



GENDER EQUALITY PLAN

2022
2024

Indice

INTRODUZIONE	5
1. Genere e ricerca scientifica nella prospettiva europea: un binomio inscindibile	7
2. Il GEP: requisito obbligatorio per accedere ai finanziamenti dell'Unione europea	11
3. Cosa è il GEP?	12
4. Le "schede" del GEP dell'Università di Pisa	17
5. Una nuova struttura per l'implementazione del GEP in Ateneo: l'Ufficio per l'eguaglianza e le differenze	20
 I. EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE	 25
 II. EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI	 43
 III. PARITÀ DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLA PROGRESSIONE DI CARRIERA	 53
 IV. CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI	 61
 V. INTEGRAZIONE DELLA PROSPETTIVA DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA DIDATTICA; PROMOZIONE E DISSEMINAZIONE DELLE TEMATICHE DI GENERE ANCHE ATTRAVERSO IL <i>PUBLIC ENGAGEMENT</i>	 75



Una strategia di Ateneo per l'eguaglianza, lo sviluppo e l'innovazione di genere

1. Genere e ricerca scientifica nella prospettiva europea: un binomio inscindibile

La storia dell'impegno europeo per l'eguaglianza di genere, la parità di trattamento tra uomini e donne, e la costruzione di un diritto e politiche antidiscriminatorie, si intreccia presto con la storia della ricerca europea.

In questo quadro si inserisce la recente previsione dei *Gender Equality Plan* quali principali piattaforme di azione delle istituzioni pubbliche e traduzione del principio del *gender mainstreaming*, e dunque da questo quadro è opportuno prendere le mosse per introdurre il lavoro che l'Università di Pisa ha realizzato negli ultimi mesi, e il progetto complessivo che ne sta alla base.

Com'è noto, l'Unione Europea finanzia dal 1984 attività di ricerca nell'Area di Ricerca Europea (*European Research Area* – ERA) attraverso programmi pluriennali di sovvenzione denominati “Programmi quadro per la Ricerca e lo Sviluppo

Tecnologico” (*Framework Programme for Research and Technological Development*).

È proprio pochi anni dopo l'avvio dei programmi quadro che, nel 1998, la Commissione Europea introduce il *Gender mainstreaming*.

Il significato dell'espressione è univoco in inglese, dove si evince chiaramente il riferimento alla corrente, al flusso dominante che attraversa tutti i settori delle politiche pubbliche, e che lo fa, in questo caso, trasportando in esse l'ottica di genere.

Ma una vera e propria traduzione si rintraccia in effetti soltanto in svedese, dove la parola *jämtegrering*, traduzione di *Gender mainstreaming*, si compone di *jämställdhet*, che significa “egualianza tra i sessi”, e di *integrering*, che significa integrazione.

D'altra parte l'idea di condurre le questioni di genere all'interno dei diversi settori della società è già chiaramente rintracciabile e intesa come strategia globale per la promozione dell'eguaglianza di genere nella Piattaforma d'Azione della citata Conferenza di Pechino nel 1995.

Nel 1997 l'ECOSOC (il Consiglio Economico e Sociale delle Nazioni Unite) definisce così il concetto di *Gender mainstreaming* come “un processo di valutazione delle implicazioni per le donne e per gli uomini di ogni intervento che si intenda porre in essere, sia esso da tradurre in legislazione, in politiche o in programmi, in qualsiasi ambito e a qualsiasi livello. E' una strategia che mira a rendere gli interessi e le esperienze delle donne così come degli uomini parte integrante della progettazione, dell'implementazione, del monitoraggio e della valutazione delle politiche e dei programmi di azione, in ogni settore delle sfere politica, economica e sociale, così che donne e uomini possano esserne incisi in eguale misura, e non si protraggano situazioni di diseguaglianza. L'obiettivo ultimo del *mainstreaming* è di conseguire l'eguaglianza di genere”.

La responsabilità nell'implementazione della strategia del *mainstreaming* è distribuita tra i vari soggetti del sistema e sono previsti meccanismi di verifica delle responsabilità e di monitoraggio dei progressi e dei risultati conseguiti, sulla base della iniziale identificazione delle questioni e dei problemi, trasversali rispetto

alle diverse aree di politiche, rispetto ai quali possono essere evidenziate disparità di genere (nel caso del *gender mainstreaming*, chiaramente). Il *mainstreaming* peraltro non sostituisce lo strumento delle azioni positive, che rappresenta l'approccio più "tradizionale" (nel contesto del costituzionalismo contemporaneo) alla rimozione degli ostacoli verso una piena e sostanziale parità.

Proprio in questa fase il Consiglio d'Europa ha deciso di inserire la politica comunitaria per le pari opportunità nell'ambito del quinto programma quadro (PQ5) (1998-2002) e, nel 2000, la Commissione ha dato avvio ancor di più alla promozione di analisi e studi in termini di ricadute di genere dei programmi di finanziamento gettando le basi per l'inserimento della prospettiva di genere, così come attualmente configurata, già nel quinto programma quadro.

Quest'ultimo, se posto a confronto con il sesto programma quadro (PQ6), presenta infatti un minor spazio destinato alla dimensione di genere che, invece, nel PQ6 è trasversale a tutte le priorità tematiche che caratterizzano le fasi del ciclo di progetto.

In particolare, nell'ambito della ricerca, il sesto programma quadro individua alcuni obiettivi specifici in prospettiva di genere volti all'incremento della partecipazione femminile ma, altresì, della presenza delle scienziate nei processi valutativi e di trasformazione della configurazione della ricerca per rispondere alle esigenze diverse di uomini e donne.

In tale contesto la Commissione Europea ha richiesto la presentazione di piani per la parità di genere all'interno delle proposte di ricerca già nel PQ6 come i Progetti Integrati (*Integrated Projects*) e i Network di Eccellenza (*Networks of Excellence*).

Il grande apporto di questo programma quadro è anche in termini di finanziamenti rivolti alle *Research Performing Organisations* (RPO) e alle *Research Funding Organisations* (RFO) per favorire: l'applicazione dei piani per l'eguaglianza di genere; la genderizzazione dei contenuti della ricerca; il contrasto alle discriminazioni; la promozione delle carriere scientifiche femminili e una maggior presenza delle donne nei luoghi decisionali.

Ecco che la Commissione ha fissato l'obiettivo del 40% di presenza femminile

all'interno dei comitati come quelli di valutazione dei progetti che, nel contesto del PQ5, vedevano un numero di valutatrici pari solo al 18%.

Il programma *Science in Society* (SIS) nel PQ7 e il programma *Science with and for Society* (SwafS) con le *call Gender Equality in Research and Innovation* (GERI).⁴ - *Support to research organisations to implement Gender Equality Plans in Horizon 2020* hanno costituito un'importante svolta, finanziando la realizzazione dei *Gender Action Plan - GAP* (PQ7) e *Gender Equality Plan - GEP* (Horizon 2020).

I programmi sopra citati, SIS e GERI, hanno condotto a molto materiale sui GAPs e sui GEPs oltre a numerosi studi, articoli scientifici e ricerche che mettono in evidenza la necessità della *sex and gender analysis* nella ricerca, in generale, e anche alla base per l'elaborazione di un buon piano strategico per il raggiungimento della parità dei generi. Sarà a partire dal Settimo programma quadro (PQ7) che la Commissione ha provveduto al finanziamento di progetti che avevano proprio l'obiettivo di definizione e realizzazione dei GEP che hanno sostituito, infine, i precedenti GAP previsti nel PQ6.

L'European Institute for Gender Equality (EIGE), a supporto degli Atenei, ha messo a disposizione apposite linee guida per la redazione dei GEP. Elemento sul quale si tornerà in seguito, e che è stato un fondamentale punto di riferimento per il lavoro svolto dal gruppo di lavoro per il GEP (d'ora in avanti, GEP Team).

Elemento ricorrente rintracciabile è la rilevanza data, non solo all'equilibrata rappresentazione dei generi negli ambiti della ricerca e dell'innovazione, ma soprattutto all'integrazione della dimensione di genere in tutti i settori disciplinari.

Sono proprio l'intersezionalità del genere e l'invito a un approccio transdisciplinare, a rappresentare una sfida che ancora si propone e alla quale sono chiamati a fronteggiare coloro che educano alla ricerca in generale. Si richiede, inoltre, un particolare sforzo a coloro che operano in quegli ambiti tecnico-scientifici ove la prospettiva di genere non è molto contemplata, conducendoli inoltre a mettere in atto una revisione e integrazione del proprio sistema di conoscenze costruito faticosamente nel tempo. Coscienti, inoltre, che tale processo di apprendimento per l'inclusione della prospettiva di genere richieda cambiamenti nel percorso di ricerca e nella percezione di sé come ricercatore/ricercatrice fisicamente connotato/a.

2. Il GEP: requisito obbligatorio per accedere ai finanziamenti dell'Unione europea

Già nel modello di contratto (*Model Grant Agreement*) del precedente programma Horizon nell'implementazione dell'azione progettuale. Il modello del contratto che gli enti finanziati dovevano firmare specificava la richiesta di mirare, per quanto possibile, a un equilibrio di genere nel personale coinvolto nel progetto a tutti i livelli.

In occasione della pubblicazione dei nuovi bandi nell'alveo di *Horizon Europe*, subito emersa una novità importante: la richiesta di una dichiarazione da parte dell'ente che ospiterebbe la ricerca in caso di successo della candidatura di essere dotato di un GEP.

La risposta dell'istituzione circa l'avvenuta approvazione del GEP non prevede implicazioni sulla fase di valutazione delle proposte, ma, per le proposte ammesse a finanziamento a conclusione delle fasi di valutazione, l'ente si impegna ad avere e presentare un GEP conforme a requisiti minimi in tempo utile per la firma del contratto con l'UE.

L'iniziativa è stata evidentemente influenzata da azioni simili intraprese recentemente a livello europeo, come ad esempio quella che coinvolge i tre più importanti enti di finanziamento della ricerca in Irlanda, la *Science Foundation Ireland*, l'*Irish Research Council* e l'*Health Research Board*. Tali enti hanno richiesto agli istituti di istruzione superiore di partecipare al Programma *Athena SWAN* (AS)¹ per l'eleggibilità a finanziamenti. Athena SWAN riconosce e celebra con tre livelli di *Award* (bronzo, argento e oro) le buone pratiche negli istituti di istruzione superiore e di ricerca verso il progresso dell'eguaglianza di genere: rappresentanza, progresso e successo per tutte le persone, indipendentemente dal genere. Una sezione importante della documentazione che gli Atenei devono produrre per ottenere un *AS Award* prevede un GEP. Uno studio britannico sull'AS mostra il

1. Athena Swan è un'iniziativa creata nel 2005 nel Regno Unito e attiva dal 2015 in Europa (<https://www.advancehe.ac.uk/equality-charters/athena-swan-charter>).

legame fra l'ammissione ai finanziamenti e la motivazione dei leader istituzionali a impegnarsi per ottenere i premi AS (Ovseiko et al. 2017).

In una nota dell'aprile 2021, l'UE ha poi precisato che, nonostante i formulari del 2021 contengano già la domanda relativa al possesso del GEP da parte dell'istituzione, la risposta non sarà considerata un criterio per l'ammissibilità fino alle call del 2022, mentre va sottolineato che dal 2022 il possesso di GEP sarà obbligatorio per poter accedere a qualsivoglia finanziamento, quindi non più solo per i progetti ERC, in ambito *Horizon Europe*.

I tempi dettati dall'Unione europea sono stati dunque molto stretti per gli Atenei ancora non dotati di GEP (la maggior parte di quelli italiani, dei quali soltanto pochissimi lo hanno realizzato, quale frutto di finanziamenti specifici ottenuti nell'ambito di *Horizon2020*), trovatisi, come la nostra Università, a elaborare in pochi mesi un documento che implica un profondo cambiamento istituzionale e strutturale dell'ente, e dunque il coinvolgimento di tutte le componenti della comunità universitaria (per comunità universitaria s'intende la comunità accademica dei tre atenei pisani: tutti/e i/le componenti della comunità universitaria, docenti, studenti e ogni tipologia di personale di ricerca anche temporaneo, personale tecnico-amministrativo, dirigenti, componenti esterni/e degli organi collegiali, e chiunque operi a vario titolo, anche occasionalmente e temporaneamente, nelle strutture dell'Ateneo. In tutti i casi in cui si utilizzerà questa espressione, essa deve essere intesa con questo significato).

3. Cosa è il GEP?

Volendo offrire con questa introduzione anche una guida alla lettura del documento, nel quale sono contenuti i principali obiettivi dell'Ateneo per una visione trasversale alle politiche di genere, si segnalano innanzitutto le fondamenta che l'Unione europea definisce per la redazione dei GEP.

È infatti richiesto un documento formale pubblicato sul sito web dell'istituzione e approvato dalle istituzioni di vertice della struttura, che specifichi *i*) le risorse umane impiegate e le competenze di genere dedicate per la sua attuazione; *ii*) la raccolta e monitoraggio di dati disaggregati per sesso/genere su personale e cor-

po studentesco; *iii*) relazioni annuali basate su indicatori; *iv*) attività formative rivolte al personale, inclusi i ruoli dirigenziali, con l'obiettivo di sensibilizzare e formare sui temi legati alla dimensione di genere, alle pratiche per la parità, l'eguaglianza e la consapevolezza dei c.d. *unconscious bias* collegati anche alle discriminazioni indirette.

L'UE fornisce supporto alle Università in particolare attraverso i documenti dell'*European Institute for Gender Equality* che presenta, sul suo sito, una sezione dettagliata sui GEP offrendo anche numerosi esempi di piani strategici per l'eguaglianza nell'ambito di progetti europei a partire dal PQ7.

Un GEP è un “*set of commitments and actions*” che mirano a promuovere l'eguaglianza di genere nell'Ateneo attraverso trasformazioni istituzionali e culturali.

Quattro sono i requisiti obbligatori che devono sussistere per qualificarlo come tale:

- (a) *natura di documento pubblico*: il GEP deve essere un documento formale pubblicato sul sito web dell'ente, approvato dagli organi di vertici, e ampiamente comunicato all'interno dell'ente, anche al fine di garantirne un'ampia condivisione e favorire la *compliance*.
- (b) *risorse dedicate*: un GEP deve disporre di risorse e competenze dedicate che garantiscano l'attuazione del piano che non deve essere considerato un mero adempimento burocratico. Questo è un aspetto fondamentale, che si riprenderà. Il GEP deve contenere in sé anche gli strumenti per la sua attuazione. Le organizzazioni dovrebbero individuare specifiche figure con opportune competenze in termini di studi di genere e risorse adeguate per supportare un processo continuo di cambiamento organizzativo sostenibile.
- (c) *raccolta e monitoraggio dei dati*: deve essere garantita la raccolta dei dati disaggregati per sesso/genere sul personale dell'Ateneo e sulla componente studentesca con rendicontazione annuale basata su indicatori. Si richiede agli Atenei di selezionare gli indicatori più rilevanti, definire la raccolta e l'analisi dei dati. Gli Atenei devono stabilire le risorse per realizzare tale lavoro di monitoraggio e per garantire la diffusione dei risultati delle analisi da effettuare su base annuale. Le attività di analisi e monitoraggio sono collegate agli

obiettivi individuati dal GEP in quanto da un lato l'analisi di contesto offerta dal Bilancio di genere informa il GEP sugli interventi da compiere, dall'altro deve essere garantito il monitoraggio delle azioni strategiche definite nel piano.

- (d) **formazione:** il GEP deve includere anche azioni di sensibilizzazione e formazione sulla parità di genere. Queste attività dovrebbero coinvolgere l'intera organizzazione ed essere un processo continuo e a lungo termine. Particolare attenzione è dedicata altresì dall'Unione europea alle attività di comunicazione sui temi relativi alle questioni di genere.

A partire da queste caratteristiche generali, la Commissione europea individua cinque aree tematiche nelle quali il GEP dovrebbe articolarsi e che, come si vedrà, sono tutte presenti nel GEP dell'Università di Pisa.

- (1) **Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa:** i GEP mirano a promuovere l'eguaglianza di genere attraverso la trasformazione sostenibile della cultura organizzativa. Le organizzazioni dovrebbero attuare le politiche necessarie per garantire un ambiente di lavoro aperto e inclusivo ove sia data adeguata visibilità ai generi e sia adeguatamente valorizzato il loro contributo. Nel GEP si auspica possano essere prese in considerazione anche strategie politiche che garantiscano l'equilibrio tra lavoro e vita privata relativamente a questioni quali: congedi parentali, orari di lavoro flessibile o, ancora, forme di supporto alle attività di cura.
- (2) **Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale:** la questione dell'aumento della presenza femminile nelle posizioni apicali costituisce un tema trasversale del GEP interessando tutti gli aspetti che lo costituiscono. In questa sezione possono essere elaborate, per esempio, misure relative a: *i)* formazione delle figure in posizioni apicali e decisionali sulle questioni di genere; *ii)* interventi sui processi di selezione; *iii)* ricorso, ove questo sia possibile, compatibilmente con il quadro normativo nazionale nel quale il GEP evidentemente si inserisce, a quote di genere per assicurare il bilanciamento di genere.
- (3) **Parità di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera:** questa sezione tematica è dedicata alla revisione critica dei meccanismi e delle pro-

cedure di selezione per garantire le pari opportunità tra i generi nell'avanzamento di carriera attraverso, per esempio:

- (a) l'elaborazione di codici di condotta per il reclutamento;
- (b) l'inserimento di una figura specifica per la parità di genere nelle commissioni di concorso;
- (c) elaborazione di modelli di pianificazione del carico di lavoro a livello di organizzazione;
- (d) corsi per il personale sull'*unconscious bias* (Easterly & Ricard, 2020), mettono in evidenza come il sistema accademico ha caratteristiche peculiari, che necessitano di formatori e formatrici in grado di adattare la formazione sull'*unconscious bias* al contesto specifico.

Va peraltro tenuto presente che gli interventi in questo ambito sono fortemente condizionati dal contesto regolatorio generale. Nel nostro sistema, nel quale com'è noto tutte le assunzioni nell'Università avvengono per concorso, sulla base non soltanto di previsioni legislative ma di un principio costituzionale in materia, non è ipotizzabile alcun intervento che agisca direttamente sul momento del reclutamento alterando l'individuazione del criterio del merito come unico criterio possibile nella selezione del personale, docente, ricercatore, tecnico e amministrativo.

Un GEP non può certamente modificare tale approccio, ma è tenuto, prendendo le mosse dai dati specifici relativi all'organizzazione che emergono dal Bilancio di genere, a pianificare azioni correttive che incidano prevalentemente sul piano culturale, dell'incentivazione alla ricerca, alla presenza del genere sottorappresentato nei luoghi della valutazione, e contribuiscano a promuovere quel *structural change* che costituisce l'obiettivo fondamentale della programmazione orientata alla parità di genere.

- (4) **Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento:** il GEP dovrebbe considerare come la *sex and gender analysis*² può essere inclusa nella ricerca nella formazione.

2. Cfr. "How Inclusive Analysis Contributes to Research and Innovation"

D'altra parte la "genderizzazione" dei contenuti e dei metodi della ricerca, era uno degli obiettivi centrali già individuato nel Piano di Azioni Positive dell'Ateneo approvato nel novembre 2017, in linea con le indicazioni e le premialità previste dalla Commissione Europea in Horizon 2020. Gli strumenti già richiamati in quella sede erano molteplici: dall'inserimento all'interno di eventuali campagne interne di finanziamento alla ricerca (ad esempio, quelli che nell'Ateneo pisano sono i PRA) di premialità finalizzate a sostenere lo sviluppo di pratiche di ricerca *gender related*, nonché attraverso l'istituzione di premi di laurea per tesi magistrali/specialistiche o a ciclo unico, e dottorali. Questo tipo di azioni, d'altra parte, si pone in continuità con gli interventi realizzati nell'Università di Pisa dal progetto TRIGGER, (*TRansforming Institutions by Gendering contents and Gaining Equality in Research*), finanziato nell'ambito del PQ7, coordinato dal dipartimento per i Diritti e le pari opportunità della Presidenza del Consiglio, e a cui ha partecipato il nostro Ateneo, insieme alle Università di Londra, Parigi, Madrid e Praga, che poneva tra i suoi obiettivi proprio quello dell'inserimento dell'approccio di genere nei percorsi formativi.

Il legame tra genere e formazione è un legame che percorre le discipline attraverso alcuni elementi comuni: la necessità del recupero di una memoria femminile nella storia delle discipline stesse; l'importanza di un superamento, a partire dall'educazione culturale delle bambine e dei bambini, di stereotipi che divengono, nella fasi più mature della formazione delle persone, parte integrante delle discipline insegnate e, in un rapporto di reciproco condizionamento, della realtà che queste descrivendo cristallizzano (è il rapporto che si instaura ad esempio tra scienza giuridica e diritto); la ricerca del superamento della neutralità attraverso l'introduzione, paziente e costante, di due approcci complementari: quello storico, che dalla storia delle donne deve arrivare a interessare tutte le altre discipline, e quello empirico, in grado di trasformare una formazione astratta in una comprensione del mondo veicolata dalle differenze, tra le quali quella di genere risulta essere la più

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation/strategy_on_research_and_innovation/documents/ki0320108enn_final.pdf

fondamentale.

(5) **Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali:** l'area attiene la definizione di chiare politiche istituzionali di contrasto a qualunque forma di violenza di genere, per il supporto delle vittime e per la costituzione di una cultura condivisa di rifiuto e sradicamento rispetto alla violenza di genere.

Una delle misure cruciali del GEP sembra essere a questi fini l'istituzione di uno sportello antiviolenza dedicato alla comunità universitaria, che si pone sulla scia tracciata dall'istituzione nel 2018, presso l'Università di Pisa, della consigliera di fiducia, con l'adozione dello specifico regolamento per prevenire e contrastare discriminazioni e molestie nei luoghi di lavoro e di studio.

4. Le “schede” del GEP dell'Università di Pisa

Il GEP dell'Università di Pisa è strutturato in schede, secondo quanto suggerito a livello europeo.

Ciascuna scheda fa riferimento ad un'area di intervento tra le cinque indicate dalla Commissione europea e per ciascuna area sono stati individuati *obiettivi* specifici, misurabili e realistici. Ad ogni obiettivo corrispondono delle *azioni* per il suo raggiungimento e, infine, le azioni sono state articolate in *sottoazioni*, ovvero interventi specifici da porre in essere in relazione all'azione definita.

Il *target diretto*, all'interno della scheda, mostra i principali destinatari interni all'Ateneo, il *target indiretto* l'eventuale, più ampia, presenza di destinatari anche al di fuori della comunità universitaria; i *responsabili istituzionali* individuati rappresentano i ruoli apicali in Ateneo cui spetta la competenza dell'applicazione delle azioni indicate per il raggiungimento degli obiettivi, infine i *responsabili operativi* sono incaricati dell'effettiva implementazione delle misure.

Fondamentale per la corretta redazione del GEP e per la sua effettività è l'in-

dividuazione *ex ante* delle risorse umane, logistiche ed economiche. Stabilire le risorse fin dal momento della predisposizione del piano significa garantire la sua attuazione attraverso un'analisi di fattibilità precedente alla redazione dello stesso, la cui affidabilità si misura anche dal livello di coinvolgimento di tutti gli attori istituzionali nell'elaborazione degli obiettivi.

Le schede proposte contengono poi l'indicazione del *Risultato atteso*, come sintesi tra le voci europee di *output*, prodotto tangibile derivante dalla misura messa in atto, e *outcome*, risultato misurabile delle politiche adottate come *ratio* di ciascuna misura, sulla base dei nodi critici identificati quali *target* persistenti di disuguaglianza da contrastare.

Sempre nella prospettiva della fattibilità deve essere indicata la “*timeline*”: i tempi previsti per il raggiungimento degli obiettivi diventano essenziali nel guidare l'opera di monitoraggio periodico che accompagna l'attuazione del GEP, strutturata intorno a precisi indicatori (i *key performance indicators*, KPI). Ogni scheda stabilisce la procedura di valutazione, ovvero le modalità attraverso cui viene determinato il raggiungimento o meno dell'obiettivo.

In sintesi, la struttura per schede è ben illustrata da questa definizione:

“An effective GEP should be founded on a model of change that identifies the problems it seeks to address, their causes and desired outcomes, including targets, it should detail the set of activities that are required to achieve the aims, and indicators to monitor progress. A GEP should engage the whole organisation, from senior leaders to staff, students (in the case of a teaching organisation) and stakeholders, and it should form ongoing process that encourages self-reflection and review of processes and practices”³.

Già dalla struttura della scheda emerge infatti come il GEP non sia un atto, ma un processo, che si articola ciclicamente, partendo da una fase di raccolta di dati quantitativi, normativi, e pratiche all'interno dell'istituzione, procedendo attraverso la pianificazione, durante la quale si stabiliscono obiettivi e target e una tempistica delle misure da realizzare, nonché le risorse necessarie per farlo, per

3. European Commission (2021), Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, p. 7, al seguente link: https://gender-spear.eu/assets/content/Horizon%20Europe%20Guidance%20on%20GEP_en.pdf

giungere poi all'implementazione, che richiede anche un'attività di sensibilizzazione e formazione per costruire consenso e condivisione intorno al progetto di cambiamento strutturale all'interno della comunità universitaria; ed infine al monitoraggio e alla valutazione sullo stato di avanzamento del piano, essenziali per consentire correzioni e integrazioni delle linee di intervento, nel quadro della strategia di Ateneo per l'eguaglianza di genere.

È importante tenere presente, e così è stato fatto durante tutto il processo di elaborazione del GEP dell'Università di Pisa, che tale piani devono essere costruiti in relazione alle specificità dei contesti locali, alle peculiarità dell'istituzione di riferimento, poiché i processi trasformativi per l'eguaglianza di genere devono individuare le caratteristiche dell'ambito nel quale si collocano e rispondere ad esse attraverso modalità appropriate, nel rispetto delle differenze che rendono ogni realtà, anche universitaria, diversa dalle altre.

Proprio per questa ragione è necessaria l'attivazione di pratiche partecipative che insieme coinvolgano la *governance* dell'Ateneo, ma anche valorizzino ricerche, competenze ed esperienze condotte localmente da tutti gli *stakeholder* delle politiche per l'eguaglianza di genere.

L'Università di Pisa ha attivato questo processo attraverso l'istituzione, per iniziativa del Rettore, di un gruppo di lavoro per l'elaborazione del GEP che ha visto la partecipazione di soggetti diversi per genere, età e ruolo all'interno dell'organizzazione, portatori di esperienze culturali, amministrative e politiche differenti, e la condivisione dello strumento è stata assicurata dal confronto e dall'approvazione avvenuti sia all'interno del Senato accademico sia del Consiglio di amministrazione, con la partecipazione dunque di tutte le componenti della comunità universitaria.

Tali passaggi hanno teso a garantire da un lato la piena e convinta assunzione di responsabilità da parte degli organi di vertice sugli obiettivi contenuti nel documento, dall'altro la più diffusa condivisione e l'impegno da parte di tutti e tutte verso l'implementazione delle misure progettate.

5. Una nuova struttura per l'implementazione del GEP in Ateneo: l'Ufficio per l'eguaglianza e le differenze

Come si è sottolineato nel precedente paragrafo le risorse umane e economiche sono un elemento determinante del GEP, che lo distingue anche dal Piano delle Azioni Positive, pure adottato dall'Ateneo per la definizione dei principali interventi per la promozione della parità di genere. Solo attraverso un'attenta determinazione dei bisogni e degli strumenti più idonei a soddisfarli il GEP può farsi motore di trasformazione istituzionale.

Chiaramente le risorse dipendono molto dalle dimensioni dell'Ateneo che redige il proprio GEP: l'Università di Pisa è un Ateneo di grandi dimensioni ed è necessariamente chiamato ad un investimento significativo.

Una scelta particolarmente importante che il GEP dell'Università di Pisa effettua, sulla scorta di quanto indicato dalla Commissione europea ed in linea con le Università europee che già si sono dotate di un GEP, è quella di istituire una struttura amministrativa apposita per la parità di genere.

Il *Gender Equality in Academia and Research Tool dell'European Institute for Gender Equality (EIGE)* offre alcune indicazioni sulla creazione di questo tipo di strumento, che sarebbe chiamato a:

- (a) elaborare, attuare, monitorare e valutare il GEP;
- (b) fornire supporto pratico e strumenti agli attori coinvolti nell'implementazione del GEP;
- (c) cooperare e coinvolgere le parti interessate a tutti i livelli al fine di garantire l'attuazione delle misure del GEP;
- (d) aumentare la consapevolezza dei vantaggi derivanti dall'uguaglianza di genere nelle università;
- (e) valutare i progressi verso la parità di genere nell'organizzazione.

L'EIGE ritiene che tale struttura risulti più efficace quando è composta da una o

più persone che lavorano a tempo pieno sul mandato stabilito, il lavoro si pone in connessione con tutte le altre strutture che hanno competenze in materia di genere, configurandosi come un lavoro reticolare, e quando tale struttura si pone direttamente in relazione con gli organi apicali dell'Università ed è da questi convintamente sostenuta.

L'Università di Pisa, con il GEP, si impegna alla creazione di un Ufficio per l'eguaglianza e le differenze (come definito nella scheda n. 7 del Piano di Azioni Positive) al quale vengono attribuite funzioni di supporto e coordinamento organizzativo, gestione amministrativa, consulenza tecnica-scientifica, verso tutte le figure e gli organi politici che all'interno dell'Ateneo svolgono funzioni nell'ambito delle politiche di genere.

Tale *Ufficio*, che sarà istituito in prima battuta attraverso il reclutamento di n. 1 unità di personale amministrativo dotato di competenze specifiche nell'ambito degli studi di genere, e della progettazione e gestione di misure in materia di eguaglianza di genere, ma le cui dimensioni potrebbero crescere in relazione alla valutazione periodica delle attività dallo stesso realizzate, fungerà da raccordo costante tra il Delegato del Rettore alle politiche di genere, il Comitato Unico di Garanzia, il GEP Team, i delegati alle politiche di genere dei Dipartimenti e delle strutture dell'amministrazione centrale (introdotti dal GEP), e guiderà in modo unitario il ciclo della *governance di genere* che passa attraverso le diverse fasi di redazione e monitoraggio del Bilancio di genere, del Piano di Azioni Positive, e del *Gender Equality Plan*.

Inoltre, l'*Ufficio* promuoverà, in sinergia con il Centro per l'Innovazione e la Diffusione della Cultura dell'Ateneo (CIDIC), l'essenziale attività di disseminazione e comunicazione necessaria a promuovere la conoscenza del GEP all'interno dell'Ateneo e funzionale alla sua effettiva implementazione.

In conclusione, è importante sottolineare il grande lavoro svolto da tutti i gruppi che hanno operato sui diversi versanti coinvolti nella piena realizzazione dell'obiettivo dell'eguaglianza e della parità: dal gruppo per la redazione del bilancio di genere, al gruppo per la redazione del PAP, istituito all'interno del Comitato Unico di Garanzia.

Lo sforzo maggiore in questa fase è quello di innescare il processo dinamico,

partecipativo e di scambio, che l'Università di Pisa ha saputo mettere in atto attraverso la sinergia creata dalla collaborazione e dalla transdisciplinarietà, con la messa a disposizione da parte di tutti e tutte delle proprie competenze, in modo generoso ed efficace.

Paolo Maria Mancarella

Rettore Università di Pisa

Rosario Di Bartolo

Direttore generale dell'Università di Pisa



GEP Team:

**Mauro
Bellandi**

dirigente Servizi per la ricerca e il trasferimento tecnologico;
Servizi per la didattica e gli studenti;

**Elena
Dundovich**

professoressa ordinaria di Storia delle relazioni internazionali,
Dipartimento di scienze politiche, Presidente del Comitato
Unico di Garanzia;

**Francesco
Giorgelli**

componente del personale tecnico, Dipartimento di farmacia,
vicepresidente del Comitato Unico di Garanzia;

**Alessandra
Nucci**

componente del personale amministrativo, Unità gestione
amministrativa del patrimonio immobiliare - Direzione
legale;

**Nadia
Pisanti**

professoressa associata di Informatica, Dipartimento di
informatica, coordinatrice del gruppo di lavoro per il Bilancio
di genere;

**Francesca
Pecori**

borsista di ricerca del Comitato Unico di Garanzia, esperta in
progettazione europea di genere, *Wise4 all Challenges*;

**Elettra
Stradella**

professoressa associata di Diritto pubblico comparato,
Dipartimento di giurisprudenza, delegata del rettore per il
Gender Equality Plan;

**Francesca
Zampagni**

componente del personale amministrativo, Unità servizi per
la ricerca - Direzione servizi per la ricerca e il trasferimento
tecnologico.



ALLA GIORNATA

UNIVERSITÀ
VITTORIO



EQUILIBRIO TRA LAVORO E VITA PRIVATA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE





Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura dell'organizzazione

Le schede seguenti presentano linee strategiche di azione elaborate nell'ambito della prima area tematica d'intervento individuata dalla Commissione Europea e destinata alle tematiche connesse all'*Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione*.

Gli obiettivi individuati e le azioni definite per il loro raggiungimento sono da porre in stretta relazione ai documenti già redatti del *Bilancio di Genere 2020*¹ che presenta un'analisi delle azioni per la parità di genere adottate nel triennio 2017/2019, il *Bilancio di Genere 2021*, in fase di ultimazione, il *Piano di Azioni Positive (PAP) 2018/2020*² realizzato dal precedente Comitato Unico di Garanzia e il PAP 2021/2023.

La logica sottostante che ha guidato l'Università di Pisa nella redazione del presente piano per l'eguaglianza di genere è quella della collaborazione transdisciplinare tra gruppi di lavoro, già costituiti *ad hoc*, ove, per garantire il costante e necessario dialogo alcuni dei membri hanno operato contemporaneamente e in parallelo su più gruppi per il raggiungimento di un quadro armonioso di obiettivi condivisi.

Il precedente Comitato Unico di Garanzia aveva posto in essere già numerose

1. Il Bilancio di Genere 2020 è consultabile on line al seguente link: <https://www.unipi.it/index.php/presentazione/item/20547>

2. Il Piano di Azioni Positive 2018/2020 è consultabile on line al seguente link: <https://www.cug.unipi.it/piano-azioni-positive.html>

iniziative a favore della conciliazione dei tempi di vita attraverso convenzioni con nidi e scuole d'infanzia, contributi economici per centri estivi investendo circa 80 mila euro e contributi per campi natalizi e/o servizi baby-sitter attraverso l'investimento di circa 27 mila euro.

Parallelamente sono state finanziate anche attività per la formazione tramite corsi, seminari ed eventi, coscienti del ruolo centrale agito dalla formazione che si pone alla base per la promozione del cambiamento.

Questo GEP ha quindi operato considerando l'impatto positivo delle misure precedentemente attuate e quindi, ha definito linee strategiche che possano, da un lato, rendere le azioni positive delle prassi sempre più efficaci, in linea con il PAP 2021/2023, e dall'altro, aggiornarle in funzione dei cambiamenti e delle nuove esigenze ad essi connesse, come per esempio, le nuove modalità di lavoro a distanza in coincidenza con la pandemia da Covid -19.

La pandemia, come una sorta di esperimento globale, ci ha posto davanti a nuove forme e possibilità di lavoro che a parer nostro sarebbe necessario approfondire e valutare per individuarne le declinazioni positive, in accordo con le risultanze della rilevazione realizzata dalla Direzione Generale, per favorire la conciliazione dei tempi di vita come elaborato, a titolo esplicativo, nella scheda numero 5 del presente documento e in connessione con la scheda 5 del PAP.

La dimensione di genere attraversa anche la questione economica, la Commissione Europea infatti individua le pari opportunità, l'equa rappresentazione di genere e la condivisione delle responsabilità come elementi alla base della realizzazione della costruzione di un'Europa prospera:

dove uomini e donne in tutta la loro diversità dovrebbero avere pari opportunità di realizzazione personale ed essere economicamente indipendenti, ricevere la stessa retribuzione per un lavoro di pari valore, avere pari accesso ai finanziamenti e percepire pensioni eque. Le donne e gli uomini dovrebbero ripartirsi in modo paritario le responsabilità economiche e di assistenza familiare³.

3. Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle Regioni: Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025, COM/2020/152, punto 2.

Allo scopo di garantire resilienza alle azioni strategiche di seguito riportate, giocheranno un ruolo indispensabile le attività di monitoraggio consistenti nella raccolta e analisi dati ma altresì le indagini qualitative per la valutazione aggiornata dei bisogni e del grado di soddisfazione della comunità universitaria anche per una politica di investimenti oculata, sostenibile, inclusiva, e quindi efficace.

**AREA
TEMATICA I** **EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA E
CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE**

Tabella 1.

OBIETTIVO	Favorire politiche di conciliazione per la costruzione di un ambiente lavorativo inclusivo, rispettoso delle differenze e improntato al benessere organizzativo
AZIONE/I	A.1 Indagare le esigenze di cura della comunità universitaria* al fine di ottimizzare l'uso dei fondi messi a disposizione dall'Ateneo attraverso il Comitato Unico di Garanzia
SOTTOAZIONI	S.1 Definizione indicatori quantitativi e qualitativi per il monitoraggio S.2 Monitoraggio delle azioni positive attuate dall'Ateneo a partire dal Piano Azioni Positive proposto dal CUG e adottato dagli organi di vertice dell'Ateneo S.3 Analisi sistematizzata attraverso la redazione di un report annuale
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria*
TARGET INDIRETTO	Società
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	DG – CUG
RESPONSABILI OPERATIVI	CUG – GEP Team

RISORSE UMANE	Ufficio per l'eguaglianza e le differenze (UED), che supporterà il gruppo di lavoro per il Bilancio di genere
RISORSE LOGISTICHE	Spazio dedicato per l'UED
RISORSE ECONOMICHE	Risorse messe a disposizione dell'Ateneo
RISULTATO ATTESO	Indicazioni per le strategie di Ateneo a favore della conciliazione e la costruzione di un ambiente lavorativo improntato al benessere dell'intera comunità universitaria*
TIMING	31 dicembre 2022: report annuale 31 dicembre 2023: report annuale 31 dicembre 2024: report annuale
INDICATORI DI VALUTAZIONE	- Fondi erogati/utilizzati - Numero e tipologia azioni positive messe in atto dal CUG - Numero beneficiari/e - Report annuale
PROCEDURA DI VALUTAZIONE	Validazione del report annuale da parte del CdA di Ateneo
Collegamento con il PAP	I Area tematica, scheda 1

Tabella 2.

AREA TEMATICA I	EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE
OBIETTIVO	Adottare misure di conciliazione a sostegno delle attività e dei carichi di cura per la comunità universitaria*.
AZIONE/I	A.1 Miglioramento dei servizi di assistenza destinati a persone portatrici di disabilità, figli/e piccoli/e e altre persone a carico. A.2 Elaborazione di misure positive specifiche per facilitare la continuità dell'attività professionale in sostegno alle esigenze di cura conformemente alle vigenti normative.
SOTTOAZIONI	S.1 Definizione indicatori quantitativi e qualitativi per il monitoraggio. S.2 Raccolta dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere e ruolo. S.3 Analisi sistematizzata attraverso la redazione di un report annuale. S.4 Convenzioni per tariffe agevolate per asili nido, ludoteche, campi estivi ed invernali e centri sportivi per bambini e bambine di età compresa fino ai 14 anni. S.5 Contributi per persone a carico e/o persone portatrici di disabilità.
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria*
TARGET INDIRETTO	Società
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	DG – CUG
RESPONSABILI OPERATIVI	CUG – GEP Team

RISORSE UMANE	Ufficio per l'eguaglianza e le differenze (UED)
RISORSE LOGISTICHE	Spazio dedicato per l'UED
RISORSE ECONOMICHE	Risorse messe a disposizione dell'Ateneo
RISULTATO ATTESO	<i>Empowerment</i> dei sistemi di <i>welfare</i> e delle politiche di <i>work/life balance</i>
TIMING	31 Dicembre 2022 31 Dicembre 2023 31 Dicembre 2024
INDICATORI DI VALUTAZIONE	- Fondi erogati/utilizzati - Numero contributi - Numero convenzioni - Numero beneficiari/e - Redazione report annuale
PROCEDURA DI VALUTAZIONE	Processo di verifica del raggiungimento dell'obiettivo e identificazione di interventi integrativi, correttivi, da parte del Gep Team e del Gruppo per la redazione del BdG con la supervisione e supporto dell'Ufficio per l'eguaglianza e le differenze.
Collegamento con il PAP	I Area tematica, scheda 2

Tabella 3.

AREA TEMATICA I	EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE
OBIETTIVO	Migliorare l'ambiente di lavoro coinvolgendo la comunità universitaria*
AZIONE/I	A.1 Individuazione per ciascuna struttura del/la delegato/a del Direttore/Dirigente per le questioni di genere e le pari opportunità. Tale figura, qualificandosi come <i>trait d'union</i> tra struttura di riferimento e organi competenti sulle questioni di genere, con particolare riferimento al CUG, contribuisce a una maggiore diffusione capillare della conoscenza di quest'organo e dei suoi ambiti di competenza allo scopo di: instaurare un dialogo puntuale per l'individuazione delle esigenze delle varie strutture e che possono essere di volta in volta nuove e, sulla base di ciò, calibrare gli interventi da porre in essere e le risorse da impegnare. Nello specifico tale figura, avvalendosi del supporto dell'UED, dovrà organizzare attività con il CUG e con il GEP Team destinati a: • personale Docente (AR, RTD- A e B, PO, PA, RU); • personale Tecnico Amministrativo; • componente studentesca (dottorando). Ci si riferisce in particolare a:

	• incontro annuale con il CUG (e GEP Team) nel quadro di uno dei consigli di dipartimento/centro o in occasione a latere (ad es. per le Direzioni) per illustrare l'operato dell'organo, istruire il corpo docente sui documenti PAP e GEP e la loro rilevanza ai fini del reclutamento e delle attività di ricerca; raccogliere suggerimenti ecc. • incontro annuale con la componente studentesca delle classi triennali e magistrali per la diffusione dei principi fondanti della cultura di genere e l'aggiornamento sullo stato dell'arte delle politiche di Ateneo in questo campo • mantenimento delle relazioni: con la Consigliera di Fiducia; figure di riferimento dello sportello psicologico e dello sportello antiviolenza.
SOTTOAZIONI	S.1 Verifica della nomina dei/le delegati/e S.2 Accordo con i/le delegati/e per fissare almeno 3 incontri nel triennio 2022-24 S.3 Report finali di valutazione degli incontri (brevi schede) S.4 Definizioni best practices da attuare
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria*
TARGET INDIRETTO	Società
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	DG – Direttore di Dipartimento/Centri/sistemi - Dirigenti

RESPONSABILI OPERATIVI	CUG – GEP Team
RISORSE UMANE	<i>Ufficio per l'eguaglianza e le differenze (UED)</i>
RISORSE LOGISTICHE	Spazio dedicato per l' <i>UED</i>
RISORSE ECONOMICHE	Risorse messe a disposizione dell'Ateneo
RISULTATO ATTESO	<i>Empowerment</i> dei sistemi e misure per il <i>workplace well-being</i>
TIMING	31 Dicembre 2022 31 Dicembre 2023 31 Dicembre 2024
INDICATORI DI VALUTAZIONE	• Numero referenti • Numero incontri • Report di valutazione finale degli incontri • Redazione <i>best-practices</i> (alla fine del III anno)
PROCEDURA DI VALUTAZIONE	La valutazione avrà luogo ad opera del Gep Team che, avvalendosi dell'attività di monitoraggio svolta dal Gruppo di Lavoro per la redazione del BdG in sinergia con l'UED e del supporto scientifico di quest'ultimo, metterà in atto un processo di verifica delle attività svolte in coordinamento con il CUG.

Collegamento con il PAP I Area tematica, scheda 3

Tabella 4.

AREA TEMATICA I

EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE

OBIETTIVO	Promuovere salute e sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso una valutazione dei rischi in ottica di genere
AZIONE/I	A.1 Valutazione dei rischi lavorativi secondo una prospettiva di genere
SOTTOAZIONI	S.1 Definire modalità di interazione con: • Rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici per la sicurezza (RLS) • Medico/a competente dell'Università di Pisa • Consigliere/a di Fiducia • Servizio Sicurezza ed Ambiente S.2 Report finale di valutazione S.3 Sperimentazione dello strumento valutativo VARIDIGE (VALutazione dei RISchi in ottica DI GEnere) elaborato dal Gruppo di Ricerca Interdisciplinare coordinato dalla Prof.ssa Rita Biancheri e dal Prof. Rudy Foddis (medico competente Università di Pisa) con la collaborazione della dott.ssa Francesca Pecori. S.4 Valutazione dei risultati della sperimentazione
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria*
TARGET INDIRETTO	Società
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Medico/a competente – Direttori/trici di Dipartimento - Dirigenza

RESPONSABILI OPERATIVI	CUG – GEP Team Direzione del Personale – Servizio Prevenzione e Protezione – Struttura del Medico Competente - Direzione Didattica e Servizi agli Studenti – Responsabile Salute e sicurezza
RISORSE UMANE	Ufficio salute e sicurezza / <i>Ufficio per l'uguaglianza e le differenze</i>
RISORSE LOGISTICHE	Spazio dedicato per l' <i>Ufficio per l'uguaglianza e le differenze</i>
RISORSE ECONOMICHE	Risorse messe a disposizione dell'Ateneo
RISULTATO ATTESO	Rafforzamento e miglioramento dei servizi per la valutazione dei rischi nei luoghi di lavoro e per la promozione di una cultura improntata al benessere psico-fisico dei lavoratori e delle lavoratrici.
TIMING	31 Dicembre 2022 31 Dicembre 2023 31 Dicembre 2024
INDICATORI DI VALUTAZIONE	• Numero relazioni • Esiti della sperimentazione VARIDIGE • Report annuale
PROCEDURA DI VALUTAZIONE	La valutazione avrà luogo ad opera del Gep Team che, avvalendosi dell'attività di monitoraggio svolta dal Gruppo di Lavoro per la redazione del BdG in sinergia con l'UED e del supporto scientifico di quest'ultimo, metterà in atto un processo di verifica delle attività svolte in coordinamento con il CUG.
Collegamento con il PAP	I Area tematica, scheda 4

Tabella 5.

AREA TEMATICA I

EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE

OBIETTIVO	Migliorare le opportunità di scelta di forme di lavoro agile
AZIONE/I	A.1 Eventuale proposta di incremento del lavoro agile in accordo con la normativa vigente e con la rilevazione effettuata dall'Ateneo sulle attività smartizzabili/parzialmente smartizzabili/non smartizzabili, nell'ottica di favorire l'equilibrio vita privata/vita lavorativa. A.2 Proposta di <i>vademecum</i> che contenga indicazioni operative per l'organizzazione delle riunioni in lavoro agile in accordo con lo stipulando Contratto Collettivo Nazionale e tenendo in particolare conto il diritto alla disconnessione. A.3 Studio per comprendere se il trasferimento interno dei/delle dipendenti possa essere qualificato come uno strumento utile alla conciliazione dei tempi di vita del personale tecnico amministrativo. Tale studio oltre a prendere in esame le ricadute in termini di benessere lavorativo sui e sulle dipendenti, dovrà altresì porre l'attenzione sulle possibili implicazioni sulle strutture (sia in termini economici che di gestione). Dalle risultanze dello studio di fattibilità, deriveranno proposte eventuali.
SOTTOAZIONI	S.1 In accordo con la normativa vigente, con la rilevazione effettuata dall'Ateneo e sulla base delle risultanze dello studio svolto dal GEP Team, si prevede l'elaborazione di proposte nella direzione di un eventuale miglioramento e incremento delle modalità di lavoro agile in qualità di strumento di conciliazione

	S.2 Elaborazione di un <i>vademecum</i> per l'organizzazione delle riunioni in lavoro agile in linea con il contenuto dello stipulando contratto collettivo nazionale e rispetto delle modalità di conciliazione e del diritto alla disconnessione. S.3 Definizione della metodologia dell'indagine alla base dello studio di fattibilità: organizzazione delle fasi dello studio, divisione dei compiti all'interno del GEP Team, valutazione dei risultati e infine eventuali proposte. S.4 Formazione
TARGET DIRETTO	Personale tecnico amministrativo
TARGET INDIRETTO	Famiglia - Colleghi
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	DG – Direttore di Dipartimento/Centri/Sistemi - Dirigenti
RESPONSABILI OPERATIVI	CUG – GEP Team
RISORSE UMANE	<i>Ufficio per l'eguaglianza e le differenze</i>
RISORSE LOGISTICHE	Spazio dedicato per l' <i>Ufficio per l'uguaglianza e le differenze</i>
RISORSE ECONOMICHE	Risorse messe a disposizione dell'Ateneo
RISULTATO ATTESO	<i>Empowerment del work well-being e maggiore sostenibilità (riduzione costi, tempi, inquinamento, ecc.)</i>
TIMING	2022-2024 (cfr. sotto)
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Numero dei lavoratori/trici in modalità di lavoro agile (al 31 dicembre di ogni anno)

- Indagine sui livelli di soddisfazione (al 31 dicembre di ogni anno)
- *Vademecum* per l'organizzazione delle riunioni in lavoro agile (31 dicembre 2022)
- Studio di fattibilità (31 dicembre 2024)
- Elaborazione di proposte (31 dicembre 2024)
- Iniziative formative (31 dicembre 2022)

PROCEDURA DI VALUTAZIONE

La valutazione avrà luogo ad opera del Gep Team che, avvalendosi dell'attività di monitoraggio svolta dal Gruppo di Lavoro per la redazione del BdG in sinergia con l'UED e del supporto scientifico di quest'ultimo, metterà in atto un processo di verifica delle attività svolte in coordinamento con il CUG.

Collegamento con il PAP

I Area tematica, scheda 5





EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI





Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

La Commissione Europea sottolinea come l'*Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali*, seconda area tematica su cui le istituzioni universitarie sono chiamate ad operare, costituisca un ambito d'intervento fondamentale per produrre il cambiamento istituzionale nella *governance* di Ateneo.

Alla base di ciò è la considerazione per cui, come indicato da molta letteratura e acclarato da studi scientifici nel merito, il numero delle donne in ruoli apicali determinerebbe inoltre massa critica con ricadute positive sulla generale presenza delle donne nell'Università portando a disinnescare e contrastare i noti effetti *San Matteo e Matilda* spezzando i meccanismi di *cumulative advantages* e *cumulative disadvantages* ad essi collegati.

Nello specifico il Gep Team dell'Università di Pisa, partendo dall'analisi di contesto offerta dal Bilancio di Genere, ha individuato in coordinamento con il Comitato Unico di Garanzia, la necessità di proseguire nel processo di cambiamento strutturale che già era stato iniziato ma che, ad oggi, continua a conoscere un lento sviluppo.

La distribuzione per genere, categoria e fascia del personale docente e del personale tecnico amministrativo molto ci dicono sullo stato di parità di genere nel nostro Ateneo che, in linea con il dato nazionale, mostra le medesime criticità

connesse alla segregazione verticale e orizzontale. Si tratta del noto fenomeno di *leaking pipeline* che scaturisce dai meccanismi segregativi e che vede la progressiva diminuzione del numero delle donne man mano che il percorso professionale progredisce.

Senza voler dare in questa sede una ricognizione approfondita dell'analisi di contesto offerta dal Bilancio di Genere e al quale si rimanda per approfondimenti, ci limitiamo a riportare alcuni tra i dati più significativi che mettono in evidenza le principali criticità del nostro Ateneo.

Come illustrato dalla **tabella 1** è infatti possibile riscontrare una sottorappresentazione femminile nella prima fascia, in particolare alcuni dipartimenti come quello di Informatica oppure di Ingegneria dell'Informazione, in un contesto peraltro caratterizzato da percentuali femminili molto basse a partire dalla composizione del corpo studente dei relativi corsi di laurea.

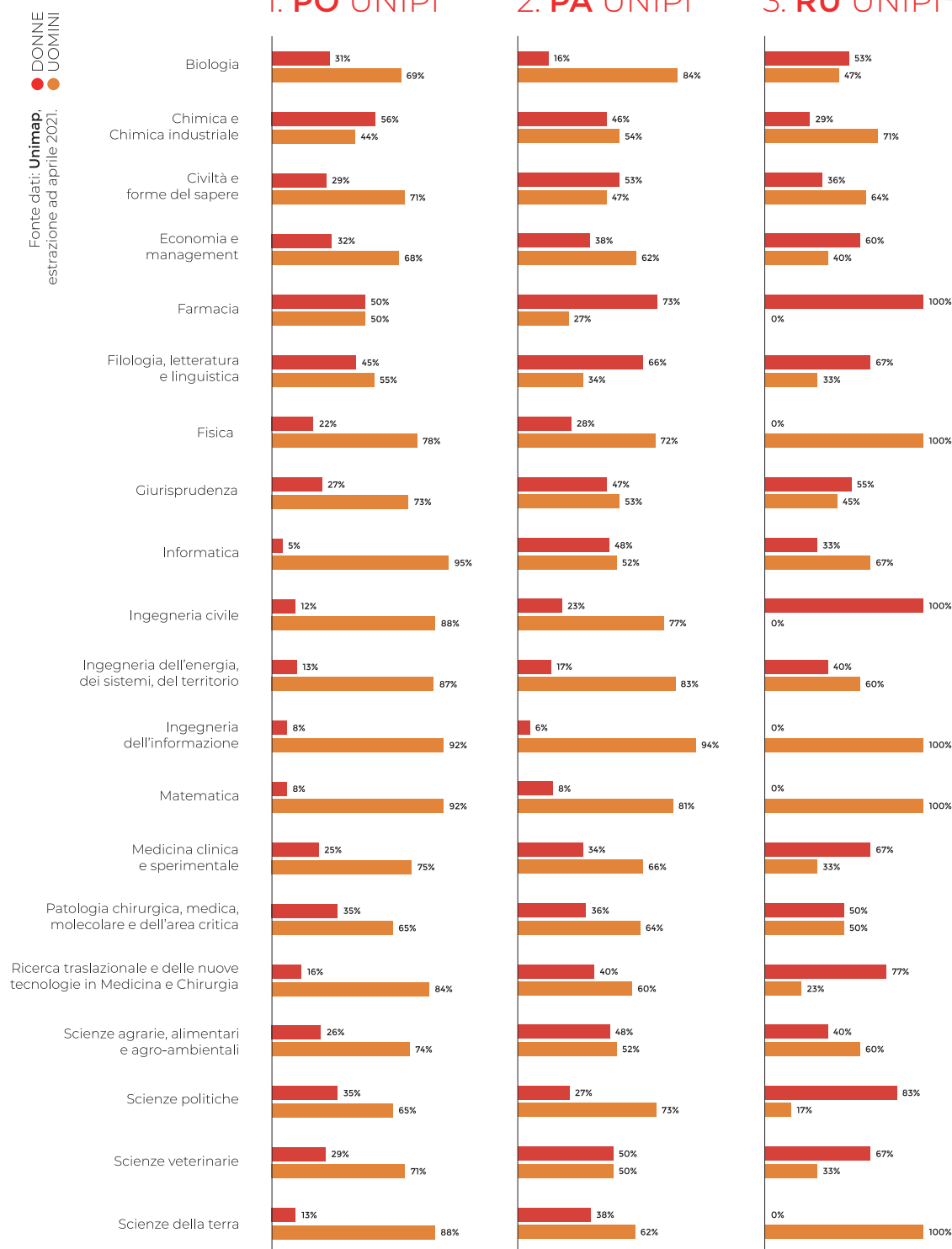
Se prendiamo in esame, la distribuzione per genere della docenza di II fascia nei dipartimenti ad aprile 2021, è possibile riscontrare una migliore condizione con una rappresentazione femminile più numerosa soprattutto nel Dipartimento di Farmacia e in quello di Filologia, letteratura e linguistica dove, nel primo, addirittura è una sovrarappresentazione femminile pari al 73% così come nel secondo dove gli ordinari sono solo il 34%.

La presenza femminile è più elevata ai livelli più bassi della carriera confermando purtroppo la maggiore cittadinanza femminile alla base della piramide.

La carriera accademica si definisce in base a un paradigma di tipo maschile, vale a dire che la sua strutturazione è improntata su un'organizzazione dei tempi maschili, e prevede una disponibilità illimitata che mal si concilia con alcuni passaggi esistenziali delle donne, come quello della maternità, rendendo difficile l'equilibrio tra vita privata e vita professionale:

The traditional scientific or engineering career presumes the model of an out-of-date male life course [...]. Historically, that career model depended on a faculty member having a wife to take care of all other aspects of life, including the household, family, and community (Meta-analysis of gender 2010, p. 82 = NAS 2007, p. 260).

— EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI



In questa fase, in cui la famiglia e le scelte lavorative entrano in conflitto, è imposto spesso alla donna un *aut-aut*, con la frequente rinuncia a un aspetto o all'altro della vita (come testimoniano i dati statistici). Questa condizione è ulteriormente aggravata dal fatto che la carriera accademica, è concepita secondo una scaletta molto rigida rispetto alla quale non sono ammesse deroghe. Il concetto di età accademica, introdotto nelle università olandesi nei tardi anni Novanta, definisce i limiti temporali entro i quali conseguire determinati risultati di ricerca e, anche quando non formalmente prescritto, suggerisce nondimeno che quanto prodotto nelle prime fasi della carriera sia fondamentale ai fini di una sua buona riuscita.

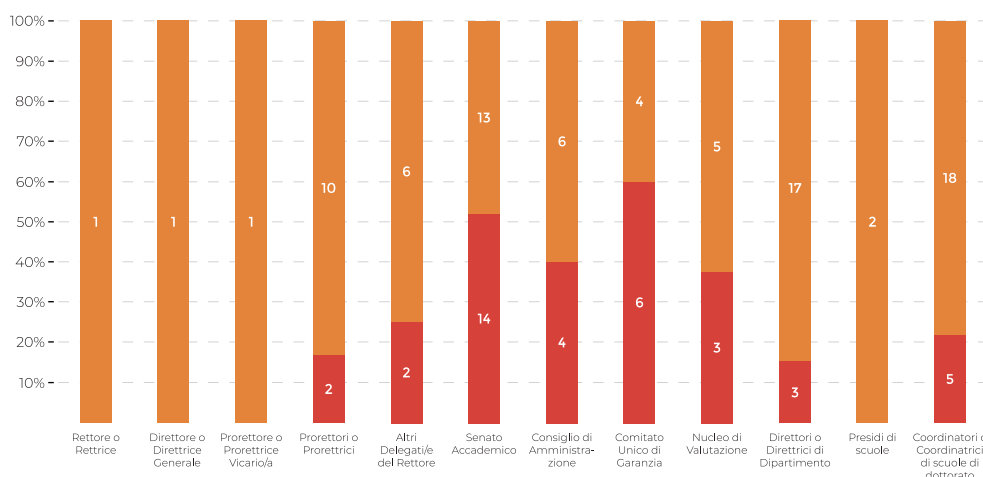
In definitiva, una donna in carriera che si trovi a vivere una maternità deve fronteggiare quello che è stato definito il *maternal wall*, un insieme di ostacoli e pregiudizi che contribuiscono ad alimentare un'idea di scarsa efficienza lavorativa, di disinteresse per la carriera, che comporta l'aumento del *gap* rispetto agli uomini. Ne deriva che sono molte di più le scienziate non sposate e senza figli rispetto agli uomini nella stessa situazione, o che, se pure hanno figli, ne hanno meno dei colleghi maschi; di contro, molte donne interrompono la carriera o si ritirano nel momento in cui formano una famiglia, o, se possono, richiedono il *part-time*.

In questo contesto, si colloca l'iniziativa del CUG, risalente già al 2018, per cui nella valutazione dei prodotti della ricerca per le Commissioni scientifiche d'area, è previsto che siano tenuti in considerazione i periodi di congedo per maternità nonché i congedi parentali e per malattia superiori ai sei mesi, qualora tali periodi cadano nel quadriennio in esame¹.

1. Questo avviene secondo le "Linee guida sulla valutazione dei prodotti della ricerca per l'attribuzione del rating e l'assegnazione dei fondi di Ateneo" adottate con DR 28 luglio 2017, n. 38703.

COMPOSIZIONE DI GENERE NELLA
GOVERNANCE DI ATENEO AL 31/10/2021

● DONNE ● UOMINI



Composizione di genere nella Governance di Ateneo al 31/10/2021.

Fonte dati: Unimap.

Quanto detto ha ricadute evidenti nella governance di Ateneo come chiaramente illustrato nella tabella sopra riportata che registra una sovrarappresentazione maschile ad eccezione del Senato Accademico e del CUG dove è riscontrabile una quasi parità.

In questo panorama il GEP si propone di proseguire nel solco delle attività già compiute considerando fondamentale l'attività di monitoraggio delle carriere scientifiche per una riflessione ragionata di linee di azione per favorire un maggiore equilibrio di genere nei luoghi decisionali come dettagliato nella seguente sezione.

Tabella 6.

AREA TEMATICA II EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

OBIETTIVO	Favorire il cambiamento strutturale
AZIONE/I	A.1 Analisi delle fonti di Ateneo per l'individuazione dei possibili interventi volti a favorire la rappresentanza del genere sottorappresentato negli organi. A.2 Elaborazione di <i>Linee guida</i> per l'equilibrio di genere nelle nomine all'interno dell'Ateneo
SOTTOAZIONI	S.1 Analisi preliminare di tutti i regolamenti di Ateneo, al fine di individuare possibilità di intervento sulle regole esistenti, finalizzate a favorire la rappresentanza del genere sottorappresentato, e dunque il riequilibrio di genere, all'interno di tutti gli organi di Ateneo. S.2 Presentazione da parte del CUG di eventuali proposte di modifica regolamentare. S.3 Redazione e proposta da parte del CUG, con il supporto dell'Ufficio per l'eguaglianza e le differenze, e del GEP Team, di un documento contenente Linee guida per l'equilibrio di genere nelle nomine. Il documento, sicuramente ispirato dalle norme costituzionali in materia (art. 3, Cost. e art. 51, Cost.), si applicherebbe a tutte le nomine e le designazioni previste dalle fonti di Ateneo da parte sia di organi monocratici (ad es. Rettore, Direttori di Dipartimento, ecc.), sia da parte di organi collegiali (Senato accademico) aventi una rilevanza interna alla comunità universitaria

	La proposta, nell'ottica della realizzazione di una democrazia paritaria all'interno della dimensione accademica, individuerrebbe una soglia minima accettabile per la rappresentanza di ciascun genere, prevedendo l'obbligo di motivazione in caso di deroga alla piena parità (50/50), che opererebbe rispetto al numero complessivo delle nomine o delle designazioni effettuate da ciascun organo (monocratico o collegiale) nel periodo di un anno.
TARGET DIRETTO	Organi di Ateneo
TARGET INDIRETTO	Comunità universitaria
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Eventuali modifiche regolamentari sono proposte dal CUG e approvate dal Senato accademico. Le <i>Linee guida</i> sono proposte dal Cug e adottate dal Senato accademico.
RISULTATO ATTESO	Promozione della presenza delle donne negli organi di vertice dell'Ateneo, riduzione della sottorappresentazione e promozione di un cambiamento strutturale.
TIMELINE	Analisi delle fonti: maggio 2022 Eventuali proposte di modifica regolamentare: settembre 2022 Adozione <i>Linee guida</i> : novembre 2022
PROCEDURA DI VALUTAZIONE	Realizzazione di analisi, anche in tempi intermedi rispetto alla realizzazione del Bilancio di genere, sull'equilibrio di genere nelle nomine: report di monitoraggio dell'effettivo rispetto delle <i>Linee guida</i> adottate.

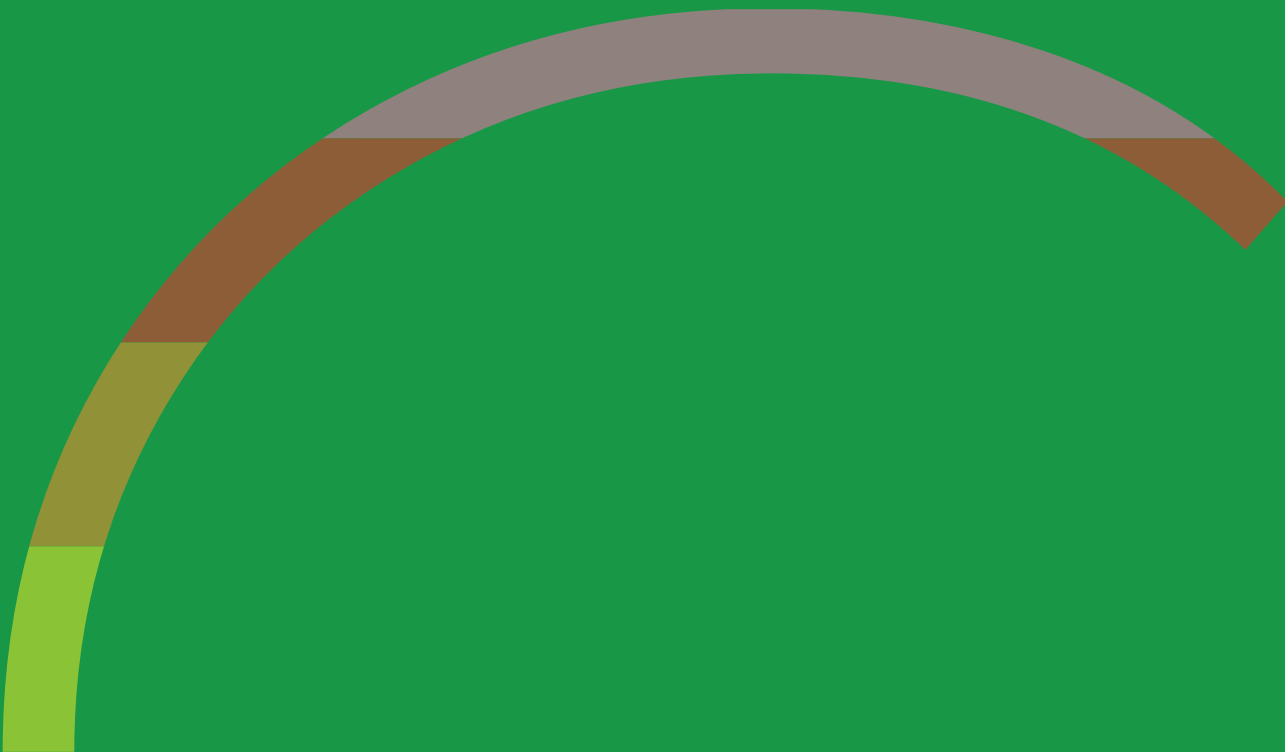
Collegamento con il PAP Il Area tematica, schede 1 e 2





PARITÀ DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLA PROGRESSIONE DI CARRIERA





Parità di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera

Con *Horizon Europe*, la Commissione Europea riafferma nuovamente l'obiettivo della parità di genere, con particolare attenzione anche nell'ambito della ricerca e dell'innovazione, sottolineandone la base giuridica e la natura di priorità trasversale¹.

Tra i 3 obiettivi principali fissati dalla Commissione Europea nell'ambito di tale programma, si legge in particolare:

increasing gender balance throughout the programme is another objective, with a target of 50% women in Horizon Europe related boards, expert groups and evaluation committees, and gender balance among research teams set as a ranking criterion for proposals with the same score.

Alla base è il convincimento per cui l'eguaglianza di genere sia vitale per la crescita intelligente e sostenibile. Essa non solo promuove lo sviluppo economico, ma contribuisce anche al benessere generale e ad un'Europa più inclusiva e più equa a beneficio di tutte e tutti.

Sebbene siano stati compiuti molti progressi per migliorare il livello della parità

1. Cfr. Gender equality in research and innovation e in riferimento alla sezione Gender equality in Horizon Europe reperibile qui: https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en.

di genere, c'è ancora molto lavoro da fare in tutti gli Stati membri². Le differenze “di” e “tra” i generi persistono e in alcuni ambiti sono ancora maggiori rispetto a dieci anni fa³.

La dimensione di genere attraversa la spinta per lo sviluppo e la promozione dell'eccellenza scientifica; il sostegno alla creazione e alla diffusione di nuove conoscenze, competenze, tecnologie e soluzioni di alta qualità per rafforzare l'impatto della ricerca e dell'innovazione e per affrontare altresì le sfide globali, come il cambiamento climatico, per esempio, e più in generale tutti gli obiettivi di sviluppo sostenibile ben elencati all'interno della Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile dell'Organizzazione delle Nazioni Unite.

Lo sviluppo sostenibile, si precisa, è lo sviluppo economico “giusto” ovvero lo sviluppo caricato di un giudizio di valore positivo. Da un punto di vista culturale, ciò è estremamente rilevante, perché mette in tensione dimensioni affatto eterogenee, in una prospettiva che riconosce le interdipendenze tra dimensione economica - cioè mondo dei fatti - e dimensione etica - cioè mondo dei valori (Fusco Giraldi, 1997). In altre parole, alla base di una società che sia sostenibile è, dunque, un processo di sviluppo in cui agli obiettivi di ordine economico di attivazione di circuiti di realtà produttive e di aumento dell'occupazione, si affianchino obiettivi di ordine etico, cioè di giustizia sociale, di riduzione della povertà guidati da principi di inclusività, di valorizzazione delle differenze e di pari opportunità tra i generi. L'impegno dell'Università di Pisa sulla sostenibilità si interseca con quello per la parità di genere, come emerge fin dall'Introduzione del Rapporto di sostenibilità 2020, nella quale il Rettore sottolinea come dalla consapevolezza della centralità della sostenibilità siano nate “le importanti modifiche al nostro Statuto e al nostro Piano Strategico che hanno fatto della cultura della sostenibilità un elemento centrale dell'attività dell'Università di Pisa nei suoi aspetti sociale, economico e ambientale”. E dall'anno accademico 2020/2021 è attivo presso l'Università di Pisa un insegnamento trasversale a tutti i corsi di laurea avente ad oggetto proprio l'Agenda 2030, con parti specificamente dedi-

2. Per un approfondimento nel merito si veda il Global Gender Gap Report 2021 del World Economic Forum al seguente link: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>.

3. Cfr. Gender equality strategy 2020-2025 al seguente link: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en.

cate al Goal 5, *Gender Equality*; corso che ha visto una partecipazione ampia ed entusiasta degli/delle studenti dell'Ateneo.

La valorizzazione delle differenze – espressione anch'essa di un approccio di tipo transdisciplinare – è l'obiettivo della presente area tematica che, nel rispetto dei principi costituzionali e del sistema normativo vigente fondati sulla regola fondamentale del merito quale requisito e chiave di accesso agli uffici pubblici, tende a promuovere la parità di genere nel reclutamento e nella progressione delle carriere.

In questo senso, l'Università di Pisa cerca, e cercherà ancora nel futuro, di individuare possibili punti di equilibrio, ed anzi di sinergia, tra promozione del merito nella selezione del proprio personale e nello sviluppo delle carriere dei propri/delle proprie docenti, e progressiva risoluzione delle criticità connesse con le problematiche relative alla doppia presenza e al carico di cura che va a svantaggio del genere femminile sottorappresentato nelle posizioni apicali⁴.

4. Nel merito nel documento sulla "Parità di genere", 25 maggio 2021, della Camera dei deputati Servizio Studi XVIII Legislatura, si legge: *"la previsione, nell'ambito della Missione 1, di nuovi meccanismi di reclutamento del personale nella PA e la revisione delle opportunità di carriera verticale e di promozione alle posizioni dirigenziali di alto livello, che secondo il Piano possono contribuire al riequilibrio di genere sia in ingresso che nelle posizioni apicali della pubblica amministrazione. Si prevede, inoltre, nell'ambito dei programmati investimenti nella formazione dei dipendenti pubblici, di inserire moduli obbligatori su "empowerment delle donne"*.

È reperibile al seguente link: https://www.camera.it/temiap/documentazione/temi/pdf/1105539.pdf?_155403082749.

Sulla questione relativa alla sotto-rappresentazione femminile nei ruoli apicali si rimanda, per un focus specifico sulla realtà dell'Ateneo di Pisa, al Bilancio di genere 2021.

Tabella 7.

**AREA
TEMATICA III**
**PARITÀ DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E
NELLA PROGRESSIONE DI CARRIERA**
OBIETTIVO

Favorire un progressivo riequilibrio di genere nella composizione del personale docente

AZIONE/I

A.1 Prevedere che sia attribuita una premialità ai Dipartimenti che effettuano chiamate dirette, per come disciplinate dalla normativa vigente, qualora riguardino studiosi/e del genere sotto-rappresentato all'interno della struttura.

SOTTOAZIONI

S.1 Definire forme e misura dell'incentivo da mettere a disposizione dei Dipartimenti qualora utilizzino le possibilità di chiamata diretta (di studiosi/e stabilmente impegnati all'estero in attività di ricerca con posizioni accademiche equivalenti, o cervelli in rientro con i requisiti previsti, o studiosi/e risultati vincitori di programmi di ricerca europea di alta qualificazione) o di istituzione di professori straordinari a tempo determinato ai sensi dell'art. 1, c. 12 della legge n. 230/2015.

S.2 Effettuare una comunicazione ampia, rivolta a tutte le strutture dipartimentali dell'Ateneo, relativamente all'azione intrapresa, anche al fine di sensibilizzare tutti/e i/le direttori/rici di Dipartimento e di valorizzare l'azione anche in funzione di incentivo alla ricerca di alto livello da parte delle ricercatrici e delle docenti dell'Università di Pisa, in tutte le aree scientifiche.

**TARGET
DIRETTO**

Dipartimenti

**TARGET
INDIRETTO**

Comunità universitaria e comunità scientifiche di tutte le aree

**RESPONSABILI
ISTITUZIONALI**

Rettore

RISULTATO ATTESO	Promozione di una maggiore presenza femminile nei ruoli della docenza, e progressivo riequilibrio di genere nella composizione del personale docente
TIMELINE	Luglio 2022
PROCEDURA DI VALUTAZIONE	Realizzazione di report annuali sull'avvenuta attivazione di procedure di chiamata diretta e sull'effettiva applicazione degli incentivi derivanti dall'assunzione di studioso/a del genere sotto-rappresentato

Collegamento con il PAP III Area tematica, schede 1 e 2



valvola
Metano

PERSONALE IN
A CIASCUNO

IV

CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI





Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Il tema del contrasto alla violenza di genere è molto caro all'Università di Pisa che da sempre ha organizzato convegni, corsi di formazione, seminari e tavole rotonde.

Nel merito si ricordi il Convegno nazionale *Le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere* (2019) oppure il convegno *Le famiglie che cambiano: legami genitoriali e affettivi declinati nell'arcobaleno*, con servizio di babysitting (2019) o ancora i corsi di formazione *Categorie, diritti, discriminazioni, una prospettiva Queer* e l'iniziativa *Le azioni di contrasto al sessismo e all'omofobia in ambiente universitario* per il personale docente e tecnico amministrativo (2018).

Nel quadro delle azioni per favorire contesti che valorizzino le differenze e siano maggiormente inclusivi per la promozione del benessere psico-fisico di tutta la comunità accademica, l'Università di Pisa ha istituito altresì, già nel 2017, la *Carriera Alias*¹ che permette, in tema d'identità di genere, di definire un'identità alternativa in sostituzione di quella alla nascita della persona in transizione. Il riconoscimento dell'identità di genere attraverso questo strumento rappresenta un mezzo concreto di tutela effettiva dei diritti fondamentali e permette, di

1. Il Regolamento per l'attivazione e la gestione delle carriere alias è visionabile al seguente link: <https://www.unipi.it/phocadownload/regolamentiallegati/regcaralias.pdf>

conseguenza, la costruzione di un ambiente lavorativo rispettoso e che assicuri il benessere di chi lavora e studia all'Università. Nel 2019 la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane ha inviato alla Conferenza nazionale dei Rettori la mozione approvata in occasione del Convegno nazionale "Le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere", organizzato appunto a Pisa, contenente raccomandazioni per l'implementazione della *Carriera ALIAS*, e da quell'anno diversi Atenei italiani hanno introdotto o modificato la *carriera Alias* proprio in coerenza con il richiamo all'autodeterminazione operato nella mozione pisana, consentendo di accedervi senza l'obbligo di presentare diagnosi mediche o perizie psichiatriche. Da ultimo, il Gruppo di lavoro interdisciplinare costituito dalla Conferenza ha elaborato nuove *Linee guida per gli Atenei Italiani sull'implementazione della Carriera Alias della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane*, nelle quali proprio il modello dell'Università di Pisa ha rappresentato la buona pratica di riferimento a livello nazionale.

Il presente *Gender Equality Plan* si configura nella sua articolazione come un processo in cui le sezioni, concentrate ciascuna su specifiche aree d'intervento, sono collegate tra loro creando un sistema di rimandi e ricadute positive in ogni linea d'azione.

Le schede a seguire, grazie all'esperienza maturata fino ad oggi in molteplici ambiti che vanno dalla ricerca alla formazione, presentano il progetto di costituzione di uno Sportello antiviolenza in collaborazione con la Scuola Sant'Anna e la Scuola Normale Superiore.

Si tratta di un grande progetto, ben illustrato altresì nelle schede relative del PAP 2021/2023, che intende offrire sostegno e ascolto a persone vittime di discriminazioni e forme di violenza di genere, anche con l'obiettivo di far emergere casi di violenza a vari livelli e conseguentemente migliorare i livelli di benessere psico-fisico della comunità universitaria tutta, per la diffusione di una cultura del rispetto e valorizzazione delle differenze.

Tabella 8.

AREA TEMATICA IV	CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI
OBIETTIVO	Creazione di uno sportello antiviolenza gratuito per l'individuazione e gestione dei casi di discriminazione e violenza di genere
AZIONE/I	A.1 Definizione del Servizio di ascolto erogato dallo sportello, delle modalità e del personale assegnato A.2 Definizione delle attività di Assistenza erogate dallo sportello, delle modalità e del personale assegnato A.3 Definizione delle attività di Informazione sui diritti erogate dallo sportello, delle modalità e del personale assegnato
SOTTOAZIONI	S.1 Organizzazione delle modalità di lavoro e dello spazio messo a disposizione S.2 Attività di orientamento e raccordo con istituzioni universitarie ed extrauniversitarie laddove necessario (associazioni del terzo settore, autorità giudiziaria, azienda sanitaria, polizia giudiziaria) S.3 Collaborazione con i/le Consiglieri/e di Fiducia e psicologi/ghe degli Atenei coinvolti
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria*
TARGET INDIRETTO	Società
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	• Presidente del CUG dell'Università di Pisa • Presidente del CUG della Scuola Normale Superiore • Presidente del CUG della Scuola Superiore Sant'Anna

RESPONSABILI OPERATIVI	I Responsabili operativi saranno indicati dai Responsabili istituzionali.
RISORSE UMANE	- Operatori/trici dello Sportello secondo le modalità definite dalle convenzioni <i>Ufficio per l'eguaglianza e le differenze</i>
RISORSE LOGISTICHE	- Spazio fisico assegnato allo svolgimento delle attività dello sportello - Risorse logistiche (beni mobili, <i>hardware</i>, <i>software</i>, ecc.)
RISORSE ECONOMICHE	Budget condiviso proquota dall'Università di Pisa (50%), della Scuola Normale Superiore (25%) e della Scuola Superiore Sant'Anna (25%).
RISULTATO ATTESO	Primo sostegno/ascolto a persone vittime di discriminazioni e forme di violenza di genere. Emersione casi di violenza di genere e molestie, e conseguente confronto con le sue origini e radici. Miglioramento dei livelli di benessere psico-fisico della comunità universitaria*.
TIMELINE	Marzo/Aprile 2022 – istituzione dello sportello, avvio delle relative attività
INDICATORI DI VALUTAZIONE	- Relazioni annuali sulle attività svolte - Numero di richieste informazioni - Numero di accessi allo sportello di ascolto - Numero casi

**PROCEDURA DI
VALUTAZIONE**

La valutazione avrà luogo attraverso la verifica delle attività svolte dallo sportello tramite gli indicatori e le relazioni annuali. Il Gep Team si riserva la possibilità di fare controlli a campione in corso d'anno (1/2 all'anno) sull'andamento delle attività avvalendosi del supporto tecnico e scientifico dell'*Ufficio per l'eguaglianza e le Differenze*.

**Collegamento
con il PAP**

V Area tematica, scheda 1

Tabella 9.

AREA TEMATICA IV	CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI
OBIETTIVO	Analisi e monitoraggio delle attività dello Sportello Antiviolenza
AZIONE/I	A.1 Raccolta e analisi dati riferiti alle casistiche affrontate dallo Sportello A.2 Monitoraggio dell'efficacia dei servizi, attività e iniziative dello Sportello A.3 Raccolta di buone pratiche per il miglioramento e rafforzamento delle iniziative per il contrasto alla violenza di genere e di <i>public engagement</i>
SOTTOAZIONI	S.1 I responsabili istituzionali e operativi assieme agli eventuali gruppi di lavoro dei CUG degli Atenei coinvolti in collaborazione con gli/le operatori/trici dello Sportello effettueranno, indicativamente ogni 6 mesi, un report delle attività svolte. S.2 Il monitoraggio prenderà in considerazione: • dati quantitativi (volantini distribuiti, accessi per richiesta di informazioni, prese in carico) • dati qualitativi (note e riflessioni degli/delle operatori/trici e i dati conseguenti alla somministrazione in forma anonima di questionari e schede di autovalutazione anonime sull'efficacia dei servizi offerti) S.3 A fine anno verrà organizzato un evento pubblico per la presentazione delle buone pratiche risultanti dalle attività dello Sportello.
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria*
TARGET INDIRETTO	Società

RESPONSABILI ISTITUZIONALI	• Presidente del CUG dell'Università di Pisa • Presidente del CUG della Scuola Normale Superiore • Presidente del CUG della Scuola Superiore Sant'Anna
RESPONSABILI OPERATIVI	I Responsabili operativi saranno indicati dai Responsabili istituzionali.
RISORSE UMANE	• Gli/le operatori/trici dello Sportello • <i>Ufficio per l'eguaglianza e le differenze</i>
RISORSE LOGISTICHE	• Spazio fisico assegnato allo svolgimento delle attività dello sportello • Risorse logistiche (beni mobili, <i>hardware</i>, <i>software</i>, ecc.)
RISORSE ECONOMICHE	• Budget dell'Università di Pisa: 50% • Budget della Scuola Normale Superiore: 25% • Budget della Scuola Superiore Sant'Anna: 25%
RISULTATO ATTESO	Promozione di una cultura contro la violenza di genere e per il rispetto dei diritti della persona. Miglioramento dei livelli di benessere psico-fisico dei lavoratori e delle lavoratrici del nostro Ateneo.
TIMELINE	Fine 2022, 2023, 2024: evento finale

	Report delle attività svolte ogni 6 mesi. (I calcoli esatti delle tempistiche dipenderanno da quando effettivamente sarà attivato lo sportello e dagli accordi con gli altri due Atenei)
INDICATORI DI VALUTAZIONE	• Report attività svolte dallo sportello (ogni 6 mesi) • Monitoraggio annuale delle attività dello sportello (al 31 Dicembre di ogni anno) • Raccolta buone pratiche • Evento pubblico annuale
PROCEDURA DI VALUTAZIONE	La valutazione sarà effettuata dal Gep Team con il supporto tecnico e scientifico dell' <i>Ufficio per l'eguaglianza e le Differenze</i> e sarà basata sull'esame del materiale prodotto e delle iniziative organizzate dallo sportello.
Collegamento con il PAP	V Area tematica, scheda 2

Tabella 10.

AREA TEMATICA IV	CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI
OBIETTIVO	Attività di comunicazione per informare la comunità universitaria* sul tema della violenza di genere e molestie, e sulle attività svolte dallo sportello antiviolenza
AZIONE/I	A.1 Definizione del Piano di comunicazione e della strategia comunicativa A.2 Diffusione delle analisi (quantitative e qualitative) e ricerche condotte A.3 Attività di formazione per il contrasto alla violenza di genere
SOTTOAZIONI	S.1 Definizione di obiettivi strategici di comunicazione, delle metodologie per il loro raggiungimento attraverso sistemi di comunicazione online/offline e tipologie diverse di piattaforme e social network. S.2 Progettazione e organizzazione di campagne di comunicazione sul breve e lungo termine a sostegno delle attività svolte dallo sportello antiviolenza anche in sinergia con il Centro per l'Innovazione e la Diffusione della cultura (CIDIC) di UNIPI e le strategie comunicative definite dal CUG della Scuola Normale Superiore e dal CUG della Scuola Sant'Anna. S.3 Organizzazione di corsi di formazione sui temi legati alla violenza di genere, alle molestie in ambito accademico e non destinati all'intera comunità universitaria*. Organizzazione di moduli focalizzati su temi specifici quali: • violenza di genere e molestie

	- discriminazioni dirette e indirette - stereotipi - linguaggio rispettoso della rappresentazione dei generi Tali moduli sono destinati trasversalmente ai corsi di studio e, al termine dei quali, sono previsti elaborati finali.
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria*
TARGET INDIRETTO	Società
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	- Presidente del CUG dell'Università di Pisa - Presidente del CUG della Scuola Normale Superiore - Presidente del CUG della Scuola Superiore Sant'Anna
RESPONSABILI OPERATIVI	I Responsabili operativi saranno indicati dai Responsabili istituzionali.
RISORSE UMANE	Centro per l'Innovazione e la Diffusione della cultura (CIDIC) Possibile coinvolgimento attraverso call interna di studenti dei corsi di laurea e dei dottorati di ricerca in materia di media e comunicazione, tramite borse di studio attivate dal CIDIC in collaborazione con il CUG. <i>Ufficio per l'eguaglianza e le differenze.</i>
RISORSE LOGISTICHE	- Risorse <i>software</i>, <i>hardware</i> e media dell'Università di Pisa. - Strutture ospitanti le risorse umane utilizzate.

RISORSE ECONOMICHE	• Budget dell'Università di Pisa: 50% • Budget della Scuola Normale Superiore: 25% • Budget della Scuola Superiore Sant'Anna: 25%
RISULTATO ATTESO	Promozione di una cultura contro la violenza di genere, per il rispetto dei diritti della persona e per un accrescimento della consapevolezza sulle possibili forme di violenza e molestie e conseguente potenziale emersione di casi sommersi. Miglioramento dei livelli di benessere psico-fisico dei lavoratori e delle lavoratrici del nostro Ateneo.
TIMELINE	Per la definizione delle tempistiche è necessario il coordinamento con i responsabili istituzionali e operativi dei tre Atenei coinvolti
INDICATORI DI VALUTAZIONE	• Piano di Comunicazione • Numero campagne realizzate • Numero e tipologia di materiale informativo elaborato • Numero di corsi di formazione svolti • Numero di partecipanti • Numero di accessi e download
PROCEDURA DI VALUTAZIONE	Il Gep Team con il supporto tecnico e scientifico dell' <i>Ufficio per l'eguaglianza e le Differenze</i> opererà una verifica infrannuale sullo stato di avanzamento delle campagne di comunicazione in coordinamento con i Gep Team degli altri 2 Atenei coinvolti.
Collegamento con il PAP	V Area tematica, scheda 1





**INTEGRAZIONE DELLA
PROSPETTIVA DI GENERE
NELLA RICERCA E NELLA
DIDATTICA;
PROMOZIONE E
DISSEMINAZIONE DELLE
TEMATICHE DI GENERE
ANCHE ATTRAVERSO IL
PUBLIC ENGAGEMENT**



Integrazione della prospettiva di genere nella ricerca e nella didattica; promozione e disseminazione delle tematiche di genere anche attraverso il *public engagement*

Le Università sono chiamate, nell'elaborazione e attuazione dei GEP, a declinare tali documenti in base alle specificità dei contesti locali e in funzione delle peculiarità dei singoli Atenei tenendo altresì in considerazione che, come illustrano numerosi studi, i processi trasformativi per l'uguaglianza di genere devono intercettare le caratteristiche dei contesti locali e rispondere ad esse attraverso modalità appropriate, nel rispetto delle differenze e delle diversità che rendono unico ogni contesto.

Alla luce di ciò la Commissione Europea rinnova l'invito alla necessaria attivazione di pratiche partecipative che da un lato possano coinvolgere la governance dell'Ateneo e dall'altro valorizzare ricerche, competenze ed esperienze condotte

localmente da tutti gli stakeholders coinvolti nelle politiche per la *gender equality*.

In questo contesto l'Università di Pisa ha una grandissima tradizione in termini di ricerca, insegnamenti¹, produzioni scientifiche² e altresì nell'ambito della progettazione europea³.

Questa sezione del GEP si raccorda altresì con la sezione relativa del Piano di Azioni Positive 2021/2023 che il nuovo Comitato Unico di Garanzia, insediatosi nel maggio 2021, ha tempestivamente elaborato e a cui si rimanda⁴.

In particolare si rileva l'importanza del ruolo agito dalla formazione fin dai primi step dell'educazione e per questo il CUG, nel contesto del suo articolato PAP, prevede azioni volte in effetti alla sensibilizzazione educativa sulle tematiche di genere e nel processo pedagogico.

Inglobando in sé il PAP, il GEP si muove in tale direzione favorendo, tra le altre, l'integrazione della prospettiva di genere, e la prospettiva dell'eguaglianza in una dimensione intersezionale, in tutte le aree scientifiche oltre che nei contenuti della ricerca tramite molteplici azioni che vanno dall'istituzione di: un insegnamento di "studi di genere" trasversale a tutti i corsi di laurea dell'Ateneo; a un premio per le migliori tesi di laurea e di dottorato aventi ad oggetto tematiche di genere

1. Per una ricognizione approfondita degli insegnamenti sul genere nei Corsi di laurea si rimanda a pag.160 del Bilancio di Genere 2020.

2. Si menziona nel merito la collana Genere, soggettività, diritti in convenzione con la Pisa University Press (PUP) e diretta dalla Presidente del CUG. La collana raccoglie scritti di ricerca, atti di convegni e seminari, organizzati dal CUG o da esso promossi o patrocinati, senza vincoli disciplinari ma in vario modo inerenti al tema della lotta alle discriminazioni, ai gender studies, o alle pari opportunità nel lavoro.

3. Si ricordano, per esempio, il Progetto Europeo *TRIGGER: TRansforming Institutions by Gendering contents and Gaining Equality in Research* (2014-2017) coordinato da Rita Biancheri, finanziato nell'ambito del Settimo Programma Quadro della Comunità Europea per le attività di ricerca, sviluppo tecnologico e dimostrazione; il progetto *ELaN: European Law & Gender* (2019-2022), coordinato da Elettra Stradella, finanziato nell'ambito del programma Erasmus+ Jean Monnet Actions e volto ad affrontare il tema del rapporto tra diritto e genere nella prospettiva dell'ordinamento europeo; e ancora il progetto, attualmente in corso, *Wise 4 All Challenges* finanziato dall'Unione Europea sotto il *grant agreement* COMM/SUBV/2020/E/0077 e il cui obiettivo consiste nella definizione di policies per aumentare la partecipazione di donne e giovani alle iniziative del Parlamento europeo, integrare la voce femminile, in modo multidisciplinare, nelle politiche europee (ambiente, politiche sociali, trasformazione digitale e salute).

4. Si veda l'Area tematica IV del PAP 2021/2023.

o ancora alla creazione di un Master in “Studi e politiche di genere”.

In questo quadro e in linea con il PAP 2021/2023⁵, si colloca altresì l'attività istruttoria per verificare la possibilità di creazione di un *Centro Interdisciplinare di Studi di Genere (CISG)*, con compiti culturali e scientifici, di realizzazione di collaborazioni nazionali ed internazionali, formazione post-laurea e formazione permanente, organizzazione di seminari e convegni e partecipazione a progetti di ricerca e sperimentazione.

5. Per approfondimenti relativi al Centro Interdisciplinare di Studi di Genere (CISG) si rimanda alla Scheda n. 2, IV Area Tematica, del PAP 2021/2023.

Tabella 11.

AREA TEMATICA V

INTEGRAZIONE DELLA PROSPETTIVA DI GE- NERE NELLA RICERCA E NELLA DIDATTICA; PROMOZIONE E DISSEMINAZIONE DELLE TE- MATICHE DI GENERE ANCHE ATTRAVERSO IL *PUBLIC ENGAGEMENT*

OBIETTIVO

Integrare la prospettiva di genere nella didattica e nella ricerca, favorendo la consapevolezza di genere in una dimensione transdisciplinare

AZIONE/I

A.1 Istituire un insegnamento trasversale e proposto a tutti corsi di laurea dell'Ateneo, incaricato presso un numero minimo di 5 corsi di laurea, di "studi di genere".

A.2 Promuovere la creazione di un tavolo di coordinamento tra gli insegnamenti già esistenti in Ateneo nell'ambito degli studi di genere anche al fine di organizzare incontri periodici (semestrali o annuali) rivolti a tutta la comunità di Ateneo, su singole questioni individuate in sede di coordinamento.

A.3 Istituire un premio annuale alle migliori tesi di laurea e di dottorato aventi ad oggetto tematiche di genere, rivolto in particolare agli/alle studenti dell'Università di Pisa

A.4 nell'ambito della c.d. terza missione, promuovere attività di sensibilizzazione e disseminazione presso le scuole del territorio, in collaborazione con l'Ufficio scolastico provinciale, aventi ad oggetto in particolare definizione e utilizzo dei fondamentali concetti di sesso/genere, eguaglianza/differenza, identità di genere, discriminazione, e le loro declinazioni in chiave transdisciplinare.

SOTTOAZIONI

S.1.1 Svolgere un'ampia e capillare attività di comunicazione e informazione verso tutti i corsi di laurea e verso tutti gli iscritti e le iscritte sull'attivazione del corso, le modalità di fruizione, e di conseguimento dei crediti formativi

S.1.2 Realizzare una serie di incontri con i presidenti dei corsi di laurea di area STEM per promuovere l'insegnamento in particolare in questi settori, anche verificando congiuntamente le modalità più efficaci per il suo inserimento nei percorsi formativi

S.2.1 Operare un'istruttoria per verificare l'utilità, l'opportunità e la sostenibilità della traduzione del tavolo di coordinamento in un Centro interdisciplinare di studi di genere, con compiti culturali e scientifici, di realizzazione di collaborazioni nazionali ed internazionali, formazione post-laurea e formazione permanente, organizzazione di seminari e convegni e partecipazione a progetti di ricerca e sperimentazione.

S.2.2 Rafforzamento della progettualità nazionale e internazionale dell'Università di Pisa sulle tematiche di genere, attraverso un maggiore coordinamento tra studiosi e studiose di questioni di genere all'interno dell'Ateneo.

S.3.1 Svolgere una campagna di comunicazione capillare sul premio, a partire da almeno sei mesi prima della sua prima edizione, anche al fine di sensibilizzare i docenti e le docenti alla promozione di questi studi.

	S.4.1 Raccolta delle buone pratiche già esistenti di relazioni con le scuole del territorio e di realizzazione di iniziative di <i>public engagement</i> , al fine di favorire piena consapevolezza del background in fase di progettazione degli interventi.
TARGET DIRETTO	T.1 Studenti dei corsi di laurea dell'Università di Pisa T.2 Comunità universitaria nel suo complesso T.3 Studenti dei corsi di laurea e di dottorato dell'Università di Pisa T.4 Studenti delle scuole medie superiori e inferiori del territorio (città di Pisa e provincia) (sulla base delle indicazioni provenienti dall'Ufficio scolastico provinciale)
TARGET INDIRETTO	Target indiretto di tutte le azioni indicate può essere considerata la società nel suo complesso.
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	R.1 Prorettore alla didattica e delegato alle politiche di genere R.2 Delegato alle politiche di genere R.3 CUG R.4 CUG e Centro di Ateneo per l'innovazione e la diffusione della cultura (CIDIC)
RESPONSABILI OPERATIVI	I responsabili operativi saranno individuati per ciascuna azione dai responsabili istituzionali indicati.
RISORSE UMANE	<i>Ufficio per l'eguaglianza e le differenze</i>

RISORSE LOGISTICHE	Nel caso in cui l'attività istruttoria e di analisi di impatto giungano a definire la fattibilità e l'opportunità dell'istituzione del Centro, sarà predisposta, compatibilmente con la situazione logistica complessiva al momento della suddetta istituzione, una sede fisica per lo stesso, consistente in almeno una stanza dotata di almeno due postazioni fisse.
RISORSE ECONOMICHE	Le risorse economiche deriveranno dal Fondo ordinario (costo docenti per insegnamento e per attività di public engagement). Il premio annuale sarà finanziato su fondi del Comitato Unico di Garanzia.
RISULTATO ATTESO	Radicamento della cultura di genere in modo trasversale all'interno dell'Ateneo e diffusione al di fuori. Affermazione dell'Università di Pisa quale centro propulsore della diffusione della cultura di genere sul territorio e rafforzamento della presenza dell'Università di Pisa nella progettazione a livello nazionale, europeo, internazionale, sulle tematiche di genere.
TIMELINE	Anno 1: attivazione insegnamento trasversale e attivazione tavolo di coordinamento (e relative sottoazioni) Anno 2: avvio premio annuale tesi laurea e dottorato (e relative sottoazioni) Anno 2: avvio attività di disseminazione sul territorio (e relative sottoazioni)
INDICATORI DI VALUTAZIONE	V.1 Motivazione <i>ex ante</i> e valutazione <i>ex post</i> espresse dagli studenti attraverso la compilazione di un apposito questionario

	V.2 Numero studenti iscritti e provenienze dai corsi di laurea V.3 Numero delle tesi partecipanti V.4 Numero degli studenti delle scuole coinvolti V.5 impatto delle attività svolte nelle scuole misurato attraverso apposito questionario
PROCEDURA DI VALUTAZIONE	La verifica del grado di raggiungimento dell'obiettivo sarà realizzata dal GEP Team congiuntamente al Comitato Unico di Garanzia, con il supporto dell'Ufficio per l'eguaglianza e le differenze.
Collegamento con il PAP	IV Area tematica, scheda 1

Tabella 12.

AREA TEMATICA V	INTEGRAZIONE DELLA PROSPETTIVA DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA DIDATTICA; PROMOZIONE E DISSEMINAZIONE DELLE TEMATICHE DI GENERE ANCHE ATTRAVERSO IL <i>PUBLIC ENGAGEMENT</i>
OBIETTIVO	Istituzione del Master di primo o di secondo livello in “Studi e politiche di genere”
AZIONE/I	A.1 Avvio di un’istruttoria finalizzata alla istituzione del Master in “Studi e politiche di genere” e alla scelta circa l’opzione tra primo o secondo livello A.2 Istituzione del Master A.3 Realizzazione di una campagna di comunicazione efficace e ampia in grado di attrarre il maggior numero possibile di interessati/e, con particolare attenzione anche alla composizione delle classi (promozione di una partecipazione trasversale ai generi, alle provenienze disciplinari e geografiche).
SOTTOAZIONI	S.1.1 Realizzazione di un report avente ad oggetto le attività di formazione di primo e di secondo livello nell’ambito degli studi di genere attualmente esistenti in Italia S.1.2 Organizzazione di un incontro congiunto tra amministrazione (uffici competenti), tavolo di coordinamento degli insegnamenti di genere (v. precedente obiettivo), CUG e delegato alle politiche di genere per la valutazione degli esiti del report e l’avvio del processo. S.3.1 Progettazione e pubblicazione sito del Master e pagina del Master sui canali social dell’Università di Pisa S.3.2 Definizione della partecipazione dei/delle docenti dell’Università di Pisa coinvolti ad occasioni radiofoniche, televisive, e attraverso altri mezzi di comunicazione.

TARGET DIRETTO	Studenti post-laurea in Italia e in Europa
TARGET INDIRETTO	Target indiretto dell'azione può essere considerata la società nel suo complesso, le pubbliche amministrazioni, le Università e le istituzioni, che potranno beneficiare delle competenze e della cultura dei giovani e delle giovani formate presso l'Università di Pisa.
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	R.1 Tavolo di coordinamento dei corsi, Delegato alle politiche di genere, CUG e Direzione didattica (uffici competenti) (con il supporto dell'Ufficio per l'eguaglianza e le differenze) R.2 Dipartimento presso il quale è attivato il Master (da definire). R.3 CIDIC
RESPONSABILI OPERATIVI	I responsabili operativi saranno individuati per ciascuna azione dai responsabili istituzionali indicati.
RISORSE UMANE	La realizzazione dell'obiettivo, così come del precedente, richiede la previsione di risorse umane dedicate. Si prevede dunque in particolare il reclutamento di almeno n. 1 unità di personale dedicata al supporto organizzativo e gestionale di tutti i responsabili istituzionali e operativi indicati per il conseguimento dell'obiettivo, attraverso l'istituzione dell' <i>Ufficio per l'eguaglianza e le differenze</i> .
RISORSE LOGISTICHE	Il master avrà modalità miste di fruizione (in presenza e da remoto). Per lo svolgimento in presenza saranno messe a disposizione le strutture dell'Università.
RISORSE ECONOMICHE	Quote di partecipazione erogate dai/dalle partecipanti e borse finanziate da enti esterni.

RISULTATO ATTESO	Diffusione della cultura, anche specialistica, di genere. Affermazione dell'Università di Pisa quale centro propulsore della diffusione della cultura di genere e rafforzamento della presenza dell'Università di Pisa nella didattica e nella ricerca sulle tematiche di genere a livello nazionale ed europeo.
TIMELINE	Istruttoria: settembre 2022 Attivazione master: 2023
INDICATORI DI VALUTAZIONE	V.1 Realizzazione report V.2 Avvenuta attivazione del master e numero di iscritti/e V.2 Composizione della classe di master (per genere e provenienza geografica) V.3 Presenza di notizie sul master nella stampa nazionale, sui social, sulle emittenti radiofoniche e televisive.
PROCEDURA DI VALUTAZIONE	La verifica del grado di raggiungimento dell'obiettivo sarà realizzata dal GEP Team congiuntamente al Comitato Unico di Garanzia, con il supporto dell'Ufficio per l'eguaglianza e le differenze.
Collegamento con il PAP	IV Area tematica, scheda 2





