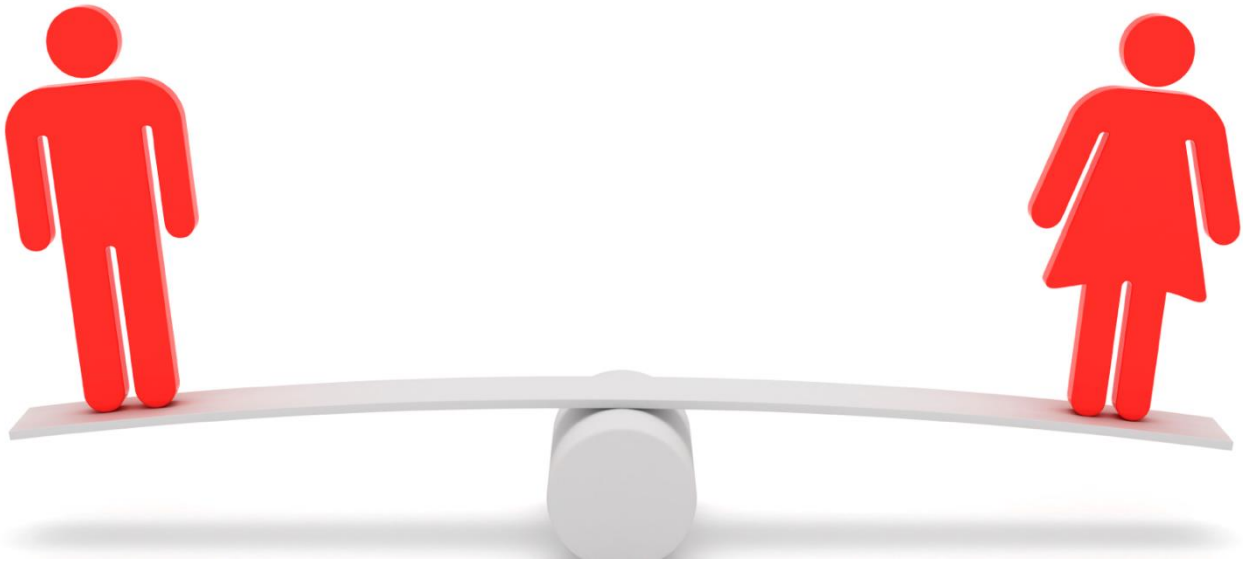
Scuola Superiore Meridionale



Gender Equality Plan

2025 – 2027

Atto: DELIBERECO 2024/102 del 28-10-2024
Ufficio proponente: SCUOLA SUPERIORE MERIDIONALE
Copia Documento

1. Introduzione

L'uguaglianza di genere è da sempre un valore fondamentale dell'Unione Europea (articolo 2 e articolo 3, paragrafo 3, del TUE, articoli 8, 10, 19 e 157 del TFUE e articoli 21 e 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea), principio chiave del "*Pilastro europeo dei diritti sociali"* volto a sostenere mercati del lavoro e sistemi di protezione sociale equi e ben funzionanti, nonché uno dei *Sustainable Development Goals* (SDG) contenuti nell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Diverse sono state nel tempo le iniziative legislative, gli interventi giurisprudenziali e i finanziamenti che hanno così contribuito a consolidare il principio della parità di genere e la sua applicazione all'interno dell'Unione Europea, sia nelle organizzazioni istituzionali che in diversi settori della società.

Rilevante a tal fine è la "*Strategia per la parità di genere 2020-2025*", documento strategico globale della Commissione che ha come obiettivo quello di garantire che tutti siano uguali e liberi di perseguire le loro scelte di vita, abbiano pari opportunità di realizzazione personale e le stesse possibilità di partecipazione sociale. Tale strategia è attuata utilizzando il principio dell'intersezionalità ovvero la combinazione del genere con altre caratteristiche personali in modo da determinare esperienze di discriminazione specifiche.

Le peculiarità della ricerca e dell'innovazione hanno poi condotto ad azioni specifiche per realizzare concretamente il principio di parità di genere, quali il programma quadro "*Horizon Europe"* per la ricerca e l'innovazione nel periodo 2021-2027 e lo Spazio Europeo della ricerca (*European Research Area*_ERA). Più nello specifico, l'obiettivo del programma "*Horizon Europe"* è quello di migliorare il sistema europeo di ricerca e innovazione, creando ambienti di lavoro improntati alla parità di genere, migliorando la qualità della ricerca e la rilevanza per la società delle conoscenze, delle tecnologie e delle innovazioni prodotte.

In tale cornice culturale ed istituzionale, si inserisce l'adozione del *Gender Equality Plan* (GEP), uno dei punti cardine del programma "*Horizon Europe"* e che riflette l'impegno concreto delle Istituzioni nel garantire la parità di genere.

L'adozione del *Gender Equality Plan* (GEP) è espressamente prevista, nel settore della ricerca e dell'innovazione, per tutti gli enti di ricerca e istituti di educazione superiore, oltre a costituire requisito di accesso richiesto dalla Commissione Europea per la partecipazione a tutti bandi "*Horizon Europe"*, ma anche dal Governo italiano per la partecipazione ai bandi PNRR-MUR (Linee guida PNRR-MUR per le iniziative di sistema della Missione 4: Istruzione e Ricerca).

Il Gender Equality Plan della Scuola Superiore Meridionale – che recepisce le "Linee guida *Horizon Europe"* della Commissione Europea nonché il "*Vademecum per l'elaborazione del GEP*" redatto dal Gruppo di lavoro GEP della Commissione CRUI sulle Tematiche di genere (2021) - si propone quale strumento per diffondere una cultura sensibile alle tematiche di genere e orientata alla piena salvaguardia del principio costituzionale di parità.

2. Che cos'è il GEP?

Atto: DELIBERECO 2024/102 del 28-10-2024
Ufficio proponente: SCUOLA SUPERIORE MERIDIONALE
Copia Documento

Un Gender Equality Plan (GEP nel resto del testo) è un documento strategico, formale e dinamico adottato dalle organizzazioni, in particolare dagli enti pubblici, istituti di ricerca e università, con l'obiettivo di promuovere l'uguaglianza di genere all'interno delle proprie strutture. Il GEP rappresenta, dunque, un impegno concreto e sistematico verso il superamento delle disparità di genere e delle discriminazioni, attraverso politiche, obiettivi e azioni mirate a favorire l'inclusione e la parità di opportunità per donne e uomini. Questo strumento risponde a una duplice esigenza: da un lato, quella di conformarsi alle normative europee e nazionali in materia di equità di genere, dall'altro, di affrontare in maniera proattiva e strutturata le problematiche legate alle disuguaglianze di genere.

A titolo introduttivo, il documento presenta gli obiettivi principali della Scuola in merito a una visione integrata delle politiche di genere, richiamando i requisiti definiti dall'Unione Europea per la predisposizione dei Gender Equality Plans. Secondo le linee guida europee, è essenziale redigere un documento formale, approvato dagli organi apicali e pubblicato sul sito dell'istituzione, che delinei: i) il capitale umano e le competenze specifiche dedicate alla sua implementazione; ii) la raccolta e il monitoraggio di dati disaggregati per sesso/genere relativi a personale e studenti; iii) la produzione di rapporti annuali basati su indicatori specifici; iv) la promozione di attività formative rivolte al personale, compresi i dirigenti, volte alla sensibilizzazione sui temi di genere, pratiche di uguaglianza, parità e consapevolezza sui *bias* inconsci, incluse le discriminazioni indirette. L'Unione Europea sostiene le Università principalmente tramite i documenti forniti dall'European Institute for Gender Equality.

Il Gender Equality Plan ha, dunque, radici nella politica dell'Unione Europea, che da molti anni promuove l'uguaglianza di genere come principio fondamentale per la costruzione di una società inclusiva ed equa. In particolare, nel contesto della ricerca e dell'istruzione superiore, l'Unione Europea ha adottato una serie di politiche e iniziative per combattere la segregazione di genere e promuovere l'inclusione delle donne in settori tradizionalmente dominati dagli uomini, come le scienze, la tecnologia, l'ingegneria e la matematica (STEM).

Nel 2020, la Commissione Europea ha inoltre introdotto un requisito specifico per la partecipazione ai programmi di finanziamento del programma quadro Horizon Europe: a partire dal 2022, le organizzazioni pubbliche e le istituzioni di ricerca che desiderano accedere ai fondi europei devono disporre di un Gender Equality Plan. Questo requisito ha segnato un importante passo avanti verso la standardizzazione delle politiche di genere nelle organizzazioni accademiche e di ricerca in tutta Europa. Inoltre, il GEP costituisce il requisito di accesso richiesto dal Governo italiano per la partecipazione ai bandi PNRR-MUR (Linee Guida PNRR-MUR per le iniziative di sistema della Missione4: Istruzione e Ricerca).

Volendo offrire un quadro più esaustivo sulla natura del documento GEP, i requisiti essenziali per la sua redazione, come definiti dall'Unione Europea, includono:

(a) L'approvazione formale da parte dell'ente: il GEP deve essere un documento ufficiale e formale, approvato dagli organi di vertice e pubblicato sul sito web istituzionale. Esso deve essere ampiamente comunicato all'interno dell'ente, al fine di garantire un'ampia condivisone e una adozione olistica.

Atto: DELIBERECO 2024/102 del 28-10-2024
Ufficio proponente: SCUOLA SUPERIORE MERIDIONALE
Copia Documento

(b) Risorse dedicate e competenze in materia di genere: il GEP deve specificare chiaramente le risorse umane e finanziarie destinate alla sua implementazione, nonché le competenze necessarie in ambito di politiche di genere. Esso, dunque, non è da intendersi come un adempimento burocratico, ma come un piano strategico da costruire partendo dalle risorse finanziarie e umane disponibili all'ente, così da supportare un processo continuo di cambiamento organizzativo sostenibile.

(c) Dati disaggregati per sesso/genere: è necessario raccogliere e monitorare in modo sistematico dati relativi al personale e agli studenti, disaggregati per sesso/genere, per identificare eventuali disparità e monitorarne i progressi. Le Istituzioni Universitarie devono destinare risorse sufficienti per svolgere il monitoraggio e assicurare la divulgazione dei risultati delle analisi, da effettuare con cadenza annuale. Le attività di monitoraggio e valutazione sono strettamente connesse agli obiettivi delineati nel Gender Equality Plan (GEP): da un lato, l'analisi del contesto fornita dal Bilancio di genere indirizza il GEP sugli interventi da intraprendere; dall'altro, è necessario garantire un controllo costante sull'implementazione delle strategie previste nel piano.

(d) Indicatori e reportistica: il GEP deve prevedere l'uso di indicatori specifici per valutare l'efficacia delle misure adottate e la redazione di rapporti annuali che rendano conto dei risultati raggiunti. Tali indicatori devono essere costruiti e adoperati col fine di monitorare in maniera imparziale i risultati ottenuti rispetto ai risultati attesi nel breve e lungo periodo.

(e) Attività di formazione e sensibilizzazione: è essenziale prevedere attività formative rivolte al personale, inclusi i dirigenti, per promuovere una maggiore consapevolezza sui temi dell'uguaglianza di genere, delle discriminazioni indirette e dei cosiddetti bias inconsci.

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 della Scuola Superiore Meridionale. Esse includono:

1. Equilibrio tra vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi di insegnamento e nella formazione;
5. Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Ogni area tematica richiede la definizione di obiettivi specifici e di azioni concrete, che permettano all'ente di affrontare le sfide legate all'uguaglianza di genere in maniera mirata ed efficace.

3. Le politiche già attive sul Gender Equality presso la Scuola Superiore Meridionale

La Scuola Superiore Meridionale ha fondato la sua istituzione su un insieme di principi che mirano a garantire l'equità di genere e la tutela dei diritti di tutte le persone coinvolte nelle sue attività accademiche e lavorative. Tali principi sono contenuti nello Statuto, nel Codice Etico, nel Codice di Comportamento e nel Regolamento del Presidio di Qualità, che insieme costituiscono la base per un ambiente inclusivo e rispettoso. Si riportano nel dettaglio i principi fondamentali contenuti in questi

Atto: DELIBERECO 2024/102 del 28-10-2024
Ufficio proponente: SCUOLA SUPERIORE MERIDIONALE
Copia Documento

testi normativi, che pongono l'accento sull'uguaglianza di genere e la lotta contro ogni forma di discriminazione.

Partendo dallo **Statuto della Scuola Superiore Meridionale**, esso prevede già delle disposizioni specifiche riguardo alle pari opportunità e alla non discriminazione.
In particolare, l'**Art. 12** al **comma 6** sottolinea che la Scuola valorizza il principio di pari opportunità, promuovendo l'equilibrio di genere e applicando il principio di non discriminazione tra lavoratori a tempo determinato e indeterminato con le stesse mansioni. Questo principio si applica alla composizione degli organi della Scuola, così come all'occupazione e all'impiego. Ciò significa che, indipendentemente dal tipo di contratto o dal ruolo svolto, viene garantito lo stesso trattamento a tutti i lavoratori, con un particolare impegno nel promuovere la parità di genere nelle posizioni di leadership e nelle decisioni istituzionali.

Un ruolo chiave nella promozione delle pari opportunità è svolto dal **Comitato Unico di Garanzia** (CUG), previsto dall'**Art. 25** dello Statuto. Il CUG è incaricato di promuovere il benessere di chi lavora e di contrastare ogni forma di discriminazione e violenza morale o psicologica, inclusi fenomeni come il mobbing.
Il **comma 2** dell'articolo specifica che il comitato è composto in modo paritario, con rappresentanti scelti tra le organizzazioni sindacali e il personale della Scuola, garantendo così la rappresentanza equilibrata di entrambi i generi.
Inoltre, il **comma 3** prevede l'integrazione del comitato con un rappresentante degli studenti, che partecipa con pieni diritti alle riunioni del CUG, ad eccezione delle deliberazioni che riguardano il benessere organizzativo e la gestione del rapporto di lavoro. Questo organismo è quindi strutturato per garantire una protezione efficace contro ogni forma di discriminazione, non solo tra il personale, ma anche tra gli studenti, favorendo la partecipazione attiva di tutte le categorie coinvolte.

Il **Codice Etico della Scuola Superiore Meridionale**, approvato con Delibera del Comitato Ordinatore n. 68 del 25 settembre 2023, è un altro pilastro fondamentale per la tutela dell'equità di genere.
In esso, l'**Art. 2** è dedicato al "Rifiuto di ogni discriminazione" e definisce in maniera chiara cosa costituisca discriminazione, specificando che questa avviene quando una categoria di persone è svantaggiata in ragione di fattori come religione, genere, orientamento sessuale, aspetto fisico, lingua, origini etniche o sociali, cittadinanza, condizioni personali o di salute, gravidanza, età, scelte familiari, o ruolo universitario, a meno che tale prassi non sia giustificata da una finalità legittima.
Questo principio, espresso nei **commi 1 e 2**, mira a proteggere tutte le persone coinvolte nelle attività della Scuola da eventuali trattamenti meno favorevoli rispetto a situazioni analoghe.
Il **comma 3** aggiunge che la Scuola incoraggia tutte le iniziative volte a proteggere le categorie svantaggiate e a valorizzare le diversità, impegnandosi a prevenire qualsiasi condotta prevaricatoria o discriminatoria, incluse quelle che possono portare a violenze morali o psicologiche sul luogo di lavoro.
In aggiunta, il **Codice Etico** affronta specificamente il tema delle molestie sessuali nell'**Art. 4**. Il **comma 1** sancisce che nessun membro della comunità scolastica può porre in essere atti di molestia, violenza o sopruso di natura sessuale.
La Scuola si impegna inoltre a fornire una sollecita protezione alle vittime accertate di tali abusi. I **commi 2 e 3** chiariscono che sono considerati abusi o molestie sessuali tutte le richieste di favori sessuali, i gesti, le espressioni e gli atteggiamenti che riguardano la sfera sessuale, soprattutto

Atto: DELIBERECO 2024/102 del 28-10-2024
Ufficio proponente: SCUOLA SUPERIORE MERIDIONALE
Copia Documento

quando esiste una posizione dominante tra chi li commette e chi li subisce. Questi comportamenti sono ritenuti aggravanti se accompagnati da un clima intimidatorio o offensivo.

Un altro documento importante è il **Codice di Comportamento**, approvato con Delibera n. 22 del 15 maggio 2023, che introduce disposizioni specifiche per i dirigenti nel promuovere il benessere organizzativo all'interno delle strutture della Scuola. L'**Art. 12**, al **comma 3**, stabilisce che i dirigenti devono favorire rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, promuovere la circolazione delle informazioni, la formazione e l'inclusione, e valorizzare le differenze di genere, età e condizioni personali. Questo evidenzia l'impegno della Scuola nel creare un ambiente inclusivo e rispettoso delle differenze tra i membri della comunità.

Infine, il **Regolamento di Disciplina del Presidio di Qualità**, approvato con Delibera del Comitato Ordinatore n. 63 del 25 settembre 2023, rafforza ulteriormente questo quadro. L'**Art. 4** al **comma 1** specifica che il Presidio di Qualità è incaricato di promuovere una cultura della qualità all'interno della Scuola, supportando gli organi di governo e monitorando costantemente i processi per il miglioramento continuo. Questo include il monitoraggio delle opinioni degli allievi e la gestione dei flussi informativi, con l'obiettivo anche di migliorare l'inclusione e il rispetto delle diversità.

Oltre a queste misure, la Scuola ha adottato un **Regolamento per le elezioni delle rappresentanze degli allievi** nei corsi ordinari e di dottorato negli Organi collegiali e delle Strutture Accademiche della Scuola Superiore Meridionale. Nella Parte I delle Disposizioni Generali, l'**Art. 1**, **comma 2**, prevede che la Scuola esorti all'osservanza del principio di pari opportunità anche in ambito elettorale, garantendo la parità tra uomini e donne per quanto riguarda i diritti e i doveri legati ai mandati.

In sintesi, la Scuola Superiore Meridionale integra il principio dell'equità di genere in tutte le sue attività, adottando normative precise che non solo promuovono la parità, ma si impegnano attivamente a contrastare qualsiasi forma di discriminazione o abuso. Questi regolamenti garantiscono un ambiente di lavoro e studio rispettoso e inclusivo, fondato sul riconoscimento e la valorizzazione delle diversità.

4. Guida alla lettura del GEP

. Ogni scheda è concepita non solo come una fotografia statica di impegni già presi, ma come parte di un processo ciclico e dinamico. Questo approccio permette di adattare e migliorare continuamente le strategie, utilizzando i dati e le esperienze raccolti in ogni triennio per rafforzare il lavoro negli anni successivi.

In ciascuna scheda, l'obiettivo è quello di rendere le azioni chiare, misurabili e rendicontabili. Le schede seguono una logica di pianificazione precisa: partono dalla definizione di obiettivi specifici all'interno dell'area di intervento e li scompongono in azioni concrete. Ogni azione è organizzata in modo da garantire un'applicazione reale e tangibile. Questo avviene attraverso la pianificazione dettagliata delle risorse necessarie (umane e finanziarie), l'assegnazione di responsabilità istituzionali e operative, e la definizione di destinatari chiari, sia diretti che indiretti.

Un elemento chiave di questa struttura è la suddivisione tra output e outcome. Gli output rappresentano i risultati immediati e tangibili delle azioni intraprese, come per esempio strumenti, report, o modifiche organizzative specifiche. Sono misurabili e servono a verificare se le azioni

Atto: DELIBERECO 2024/102 del 28-10-2024
Ufficio proponente: SCUOLA SUPERIORE MERIDIONALE
Copia Documento

pianificate sono state portate a termine nei termini previsti. Gli outcome, invece, si riferiscono agli impatti a medio e lungo termine, sia materiali che immateriali, che le azioni hanno sulla cultura e sulle strutture della Scuola. Questi includono il miglioramento del benessere della comunità accademica, il rafforzamento delle politiche di inclusione, o la promozione di una maggiore equità di genere. La progettazione accurata di output e outcome coerenti è cruciale per garantire un uso efficiente delle risorse e per evitare dispersioni. Questo permette una gestione mirata e controllata delle azioni, favorendo un impatto concreto e misurabile. Ogni scheda tiene conto di indicatori di performance chiave (KPI, Key Performance Indicators) che vengono utilizzati per valutare in modo continuo e oggettivo il progresso delle azioni intraprese. I KPI sono indicatori numerici o qualitativi che permettono di monitorare se gli obiettivi prefissati stanno effettivamente portando ai risultati attesi.

Il monitoraggio è supportato anche da una timeline che si estende fino a tre anni, permettendo di distribuire le azioni su un arco temporale più lungo, ma sempre sotto uno stretto controllo. Questa pianificazione temporale permette alla Scuola di modulare gli interventi, di ricalibrare le risorse e di adattarsi in base ai risultati periodici del monitoraggio. La presenza di scadenze definite favorisce inoltre una maggiore responsabilizzazione degli organi coinvolti, facilitando la valutazione complessiva e consentendo un eventuale intervento correttivo in tempi utili. Un altro aspetto fondamentale di ogni scheda è la chiara definizione dei responsabili istituzionali e operativi. Questi hanno il compito non solo di implementare le azioni, ma anche di garantire un costante monitoraggio della loro qualità e del loro impatto. Il coinvolgimento di diverse figure, sia istituzionali che operative, permette di distribuire le responsabilità in modo che ogni azione sia seguita con attenzione. Il monitoraggio degli outcome e degli output è affidato a un sistema di valutazione interna che tiene conto dei risultati periodici e delle eventuali criticità, permettendo una gestione più agile e reattiva.

Infine, la procedura di valutazione, presente in ogni scheda, stabilisce le modalità attraverso cui viene determinato il raggiungimento o meno degli obiettivi. Questo processo di valutazione non si limita a un'analisi finale, ma accompagna l'intero ciclo di attuazione del GEP, permettendo correzioni in corso d'opera e una maggiore flessibilità nell'adattarsi a eventuali cambiamenti del contesto interno o esterno all'ateneo.

In sintesi, le schede del GEP sono strumenti strategici per assicurare che le politiche di uguaglianza di genere siano implementate in modo concreto e verificabile. La loro organizzazione in obiettivi, azioni, risorse e responsabilità, unita alla definizione di output e outcome chiari, fornisce un quadro completo e dettagliato che consente di misurare l'impatto delle azioni intraprese e di migliorare continuamente le politiche della Scuola in materia di equità di genere.

4.1 Le cinque aree del GEP

Di seguito si fornisce una spiegazione sinottica degli obbiettivi presenti nelle cinque aree indicate dalla Commissione europea e presente nel GEP della Scuola Superiore Meridionale.

In seno alla **prima area**, *Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione*, la Scuola Superiore Meridionale si impegna prevalentemente al raggiungimento di due obiettivi chiave: i) *Sostegno alle politiche di conciliazione di vita/ lavoro e supporto alla genitorialità e alla cura della famiglia* e *ii) Promuovere la prospettiva di genere nella cultura organizzativa della Scuola*. Lo scopo che muove

Atto: DELIBERECO 2024/102 del 28-10-2024
Ufficio proponente: SCUOLA SUPERIORE MERIDIONALE
Copia Documento

l'istituzione verso la realizzazione di questioni obiettivi è da ricercarsi nella volontà di sostenere politiche e pratiche che permettano ai ricercatori, accademici e al personale tecnico amministrativo di bilanciare meglio la vita lavorativa con quella privata, con particolare attenzione a chi ha responsabilità di cura (come le esigenze inerenti alla genitorialità).

La **seconda area**, *Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali*, ha ispirato la Scuola Superiore Meridionale nella direzione di pianificare un impegno volto a conseguire lo specifico obiettivo di *incrementare la presenza femminile nei processi decisionali* riguardanti la comunità della SSM. Le azioni mirano alla ricognizione e al monitoraggio dell'equilibrio di genere nella composizione dei ruoli apicali, degli organi della Scuola e nella definizione di nuovi ruoli con funzioni adatte al perseguimento nel medio-lungo termine di tale obiettivo.

La pianificazione strategica inerente la **terza area**, *Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera*, si concretizza attraverso la progettazione di azioni volte a soddisfare due obiettivi chiave nella partecipazione equa alla vita della comunità della Scuola Superiore Meridionale e delle possibilità di progressioni e avanzamenti di carriera in essa. Il GEP focalizza l'attenzione prevalentemente su azioni tese a: i) *migliorare il bilanciamento della composizione delle commissioni di concorso per il reclutamento di personale docente/ricercatore e personale tecnico amministrativo*.

La Scuola Superiore Meridionale si impegna, inoltre, a promuovere una reale integrazione della dimensione di genere a tutti i livelli del suo organico accademico. Le sfide lanciate in seno alla **quarta area**, *Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi di insegnamento e nella formazione*, sono accolte dalla SSM attraverso la progettazione di azioni volte al raggiungimento di tre obiettivi: i) *favorire il bilanciamento in chiave di genere tra gli speakers e tra i membri dei comitati di programma degli eventi scientifici*; ii) *promuovere l'equilibrio di genere nell'ambito delle attività di ricerca*; iii) *rafforzare la dimensione di genere nei contenuti della ricerca*. Ciò significa tener conto delle differenze di genere esistenti nei metodi e nei contenti delle attività scientifiche e didattiche a tutti i livelli di formazione offerti dalla Scuola.

Infine gli obiettivi: i) *prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestie e violenze sessuali all'interno della Scuola* e ii) *sensibilizzazione della comunità civile sul tema delle molestie e violenze sessuali*; mirano a creare un luogo e una cultura di lavoro che riconosca, intervenga e sensibilizzi tutta la comunità rispetto alle situazioni di violenza fisica e psicologica come indicato dalla Commissione europea nella **quinta area** denominata *contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali*.

Atto: DELIBERECO 2024/102 del 28-10-2024
Ufficio proponente: SCUOLA SUPERIORE MERIDIONALE
Copia Documento

AREA 1. EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE

Obiettivo 1: Sostegno alle politiche di conciliazione di vita/lavoro e supporto alla genitorialità e alla cura della famiglia

- Azione: 1.a) Predisposizione e diffusione di indagini periodiche sul benessere organizzativo e lavorativo
- Responsabili istituzionali e operativi: organi di governo della SSM: Gruppo di attuazione del GEP
- Destinatari: Comunità SSM
- Risorse umane: Gruppo di attuazione del GEP Risorse finanziarie: Risorse interne
- Output: Questionario in materia di benessere organizzativo e Lavorativo
- Outcome: Rafforzare le politiche di welfare dell'Ateneo
- Indicatori KPI 1.1 Tasso di risposta al questionario KPI.1.2 Report per l'analisi quali-quantitativa dei risultati dei questionari
- Timeline: a.a. 2025/26 - a.a. 2026/27

Obiettivo 1: Sostegno alle politiche di conciliazione di vita/ lavoro e supporto alla genitorialità e alla cura della famiglia

- Azione: 1.b) Attivazione di inziative di Welfare per il personale docente, ricercatore, dirigenti e personale tecnico amministrativo
- Responsabili istituzionali e operativi: organi di governo della SSM; Amministrazione della Scuola
- Destinatari: personale docente, ricercatore, dirigenti e personale tecnico amministrativo Risorse umane: n 2 unità in servizio presso l'Amministrazione
- Risorse finanziarie: Risorse interne
- Output: iniziative welfare
- Outcome: Implementazione di azioni volte a supportare la conciliazione di vita/lavoro e supporto alla genitorialità
- Indicatori KPI 1.3 numero di iniziative attivate/numero di azioni per macroaree
- Timeline: a.a. 2026/27

Obiettivo 1: Sostegno alle politiche di conciliazione di vita/ lavoro e supporto alla genitorialità e alla cura della famiglia

- Azione 1.c) Predisposizione e diffusione di un'indagine sulle esigenze di genitorialità.
- Responsabili istituzionali e operativi: organi di governo della SSM; Amministrazione
- Destinatari: Comunità SSM
- Risorse umane: n. 1 unità di personale in servizio presso l'Amministrazione
- Risorse finanziarie: Risorse interne
- Output: Questionario in materia di esigenze sulla genitorialità.
- Outcome: mappatura sulle esigenze di welfare della comunità SSM
- Indicatori KPI 1.5 Tasso di risposta al questionario KPI 1.6 Report per l'analisi quali-quantitativa dei risultati dei questionari
- Timeline: a.a. 2024/25 - a.a 2025/26

Obiettivo 1: Sostegno alle politiche di conciliazione di vita/lavoro e supporto alla genitorialità e alla cura della famiglia

Atto: DELIBERECO 2024/102 del 28-10-2024
Ufficio proponente: SCUOLA SUPERIORE MERIDIONALE
Copia Documento

- Azione 1.d) Introduzione di un teaching-free period al rientro dal congedo per paternità o maternità
- Responsabili istituzionali e operativi: organi di governo della SSM, Gruppo di attuazione del GEP
- Destinatari: Corpo docente
- Risorse umane: Gruppo di attuazione del GEP
- Risorse finanziarie: Risorse interne
- Output: periodo di teaching-free period
- Outcome: Rafforzare le misure di welfare offerte dalla SSM
- Indicatori KPI .1.7 numero di mesi di teaching-free period
- Timeline: a.a. 2026/27

Obiettivo 1: Sostegno alle politiche di conciliazione di vita/ lavoro e supporto alla genitorialità e alla cura della famiglia

- Azione 1.e) Destinazione di quote dei fondi di ricerca per mobilità di docenti e ricercatori/ricercatrici con prole al di sotto dei 16 anni
- Responsabili istituzionali e operativi: organi di governo della SSM, Amministrazione della SSM
- Destinatari: Corpo docente e ricercatori
- Risorse umane: n. 2 unità in servizio presso l'Amministrazione
- Risorse finanziarie: Risorse interne
- Output: introduzione di apposite previsioni regolamentari
- Outcome: Rafforzare le misure di welfare offerte dalla SSM
- Indicatori KPI .1.8 Quota di destinazione fondi di ricerca all'azione
- Timeline: a.a. 2026/27

AREA 1. EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE

Obiettivo 2: Promuovere la prospettiva di genere nella cultura organizzativa della Scuola

- Azione 2.a) Realizzazione e adozione di linee guida per favorire l'integrazione in ottica di genere nel linguaggio amministrativo e nelle attività di comunicazione della Scuola
- Responsabili istituzionali e operativi: organi di governo della SSM, Gruppo di attuazione del GEP
- Destinatari: Comunità SSM, Destinatari esterni delle attività di comunicazione della Scuola
- Risorse umane: Gruppo di attuazione del GEP
- Risorse finanziarie: Risorse interne
- Output: Linee Guida della Scuola
- Outcome: Promuovere l'ottica di genere nel linguaggio utilizzato all'interno e all'esterno della comunità SSM
- Indicatori: KPI 1.9 Realizzato/non realizzato
- Timeline: a.a. 2025/26

Obiettivo 2: Promuovere la prospettiva di genere nella cultura organizzativa della Scuola

- Azione 2.b) Predisposizione del Bilancio di Genere della Scuola

Atto: DELIBERECO 2024/102 del 28-10-2024
Ufficio proponente: SCUOLA SUPERIORE MERIDIONALE
Copia Documento

- Responsabili istituzionali e operativi: organi di governo della SSM, Gruppo di lavoro Bilancio di Genere
- Destinatari: Comunità SSM, Comunità Locale
- Risorse umane: Gruppo di lavoro Bilancio di Genere
- Risorse finanziarie: Risorse interne
- Output: Costituzione del gruppo di lavoro Bilancio di Genere e predisposizione del bilancio di genere di Ateneo
- Outcome: Rafforzare la prospettiva di genere nella cultura organizzativa dell'Ateneo
- Indicatori: KPI 1.10 Realizzato/non realizzato
- Timeline: a.a. 2026/27

Obiettivo 2: Promuovere la prospettiva di genere nella cultura organizzativa della Scuola

- Azione 2.c) Inserimento in Amministrazione Trasparente dei documenti realizzati in materia di equità di genere
- Responsabili istituzionali e operativi: organi di governo della SSM, Amministrazione della Scuola
- Destinatari: Comunità SSM, Fruitori del sito internet della Scuola
- Risorse umane: n. 1 unità in servizio presso l'Amministrazione
- Risorse finanziarie: Risorse interne
- Output: Sezione del sito internet della Scuola
- Outcome: Rafforzare la prospettiva di genere nella cultura organizzativa della Scuola
- Indicatori: KPI 1.11 Realizzato/non realizzato
- Timeline: a.a. 2025/26 - a.a. 2026/27

Atto: DELIBERECO 2024/102 del 28-10-2024
Ufficio proponente: SCUOLA SUPERIORE MERIDIONALE
Copia Documento

AREA 2. EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

Obiettivo 3: Incremento della presenza femminile nei processi decisionali

- Azione 3.a) Ricognizione e monitoraggio in ottica *gender balance* della composizione degli organi collegiali e delle commissioni
- Responsabili: organi di governo della SSM, Amministrazione della Scuola
- Destinatari: Comunità SSM
- Risorse umane: n. 2 unità in servizio presso l'Amministrazione
- Risorse finanziarie: Risorse Interne
- Output: Report di monitoraggio
- Outcome: Maggiore consapevolezza della Scuola rispetto alla questione dell'equilibrio di genere nei processi decisionali
- Indicatori: KPI 2.1 Rapporto uomini/donne nelle posizioni considerate
- Timeline: a.a. 2025/26

Obiettivo 3: Incremento della presenza femminile nei processi decisionali

- Azione 3.b) Nomina del Delegato del Responsabile della Scuola Superiore Meridionale per la parità di genere
- Responsabili: organi di governo della SSM
- Destinatari: Comunità SSM
- Risorse umane: n. 1 unità di personale in servizio presso l'Amministrazione
- Risorse finanziarie: interne
- Output: Delegato del Responsabile della Scuola per la parità di genere
- Outcome: Rafforzare la cultura organizzativa sul tema della parità di genere delle figure apicali di Ateneo
- Indicatori: KPI 2.2 Realizzato/non realizzato
- Timeline: 2025

AREA 3. UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

Obiettivo 4: Migliorare il bilanciamento della composizione delle commissioni di concorso per il reclutamento di personale docente e ricercatore e PTA

- Azione: 4.a) Monitoraggio della composizione delle commissioni di concorso per la verifica della soglia minima di presenza femminile in ciascuna commissione con distinzione dei ruoli dei commissari ed eventualmente attingere a personale esterno qualora necessario per garantire l'equità di genere nella composizione.
- Responsabili istituzionali e operativi: organi di governo della SSM, Amministrazione della Scuola
- Destinatari: docenti, ricercatori e personale dirigente e PTA
- Risorse umane: n. 1 unità in servizio presso l'Amministrazione
- Output: Sezione dedicata nel Bilancio di Genere
- Outcome: Consolidare il tema dell'equilibrio di genere nell'ambito delle politiche di reclutamento della Scuola
- Indicatori: KPI 4.1 Rapporto uomo/donna nella composizione delle commissioni di concorso, con distinzione dei ruoli dei commissari
- Timeline: a.a. 2025/26

Obiettivo 4: Migliorare il bilanciamento della composizione delle commissioni di concorso per il reclutamento di personale docente e ricercatore e PTA

- Azione: 4.b) Attività di orientamento specializzata nelle scuole volta ad un maggiore equilibrio di genere tenendo conto di un monitoraggio delle studentesse/studenti iscritte/i ai corsi e individuando quali sono i corsi in cui sono sotto rappresentate/i
- Responsabili istituzionali e operativi: organi di governo della SSM, Amministrazione della Scuola
- Destinatari: Scuole secondarie
- Risorse umane: n. 2 unità in servizio presso l'Amministrazione
- Output: Progetti di orientamento per le scuole volti anche a contrastare gli stereotipi di genere
- Outcome: Bilanciamento di genere in tutte le componenti umane della scuola
- Indicatori: KPI 4.1 Quota di genere allievi e allieve ordinari
- Timeline: a.a. 2025/2026 - a.a. 2026/27

Atto: DELIBERECO 2024/102 del 28-10-2024
Ufficio proponente: SCUOLA SUPERIORE MERIDIONALE
Copia Documento

Obiettivo 5: Promozione dell'ottica di genere nell'ambito delle progressioni e negli avanzamenti di carriera

- Azione 5.a) Diffusione e condivisione di modelli positivi di scienziate, accademiche, ricercatrici ed eventuali ex allieve attraverso l'organizzazione di eventi dedicati
- Responsabili istituzionali e operativi: organi di governo e Gruppo di attuazione del GEP
- Destinatari: Comunità SSM, comunità locale
- Risorse umane: Gruppo di attuazione del GEP
- Risorse finanziarie: Risorse interne
- Output: Incontri e testimonianze
- Outcome: Contribuire alla promozione del tema dell'equilibrio di genere nell'ambito della crescita professionale
- Indicatori: KPI 5.1 Numero di eventi organizzati; KPI 5.2 Numero di partecipanti agli eventi
- Timeline: a.a. 2025/26 - a.a. 2026/27

Atto: DELIBERECO 2024/102 del 28-10-2024
Ufficio proponente: SCUOLA SUPERIORE MERIDIONALE
Copia Documento

AREA 4. INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA, NEI PROGRAMMI DI INSEGNAMENTO E NELLA FORMAZIONE

Obiettivo 6: Favorire il bilanciamento in chiave di genere tra gli speakers e tra i membri dei comitati di programma degli eventi scientifici

- Azione: 6.a) Monitoraggio dell'equilibrio di genere degli eventi scientifici
- Responsabili istituzionali e operativi: organi di governo della SSM, Gruppo di attuazione GEP
- Destinatari: docenti e ricercatori della SSM
- Risorse umane: Gruppo di attuazione GEP Risorse finanziarie: Risorse interne
- Output: Sezione dedicata nel Bilancio di genere
- Outcome: Maggiore consapevolezza della comunità SSM sul tema del bias di genere nell'organizzazione degli eventi scientifici (seminari, convegni ecc..)
- Indicatori: KPI 1.3 Realizzato/non realizzato,
- timeline: a.a. 2026/2027

Obiettivo 7: Promuovere l'equilibrio di genere nell'ambito delle attività di ricerca

- Azione: 7.a) Incentivare la ricerca scientifica in un'ottica di equilibrio di genere
- Responsabili istituzionali e operativi: organi di governo della SSM e Gruppo di attuazione del GEP Destinatari: Comunità SSM ed esterna
- Risorse umane: Gruppo di attuazione del GEP
- Risorse finanziarie: risorse interne
- Output: Organizzare seminari/convegni/workshop che integrino l'attività formativa della SSM con la dimensione di genere;
- Outcome: Formare una nuova consapevolezza della Comunità improntata sull'inclusività di genere.
- Indicatori: KPI 7.1. Numero seminari/convegni/workshop sul tema, partecipazione a progetti di ricerca finanziati sul tema
- Timeline: a.a. 2026/27

Obiettivo 8: Rafforzare la dimensione di genere nei contenuti della ricerca

- Azione: 8.a) Percorsi formativi dedicati agli allievi dei corsi di dottorato ed allievi ordinari della SSM sul tema dell'equilibrio di genere
- Responsabili istituzionali e operativi: organi di governo della SSM, Gruppo di attuazione del GEP
- Destinatari: allievi di dottorato e allievi ordinari appartenenti alla SSM
- Risorse umane: docenti interni
- Risorse finanziarie: interne
- Output: Percorsi formativi
- Outcome: Consolidare la conoscenza della questione di genere nell'ambito della ricerca scientifica e della formazione degli allievi di dottorato e degli allievi ordinari
- Indicatori: KPI 1.3 Realizzato/non realizzato
- timeline: a.a. 2025/26

Obiettivo 8: Rafforzare la dimensione di genere nei contenuti della ricerca

- Azione: 8.b) Istituzione di premi per lavori di approfondimento che prendano in considerazione le questioni di genere
- Responsabili istituzionali e operativi: organi di governo della SSM, Amministrazione
- Destinatari: Studenti di dottorato appartenenti alla SSM
- Risorse umane: n. 1 unità in servizio presso l'Amministrazione
- Risorse finanziarie: Valore del premio (da stimare secondo le disponibilità finanziarie)
- Output: Premio per lavori di approfondimento
- Outcome: Stimolare la nascita di nuovi progetti di ricerca che prendano in considerazione la dimensione di genere
- Indicatori: KPI 1.3 Realizzato/non realizzato, KPI 7.2 Composizione delle commissioni di valutazione dei lavori di approfondimento
- timeline: a.a. 2026/27

Atto: DELIBERECO 2024/102 del 28-10-2024
Ufficio proponente: SCUOLA SUPERIORE MERIDIONALE
Copia Documento

AREA 5. CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESE LE MOLESTIE SESSUALI

Obiettivo 9: Prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestie e violenze sessuali all'interno della Scuola

- Azione 9.a) Individuazione all'interno del CUG di un profilo che possa gestire il primo approccio dell'interlocuzione
- Responsabili istituzionali e operativi: organi di governo della SSM
- Destinatari: Comunità SSM
- Risorse umane: interne
- Risorse finanziarie Stima: interne
- Output: costituzione del CUG
- Outcome: Rafforzare le misure di welfare offerte dalla Scuola
- Indicatori: KPI 1.3 Realizzato/non realizzato
- timeline: 2026/2027

Obiettivo 9: Prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestie e violenze sessuali all'interno dell'Ateneo

- Azione 9.b) Azioni tese all'implementazione di uno sportello di ascolto per la comunità studentesca, per il supporto psicologico e la gestione dei casi di molestie e violenze sessuali
- Responsabili istituzionali e operativi: organi di governo della SSM, Destinatari: Comunità SSM
- Risorse umane: 1 unità di personale in servizio presso l'Amministrazione
- Risorse finanziarie Stima: interne
- Output: Sportello di ascolto
- Outcome: Rafforzare le misure di welfare offerte dalla Scuola
- Indicatori: KPI 1.3 Realizzato/non realizzato, KPI 9.1 Numero di fruitori dello sportello di ascolto
- timeline: 2027

Obiettivo 9: Prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestie e violenze sessuali all'interno dell'Ateneo

- Azione 9.c) Redazione di linee guida di Ateneo per la gestione interna dei casi di molestie e violenze sessuali
- Responsabili istituzionali e operativi: organi di governo della SSM, CUG
- Destinatari: Comunità SSM
- Risorse umane: CUG
- Risorse finanziarie: interne
- Output: Linee guida per la gestione interna dei casi di molestie e violenze sessuali
- Outcome: Aumentare la consapevolezza da parte della comunità SSM del supporto offerto dall'Ateneo
- Indicatori KPI 1.3 Realizzato/non realizzato
- timeline: 2027

Obiettivo 10: Sensibilizzare la comunità civile sul tema delle molestie e violenze sessuali

- Azione 10.a) Organizzazione di iniziative di disseminazione nell'ambito delle azioni presenti nel GEP in ottica preventiva per indurre la società a adottare comportamenti adeguati sul tema
- Responsabili istituzionali e operativi: organi di governo della SSM, CUG, Amministrazione
- Destinatari: Comunità SSM
- Risorse umane: interne
- Risorse finanziarie: risorse a valere sulla voce COAN "Organizzazione Convegni e seminari" compatibilmente con le disponibilità finanziarie
- Output: Iniziative della Scuola
- Outcome: Promozione delle azioni promosse dal CUG all'interno della comunità SSM
- Indicatori: KPI 10.1 Numero di iniziative/eventi realizzati
- timeline: a.a. 2027

Atto: DELIBERECO 2024/102 del 28-10-2024
Ufficio proponente: SCUOLA SUPERIORE MERIDIONALE
Copia Documento