadimento familiari, spese d'istruzione, spese per utilizzo mezzi pubblici e bisogni generici.

Rif. Regolamento SNS per l'attribuzione di provvidenze al personale dipendente della Scuola Normale Superiore

https://www.sns.it/sites/default/files/2022-01/reg_provvidenze%20pta_modif_dicembre2021_web.pdf

Azioni: Avvio ed espletamento di procedure interne per il riconoscimento delle provvidenze, ordinarie e straordinarie (anno 2023).

Attori Coinvolti: Scuola Normale Superiore (Servizio Personale, Commissione Provvidenze, Commissione bonus utenze).

Beneficiari: Il personale tecnico e amministrativo (non dirigenziale), anche a tempo determinato.

Spesa: Voce CoAn 04.43.18.09 "Sussidi al personale – provvidenze" (previsti a budget 33.800,00 euro)

Iniziativa n. 6

Obiettivo: Lavoro agile e telelavoro.

Azioni:

Lavoro agile

Con decorrenza 1° ottobre 2022 e per tutto l'anno 2023 hanno trovato applicazione le Linee guida in materia di lavoro agile del personale dirigente e non dirigente della Scuola, adottate dal Segretario generale con decreto Rep. SNS n. 410 del 21 luglio 2022, in attuazione del programma di sviluppo integrato nel PIAO 2022/24, previo confronto con la Delegazione di parte sindacale ed il coinvolgimento del CUG. Alla scadenza, annuale, gli accordi individuali – previa richiesta del personale interessato e parere favorevole del/della responsabile di struttura – sono stati rinnovati fino al 30 settembre 2025.

Le linee guida in argomento, allegato al PIAO, sono consultabili tramite il seguente link:

https://amministrazionetrasparente.sns.it/sites/default/files/amministrazionetrasparente/docsamministrazionetrasparente/disposizionigenerali/linee-guida_lavoro-agile_sns-2022-8_rev.pdf

Per tutto l'anno 2023 ha trovato applicazione presso la Scuola la tutela prevista dalla normativa per tempo vigente a fronte di particolari situazioni soggettive (lavoro agile fino al 100% dell'orario di servizio).

Telelavoro

Nel corso del 2022 erano state revisionate le previgenti Linee guida in materia di telelavoro domiciliare, adottate presso la Scuola per la prima volta nel 2009, condizionandone l'entrata in vigore alla parallela revisione del Contratto Collettivo Integrativo in essere per esigenze di raccordo e coordinamento sistematico della disciplina interna. Nel corso del 2023 è stata portata a compimento l'ulteriore revisione delle Linee guida, disposta con D.S.G. n. 461/2023, nonché la successiva sottoscrizione in via definitiva delle modifiche al contratto integrativo vigente in materia, avvenuta il 10 ottobre 2023. Successivamente, nello stesso mese di ottobre, è stata pertanto avviata la prima procedura attuativa della suddetta disciplina per assegnare il personale interessato, avente titolo, alle postazioni di telelavoro ordinarie del budget 2024. Le domande pervenute sono state due a fronte della disponibilità di cinque posizioni ordinarie complessive e, a seguito della conclusione dell'iter procedurale che ha anche coinvolto l'RSPP della Scuola per le necessarie verifiche di idoneità dei luoghi di telelavoro individuati dagli interessati, sono stati stipulati due contratti di telelavoro annuali con decorrenza dal 1° gennaio 2024.

Attori Coinvolti: Scuola Normale Superiore (Servizio Amministrazione del personale, Ufficio Organizzazione e valutazione). RSU, Organizzazioni sindacali e CUG SNS sono stati coinvolti in un Osservatorio interno finalizzato all'analisi dell'evoluzione normativa dell'istituto e all'individuazione di buone prassi.

Beneficiari: Personale dipendente tecnico e amministrativo.

Iniziativa n. 7

Obiettivo: Collaborazione e sviluppo di sinergie tra organismi di parità, a livello locale e nazionale - Azione "Una rete per la parità" (rif. Azioni Positive 2023/2025 - Allegato n. 4 al PIAO SNS 2023/2025).

Azioni: Collaborazione con i Comitati Unici di Garanzia dell'Università di Pisa e della Scuola Superiore Sant'Anna. Rinnovo dell'adesione alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane.

Attori Coinvolti: Comitato Unico di Garanzia della Scuola Normale Superiore, altri CUG e la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane.

Beneficiari: Componenti del CUG SNS, la comunità normalistica, la cittadinanza.

Spesa: Voce CoAn 04.43.18.17 "Interventi assistenziali a favore del personale – pari opportunità" (quota associativa annuale Conferenza 300,00 euro – quota annuale SNS convenzione per lo Sportello antiviolenza 5.000,00 euro).

Iniziativa n. 8

Obiettivo: Diffusione della cultura della parità.

Azioni: Nomina di una Delegata del Direttore alla disabilità e alle pari opportunità (decreti del Direttore n. 705/2021, n. 798/2022 e n. 608/2023).

Beneficiari: Tutta la comunità normalistica.

Spesa: Il Consiglio di Amministrazione federato, in occasione della seduta del 13 dicembre 2019, ha deliberato a favore dei Delegati del Direttore un'indennità annua corrispondente ad un importo (lordo Scuola) pari ad euro 8.000,00.

Iniziativa n. 9

Obiettivo: Prevenzione e contrasto delle discriminazioni, degli abusi e delle molestie nei luoghi di lavoro e di studio.

Azioni: Attività della Consigliera di fiducia (contatti telefonici, email, incontri in presenza o da remoto durante l'emergenza sanitaria), anche in seno al Comitato garante del Codice etico (CGCE).

Attori Coinvolti: Consigliera di fiducia, CGCE.

Beneficiari: Tutta la comunità normalistica.

Spesa: Voce CoAn 04.46.04.08 "Indennità Consigliere di fiducia" (compenso annuo previsto: euro 5.000,00 lordo prestatore).

Iniziativa n. 10

Obiettivo: Sensibilizzazione alle tematiche di genere – Azione "Imparare a pensare le differenze" (rif. Azioni Positive 2023/2025 - Allegato n. 4 al PIAO SNS 2023/2025).

Azioni: Sostegno alla quarta edizione del Premio di laurea e dottorato intitolato a Paola Bora (attivista femminista e studiosa di studi di genere, docente di antropologia filosofica presso la Scuola Normale Superiore di Pisa e di antropologia di genere presso l'Università di Pisa).

Amplius <https://www.casadelladonnapisa.it/quarta-edizione-del-premio-paola-bora-scadenza-30-aprile-2024/>

Attori Coinvolti: associazione Casa della Donna di Pisa, con il sostegno della famiglia e delle figlie di Paola Bora e dei Comitati Unici di Garanzia per le Pari Opportunità (CUG) della Scuola Normale Superiore, dell'Università di Pisa, della Scuola Superiore Sant'Anna e col patrocinio della Società Italiana delle Storiche e della Società Italiana delle Letterate, della Provincia di Pisa e della Regione Toscana.

Beneficiari: Il premio sarà assegnato a tesi di laurea e dottorato inedite, in lingua italiana, discusse presso Università italiane e dedicate a studi di genere nelle discipline filosofiche, storiche, antropologiche, letterarie su argomenti relativi a periodi compresi tra l'Antichità e l'Età Contemporanea.

Spesa: Voce CoAn 04.43.18.17 "Interventi assistenziali a favore del personale – pari opportunità" (2.000,00 euro).

Iniziativa n. 11

Obiettivo: Contribuire al benessere del personale TA.

Azioni: Contributo alle attività promosse dal Gruppo sportivo ricreativo culturale della Scuola Normale Superiore (GSRC).

Attori Coinvolti: Scuola Normale Superiore – GSRC.

Beneficiari: Il personale tecnico e amministrativo.

Spesa: Voce CoAn 04.43.18.19 “Attività culturali, sportive e ricreative” (euro 8.000,00).

Iniziativa n. 12

Obiettivo: Promuovere iniziative di mobilità sostenibile, incentivando l’utilizzo di mezzi pubblici.

Azioni: Stipula/rinnovo di convenzioni per l’acquisto agevolato di abbonamenti trasporto bus, urbano e extraurbano.

Attori Coinvolti: Scuola Normale Superiore, Scuola Sant’Anna, Università di Pisa e Autolinee toscane.

Beneficiari: tutto il personale dipendente SNS.

Spesa: Voce CoAn 04.43.18.17 “Interventi assistenziali a favore del personale – mobilità urbana” (previsti a budget euro 3.500,00).

Iniziativa n. 13

Obiettivo: Promuovere iniziative di mobilità sostenibile.

Azioni: Nel 2022 è stato approvato e nel 2023 aggiornato il Piano Spostamenti Casa Lavoro (PSCL) per la sede di Pisa della Scuola.

Il PSCL è consultabile al seguente [link](#).

Attori Coinvolti: Mobility manager e gruppo di supporto.

Beneficiari: Tutte le componenti SNS.

Spesa: voci CoAn di volta in volta individuate in base alla tipologia di intervento.

Iniziativa n. 14

Obiettivo: Benessere organizzativo del personale dipendente (PTA).

Azioni: Somministrazione di un questionario, basato sul format fornito dall’ANAC e implementato dal gruppo di lavoro del Politecnico di Milano (MIP) nell’ambito del progetto Good Practice cui la Scuola aderisce ormai da diversi anni. La struttura del questionario, dal 2016, ingloba alcune domande aggiuntive proposte dal Comitato Unico di Garanzia della Scuola.

Attori Coinvolti: Scuola Normale Superiore (Ufficio Organizzazione e valutazione).

Beneficiari: Amministrazione (Segretario generale, Dirigenti).

L'ultima relazione, relativa al 2022, è disponibile per la consultazione al seguente [link](#).

Iniziativa n. 15

Obiettivo: Sensibilizzare sull'importanza e la ricchezza dell'accoglienza e del rispetto delle diversità espresse in più ambiti e livelli, attraverso percorsi di formazione, conoscenza e approfondimento (Azioni Positive 2023/2025 - Allegato n. 4 al PIAO SNS 2023/2025: ambito "Cultura della parità" – azione "Imparare a pensare le differenze").

Azioni: Sostegno alla scuola estiva "*Nominare la fatica. Corpi, lavoro, cura*" organizzata dalla Società Italiana delle Storiche dal 30 agosto al 3 settembre 2023 (deliberazione CUG SNS del 9 giugno 2023) anche attraverso il pagamento dei costi corrispondenti alla partecipazione da parte di due allieve della Scuola Normale Superiore selezionata da un'apposita Commissione.

Attori Coinvolti: Scuola Normale Superiore (Ufficio Organizzazione e valutazione), Comitato Unico di Garanzia SNS, Società italiana delle storiche.

Beneficiari: allievi/e del corso ordinario/di perfezionamento/dottorato della Scuola, Società Italiana delle Storiche.

Spesa: Voce CoAn 04.43.18.17 "Interventi assistenziali a favore del personale – pari opportunità" (730,00 euro). Selezionata una allieva del corso ordinario della Classe di Lettere e filosofia e una allieva corso ordinario Classe di Scienze politico-sociali.

Iniziativa n. 16

Obiettivo: GEP – GENDER EQUALITY PLAN / Bilancio di genere

Azioni: Prosecuzione attività correlate al Gender equality plan (GEP) 2022/2024, monitoraggio e audit. Nel 2023 è stata inoltre finalizzata l'elaborazione del primo Bilancio di genere della SNS, attraverso il lavoro di coordinamento di una professionalità dedicata tramite assegno di ricerca ("Analisi e valutazione dei Gender Equality Plan nell'accademia Italiana e attività legate al Bilancio di Genere"). Il Bilancio di Genere rientra tra le priorità particolarmente sentite dal Comitato Unico di Garanzia ed è volto a fotografare la distribuzione di genere nelle diverse componenti e a 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 valutare l'impatto di queste e delle politiche della Scuola su donne e uomini, in relazione anche agli impegni economico-finanziari.

Amplius:

[Gender Equality Plan SNS 2022/2024](#)

[Bilancio di genere SNS 2023](#)

Attori coinvolti: Direzione, Segretario generale, CUG, responsabili varie strutture a seconda delle aree e degli obiettivi.

Iniziativa n. 17

Obiettivo: Sportello interuniversitario contro la violenza di genere.

Azioni: lo Sportello è nato nel 2022 dal coordinamento dei CUG di Scuola Normale, Scuola Sant'Anna e Università di Pisa.

Anonimo, gratuito e senza obbligo di denuncia, lo Sportello è a disposizione di chi studia, fa ricerca, insegna e lavora in Normale, nella sede pisana e in quella fiorentina, Sant'Anna e Unipi.

Chiunque abbia subito atti di discriminazione e violenza di genere – o comunque legati alla propria identità di genere e/o orientamento sessuale – anche in luoghi diversi da quelli universitari, potrà rivolgersi allo sportello.

Lo Sportello - la cui gestione è stata affidata alla Casa della Donna di Pisa, associazione di promozione sociale senza scopo di lucro - offre, sia in italiano che in inglese, un servizio di ascolto, assistenza, informazione, indirizzando – in caso di bisogni particolari o di maggiore complessità – verso strutture, associazioni, istituzioni socio-sanitarie o giudiziarie del territorio.

Attori coinvolti: Gli atenei pisani, la Casa della Donna di Pisa.

Spesa: Voce CoAn 04.43.18.17 “Interventi assistenziali a favore del personale – pari opportunità” (quota annuale SNS convenzione per lo Sportello anti violenza 5.000,00 euro).

Iniziativa n. 18

Obiettivo: Prevenzione e contrasto delle situazioni di disagio psicologico e emotivo.

Azioni: Attività del Servizio di consulenza e supporto psicologico (indirizzato alle allieve e agli allievi della Scuola, indipendentemente dalla tipologia e dalla complessità del bisogno espresso ed a prescindere dalla provenienza culturale e geografica. Incontri gratuiti, nell'ambito di una misura massima; strategie e strumenti, possibilità di indirizzamento verso strutture competenti).

Attori Coinvolti: Il servizio è coordinato con gli altri servizi della Scuola destinati a allievi e allieve (dal servizio di career counselling offerto dal Placement, al tutorato) e integra l'azione finalizzata al benessere organizzativo svolta dal Comitato Unico di Garanzia e completata dalle funzioni esercitate dalla Consigliera di Fiducia. Dall'autunno 2023 il servizio è gestito da PerFormat s.r.l., scuola di Specializzazione in Psicoterapia e Alta Formazione riconosciuta dal MIUR.

Beneficiari: Allievi e allieve della Scuola.

Iniziativa n. 19

Obiettivo: Comunicazione inclusiva (rif. Azioni Positive 2023/2025 - Allegato n. 4 al PIAO SNS 2023/2025 - Azione “Attenzione alla comunicazione!”; rif. Piano di comunicazione SNS 2023-24, Obiettivo D. “Inclusività, superamento del gap di genere, mobilità sociale” <https://www.sns.it/it/guida/piano-di-comunicazione#obD>).

Azioni: valorizzare le iniziative sviluppate dalla Scuola Normale per il contrasto alla discriminazione e alla violenza di genere, per la promozione del benessere psicologico e dell'inclusione, e in supporto alla conciliazione Vita/Lavoro (GEP, Sportello anti violenza, CGCE e Consigliera di Fiducia, Counseling, PAP). Utilizzare un linguaggio visivo e verbale inclusivo, che comprenda e rappresenti tutte le identità di genere.

Attori Coinvolti: Ufficio Comunicazione, Governance e tutta la comunità SNS.

Beneficiari/e: Tutta la comunità della Scuola, futuri allievi e allieve, società civile.

Spesa: Nessun onere a carico della Scuola (risorse interne).

Iniziativa n. 20

Obiettivo: Sensibilizzazione verso le tematiche di genere e attenzione alle questioni gender balance.

Azioni: Equilibrio di genere nella composizione dei programmi dei corsi di orientamento universitario organizzati da SNS con particolare attenzione alla presenza femminile anche in rappresentanza delle discipline STEM.

Corso 19-23 giugno (Torino): https://www.sns.it/sites/default/files/2023-06/programma_completo_3.pdf

Francesca Damiani (Neuroscienze, SNS), Silvia Onofri (Metodi Computazionali e Modelli Matematici per le Scienze e la Finanza, SNS), Federica Bessone (Lingua e Letteratura latina, UniTo).

Corso 26/30 giugno (San Miniato): <https://www.sns.it/sites/default/files/2023-06/librettosanminiato2023stampa.pdf>

Chiara Cappelli (Chimica, SNS), Manuela Caiani (Scienza politica, SNS), Barbara Borg (Archeologia classica, SNS), Donatella Della Porta (Scienza politica, SNS), Giulia Ammannati (Paleografia, SNS), Sara Cornuti (Neuroscienze, SNS).

Corso 3/7 luglio (Roma): <https://www.sns.it/sites/default/files/2023-06/librettoroma2023web.pdf>

Lucia Simonato (Museologia e Critica artistica e del Restauro, SNS), Gaetana Morgante (Diritto penale, SSSA)

Corso 4/8 settembre (Napoli): <https://www.sns.it/sites/default/files/2023-07/locandinacorsonapoli2023.pdf>

Daniela Luigia Caglioti (Storia contemporanea, UniNa), Nadia Rega (Chimica fisica, UniNa), Stefania Pastore (Storia moderna, SNS), Brunella Franco (Genetica medica, UniNa), Cristina Trombetti (Analisi matematica, UniNa)

Scuola di Orientamento Universitario (in collaborazione tra Scuola Normale Superiore e Scuola Superiore Sant'Anna)

Corso 4/7 luglio (Pisa, SSSA): https://www.sns.it/sites/default/files/2023-06/programma_2023.pdf

Corso 11/14 luglio (Pisa, SNS): https://www.sns.it/sites/default/files/2023-06/programma_2023.pdf

Attori Coinvolti: Governance, Servizio Eventi culturali e career services, Ufficio Comunicazione, Commissione Terza Missione, alumni e alumnae, Accademia Nazionale dei Lincei, Scuola Superiore Meridionale, Scuola Superiore Sant'Anna.

Misurazione: Partecipanti ai corsi di orientamento (studenti e studentesse del penultimo anno di scuola secondaria di secondo grado).

Beneficiari: Studenti e studentesse del penultimo anno di scuola secondaria di secondo grado.

Spesa: U.A. 00.01.13.01 Servizio Eventi culturali e career services.

Iniziativa n. 21

Obiettivo: Sensibilizzazione verso le tematiche di genere e attenzione alle questioni gender balance.

Azioni: Nel'ambito del ciclo di lezioni "La Normale a scuola", inaugurato nel 2020 e proseguito con successo negli anni seguenti, è stata posta particolare attenzione alle tematiche di genere nella calendarizzazione degli incontri.

Riferimenti temporali:

20 febbraio 2023/13 aprile 2023: "L'Iliade: guerra e personaggi femminili"

27 marzo 2023: "Lotta per il riconoscimento"

4 aprile 2023: "E pluribus unum". Corpo e corpi nella filosofia di Thomas Hobbes

19 aprile 2023: "Donne filosofe: problemi e sfide del pensiero politico delle donne".

Sede: Online

Relatori e relatrici: Carlotta Cossutta (SNS), Luigi Battezzato (SNS), Marco Zolli (SNS).

Destinatari: Scuole secondarie di secondo grado.

Spesa: U.A. 00.01.13.01 Servizio Eventi culturali e career services.

Iniziativa n. 22

Obiettivo: Internazionalizzazione, interdisciplinarietà, promozione dell'equità di genere nelle discipline STEM.

Azioni: Attività nell'ambito del consorzio di università europee EELISA (European Engineering Learning Innovation and Science Alliance).

EELISA è un network internazionale di università e istituti di ricerca finanziato dalla Commissione Europea, nel quadro del programma "European Universities". L'acronimo è ispirato a Elisa Leonida Zamfirescu (1887 – 1973), una delle prime donne al mondo a ottenere un diploma di laurea in ingegneria. Attraverso la collaborazione sui temi dell'educazione, della ricerca, e dell'innovazione, e una prospettiva interdisciplinare, EELISA risponde alle sfide ambientali, economiche e sociali e promuove l'inclusione, la diversità e l'equità di genere.

Attori Coinvolti: Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem, École des Ponts ParisTech, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, İstanbul Teknik Üniversitesi, Scuola Normale Superiore, Scuola Superiore Sant'Anna, Universitatea Politehnica din București, Université Paris Sciences et Lettres, Universidad Politécnica de Madrid.

Beneficiari: Comunità accademica.

Le iniziative di seguito esposte (convegni, conferenze, seminari, corsi per esterni, etc.), talvolta correlate a progetti di ricerca, sono state promosse e/o organizzate dalla Scuola Normale Superiore (Servizio Eventi e career services e Ufficio Comunicazione/STG Firenze, già Servizio Eventi e gestione del Polo della sede di Firenze). Laddove previsti, i costi diretti sono stati a carico delle seguenti voci CoAN: 04.41.03.01.01 "Spese per convegni", 04.41.03.03.01 "Spese per eventi", 04.41.03.03.02 "Compensi e rimborsi relatori convegni", in alcuni casi a carico di fondi correlati a progetti di ricerca.

Iniziativa n. 23

Titolo: "Un altro genere di cinema". Rassegna cinematografica su identità, genere, violenza, autodeterminazione, aborto, reti, solidarietà.

Rassegna cinematografica a cura dello Sportello interuniversitario contro la violenza di genere (Università di Pisa, Scuola Superiore Sant'Anna, Scuola Normale Superiore) in collaborazione con Laboratoria Femminismi e con la Casa della Donna di Pisa.

Riferimenti temporali: febbraio-maggio 2023

Sede: Pisa, Cinema Arsenale

Destinatari: Pubblico interessato alla tematica e specialisti del settore (accademici e non).

Iniziativa n. 24

Titolo: *Ethnic Discrimination and Racism across Europe: Experimental Evidence on Targets and Mechanisms.*

Riferimenti temporali: 14 febbraio 2023, h. 14.00 – 16.00.

Sede: Firenze, Scuola Normale Superiore.

Relatori e relatrici: Ruta Yemane, Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung, DeZIM e.V. and Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlin - visiting student at Scuola Normale Superiore; Valentina Di Stasio, Utrecht University - visiting fellow at Robert Schuman Center for Advanced Studies, European University Institute.

Destinatari: Giovani ricercatrici e ricercatori e pubblico interessato alla tematica e specialisti del settore (accademici e non).

Iniziativa n. 25

Titolo: Pluralismo religioso a Firenze: Prospettive, sfide e opportunità.

Riferimenti temporali: 23 -24 febbraio 2023, h. 9.00 - 12.30.

Sede: Firenze, Scuola Normale Superiore.

Relatori e relatrici: Moderatori: MARIA CRISTINA CARRATÙ, La Repubblica, BENIAMINO PERUZZI CASTELLANI, Scuola Normale Superiore.

Relatori: HAIFA ALSAKKAF, Good World Citizen, SARA BENSI, Ordine Assistenti Sociali, LUIGI BONGIOANNI, Amicizia Ebraico Cristiana, MARCO BONTEMPI, Università di Firenze, MAURIZIO CERTINI, Centro La Pira, CHIARA DAMIANI, Stazione Utopia, LUCIA FELICI, Università di Firenze, ISABELLA GAGLIARDI, Università di Firenze, SILVIA GUETTA, Università di Firenze, JOSEPH LEVI, Florence School of Dialogue, TINA MAGAZZINI, Istituto Universitario Europeo, ALESSIA MONTACCHINI, HeRe_Lab - Heritage Researchh, UNIFI e Comune di Firenze, STEFANO PASTA, Università Cattolica del Sacro Cuore, TATIANA ROZOCHKINA, HeRe_Lab - Heritage Researchh, UNIFI e Comune di Firenze, MAURIZIO SANGALLI, Istituto Sangalli, MILENA SANTERINI, Università Cattolica del Sacro Cuore, DEBORA SPINI, Centro Culturale P.M. Vermigli, ILARIA VALENZI, Fondazione Bruno.

Destinatari: Giovani ricercatrici e ricercatori e pubblico interessato alla tematica e specialisti del settore (accademici e non).

Iniziativa n. 26

Titolo: *The New Caring Class. Feminism and the Social Reproduction of Inequalities.*

Riferimenti temporali: 26 aprile 2023, h. 16.00-17.30 (CET).

Sede: Firenze, Scuola Normale Superiore.

Relatori e relatrici: SARA R. FARRIS Goldsmiths University of London.

Destinatari: Giovani ricercatrici e ricercatori e pubblico interessato alla tematica e specialisti del settore (accademici e non).

Iniziativa n. 27

Titolo: Tavola rotonda *“Gli studi di genere in Italia: a che punto siamo?”* in occasione della Cerimonia di conferimento del Premio "Paola Bora" (terza edizione 2023) per tesi di laurea e tesi di dottorato dedicate alle tematiche di genere.

Riferimenti temporali: 5 maggio 2023

Sede: Pisa, Gipsoteca di arte antica.

Relatori e relatrici: Renata Pepicelli (UniPi), Stefania Pastore (SNS), Elettra Stradella (UNIFI), Nadia Setti (Società Italiana delle Letterate, Marina Sbisà, (Swip Italia - Società italiana per le donne in filosofia), Rosanna De Longis (Società Italiana delle Storiche), Alessandra Gribaldo (Università di Modena e Reggio Emilia)

Attori coinvolti: Associazione Casa della Donna di Pisa, con il sostegno della famiglia e delle figlie di Paola Bora e dei Comitati Unici di Garanzia per le Pari Opportunità (CUG) della Scuola Normale Superiore, dell'Università di Pisa, della Scuola Superiore Sant'Anna e col patrocinio della Società Italiana delle Storiche.

Destinatari: Pubblico accademico che lavora scientificamente sulla tematica e specialisti del settore (accademici e non) interessati.

Iniziativa n. 28

Titolo: Workshop *“Family policy in Central Eastern Europe. Lessons for gender relations and social policy across Europe”*

Riferimenti temporali: 19 maggio 2023.

Sede: Firenze, Scuola Normale Superiore.

Relatori e relatrici: Tomasz Inglot (Minnesota State University), Rossella Ciccia (University of Oxford), Giulia Giraudò (SNS), Ivan Tranfić (SNS), Walter Haeusl (SNS), Manuela Caiani (SNS), Emanuela Lombardo (Universidad Complutense de Madrid), Guglielmo Meardi (SNS).

Destinatari: Giovane pubblico accademico che lavora scientificamente sulla tematica e specialisti del settore (accademici e non) interessati.

Iniziativa n. 29

Titolo: Forum studentesco "Accesso all'IVG oggi: obiezione e diritto alla salute riproduttiva".

Riferimenti temporali: 29 maggio 2023.

Sede: Pisa, Scuola Normale Superiore. Live streaming su YouTube.

Relatori e relatrici: Alice Merlo (attivista), Erica De Vita (Medica di Sanità Pubblica), Obiezione Respinta (Progetto Transfemminista)

Destinatari: Pubblico accademico e generico. Pubblico interessato alla tematica e specialisti del settore (accademici e non).

Iniziativa n. 30

Titolo: Proiezione del film: "Il diritto di contare" di Theodore Melfi, all'interno della rassegna "Il cinema della Normale".

Riferimenti temporali: 5 giugno 2023

Sede: Cinema Arsenale, Vicolo Scaramucci, Pisa

Destinatari: Evento aperto al pubblico.

Iniziativa n. 31

Titolo: Evento "Maternità negata, maternità rifiutata. L'aborto nei secoli XX e XXI".

Evento promosso dal Comitato Unico di Garanzia della Scuola Normale Superiore.

Riferimenti temporali: 12 giugno 2023

Sede: Pisa, Scuola Normale Superiore.

Relatori e relatrici: Marina Garbellotti (Università degli Studi di Verona), Carlotta Cossutta (Scuola Normale Superiore), Cecilia Nubola (Istituto Storico Italo-Germanico di Trento), Manuela Pacillo (Scuola Normale Superiore), Fabio De Angelis (Fotografo e giornalista).

Destinatari: Pubblico accademico e generico. Pubblico interessato alla tematica e specialisti del settore (accademici e non).

Iniziativa n. 32

Titolo: Forum studentesco "*The limits of consent: Feminist perspectives*"

Riferimenti temporali: 19 settembre 2023

Sede: Pisa, Scuola Normale Superiore (anche in live streaming)

Relatori e relatrici: Simona Forti (SNS), Manon Garcia (Freie Universität, Berlin), Carlotta Cossutta (SNS), Federica Merenda (SSSA).

Destinatari: Pubblico accademico e generico. Pubblico interessato alla tematica e specialisti del settore (accademici e non).

Iniziativa n. 33

Titolo: Progetto "Voci Ribelli 2023" promosso dal gruppo allieve e allievi Terza Missione

Riferimenti temporali:

6 ottobre 2023, "Lucrezia e le altre - Dal mito le origini della violenza di genere", spettacolo di e con Elisabetta Vergani e Silvia Romani

31 ottobre 2023, incontro: "Per una città transfemminista"

Florenzia Andreola (architetta, Sex&The City), Giada Bonu Rosenkranz (Scuola Normale Superiore), Federica Castelli (Università Roma Tre), Azzurra Muzzonigro (architetta, Sex&The City), Serena Olcuire (Università di studi La Sapienza).

A seguire, Workshop "La libertà è una passeggiata": elaborazione di un percorso sulla mappa di Pisa; con la partecipazione di Casa della donna di Pisa, Laboratorio Femminismi, Non una di meno Pisa, Obiezione respinta.

7 novembre 2023: "Editoria indipendente: tra vizi del mercato e attivismo politico"

Anita Paolicchi (Astarte Edizioni), Carmine Conelli (Tamu Edizioni), Martina Neglia (rivista menelique), Matteo Lupetti (rivista menelique), Leonardo Giovacchini (libreria Tra le righe, Pisa).

28 novembre 2023 Tavola rotonda: "Università transfemminista. Pratiche, teorie, didattica"

Rachele Cinerari (Università di Pisa), Carlotta Cossutta (Università degli Studi di Milano), Renata Pepicelli (Università di Pisa)

Sede: Pisa, Scuola Normale Superiore; online.

Destinatari: Pubblico accademico e generico. Pubblico interessato alla tematica e specialisti del settore (accademici e non).

Iniziativa n. 34

Titolo: Conferenza "Who is Afraid of Gender?".

Riferimenti temporali: 20 ottobre 2023.

Sede: Pisa, Scuola Normale Superiore. Live streaming su YouTube.

Relatori e relatrici: Judith Butler (filosofa)

Destinatari: Pubblico accademico e generico. Pubblico interessato alla tematica e specialisti del settore (accademici e non).

Iniziativa n. 35

Titolo: Cineforum “La Scuola al Festival” (64° Edizione del Festival dei Popoli), a cura delle allieve e degli allievi SNS nel quadro delle attività della Terza Missione 2023.

Proiezione di “Who I Am Not” di Tünde Skovrán (Romania/Canada, 2023)

Ospiti: Michela Balocchi (sociologa e ricercatrice, esperta di questioni di genere e di intersessualità), Isabel Hernandez Pepe, (dottoranda in Scienze Politiche SNS)

Riferimenti temporali: 7 novembre 2023

Sede: Firenze, Cinema Spazio Alfieri (via dell’Ulivo 8).

Destinatari: Pubblico accademico e generico. Pubblico interessato alla tematica e specialisti del settore (accademici e non).

Iniziativa n. 36

Titolo: “Forti Guerriere”- Reading dal libro ‘Amore senza lividi. Storie di guerriere senza paura’, a cura di e con Cristina Donadio.

Evento promosso nell’ambito delle attività dello Sportello Interuniversitario contro la violenza di genere (SNS, SSSA, UniPi, in collaborazione con Casa della Donna – Pisa).

Riferimenti temporali: 21 novembre 2023.

Sede: Pisa, Gipsoteca di Arte Antica.

Destinatari: Pubblico accademico e generico. Pubblico interessato alla tematica e specialisti del settore (accademici e non).

Iniziativa n. 37

Titolo: Book Club “La Normale in libreria”, a cura del progetto Terza Missione allievi e allieve SNS (Classe di Scienze politico-sociali).

Presentazione del volume “La guerra contro le donne” di Rita Laura Segato, con le due traduttrici Mara Biagiotti e Roberta Granelli. Modera Isabel Hernandez Pepe (dottoranda SNS)

Riferimenti temporali: 2 dicembre 2023.

Sede: Firenze, Libreria Alice (Viale Spartaco Lavagnini, 70).

Destinatari: Pubblico accademico e generico. Pubblico interessato alla tematica e specialisti del settore (accademici e non).

Iniziativa n. 38

Titolo: Evento “*We’re here, we’re queer, get used to it*”: strategie di resistenza alla violenza e alla discriminazione nella comunità LGBTQIA+ tra passato e presente.

Evento promosso nell’ambito delle attività dello Sportello Interuniversitario contro la violenza di genere (SNS, SSSA, UniPi, in collaborazione con Casa della Donna – Pisa).

Riferimenti temporali: 5 dicembre 2023.

Sede: Pisa, Aula Magna Scuola Superiore Sant’Anna.

Relatori e relatrici: Maya De Leo (storica), Roberta Parigiani (portavoce MIT-Movimento di Identità Trans).

Destinatari: Pubblico accademico e generico. Pubblico interessato alla tematica e specialisti del settore (accademici e non).

Iniziativa n. 39

Titolo: Seminari della classe di Lettere e filosofia e Scienze politico-sociali.

Riferimenti temporali:

5 dicembre 2023: Carlotta Cossutta, “Le città e le dame. Christine de Pizan e lo spazio politico delle donne”

6 dicembre 2023: Carlotta Cossutta, “Soltanto parole? Sessualità, rappresentazione e politica nel dibattito femminista”

Sede: Pisa, Scuola Normale Superiore (anche online).

Destinatari: Allievi e allieve della Scuola.

Iniziativa n. 40

Titolo: Evento Pausa Studio - Conversazioni sul fare arte oggi. Incontro con Chiara Bersani.

Chiara Bersani è un’attrice italiana attiva nell’ambito delle arti performative, del teatro di ricerca e della danza contemporanea. La sua ricerca, sia come interprete sia come regista e coreografa, si basa sul concetto di Corpo Politico e sulla creazione di pratiche volte ad allenarne la presenza e l’azione. Vincitrice di premi internazionali, Bersani è artista sostenuta dal circuito *apap - Feminist Future (advancing performing arts project)*, la più longeva rete europea di centri e festival di arte performativa, fino al 2024.

L’incontro con Chiara Bersani alla Scuola Normale si concentrerà su “Sottobosco”, ultima produzione dell’artista. Elaborato a partire dal 2022, lo spettacolo è andato già più volte in scena in circuiti internazionali. “Sottobosco” è sempre preceduto da un workshop rivolto a persone con disabilità motoria, tenuto in collaborazione con le comunità

locali. Attraverso il workshop, il progetto apre le porte a un sottobosco di una foresta immaginaria, un habitat enigmatico dove i suoni sperimentali del musicista Lemmo interagiscono con il linguaggio dei corpi. Gli spazi di questo habitat – alle volte luminosi e alle volte nebbiosi, ampi e vuoti oppure compressi – creano un ambiente vivo, udibile e in costante trasformazione.

Con questo viaggio nei corpi danzanti, Bersani continua il suo intenso esame artistico del Corpo Politico. Quali movimenti compie un corpo che non è in grado di camminare? Cosa spinge un corpo a muoversi, se muoversi è un compito arduo? E come interagiscono le immagini con le narrazioni sociali?

Riferimenti temporali: 12 dicembre 2023

Sede: Pisa, Sala Azzurra, Scuola Normale (live streaming sul canale Youtube della Scuola)

Destinatari: Pubblico accademico e generico. Pubblico interessato alla tematica e specialisti del settore (accademici e non).

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO

Nell' allegato n.4 al PIAO SNS 2024-2026, "Azioni Positive per il triennio 2024/2026" sono state sostanzialmente confermate le misure previste nel piano precedente.

Amplius: PIAO SNS 2024-2026 - Allegato 4 "Azioni positive per la parità e le pari opportunità pianificate dal Comitato Unico di Garanzia"

Iniziativa n. 1

Titolo: Progetto ISPIRA: Inclusività nelle Scienze, una Possibilità di Identificazione e Rappresentazione.

Tipologia iniziativa: La prima edizione si è conclusa con successo a giugno 2022. L'intento è di ripetere per il 2024 l'esperienza espandendo il progetto su scala nazionale, in luoghi di interesse strategico per la SNS.

Il progetto ha previsto l'organizzazione di un ciclo di lezioni informali/interattive su svariati e attuali temi scientifici che hanno visto dottorande e ricercatrici della Scuola Normale nel ruolo chiave di speakers. Le speakers sono state testimoni concrete capaci da un lato di incoraggiare con il loro esempio giovani studentesse ad interessarsi alle scienze, fornendo loro una possibilità di rappresentazione e identificazione, e dall'altro di veicolare nei ragazzi un messaggio di "normalità" nell'associare figure femminili alle carriere scientifiche e tecnologiche.

Obiettivo: Il progetto si propone di affrontare la questione della carenza di donne nelle scienze (gender gap nelle discipline STEM) con un approccio innovativo, sia in termini di destinatari che di strumenti, rivolgendosi con la divulgazione a studenti e studentesse delle scuole secondarie di primo grado.

Riferimenti temporali: Tra dicembre 2023 e febbraio 2024 si è svolta la seconda edizione della Masterclass formativa per allieve e allievi SNS. Indicativamente, a partire dal mese di marzo 2024 si svolgeranno le attività nelle scuole.

Relatori e relatrici: Allieve del corso di perfezionamento e assegniste della Classe di Scienze della SNS.

Destinatari: studenti e studentesse delle classi seconde e terze delle scuole secondarie di primo grado di Pisa e provincia, e su scala nazionale.

Iniziativa n. 2

Titolo: Corsi di orientamento SNS.

Tipologia iniziativa: Corsi destinati a ragazzi e ragazze del penultimo anno delle scuole superiori.

Obiettivo: Assicurare una distribuzione equa in termini di gender tra relatori e relatrici dei corsi di orientamento SNS.

Riferimenti temporali: da giugno a settembre 2024.

Relatori e relatrici: Docenti e ricercatrici SNS e di altri enti e istituzioni.

Destinatari: Studenti e studentesse del penultimo anno delle scuole secondarie di secondo grado.

Iniziativa n. 3

Titolo: Convegno “Sostenibilità sociale e uguaglianza di genere”.

Durante il convegno verranno presentati i risultati della ricerca svolta nell'ambito del progetto PRO3, condotto da Scuola Normale Superiore e Scuola Superiore Sant'Anna. Nel pomeriggio si terrà la tavola rotonda “Genere: fra leadership femminile e best practices”, a cui parteciperanno esponenti del mondo della ricerca, delle istituzioni e delle aziende.

Riferimenti temporali: 24 gennaio 2024

Sede: Pisa, Scuola Normale Superiore, Scuola Superiore Sant'Anna (possibilità di collegamento online).

Relatori e relatrici: Marco Frey (SSSA), Anna Loretoni (SSSA), Ilaria Santoemma (SSSA), Maria Rosa De Giacomo (SSSA), Manuela Caiani (SNS), Francesca Feo (UiB), Carlotta Cossutta (Unimi), Daniela Volpi (Dirigente Regione Toscana), Angela Balzano (MINDtheGEPs, Unito), Michele Barberio (Ergo srl, spin off SSSA), Maddalena Cannito (Unito, SNS), Erica Palmerini (SSSA)

Destinatari: Giovani ricercatrici e ricercatori e pubblico interessato alla tematica e specialisti del settore (accademici e non).

Iniziativa n. 4

Titolo: Forum studentesco “Comunque nude. La rappresentazione femminile nei monumenti pubblici italiani”. Presentazione e discussione del libro con le curatrici: Ester Lunardon e Ludovica Piazzi.

Riferimenti temporali: 8 febbraio 2024

Sede: Pisa, Scuola Normale Superiore (possibilità di collegamento online).

Relatori e relatrici: Ester Lunardon e Ludovica Piazzi (attiviste di *Mi Riconosci?*), Daniela Brogi (Università per Stranieri di Siena).

Destinatari: pubblico generalista, interno ed esterno.

Iniziativa n. 5

Titolo: Workshop “*International Day of Women and Girls in Science at SNS*”

Riferimenti temporali: 12 febbraio 2024

Sede: Pisa, Scuola Normale Superiore (possibilità di collegamento online).

Relatori e relatrici: Simona Gallerani (SNS), Sveva Avveduto (CNR emerita, Association Women and Science), Gizem Gezici (SNS), Eleonora Parlanti (SNS), Mauro Sylos Labini (Unipi).

Destinatari: Giovani ricercatrici e ricercatori e pubblico interessato alla tematica e specialisti del settore (accademici e non).

Iniziativa n. 6

Titolo: Tavola rotonda “Materie STEM: prospettive di genere. Informazioni - Provocazioni - Proposte”, in collaborazione con FIDAPA e Università del Salento

Riferimenti temporali: 16 marzo 2024

Sede: Maglie, Liceo Capece

Relatori e relatrici: Fiammetta Perrone (Past President Nazionale Fidapa BPW Italy), Alessandra Caraceni (Ricercatrice in Matematica presso Scuola Normale Superiore), Sveva Sodomaco (Dottoranda in Metodi e modelli per le scienze molecolari presso Scuola Normale Superiore), Chiara Danese, (Ingegnere meccanico e assegnista di ricerca presso BionIT Labs), Manuela Perrone (Dirigente AVIO AERO GE Aerospace e ERG Leader WOMEN NETWORK), Nirvana Coppola (Docente di Matematica presso Università del Salento e Post-Doctoral Researcher presso Université de Strasbourg).

Destinatari: pubblico interessato alla tematica e specialisti del settore (accademici e non).

Iniziativa n. 7

Titolo: Corsi di orientamento alle discipline STEM, residenziali, due edizioni della durata di 3 giorni ciascuna.

Tipologia iniziativa: Corsi destinati a 100 studentesse del terzo e quarto anno delle scuole superiori.

Obiettivo: A fronte della disparità di genere presente nei percorsi di studio e di lavoro in ambito STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), lo stage si propone di introdurre le partecipanti alla conoscenza dell’ambiente di studio e di vita della Normale, attraverso lezioni e laboratori, con l’obiettivo di coltivare e promuovere in loro la propensione e l’interesse per le discipline scientifiche, accogliendole in un contesto che le porrà a contatto e in dialogo con l’esperienza di studentesse e studenti di poco più grandi.

Riferimenti temporali: 11-13 aprile 2024 e 22 - 24 aprile 2024.

Relatori e relatrici: Allieve e allievi SNS affiancati da personale docente e di ricerca.

Destinatari: studentesse del terzo e quarto anno delle scuole superiori.

Altre iniziative

Tipologia iniziativa: Conferenze, incontri, cicli di seminari divulgativi, giornate di studio.

Obiettivo: Promuovere riflessioni e sensibilizzare a tematiche di genere (e alle loro sfide) con metodologie di incontri innovative, interattive ed inclusive della componente delle allieve e giovani ricercatrici della Scuola.

Riferimenti temporali: Da febbraio a dicembre 2024.

Relatori e relatrici: Docenti e ricercatrici SNS e di altri enti e istituzioni, allieve del corso di perfezionamento e assegniste SNS.

Fonte dati

- Ufficio Organizzazione e valutazione (sezione 1, 2 e 3)
 - Area Risorse umane, in particolare Servizio Amministrazione del personale e servizio Personale a contratto (sezione 1)
 - Area Bilancio e contabilità, in particolare Servizio Stipendi (sezione 1)
 - Area Eventi culturali e internazionalizzazione, in particolare Servizio Eventi e career services (sezioni 2 e 3)
 - STG Firenze – già Area Polo fiorentino, Servizio Eventi e gestione del Polo – (sezioni 2 e 3)
-

Composizione di genere della popolazione studentesca della Scuola

	UOMINI			DONNE			TOTALE		
	Scienze	Lettere	SPS	Scienze	Lettere	SPS	Scienze	Lettere	SPS
Tot. Allieve/i	260	178	45	60	78	54	320	256	99
Di cui Ordinarie/i	136	98	3	16	47	5	152	145	8
Di cui PhD	124	80	42	44	31	49	168	111	91

La tabella fotografa la composizione di genere degli allievi e delle allieve della Scuola al 31 dicembre 2023, suddivisi per tipo di corso (ordinario/perfezionamento) e per Classe Accademica di afferenza. La tabella mostra chiaramente che la suddivisione attuale della popolazione studentesca della Scuola è sbilanciata a favore del numero di uomini: su un totale di 675 persone, 483 sono maschi (71,6 %), 192 femmine (28,4%).

Concorsi: Corso Ordinario

Analizzare i dati dei concorsi per l'accesso al corso ordinario per gli anni accademici dal 2015/16 --solo dal 2018/19 per la Classe di Scienze politico-sociali (SPS) -- al 2023/24 consente di confrontare la composizione di genere delle candidature con quella degli ammessi che poi vanno a costituire la popolazione studentesca attiva della Scuola.

2015/16									
Classe	N. domande	M	F	ammessi agli orali	M	F	vincitori	M	F
Scienze	657	509	148	59	51	8	37	34	3
Lettere	387	203	184	44	29	15	32	22	10
Totale	1044	712	332	103	80	23	69	56	13

2016/17									
Classe	N. domande	M	F	ammessi agli orali	M	F	vincitori	M	F
Scienze	642	505	137	61	58	3	38	37	1
Lettere	395	204	191	59	39	20	31	20	11
Totale	1037	709	328	120	97	23	69	57	12

2017/18									
Classe	N. domande	M	F	ammessi agli orali	M	F	vincitori	M	F
Scienze	626	487	139	55	49	6	36	31	5
Lettere	381	201	180	53	35	18	32	22	10
Totale	1007	688	319	108	84	24	68	53	15

2018/19									
Classe	N. domande	M	F	ammessi agli orali	M	F	vincitori	M	F
Scienze	623	484	139	64	60	4	38	35	3
Lettere	341	185	156	52	32	20	32	23	9
SPS	13	9	4	7	4	3	4	2	2
Totale	977	678	299	123	96	27	74	60	14

2019/20									
Classe	N. domande	M	F	ammessi agli orali	M	F	vincitori	M	F
Scienze	686	524	162	65	59	6	40	36	4
Lettere	351	195	156	61	38	23	32	25	7
SPS	11	8	3	5	4	1	4	2	2
Totale	1048	727	321	131	101	30	76	63	13

2020/21									
Classe	N. domande	M	F	ammessi agli orali	M	F	vincitori	M	F
Scienze	740	557	183	164	121	43	27	21	6
Lettere	363	160	203	189	78	111	32	18	14
SPS	29	17	12	15	9	6	4	2	2
Totale	1132	734	398	368	208	160	63	41	22

2021/22									
Classe	N. domande	M	F	ammessi agli orali	M	F	vincitori	M	F
Scienze	500	393	107	69	64	5	36	33	3
Lettere	242	123	119	63	39	24	32	22	10
SPS	10	5	5	6	3	3	4	2	2
Totale	752	521	231	138	106	32	72	57	15

2022/23									
Classe	N. domande	M	F	ammessi agli orali	M	F	vincitori	M	F
Scienze	475	369	106	264	227	37	37	33	4
Lettere	216	110	106	189	93	96	29	16	13
SPS	17	12	5	9	6	3	4	2	2
Totale	708	491	217	462	326	136	70	51	19

2023/24									
Classe	N. domande	M	F	ammessi agli orali	M	F	vincitori	M	F
Scienze	458	353	105	60	56	4	36	33	3
Lettere	335	156	179	58	32	26	29	17	12

2023/24									
Classe	N. domande	M	F	ammessi agli orali	M	F	vincitori	M	F
SPS	15	8	7	6	3	3	4	1	3
Totale	808	517	291	124	91	33	69	51	18

Concorsi: corso di Perfezionamento

Analisi simile a quella svolta per il concorso ordinario è stata condotta per il concorso di perfezionamento, analizzando i dati dal 2016 al 2023.

2016/17

Classe	N. domande	M	F	vincitori	M	F
Scienze	307	217	90	45	34	11
Lettere	290	153	137	31	21	10
SPS	305	178	129	11	6	5
totale	902	548	356	87	61	26

2017/18

Classe	N. domande	M	F	vincitori	M	F
Scienze	243	165	78	44	26	18
Lettere	140	78	62	31	20	11
SPS	180	98	82	9	5	4
totale	563	341	222	84	51	33

2018/19

Classe	N. domande	M	F	vincitori	M	F
Scienze	228	169	59	49	32	17
Lettere	209	115	94	28	18	10
SPS	190	106	84	14	3	11
totale	627	390	237	91	53	38

2019/20

Classe	N. domande	M	F	vincitori	M	F
Scienze	316	249	67	69	49	20

Lettere	239	141	98	29	21	8
SPS	195	101	94	17	7	10
totale	750	491	259	115	77	38

2020/21

Classe	N. domande	M	F	vincitori	M	F
Scienze	282	212	70	44	30	14
Lettere	345	193	152	26	22	4
SPS	285	168	117	14	7	7
totale	912	573	339	84	59	25

2021/22

Classe	N. domande	M	F	vincitori	M	F
Scienze	160	125	35	38	29	9
Lettere	382	232	150	26	17	9
SPS	240	130	110	15	8	7
totale	782	487	295	79	54	25

2022/23

Classe	N. domande	M	F	vincitori	M	F
Scienze	254	191	63	43	34	9
Lettere	174	111	63	33	23	10
SPS	232	126	106	23	10	13
totale	660	428	232	99	67	32

2023/2024

Classe	N. domande	vincitori	M	F
Scienze	650	45	34	11
Lettere	357	40	20	20
SPS	317	23	10	13
totale	1324	108	64	44