Portale CUG

Relazione CUG

Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati

Acronimo:	SISSA
Regione:	Friuli-Venezia Giulia
Provincia:	TS
Comune:	Trieste
CAP:	34136
Indirizzo:	Via Bonomea 265
Codice Amministrazione:	sissa
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Universita' e Istituti di Istruzione Universitaria Pubblici
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2020	2021
2019-2022	2019-2022
piano_azioni_positive_sissa-triennio_2019-2022-anno_2020.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/sissa/2019-2022/piano_azioni_positive_sissa-triennio_2019-2022-anno_2020.pdf) (1.62 MB)	piano_azioni_positive_sissa-triennio_2019-2022-anno_2021.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/sissa/2019-2022/piano_azioni_positive_sissa-triennio_2019-2022-anno_2021.pdf) (1.5 MB)

2022
2022-2024
piano_azioni_positive_sissa-

triennio_2022-2024-anno_2022.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/sissa/2022-2024/piano_azioni_positive_sissa-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf) (332.31 KB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**
Dirigente di livello generale		0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	CATEGORIA C	0	4	7	5	3	1	9	17	8	1
Personale non dirigente	CATEGORIA D	0	2	6	8	1	1	1	13	16	2
Personale non dirigente	CATEGORIA EP	0	0	0	3	0	0	0	1	3	0
Personale non dirigente	CATEGORIA C T.D.	0	0	0	0	0	2	3	5	2	0
Personale non dirigente	CATEGORIA D T.D.	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	TECNOLOGI T. D.	0	4	0	1	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	RICERCATORI	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	RICERCATORI T.D. lett. A	1	9	0	0	0	0	3	1	0	0
Personale non dirigente	RICERCATORI T.D. lett. B	0	4	0	0	0	0	3	1	0	0
Personale non dirigente	PROFESSORI ASSOCIATI	0	5	15	6	1	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	PROFESSORI ORDINARI	0	2	10	17	12	0	0	0	2	3
Personale non dirigente	ASSEGNISTI DI RICERCA	40	69	1	0	1	9	39	3	0	0

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**
Totale personale		41	100	39	42	18	13	58	43	33	6
Totale % sul personale complessivo		10,43	25,45	9,92	10,69	4,58	3,31	14,76	10,94	8,40	1,53

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % (1)**	**% di genere (2)**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % (1)**	**% di genere (3)**
Inferiore a 3 anni	0	10	3	6	0	19	33,93	42,22	4	7	18	8	0	37	66,07	43,02
Tra 3 e 5 anni	0	1	1	4	1	7	24,14	15,56	0	4	8	10	0	22	75,86	25,58
Tra 5 e 10 anni	0	0	6	4	1	11	32,35	24,44	0	2	9	9	3	23	67,65	26,74
Superiore a 10 anni	0	0	3	3	2	8	66,67	17,78	0	0	2	2	0	4	33,33	4,65
Totale	0	11	13	17	4	45			4	13	37	29	3	86		
Totale %	0,00	8,40	9,92	12,98	3,05	34,35			3,05	9,92	28,24	22,14	2,29	65,65		

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
CATEGORIA C T.D.	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,76
CATEGORIA C T.D.	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,76
CATEGORIA C T.D.	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	1,53
CATEGORIA C T.D.	Laurea magistrale	0	0,00	7	100,00	7	5,34
CATEGORIA C T.D.	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,76
CATEGORIA D T.D.	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,76
TECNOLOGI T.D.	Dottorato di ricerca	4	80,00	1	20,00	5	3,82
TECNOLOGI T.D.	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,76
CATEGORIA C	Dottorato di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	2,29
CATEGORIA C	Laurea magistrale	4	17,39	19	82,61	23	17,56

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
CATEGORIA C	Laurea	1	16,67	5	83,33	6	4,58
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	13	61,90	8	38,10	21	16,03
CATEGORIA C	Master di I livello	0	0,00	2	100,00	2	1,53
CATEGORIA D	Diploma di scuola superiore	3	50,00	3	50,00	6	4,58
CATEGORIA D	Laurea	2	28,57	5	71,43	7	5,34
CATEGORIA D	Dottorato di ricerca	2	40,00	3	60,00	5	3,82
CATEGORIA D	Laurea magistrale	10	32,26	21	67,74	31	23,66
CATEGORIA D	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,76
CATEGORIA EP	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,76
CATGORIA EP	Laurea magistrale	2	40,00	3	60,00	5	3,82
CATEGORIA EP	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,76
Totale personale		45		86		131	
Totale % sul personale complessivo		11,45		21,88		33,33	

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

Premessa necessaria alla lettura della presente relazione e all'interpretazione dei dati in essa contenuti sono i valori numerici della SISSA. La scuola ha **132** unità di personale amministrativo, **261** unità di personale di ricerca (assegnisti, ricercatori, e personale docente) e **289** allievi la cui distribuzione di genere è visibile in **Figura 1** (https://sissa-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/bueti_sissa_it/Em4QaeY8aH1Eg1o_7AYSPjsBgcFP8eiij_PfWF54SBHVMw?e=PFGZeQ). Nell'analizzare la composizione del personale SISSA in base a genere e ruolo è opportuno distinguere la componente tecnico amministrativa da quella scientifica del personale. Le due componenti presentano infatti caratteristiche differenti. Nel complesso, il personale femminile di SISSA (personale tecnico-amministrativo, tecnologi, collaboratori, personale docente e ricercatore, titolari di assegni di ricerca) si attesta nel 2023 al 38.9%. Su un totale di 393 persone, le donne sono 153 e gli uomini sono 240 (61%). Percentuali sostanzialmente invariate rispetto all'anno precedente. La distribuzione di genere ha tuttavia caratteristiche diverse nel personale tecnico amministrativo e nel personale scientifico, con una prevalenza di donne nel personale tecnico amministrativo (65,2%) e un divario di genere pronunciato tra il personale scientifico (25,7%), **Figura 2 (https://sissa-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/bueti_sissa_it/Em4QaeY8aH1Eg1o_7AYSPjsBgcFP8eiij_PfWF54SBHVMw?e=PFGZeQ).**

Il personale tecnico-amministrativo vede una prevalenza numerica di donne (65,2%). L'andamento della consistenza relativa della componente femminile con la progressione di carriera non mostra un variazioni apprezzabili evidenti. La percentuale femminile ha un valore del 65 % nel caso del personale di categoria C, del 66% per la categoria D e del 57% per la categoria EP (**Figura 3** (https://sissa-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/bueti_sissa_it/Em4QaeY8aH1Eg1o_7AYSPjsBgcFP8eiij_PfWF54SBHVMw?e=PFGZeQ)). Le percentuali non hanno subito grosse variazioni negli ultimi anni, ad eccezione della componente femminile nella categoria EP, che ha visto una crescita significativa a cominciare dal 2016 e proseguita fino al 2021.

Per quanto riguarda il personale scientifico, si rileva invece un divario di genere molto pronunciato che riflette un problema noto nelle discipline STEM. La percentuale femminile tra il personale docente e ricercatore si attesta nel 2023 al 23,7%, con una forbice elevata nel passaggio da ricercatore a tempo determinato lettera A, dove la componente femminile si attesta al 29%, ai ruoli strutturati di PA e PO dove la componente femminile si attesta al 9% circa (**Figura 4** (https://sissa-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/bueti_sissa_it/Em4QaeY8aH1Eg1o_7AYSPjsBgcFP8eiij_PfWF54SBHVMw?e=PFGZeQ)) Questo andamento è sostanzialmente invariato rispetto all'anno precedente. Utilizzando la percentuale riscontrata a livello della componente studentesca come base statistica (vedi **Figura 5** (https://sissa-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/bueti_sissa_it/Em4QaeY8aH1Eg1o_7AYSPjsBgcFP8eiij_PfWF54SBHVMw?e=PFGZeQ)), ovvero assumendo un valore atteso pari al 26% nel personale strutturato, il valore del 9% rappresenta uno scostamento statisticamente molto significativo. La percentuale femminile è più consistente nell'Area di Neuroscienze (le donne rappresentano il 33% dei neuroscienziati strutturati -PO, PA e RtdB), mentre la necessità di riequilibrio si manifesta con più forza nelle aree di matematica e fisica (solo il 9% e l'8% di matematici e fisici e' donna). Un aumento significativo rispetto all'anno 2021 (11,1%) si registra invece nella categoria strutturata di ricercatore lettera B che si attesta al 44,4% e al 50% negli anni 2022 e 2023. Questo incremento significativo riflette una politica di assunzioni che pur restando centrata sul merito scientifico valorizza l'inclusività. A questo proposito si ricorda la lodevole iniziativa "Women in Physics ", lanciata nel 2020 e ripetuta nel 2023 nell'area di Fisica. Tale iniziativa e' volta ad individuare e incoraggiare manifestazioni di interesse per una eventuale posizione RTDb in fisica da parte di candidate di alto profilo internazionale.

Il divario di genere nasce nella componente studentesca. La percentuale femminile a livello studentesco si attesta su una media del 26% (**Figure 5 (https://sissa-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/bueti_sissa_it/Em4QaeY8aH1Eg1o_7AYSPjsBgcFP8eiij_PfWF54SBHVMw?e=PFGZeQ))**, con variazioni significative tra l'area di neuroscienze (65 %) e quelle di matematica (11%) e fisica (20%, vedi **Figure 6** (https://sissa-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/bueti_sissa_it/Em4QaeY8aH1Eg1o_7AYSPjsBgcFP8eiij_PfWF54SBHVMw?e=PFGZeQ)). Le medesime variazioni tra le aree scientifiche di SISSA si registrano anche guardando agli studenti ammessi per l'anno accademico 2023-24 (**Figure 7 e 8** (https://sissa-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/bueti_sissa_it/Em4QaeY8aH1Eg1o_7AYSPjsBgcFP8eiij_PfWF54SBHVMw?e=PFGZeQ)) dove l'area di neuroscienze si attesta al 56 %, mentre quelle di matematica e fisica al 8% e 18 % rispettivamente. Se si guarda allo storico della presenza di studentesse dal 2017 al 2023 (**Figura 9** (https://sissa-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/bueti_sissa_it/Em4QaeY8aH1Eg1o_7AYSPjsBgcFP8eiij_PfWF54SBHVMw?e=PFGZeQ)), si osserva inoltre che queste percentuali non hanno subito fluttuazioni significative.

Il divario nella composizione della componente studentesca è da ricondurre alla minore presenza di candidate agli esami di ammissione. Anche questa percentuale varia in maniera significativa nelle diverse aree di ricerca, attestandosi al 15% e 21% nelle aree di matematica e fisica e al 48% nell'area di neuroscienze (**Figura 10** (https://sissa-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/bueti_sissa_it/Em4QaeY8aH1Eg1o_7AYSPjsBgcFP8eiij_PfWF54SBHVMw?e=PFGZeQ)). Un'iniziativa volta ad eliminare il divario di genere nelle discipline STEM con un obiettivo a lungo termine è il "Maths Junior Days", sono giornate in cui l'area di matematica di SISSA apre le porte a giovani studentesse/i delle scuole superiori perché entrino in contatto con la ricerca in matematica. Il CUG annualmente mette a disposizione 2 borse di 200 euro l'una per ragazze che partecipino al junior Math days. Ulteriori iniziative che potrebbero avere un impatto sulla maggiore presenza di studentesse nelle discipline STEM in un futuro più a lungo termine sono le numerose attività di divulgazione scientifica in cui la SISSA è impegnata in particolare "SISSA for Schools".

Per quanto riguarda le posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, il divario di genere riflette la composizione di genere delle componenti della scuola; per cui il 79% dei ruoli amministrativi e' ricoperto da donne (15/19 posizioni), mentre il 100% di quelle scientifiche da uomini (4/4).

Nel PTA il possesso di un titolo di un titolo universitario a livello di master è più frequente tra il personale femminile (63%) rispetto a quello maschile (36%). Mentre solo l'8% del personale femminile è in possesso di un titolo di PhD contro il 18% negli uomini (**Figura 12** (https://sissa-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/bueti_sissa_it/Em4QaeY8aH1Eg1o_7AYSPjsBgcFP8eiij_PfWF54SBHVMw?e=PFGZeQ)).

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Part Time >50%	0	0	1	0	0	1	14,29	2,17	0	0	4	2	0	6	85,71	6,98
Tempo Pieno	0	11	12	18	4	45	36,00	97,83	4	13	33	27	3	80	64,00	93,02
Totale	0	11	13	18	4	46			4	13	37	29	3	86		
Totale %	0,00	8,33	9,85	13,64	3,03	34,85			3,03	9,85	28,03	21,97	2,27	65,15		

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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Personale che fruisce di congedo parentale	0	2	1	1	0	4	26,67	4,35	0	4	5	2	0	11	73,33	5,56
Dipendenti 150 ore	0	1	1	0	0	2	50,00	2,17	0	0	1	1	0	2	50,00	1,01
Permessi motivi personali e familiari	0	6	10	12	5	33	28,70	35,87	3	10	39	27	3	82	71,30	41,41
Personale che fruisce di permessi legge 104/1992	0	1	0	2	0	3	37,50	3,26	0	0	2	2	1	5	62,50	2,53
Smart working	1	11	15	17	5	49	34,75	53,26	6	12	40	29	5	92	65,25	46,46
Part-time Orizzontale 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	2	0	3	100,00	1,52
PART-TIME ORIZZONTALE 88,88%	0	0	1	0	0	1	100,00	1,09	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part-time Verticale 66,67%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,51
Part-time Verticale 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	0	0	2	100,00	1,01
Totale	1	21	28	32	10	92			9	26	91	63	9	198		

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Totale %	0,34	7,24	9,66	11,03	3,45	31,72			3,10	8,97	31,38	21,72	3,10	68,28		

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

Le forme di conciliazione attive alla SISSA sono: smart-working, part-time (orizzontale e verticale), permessi orari L.104/1992, permessi giornalieri L.104/1992, congedi parentali orari, congedi parentali giornalieri.

Il part-time sia orizzontale che verticale è usufruito solo da una piccola percentuale di personale senza sostanziali differenze tra uomini e donne. Lo smart working è usufruito dal 53% degli uomini e dal 46% delle donne. I permessi per motivi personali e familiari sono usufruiti dal 36% degli uomini e 41% delle donne.

In aggiunta agli strumenti sopra descritti, la SISSA ha ormai da tempo un asilo nido aziendale allo scopo di consentire la conciliazione tra vita professionale, gli impegni di studio/ricerca e la vita familiare, e allo stesso tempo di offrire ai figli del personale SISSA un luogo di cura, socializzazione e formazione per lo sviluppo delle loro potenzialità cognitive, affettive e sociali. La SISSA prevede inoltre un contributo economico per le studentesse e assegniste di ricerca neomamme al rientro dalla sospensione obbligatoria per maternità. Il contributo viene erogato fino ad un periodo massimo di un anno, cioè fino all'inizio dell'anno educativo utile all'inserimento del figlio/a al nido aziendale. Nell'anno 2022 è stato inoltre istituito un contributo economico per le scienziate e gli scienziati che vengono in visita alla SISSA per brevi periodi ("Parents in Science Fellowship").

In aggiunta, nel Piano Azioni Positive (PAP) 2022-2024 sono incluse le seguenti proposte: a) uso più flessibile del nido aziendale, affinché diventi accessibile a figli di scienziate/i in visita a SISSA per brevi periodi e b) di stipula di convenzioni con asili nido cittadini che offrano la possibilità di accudimento di neonati prima del compimento del tredicesimo mese di vita (periodo di inserimento al nido SISSA).

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	58	56,86	44	43,14	102	19,84
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	126	100,00	126	24,51
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	40	42,11	55	57,89	95	18,48
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	23	12,04	168	87,96	191	37,16
Totale permessi	121	23,54	393	76,46	514	

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

I congedi parentali sono usufruiti dal 4% degli uomini e dal 6% delle donne. Per quel che riguarda la fruizione di permessi legge 104/1992 e permessi orari e giornalieri per congedi parentali, questi sono usufruiti dal 76% delle donne e dal 23% degli uomini.

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere?: Sì

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Iniziative previste dal Piano Triennale Azioni Positive e realizzate nel corso del 2023:

- Il CUG, in collaborazione con la Consigliera di Fiducia, ha avviato la stesura di un vademecum cartaceo e on-line dove si illustra con chiarezza in caso di molestie sessuali, a chi rivolgersi, cosa fare e quali sono le vie percorribili da chi denuncia l'abuso.

- Organizzato evento pubblico "The Women's Universe" il 19-10-23.

- Organizzate due edizioni del corso "Meet the SISSA Psychologists" focalizzate sul management dello stress: una a febbraio 2023 rivolta a tutto lo staff (personale di ricerca e non): vi hanno preso parte 26 uomini e 4 donne, e una a novembre rivolta alla componente studentesca: vi hanno preso parte 25 uomini e 15 donne.

- Per garantire l'accesso a tutte le decisioni assunte dagli organi accademici è stato creato un repository in lettura/scrittura delle proposte di delibera in cui sono altresì condivisi l'ordine del giorno, gli esiti, il preverbale, il verbale in attesa di approvazione della seduta successiva e tutti i relativi allegati.

Ulteriori iniziative realizzate nel corso del 2023 previste nel Gender Equality Plan della Scuola e inserite nel ciclo della performance:

- Sono state sottoscritte nuove convenzioni di servizi agevolati nel territorio per tutta la Comunità SISSA.

- Organizzata il 10 maggio 2023 la presentazione "Conversazione informale con Daniela Huppenkothen" su asimmetrie e inclusività nella vita accademica. In data 22.5.23 si è tenuta una tavola rotonda dopo "SISSA Women in Mathematics" con 3 alumne SISSA centrata su carriere al femminile a step diversi e differenze tra Italia o estero. Organizzato evento "Donne e scienza: da quale passato verso quale futuro? " con Roberto Paura, Martina Rogato, Sandra Savaglio e la moderazione di Sveva Avveduto in occasione del Convegno Nazionale di Comunicazione della Scienza il 30 novembre 2023 in cui sono stati toccati anche i temi della genitorialità in relazione alla carriera scientifica.

- Sono stati organizzati degli incontri di formazione destinati al personale amministrativo rispetto alla tematica "Alfabetizzazione delle diverse forme di disagio psico-fisico nel contesto lavorativo" (01 e 06/12/2023) ai quali ha partecipato la Consigliera di Fiducia della Scuola.

- Per favorire l'uguaglianza di genere nel reclutamento sono state indette nel 2023 due manifestazioni di interesse (Area Fisica e Area Matematica) per donne ricercatrici: una ricercatrice a t.det. ha assunto servizio a febbraio 2024 presso l'Area Matematica.

- Per favorire l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca sono stati organizzati i seguenti eventi:

“Women in Mathematics” tenutosi il 22/05/23; nell’ambito del festival Scienza e Virgola, organizzato dal Laboratorio Interdisciplinare della Scuola, il 04.05.2023 è stato proiettato il documentario "Margherita. La voce delle Stelle" (Regia di Samuele Rossi, Italia, 2022, 52') che propone un modello positivo di impegno nel campo scientifico nonostante le difficoltà legate alla discriminazione di genere di origine storica; organizzato in collaborazione con il CUG un seminario sulle differenze di genere tenuto da Elvira De Leonibus (CNR): "La memoria in salute e in malattia: una questione di genere" il 23/11/23; evento scientifico "Capacity and Decline of Incidental Memory: When Gender Matters" il 24/11/2023.

- Con riferimento al contrasto della violenza di genere è stato organizzato un corso di formazione indirizzato al personale tecnico amministrativo strutturato in 4 lezioni per un totale di 12 ore di formazione a persona.

Il Piano di Azioni Positive (PAP) è particolarmente ricco. L'amministrazione ha fornito al CUG i dati relativi allo stato di attuazione nel 2022 delle misure previste dal PAP 2019-2022 e ha recepito tutte le nuove proposte del CUG che sono state inserite in un nuovo PAP 2022-2024.

Gli elementi di novità del PAP 2022-24 sono i seguenti:

1. Azioni volte alla promozione della cultura della parità di genere, lingua, e contro le discriminazioni derivanti da condizioni di disabilità.
    1. Realizzazione di una piattaforma online in cui inserire segnalazioni anonime (whistleblowing) relative ad atti discriminatori e/o di violenza fisica o verbale subita.
    2. Organizzazione di seminari di storia della scienza che siano diretti a svelare il contributo delle donne allo sviluppo scientifico (coinvolgimento di SISSA Medialab).
2. Azioni volte a favorire la conciliazione della vita professionale o di studio e familiare.
    1. Offrire la possibilità di accudimento di figli anche per periodi brevi (per esempio nel caso di scienziati in visita alla SISSA), mediante un utilizzo flessibile del servizio di nido SISSA.

In aggiunta al PAP, va segnalata un’iniziativa volta ad incoraggiare la presenza delle donne nel personale di ricerca. L'iniziativa prende il nome di "Women in Physics" ed ha riscosso un buon successo. Sia nel 2021 che nel 2023 è stata bandita una manifestazione di interesse da parte di giovani ricercatrici per una posizione da ricercatore lettera b in una qualsiasi delle discipline fisiche coperte alla SISSA. A seguito della manifestazione di interesse del 2021 e conformemente ad essa, è stato stato bandito un concorso pubblico nell’area di “Fisica teorica delle alte energie” che ha visto come vincitrice una scienziata, la prima dalla fondazione della SISSA, e una delle poche in Italia, a far parte di questa specifica area di ricerca. Il CUG auspica che, compatibilmente con le risorse finanziare e le politiche di crescita della scuola, questa iniziativa venga presa anche dall’area di matematica. L’area di neuroscienze ha minori problemi di reclutamento di scienziate come dimostrato dal recente reclutamento di tre nuove ricercatrici a tempo determinato lettera A e B nei campi della genomica e neurobiologia.

Nell’ottica dell’inclusività e del rispetto dell’identità di genere il CUG ha recentemente proposto all’amministrazione di eliminare da tutti i documenti/facsimili, gli appellativi che facciano riferimento al genere o che inducano la persona che li compila a dare una definizione del proprio genere. Ha inoltre chiesto che alcuni servizi igienici della scuola diventino “neutri” per genere.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Obbligatoria antincendio	0	0	0	0	16	16	100,00	0,73	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Obbligatoria (sicurezza)	924	233	106	70	42	1375	61,88	62,53	500	152	88	89	18	847	38,12	32,63
Aggiornamento professionale	0	0	11	4	0	15	12,00	0,68	0	20	21	57	12	110	88,00	4,24
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	25	42	7	74	21,96	3,37	0	0	56	156	51	263	78,04	10,13
Comunicazione e informazione	0	0	0	6	0	6	9,84	0,27	0	0	55	0	0	55	90,16	2,12
Contabilità pubblica	0	16	32	16	16	80	61,07	3,64	0	7	36	8	0	51	38,93	1,96
Contratti pubblici, E-procurement	0	58	0	4	12	74	34,74	3,37	0	4	50	56	29	139	65,26	5,35
Diritto Amministrativo	0	0	0	16	8	24	14,29	1,09	16	22	56	50	0	144	85,71	5,55
Formazione neoassunti	0	15	0	0	0	15	21,13	0,68	4	4	39	9	0	56	78,87	2,16
Gestione fondi europei: europrogettazione programmi, progetti e rendicontazione	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	7	101	46	0	154	100,00	5,93
informatica	0	0	134	162	0	296	100,00	13,46	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Lingua inglese	0	29	53	23	23	128	20,06	5,82	39	71	226	159	15	510	79,94	19,65
personale e organizzazione	0	0	0	0	0	0	0,00	--	6	0	60	105	10	181	100,00	6,97
Sicurezza luoghi di lavoro	0	0	0	96	0	96	100,00	4,37	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tecniche redazione PIAO	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	5	5	2	0	12	100,00	0,46
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	0	0	2	100,00	0,08
trasferimento tecnologico	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	14	14	44	0	72	100,00	2,77
Totale ore	924	351	361	439	124	2199			565	306	809	781	135	2596		
Totale ore %	19,27	7,32	7,53	9,16	2,59	45,86			11,78	6,38	16,87	16,29	2,82	54,14		

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

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

Sì

Nel 2021 e' stato costituito un gruppo di lavoro (GdL) che si e' occupato della stesura del piano di uguaglianza di genere (Gender Equality Plan -GEP). Nell'ottica di un processo partecipativo di tutte le componenti della Scuola il GdL ha tra le sue componenti oltre alla presidente CUG, rappresentati della componente studentesca, di ricerca e dell'amministrazione. Bilancio di genere e' stato redatto nel 2022 e approvato dagli organi della scuola (Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione) a dicembre 2022.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
ASSEGNI DI RICERCA ILAS	3	75,00	1	25,00	4	1,10	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Donna
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Donna
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Donna
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	3	100,00	0	0,00	3	0,82	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	3	100,00	0	0,00	3	0,82	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	3	100,00	0	0,00	3	0,82	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	3	100,00	0	0,00	3	0,82	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	3	100,00	0	0,00	3	0,82	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	3	100,00	0	0,00	3	0,82	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	3	100,00	0	0,00	3	0,82	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	3	100,00	0	0,00	3	0,82	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	3	100,00	0	0,00	3	0,82	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	3	100,00	0	0,00	3	0,82	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	2	50,00	2	50,00	4	1,10	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	3	100,00	0	0,00	3	0,82	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	3	75,00	1	25,00	4	1,10	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	3	100,00	0	0,00	3	0,82	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	3	100,00	0	0,00	3	0,82	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	3	100,00	0	0,00	3	0,82	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	3	100,00	0	0,00	3	0,82	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	3	100,00	0	0,00	3	0,82	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	3	100,00	0	0,00	3	0,82	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	2	50,00	2	50,00	4	1,10	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	3	100,00	0	0,00	3	0,82	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA MATEMATICA	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Donna
ASSEGNI DI RICERCA AREA MATEMATICA	3	100,00	0	0,00	3	0,82	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA MATEMATICA	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA MATEMATICA	3	100,00	0	0,00	3	0,82	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA MATEMATICA	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA MATEMATICA	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA MATEMATICA	3	100,00	0	0,00	3	0,82	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA MATEMATICA	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA MATEMATICA	3	100,00	0	0,00	3	0,82	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA MATEMATICA	3	100,00	0	0,00	3	0,82	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA MATEMATICA	3	100,00	0	0,00	3	0,82	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA MATEMATICA	3	75,00	1	25,00	4	1,10	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA MATEMATICA	3	75,00	1	25,00	4	1,10	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA MATEMATICA	3	100,00	0	0,00	3	0,82	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA MATEMATICA	3	100,00	0	0,00	3	0,82	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	1	33,33	2	66,67	3	0,82	Donna
ASSEGNI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Donna

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
ASSEGNI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Donna
ASSEGNI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Donna
ASSEGNI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Donna
ASSEGNI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Donna
ASSEGNI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Donna
ASSEGNI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Donna
ASSEGNI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Donna
ASSEGNI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Donna
ASSEGNI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Donna
ASSEGNI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Donna
ASSEGNI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Donna
ASSEGNI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Donna
ASSEGNI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	1	33,33	2	66,67	3	0,82	Donna
ASSEGNI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	3	100,00	0	0,00	3	0,82	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Uomo
PTA CATEGORIA C	1	25,00	3	75,00	4	1,10	Donna
PTA CATEGORIA C	0	0,00	4	100,00	4	1,10	Donna
PTA CATEGORIA C	3	75,00	1	25,00	4	1,10	Uomo
PTA CATEGORIA D	2	50,00	2	50,00	4	1,10	Donna

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
PTA CATEGORIA D	3	75,00	1	25,00	4	1,10	Uomo
PTA CATEGORIA D	2	50,00	2	50,00	4	1,10	Uomo
PTA PEO	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Uomo
TECNOLOGO T.D.	1	25,00	3	75,00	4	1,10	Donna
TECNOLOGO T.D.	2	50,00	2	50,00	4	1,10	Uomo
TECNOLOGO T.D.	2	50,00	2	50,00	4	1,10	Uomo
TECNOLOGO T.D.	3	75,00	1	25,00	4	1,10	Uomo
TECNOLOGO T.D.	3	75,00	1	25,00	4	1,10	Uomo
RICERCATORI T.DET. DI TIPO A	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Donna
RICERCATORI T.DET. DI TIPO A	0	0,00	3	100,00	3	0,82	Donna
RICERCATORI T.DET. DI TIPO A	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Donna
RICERCATORI T.DET. DI TIPO A	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Donna
RICERCATORI T.DET. DI TIPO A	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Uomo
RICERCATORI T.DET. DI TIPO A	3	100,00	0	0,00	3	0,82	Uomo
RICERCATORI T.DET. DI TIPO A	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Uomo
RICERCATORI T.DET. DI TIPO A	1	33,33	2	66,67	3	0,82	Uomo
RICERCATORI T.DET. DI TIPO A	1	33,33	2	66,67	3	0,82	Uomo
RICERCATORI T.DET. DI TIPO B	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Uomo
RICERCATORI T.DET. DI TIPO B	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Uomo
PROCEDURA SCATTI STIPENDIALI DOCENTI	2	50,00	2	50,00	4	1,10	Uomo
PROCEDURA PER NOMINA PROF. II FASCIA	3	60,00	2	40,00	5	1,37	Uomo
PROCEDURA PER NOMINA PROF. I FASCIA	3	60,00	2	40,00	5	1,37	Donna
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	0	0,00	3	100,00	3	0,82	Donna
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	1	33,33	2	66,67	3	0,82	Donna
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Donna
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	1	33,33	2	66,67	3	0,82	Donna
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	3	100,00	0	0,00	3	0,82	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [2]	Presidente
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Uomo
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	2	50,00	2	50,00	4	1,10	Uomo
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Uomo
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Uomo
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Uomo
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Uomo
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Uomo
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	3	100,00	0	0,00	3	0,82	Uomo
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Uomo
PROCEDURA PER INCARICO DI INSEGNAMENTO	1	33,33	2	66,67	3	0,82	Uomo
PROCEDURA PER INCARICO DI INSEGNAMENTO	2	66,67	1	33,33	3	0,82	Uomo
Totale personale	253		112		365		
Totale % sul personale complessivo	64,38		28,50		92,88		

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
[2] La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La SISSA, su proposta del CUG, ha predisposto linee guida (approvate dal Consiglio di Amministrazione nell'adunanza del 03.03.2020) per assicurare il monitoraggio della composizione di genere delle commissioni di concorso, che prevedono la segnalazione della necessità che 1/3 dei membri sia di genere femminile, salva impossibilità motivata. Inoltre, nelle varie procedure concorsuali indette dalla Scuola (assegni di ricerca/pta/docenti/ru/collaborazioni/incarichi didattici) – nella fase in cui vengono richiesti ai referenti i nominativi della commissione giudicatrice – viene sempre segnalata la questione del rispetto del genere femminile per 1/3 dei posti, salva impossibilità da motivare.

È importante sottolineare qui che, data l'esiguità della componente femminile nel personale di ricerca, soprattutto in ruoli strutturati, il CUG raccomanda l'uso di una certa flessibilità nell'accettare motivazioni di rifiuto a far parte di queste commissioni da parte delle ricercatrici, onde evitare che ci sia sovraccarico lavorativo per loro.

Nel 2023 su un totale di 113 commissioni di concorso, le donne (1 o 2 su un totale di 3 o 4 membri per commissione) erano presenti nel 73% delle commissioni (83/113), nel 38.5 % delle quali una donna è stata presidente di commissione.

In aggiunta alle linee guida riguardanti le commissioni di concorso, il CUG ha promosso l'adozione di linee guida volte ad

incoraggiare il bilancio di genere tra relatori/relatrici di Congressi scientifici ed eventi pubblici organizzati dalla SISSA. Tenendo conto della limitata presenza attuale di scienziate, il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione della SISSA hanno stabilito che le attività organizzate dalle Aree prevedano percentuali minime di relatrici commisurate alla loro disponibilità nel campo dell'attività. In particolare, per l'Area Fisica la percentuale minima di relatrici deve essere del 10%, calcolata come media annuale su tutte le attività, mentre per le altre Aree le seguenti percentuali minime di relatrici devono essere calcolate per ogni attività: 10% Matematica, 30% Neuroscienze. La percentuale minima di relatrici del 30% è richiesta anche per tutti gli eventi non specialistici, come ad esempio i Colloquia, e per gli eventi rivolti al pubblico organizzati dalla SISSA.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
SEGRETARIO GENERALE	€105434,00	€0,00	€ -105434,00	--
PROFESSORI PRIMA FASCIA	€89124,00	€88051,30	€ -1072,70	-1,22
PROFESSORI SECONDA FASCIA	€58102,40	€58067,60	€ -34,80	-0,06
RICERCATORI UNIVERSITARI	€57065,00	€44547,40	€ -12517,60	-28,10
RICERCATORI T.D. lett. A	€29997,20	€39616,60	€ 9619,40	24,28
RICERCATORI T.D. lett. B	€49961,90	€46100,30	€ -3861,60	-8,38
TECNOLOGI T.D.	€33039,20	€34065,20	€ 1026,00	3,01
CATEGORIA C POS. EC. C1 T.D.	€0,00	€24811,50	€ 24811,50	100,00
CATEGORIA D POS. EC. D1 T.D.	€28810,90	€0,00	€ -28810,90	--
CATEGORIA C POS. EC. C1	€23539,80	€28092,30	€ 4552,50	16,21
CATEGORIA C POS. EC. C2	€27641,90	€33084,50	€ 5442,60	16,45
CATEGORIA C POS. EC. C4	€29004,00	€28974,20	€ -29,80	-0,10
CATEGORIA C POS. EC. C5	€30751,70	€0,00	€ -30751,70	--
CATEGORIA C POS. EC. C6	--	€30895,00	€ 30895,00	100,00
CATEGORIA D POS. EC. D1	€33328,40	€33036,80	€ -291,60	-0,88
CATEGORIA D POS. EC. D2	€33585,00	€37476,20	€ 3891,20	10,38
CATEGORIA D POS. EC. D3	€34460,50	€34027,90	€ -432,60	-1,27
CATEGORIA D POS. EC. D4	€39055,00	€48522,50	€ 9467,50	19,51
CATEGORIA D POS. EC. D5	€0,00	€38421,70	€ 38421,70	100,00
CATEGORIA D POS. EC. D7	€35558,80	€0,00	€ -35558,80	--
CATEGORIA EP POS. EC. EP1	€37941,20	€45796,90	€ 7855,70	17,15
CATEGORIA EP POS. EC. EP2	€39050,10	€44125,90	€ 5075,80	11,50
CATEGORIA EP POS. EC. EP4	€49253,80	€0,00	€ -49253,80	--

IL 98% degli uomini e il 93% delle donne lavorano a tempo pieno. Nel personale che lavora a tempo pieno non si riscontrano discrepanze di trattamento economico per le donne rispetto agli uomini (valori < 2%). Unica eccezione per la categoria di ricercatori lettera B dove la discrepanza a sfavore delle ricercatrici si attesta all'8%.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:	Sì

- La SISSA ha condotto la Valutazione del rischio Stress lavoro-correlato nel 2023.

Il Gruppo di gestione della valutazione del rischio era composto dall'Ufficio Risorse Umane quale Referente del Datore di Lavoro, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico Competente, i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, i Referenti dei docenti, i Rappresentanti degli studenti (in riferimento ad ogni Gruppo omogeneo individuato), e le psicologhe del lavoro (consulenti esterne).

I gruppi omogenei oggetto di studio sono stati così individuati:

• Docenti e Ricercatori Area Sperimentale (Neuroscienze)
• Assegnisti e Post Doc Area Sperimentale (Neuroscienze)
• Studenti I e II anno Area Sperimentale (Neuroscienze)

• Studenti III e IV anno Area Sperimentale (Neuroscienze)

• Tecnici di Laboratorio (Neuroscienze)
• Docenti e Ricercatori Area Teorica (Matematica e Fisica)

• Assegnisti e Post Doc Area Teorica (Matematica e Fisica)

• Studenti I e II anno Area Teorica (Matematica e Fisica)

• Studenti III e IV anno Area Teorica (Matematica e Fisica)

• Tecnici ITCS
• Personale Amministrativo

• Responsabili di area e capi struttura.

L'indagine, condotta attraverso l'analisi di una serie di indicatori aziendali, ha evidenziato un livello di rischio "medio" per *assegnisti/post-doc dell'area di neuroscienze*.

Il rischio evidenziato riguarda diversi aspetti della vita lavorativa:

1. *Ambienti di lavoro e attrezzature di lavoro.* Il rischio è dovuto alla presenza nell'area di neuroscienze di sostanze chimiche e biologiche potenzialmente nocive.
2. *Il ruolo nell'ambito dell'organizzazione*. il rischio è dovuto ad una non sempre chiara definizione di ruoli per questo tipo di personale.
3. *Carico di lavoro -ritmo di lavoro.* Il rischio è dovuto ad un ritmo lavorativo che tende ad essere

prefissato e all' uso di attrezzature potenzialmente pericolose.

4. *Evoluzione della carriera.* Il rischio è dovuto ad un non sempre definito criterio di avanzamento della carriera ed una mancata definizione del sistema di valutazione.
5. *Autonomia decisionale/controllo del lavoro.* Il rischio è dovuto alla limitata partecipazione a processi decisionali e al fatto che il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri.

Sebbene molti degli aspetti lavorativi sopracitati possono rappresentare caratteristiche intrinseche al lavoro sperimentale (e.g. lavorare con attrezzature e/o sostanze potenzialmente rischiose, incertezza legata all'esito degli esperimenti e di conseguenza prospettive meno lineari di carriera, lavoro condiviso tra più persone), il CUG auspica che questi aspetti di rischio vengano costantemente monitorati e che eventualmente vengano messe in atto azioni correttive di cui venga successivamente valutata l'efficacia.

- Indagine su "customer satisfaction" e benessere organizzativo

La SISSA, assieme a numerosi atenei italiani, partecipa dal 2013 al progetto "Good Practice" promosso dal Politecnico di Milano. Il progetto ha la finalità di creare una base di dati condivisa al fine di monitorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Per quel che riguarda l'efficacia, la parte tradizionale del "Good Practice" è costituita dalla somministrazione dei questionari finalizzati alla misurazione della Customer Satisfaction e del Benessere Organizzativo. I questionari sono somministrati e analizzati nei primi mesi di ogni anno solare e fanno necessariamente riferimento alla situazione dell'anno precedente (2022).

Il questionario sulla Customer Satisfaction è stato predisposto in due versioni differenti: una dedicata a docenti dottorandi e assegnisti e una dedicata al personale tecnico-amministrativo, ciascuna dotata di set di quesiti appropriati alla categoria.

Il questionario ha ottenuto un tasso di risposta totale pari al 60% in lieve aumento rispetto all'anno precedente (57,7% 21-22) ma in calo rispetto all'anno 2020-21 (68%). Tuttavia, la compilazione del questionario ha percentuali distinte per il personale di ricerca (53.7%, distinto a sua volta in docenti/ricercatori= 69.6%; assegnisti= 45.1% ; dottorandi=51.7%) e PTA (85,6%).

Il questionario include una sezione centrata sul benessere percepito nell'ambiente di lavoro (mobbing, discriminazione, equità percepita, senso di appartenenza, relazioni con colleghi, contesto lavorativo, il lavoro, crescita professionale, performance organizzativa) che rivela livelli di soddisfazione piuttosto buoni, punteggio medio tra le categorie = 3.62 (su una scala da 1 a 6, il range di valori è compreso tra 2.54 e 4.4).

Sissa, in ottemperanza ai processi di valutazione della qualità, ha anche un questionario di soddisfazione personale e lavorativa molto centrato sulla valutazione dell'offerta formativa che è rivolto esclusivamente alla popolazione studentesca. Su suggerimento del CUG negli ultimi due questionari somministrati (21/22 e 22/23) sono state inserite 2 domande che fanno riferimento alla discriminazione e al benessere lavorativo. Il questionario nel 2022/23 è stato compilato dal 72% degli allievi. Similmente all'anno precedente il *94,7%* degli studenti ha riportato di non essersi mai sentito discriminato. Mentre il 90% riporta di non aver mai assistito ad episodi di discriminazione. Come l'anno precedente il *58.4%* degli studenti giudica *elevato* il benessere lavorativo all'interno della scuola, il 14% (10,3% nel 2021-22) molto elevato e il 23.7% (23.5% nel 2021-22) basso e il 4.3 (6.4% nel 2021-22) molto basso. Il 19.3% (17,6% nel 21-22) degli studenti giudica il servizio di consulenza piscologica abbastanza adeguato, il 6% estremamente efficiente, l'1% estremamente inefficiente mentre il 66.7 % dice di non poter giudicare (risposta "non applicabile").

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo:	Sì
Sportelli d'ascolto:	No

Sportelli di counselling:	Sì
Codici etici:	Sì
Codici di condotta:	Sì
Codici di comportamento:	Sì

La SISSA ha adottato un codice di comportamento con DD 18.12.2014 n. 612, disponibile alla pagina web “Statute,

Regulations and Codes” dell’amministrazione. Ha inoltre adottato un “Codice di comportamento per la tutela della dignità delle persone” con DD 467 del 02/08/2018 (in vigore dal giorno successivo) anch’esso disponibile alla stessa pagina, che ha sostituito il “Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti della SISSA”, adottato con DD 81 del 26/10/2001.

Inoltre, la SISSA ha messo in campo diverse iniziative volte a tutelare il benessere psicofisico del personale garantendo un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone, e il principio di non discriminazione.

Consulenza psicologica

È proseguito ed è stato potenziato il servizio di consulenza psicologica. Lo scopo del servizio è di prevenire ed intercettare possibili situazioni di disagio psicologico del personale. Il servizio è stato potenziato ed è ora attivo per 12 ore alla settimana. È a disposizione di tutto il personale della Scuola (studenti/studentesse, assegnisti/e, collaboratori e collaboratrici a tempo determinato, personale tecnico-amministrativo) e dei familiari. Offre supporto per problemi sia professionali che personali. Il servizio è gratuito e può essere erogato sia in italiano che in inglese.

Esistono inoltre convezioni con studi di psicologia e psicoterapia esterni che offrono al personale Sissa scontistica sulle prestazioni.

Consigliera di fiducia

È proseguita la collaborazione con la Consigliera di fiducia (esterna alla SISSA), incaricata istituzionalmente di fornire informazione, consulenza ed assistenza gratuita al personale oggetto di discriminazioni, molestie e lesioni della dignità o mobbing. Il servizio è gratuito e può essere erogato in italiano o inglese.

Ombudspersons

È anche proseguita l’attività delle/degli Ombudspersons. La finalità di tale istituto è di offrire a studenti/studentesse e agli/alle assegnisti/e di ricerca della SISSA un interlocutore per la risoluzione di controversie interne ai gruppi di ricerca ed in particolare nei rapporti personali ed accademici con il proprio supervisore. Attualmente SISSA dispone di tre ombudspersons (due docenti SISSA e una docente esterna).

Nucleo di Ascolto

Dal 2022 e' stato istituito il Nucleo di Ascolto che e' composto da tutti gli attori coinvolti nella promozione e monitoraggio del benessere (CUG, Psicologhe del servizio di Counseling, Consigliera di fiducia, Ombudspersons) , dal medico competente, dal presidente del presidio di qualità e dal direttore scientifico della scuola. In nucleo si riunisce annualmente per condividere informazioni avanzare proposte riguardanti il benessere del personale.

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Nell’ambito della sua funzione propositiva, il CUG ha presentato nel corso del 2023 delle proposte volte a migliorare il

benessere del personale, la maggior parte delle quali sono state accolte prontamente dalla scuola.

In particolare:

1. Che si potenziasse la comunicazione tra gli attori della rete del benessere (psicologhe, consigliera di fiducia, ombudspersons) e tra la rete del benessere e gli attori istituzionali impegnati nel monitoraggio e valutazione della qualità dei servizi erogati e della vita della scuola (medico competente, presidio di qualità, commissione paritetica allievi docenti, nucleo di valutazione, direzione). *-Proposta realizzata.*
2. Che venissero organizzati dei seminari dal servizio di counselling psicologico e dalla consigliera di fiducia rivolti a tutto il personale che avessero lo scopo di far conoscere i servizi e illustrassero alcune delle tematiche affrontate (i.e., gestione dello stress, identificazione del mobbing) *-Proposte realizzata*.
   - "Meet the SISSA Psychologists", due incontri rivolti sia alla popolazione studentesca che a tutto lo staff amministrativo e di ricerca focalizzati sul management dello stress (febbraio e novembre 2023).
   - "Alfabetizzazione delle diverse forme di disagio psico-fisico nel contesto lavorativo". Evento organizzato e riservato al personale amministrativo con la partecipazione della consigliera di fiducia (01 e 06/12/2023)
3. Che si cogliesse l'occasione dei seminari scientifici inter-area ("colloquia") per chiedere agli autorevoli scienziati/e ospiti di incontrare informalmente la comunità scientifica della scuola per parlare di questioni legate al genere nella vita accademica e alla conciliazione vita privata/lavorativa *-Proposta da realizzare*.
4. Il CUG auspica che si sia un maggior coinvolgimento delle scienziate di SISSA all'aggiornamento/ridefinizione definizione degli obiettivi del GEP *-Proposta da realizzare*.

Il secondo gruppo di proposte riguarda le proposte, di seguito riportate, fatte dal CUG ai fini della predisposizione del nuovo piano di azioni positive (PAP 2022-2024).

1. Azioni volte alla promozione della cultura della parità di genere, lingua, e contro le discriminazioni derivanti da condizioni di disabilità.
   1. Realizzazione di una piattaforma online in cui inserire segnalazioni anonime (whistleblowing) relative ad atti discriminatori e/o di violenza fisica o verbale subita - *Proposta da realizzare.*
   2. Realizzare un vademecum cartaceo e on-line dove si illustra con chiarezza in caso di molestie sessuali, a chi rivolgersi, cosa fare e quali sono le vie percorribili da chi denuncia l'abuso. *Proposta in fase di realizzazione* in collaborazione con la consigliera di fiducia.
   3. Organizzazione di seminari di storia della scienza che siano diretti a svelare il contributo delle donne allo sviluppo scientifico (coinvolgimento di SISSA Medialab) *-Proposta da realizzare*.
   4. Eliminare da tutti i documenti/facsimili appellativi che facciano riferimento al genere o che inducano la persona che li compila a dare una definizione del proprio genere - *Proposta da realizzare.*
2. Azioni volte a favorire la conciliazione della vita professionale o di studio e familiare.
   1. Offrire la possibilità di accudimento di figli anche per periodi brevi (per esempio nel caso di scienziati in visita alla SISSA), mediante un utilizzo flessibile del servizio di nido SISSA o convenzioni con asili nido presenti sul territorio. *-Proposta parzialmente realizzata.*

3. Azioni volte a favorire il benessere organizzativo e la prevenzione del disagio del personale.
    1. Revisionare il regolamento interventi assistenziali per eventualmente consentire il rimborso di sedute di psicoterapia -*Proposta realizzata.*
    2. Pensare a possibilità di convenzioni con professionisti della salute mentale (psichiatri/psicoterapeuti) presenti sul territorio -*Proposta parzialmente realizzata*.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Nessun fenomeno legato a intolleranza, discriminazione o mobbing è stato ad oggi registrato attraverso i canali di informazione che CUG ha a disposizione (*Consulenza psicologica, Consigliera di Fiducia, Ombudspersons*), tuttavia il CUG ha pensato di incrementare i canali di rilevazione di tali fenomeni attraverso:

1. la presenza sia nel questionario studenti di domande ad hoc che facciano riferimento alla discriminazione e al benessere lavorativo (*proposta realizzata*).
2. l'istituzione di una piattaforma online in cui inserire segnalazioni anonime (whistleblowing) relative ad atti discriminatori e/o di violenza fisica o verbale subita (*da realizzare*).

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

1. Il CUG nell'anno 2023 ha organizzato in collaborazione con l'area di Fisica e SISSA Medialab un incontro con le Professoresse Jocelyn Bell-Burnell e Licia Verde in un evento pubblico dal titolo "The Women's Universe" (Castello di Miramare il 19-10-23). Evento focalizzato a raccontare il passato, il presente e il futuro della presenza femminile nel mondo accademico e della ricerca.
2. Il 10 maggio 2023 si e' svolta alla SISSA una conversazione informale aperta a studenti e staff accademico con la Prof. Daniela Huppenkothen" su asimmetrie e inclusività nella vita accademica dando una particolare enfasi ai processi valutazione.
3. Sono stati organizzati due seminari della Dr. Elvira De Leonibus (TIGEM, Napoli) in collaborazione con ILAS e l'area di neuroscienze. I seminari avevano l'obiettivo di presentare lavori neuroscientifici sulla diversità di genere legati ai processi di memoria. Un evento divulgativo dal titolo "La memoria in salute e in malattia: una questione di genere" e un evento riservato agli addetti ai lavori: "Capacity and Decline of Incidental Memory: When Gender Matters" (24/11/2023).
4. Nell'ambito del festival Scienza e Virgola, organizzato dal Laboratorio Interdisciplinare della Scuola, il 04.05.2023 è stato proiettato al teatro Miela il documentario "Margherita. La voce delle Stelle" (Regia di Samuele Rossi, Italia, 2022, 52'). Il documentario propone un modello positivo di impegno nel campo scientifico nonostante le difficoltà legate alla discriminazione di genere di origine storica.

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Diverse le azioni intraprese dalla scuola per favorire la conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

- La SISSA adotta forme di smartworking e flessibilità dell'orario di lavoro (part-time). Nel 2022 sono state redatte linee guida per lo smart working, ampiamente usato dal personale PTA della scuola. Il personale di ricerca ha utilizzato nelle fasi acute della pandemia e tutt'ora utilizza forme di lavoro agile per coniugare le esigenze familiari con quelle di lavoro, ma la naturale flessibilità dell'attività di studio e ricerca rendono difficilmente quantificabile l'effettiva fruizione di tale forma lavorativa in questa categoria.
- La SISSA prevede un contributo economico per le studentesse e assegniste di ricerca neomamme al rientro dalla sospensione obbligatoria per maternità. Il contributo viene erogato per massimo un anno, il che dovrebbe coincidere con l'inizio dell'anno educativo utile all'inserimento del figlio/a al nido.
- L'Area di matematica ha organizzato nel 2023 l'evento Women in Mathematics con alumne SISSA per parlare della questione di genere nella vita accademica e della conciliazione vita privata/lavorativa.
- La SISSA prevede un contributo economico per le studentesse e assegniste di ricerca neomamme al rientro dalla sospensione obbligatoria per maternità. Il contributo viene erogato per massimo un anno, il che dovrebbe coincidere con l'inizio dell'anno educativo utile all'inserimento del figlio/a al nido.
- E' stato istituito un contributo economico per le scienziate e gli scienziati che vengono in visita alla SISSA per brevi periodi ("Parents in Science Fellowship").

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Diverse le azioni intraprese dalla scuola per promuove il benessere del personale. Molte di queste sono state proposte o hanno acquisito il parere positivo del CUG.

- E' stato revisionato (semplificato) il regolamento interventi assistenziali per consentire il rimborso di spese mediche inclusa la psicoterapia a tutto il personale SISSA.
  Sono state attivate agevolazioni con attività commerciali, servizi alla persona (CAF, librerie, studi fisioterapici, studi di psicoterapeuti, etc.) per tutto il personale della comunità SISSA.
- E' stato costituito il Nucleo di ascolto. Il Nucleo costituito da consigliera di fiducia della SISSA, titolari supporto psicologico, Ombudspersons e Presidente CUG ha la funzione di a) condivisione e confronto tra i diversi attori della rete di ascolto della Scuola; b) Coordinamento ed evidenziazione delle criticità trasversali; c) porre a fattore comune elementi utili all'azione delle singole componenti; d) fornire spunti a disposizione del CUG che potrà poi valutare se e come tradurre tali spunti in proposte di azioni.
- Attraverso una mail indirizzata a tutta l'utenza SISSA, il CUG ricorda mensilmente la possibilità di usufruire della consulenza della Consigliera di Fiducia, della consulenza delle Ombudspersons, figure previste dalla rete del benessere SISSA, e dei servizi di consulenza psicologica. Per migliore la conoscenza dei servizi, il CUG ha anche affisso in spazi comuni della scuola quali mensa/bar e biblioteca dei volantini informativi dei servizi offerti dalla rete del benessere.
- Durante l'"Orientation Day", che si svolge annualmente e si rivolge agli studenti e alle studentesse che hanno appena iniziato il percorso formativo alla SISSA, viene illustrata la rete a disposizione

degli studenti e delle studentesse a garanzia del loro benessere (psicologa/psicologhe, consigliera di fiducia, ombudspersons).
- E' stata potenziata la *comunicazione* tra a) gli attori della rete del benessere (psicologhe, consigliera di fiducia, ombudspersons) e b) tra la rete del benessere e gli attori istituzionali impegnati nel monitoraggio e valutazione della qualità dei servizi erogati e della vita della scuola (medico competente, presidio di qualità, commissione paritetica allievi docenti, nucleo di valutazione, direzione). Il CUG assieme alla direzione della scuola è stato promotore di questa iniziativa che è stata realizzata sia nel 2023 che nel 2024.
- Il CUG ha partecipato attivamente alla stesura di GEP e del Bilancio di Genere.
- Coinvolgimento del CUG nelle attività del Nucleo di Valutazione e della Commissione Paritetica attraverso la partecipazione del suo presidente agli incontri di entrambe le commissioni.

Obiettivo:
Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Il 10 maggio 2023 si e' svolta alla SISSA una conversazione informale aperta a studenti e staff accademico con la Prof. Daniela Huppenkothen" su asimmetrie e inclusività nella vita accademica dando una particolare enfasi ai processi valutazione.

Obiettivo:
Promozione della integrazione delle variabili di genere nel processo della ricerca e della didattica

Sono stati organizzati due seminari della Dr. Elvira De Leonibus (TIGEM, Napoli) in collaborazione con ILAS e l'area di neuroscienze. I seminari avevano l'obiettivo di presentare lavori neuroscientifici sulla diversità di genere legati ai processi di memoria. Un evento divulgativo dal titolo "La memoria in salute e in malattia: una questione di genere" e un evento riservato agli addetti ai lavori: "Capacity and Decline of Incidental Memory: When Gender Matters" (24/11/2023).

Obiettivo:
Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

In collaborazione con la consigliera di fiducia il CUG e' impegnato nella realizzazione di un vademecum cartaceo e on-line dove si illustra con chiarezza in caso di molestie sessuali, a chi rivolgersi, cosa fare e quali sono le vie percorribili da chi denuncia l'abuso.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Nominale
Tipologia di atto:	Decreto direttoriale
Data:	26/02/2024

Organo sottoscrittore:	Direttore
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	Sì
Dotazione euro:	€2500,00
Interventi realizzati a costo zero:	No
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	No
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	3
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera di fiducia
Figure professionali esperte

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto
:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Considerazioni conclusive

La SISSA dimostra da anni una attenzione concreta ai temi di competenza del CUG. Questa attenzione che nasce da uno sforzo collaborativo delle diverse componenti della Scuola, oltre che da una volontà precisa della sua direzione, si traduce nella messa in opera di uno spettro di azioni particolarmente articolato, specie se raffrontato alle dimensioni relativamente ridotte della SISSA. La SISSA nell'anno 2022 ha redatto un ***bilancio di genere*** e possiede un ***piano di azioni positive*** e soprattutto un ***piano di eguaglianza di genere*** ricchi di iniziative caratterizzate da una dimensione concreta e operativa. Questi documenti, lungi dall'essere dei meri adempimenti amministrativi hanno prodotto dei risultati concreti (e.g., modifica del regolamento per il rimborso delle spese sanitarie, o le iniziative "Women in Physics" o "Parents in Science") e stanno cambiando la cultura e la sensibilità del personale rispetto ai temi dell'inclusivita' e del benessere lavorativo.

Le caratteristiche della SISSA di scuola ad ordinamento speciale, competitiva sulla scena della ricerca internazionale, ai vertici delle valutazioni nazionali della qualità della ricerca, rendono l'ambiente di lavoro particolarmente stimolante ma, allo stesso tempo, accentuano i rischi di stress, specie nella componente studentesca e nei titolari di assegni di ricerca, soggetti alla ulteriore pressione associata alla intrinseca incertezza sul futuro lavorativo. È dunque importante intercettare eventuali criticità che possano sorgere. Da questo punto di vista, la rete di ascolto SISSA appare solida e articolata. Questa rete, a disposizione di un personale di dimensioni relativamente ridotte, vede l'affiancamento dell'azione di tre "ombudsperson" e di due servizi di consulenza psicologica a quella della Consigliera di Fiducia. L'efficacia della rete si è ulteriormente affinata sia attraverso la costituzione di un ***nucleo di ascolto***, che attraverso la *riunione annuale degli attori coinvolti nella promozione e monitoraggio del benessere*. Entrambi fondamentali luoghi di confronto e di collaborazione.

La dimensione internazionale della SISSA, attestata dall'utilizzo della lingua inglese in tutte le attività didattiche e scientifiche, dalla pluralità delle nazionalità rappresentate, dalle numerose collaborazioni internazionali, costituisce in maniera naturale un ambiente non-discriminatorio.

L'attività di ricerca della SISSA si svolge prevalentemente nell'ambito delle discipline scientifiche. La netta prevalenza maschile nel personale di ricerca riflette l'asimmetria che si riscontra in queste discipline, ed in particolare in quelle di natura teorica, a livello nazionale e internazionale. La SISSA ha messo in atto azioni di riequilibrio, sia attraverso l'incoraggiamento di candidature di donne alle selezioni per il personale di ricerca strutturato, ("Women in Physics"), che attraverso il monitoraggio della componente femminile nelle commissioni di concorso e in tutti gli eventi seminariali della scuola. Iniziative altrettanto importanti per incentivare le giovani donne allo studio delle discipline STEM, anche se con un obiettivo più a lungo termine, sono le iniziative come "Maths Junior Days" e tutte le attività di divulgazione scientifica ("SISSA for Schools", "Orientation Day") in cui la scuola apre le sue porte alle giovani generazioni per far conoscere i contenuti della ricerca e le persone che ci lavorano.

Nonostante la SISSA sia rappresenti un luogo di lavoro e di studio virtuoso, e ‘importante mantenere un alto livello di attenzione, di consapevolezza e di formazione verso le problematiche relative all’equilibrio di genere. La componente femminile nel personale scientifico è molto bassa, ed e’ inferiore nelle posizioni strutturate piu’ che in quelle studentesche e dei titolari di assegni di ricerca.

È opportuno ricordare che il CUG è chiamato a formulare pareri sui progetti di riorganizzazione dell’amministrazione di appartenenza, sui piani di formazione del personale, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione vita lavorativa/privata, nonché sui criteri di valutazione del personale. La Direttiva 2/2019 richiama l’attenzione delle amministrazioni affinché provvedano sempre ad acquisire il parere del CUG al riguardo. Il CUG fa proprio questo richiamo.

Un sentito ringraziamento va all’amministrazione SISSA per il prezioso e puntuale supporto alla stesura di questa relazione. Si ringraziano in particolare la dott.ssa Grazia Misino e l’Ufficio e l’Area Risorse Umane, nonché’ l’Ufficio Strategie Sistemi per l’essenziale supporto. Un grazie anche alla Direzione nelle persone del Prof. Andrea Romanino e del Dott. Marco Rucci che non mancano di mostrare la loro sensibilità e solerzia ad occuparsi di tutte le questioni che riguardano il miglioramento della vita della scuola.

Source URL:
http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2024