

PIANO QUADRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2019-2022

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” definisce, all’art. 42, le “azioni positive” quali “misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l’occupazione femminile e a realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”, nonché a promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. Tali misure devono essere articolate in piani, aventi durata triennale, predisposti da ogni Amministrazione dello Stato, come previsto dall’art. 48 del medesimo provvedimento legislativo.

Le azioni positive rappresentano misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali”, in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e “temporanee”, in quanto necessarie fin tanto che si rileva una disparità di trattamento. La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l’introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l’accesso ai diritti.

In tal senso, si rende evidente la stretta correlazione posta in essere dal decreto legislativo n. 150/2009 tra la pianificazione della performance, quella nell’ambito della trasparenza ed integrità e quella concernente le pari opportunità, che vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente previste, declinate ed utilizzate.

Il CUG della SISSA è stato costituito con D.D. 440 del giorno 8 novembre 2013. Svolge i compiti ad esso spettanti ai sensi dell’articolo 57, comma 3, del d.lgs.165/2001, introdotto dall’articolo 21 della l.183/2010 e della Direttiva emanata il 4 marzo 2011 dai Dipartimenti Della Funzione Pubblica e Per le Pari Opportunità e dell’articolo 16 dello Statuto della Scuola, ovvero promuove le pari opportunità per tutto il personale che studia e lavora nella Scuola, compreso il personale non strutturato operante a vario titolo, proponendo misure e azioni dirette a prevenire e a contrastare ogni forma di discriminazione, in particolare se fondata sul genere, sull’età, sull’orientamento sessuale, sull’origine etnica, sulla religione, sulla lingua, sulle convinzioni personali e politiche, sulle condizioni di disabilità.



Nel seguito con il termine “personale” si intendono tutte le persone che hanno un rapporto di lavoro, ricerca e collaborazione con la SISSA: personale amministrativo e tecnico, docenti, ricercatrici/ricercatori, titolari di assegni di ricerca o di borse di studio, studenti/studentesse, collaboratrici/collaboratori.

La tabella successiva mostra la composizione del personale della Scuola, distinto per ruoli e genere, alla data del 30.11.2020.

RUOLO	TOTALE	F	M	% F	% M
PTA	115	75	40	65,22	34,78
STUDENT* PhD	284	71	213	25,00	75,00
PROFESSOR* ORDINAR*	45	5	40	11,11	88,89
PROFESSOR* ASSOCIAT*	26	2	24	7,69	92,31
RICERCATOR* UNIVERSITAR*	7	1	6	14,29	85,71
RICERCATORI T.DET.*	13	3	10	23,07	76,93
ASSEGNIST* DI RICERCA	110	34	76	30,91	69,09
TECNOLOG*	4	2	2	50,00	50,00
COLLABORATOR* ESTERN*	21	10	11	47,62	52,38
BORSE POST-LAUREA	15	7	8	46,66	53,34
BORSE PRE-LAUREA	22	8	14	36,36	63,64
BORSE DI RICERCA	16	4	12	25,00	75,00
TOTALE	678	222	456	32,74	67,26

Nel corso del quadriennio 2019-2022 la SISSA ha realizzato alcune azioni e si propone di individuarne e concretizzarne ulteriori.

Le iniziative sono finalizzate al raggiungimento dei seguenti **obiettivi**:

- rimuovere eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella formazione professionale;
- favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari promuovendo una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire l'efficienza delle strutture e delle attività della Scuola, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;
- 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, promuovendo la cultura di genere ed il principio di non discriminazione, diretta ed indiretta.

Per la realizzazione di tali obiettivi, finalizzati al riequilibrio di genere e alla garanzia delle pari opportunità, sono state individuate tre **azioni principali**:

1. Azioni volte alla promozione della cultura della parità di genere, lingua, e contro le discriminazioni derivanti da condizioni di disabilità.

Progettazione e realizzazione di iniziative tese alla promozione e allo sviluppo della cultura delle pari opportunità, anche mediante l'attivazione di percorsi formativi mirati. In particolare, dai risultati della Relazione del CUG sulla situazione del personale del 2019, si rileva la necessità di proseguire nel processo di riequilibrio della presenza femminile tra docenti e ricercatori/ricercatrici, studenti/studentesse e titolari di assegni di ricerca nelle Aree Scientifiche, mentre si registra una prevalenza numerica di donne nel personale tecnico-amministrativo.

1.1 Analisi delle percentuali di donne e uomini che hanno fatto domanda di partecipazione ai concorsi (docenti/ricercatore, ammissione a corsi di PhD, assegni di ricerca) per ogni Area Scientifica e conseguente adozione di azioni e iniziative volte a favorire e incrementare la presenza femminile tra docenti e ricercatori/ricercatrici, studenti/studentesse e titolari di assegni di ricerca nelle Aree Scientifiche.

1.2 Incentivazione dell'equilibrio di genere nella partecipazione ai concorsi. Si inserirà nei bandi di concorso una frase che sottolinei che la SISSA incoraggia ogni candidatura, senza discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua (in linea con l'articolo 7 del TU sul pubblico impiego).

1.3 Avvio di un percorso condiviso con le varie componenti per la predisposizione del bilancio di genere, con la costituzione di un apposito gruppo di lavoro nell'anno 2021 e stesura del bilancio di genere preventivo nel corso dell'anno 2022, al fine di iniziare dal ciclo di programmazione 23-25.

1.4. Integrazione, organizzata e concordata con il CUG, tra l'analisi di contesto prevista dal bilancio di genere e il lavoro di preparazione alla relazione CUG, anche al fine di ottimizzare l'azione amministrativa.

1.5 Promozione di iniziative e progetti di 'consapevolezza' volti ad aumentare la capacità di individuare e rimuovere gli stereotipi legati al genere.

1.6 Organizzazione di corsi di formazione, seminari e workshop sulle tematiche di genere, sull'autostima e sul linguaggio non discriminatorio, sia in italiano che in inglese.

1.7 Adesione e attività di collaborazione con la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane (<http://www.cpouniversita.it/>) e utilizzo del nuovo Portale Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia portalecug.gov.it

creato dal Ministero per la Pubblica Amministrazione e dal Ministero per le Pari opportunità e la famiglia in attuazione del "Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne", attivato dal 25.11.2020 in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne.

1.8 Presentazioni da parte sia di donne scienziate sia di uomini scienziati che dimostrino che la priorità data alla cura della famiglia non è sempre e solo una questione femminile.

1.9 Prosecuzione del lavoro di traduzione in lingua inglese di tutti i regolamenti di interesse del personale.

1.10 Eliminazione delle barriere architettoniche: implementare l'accessibilità al palco di ogni aula e predisporre banchi privi di sedile nelle aule, al fine di agevolare il personale in carrozzina.

1.11 Adeguamento del regolamento missioni affinché il personale in carrozzina possa usufruire di trasporti e alberghi accessibili a chi si trova in situazione di disabilità motoria.

1.12 Predisposizione di un vademecum orientativo e di una formazione iniziale da fornire ad ogni persona che inizia un'attività alla SISSA, scientifica e non, analogo (ma opportunamente adattato) a quello messo a disposizione degli studenti di PhD. Il vademecum conterrà in particolare le informazioni sulla rete volta a favorire il benessere organizzativo e la prevenzione del disagio del personale. Si incoraggia la validazione delle informazioni contenute nel vademecum da parte dei responsabili attraverso incontri conoscitivi. Si invita inoltre a considerare l'opportunità di sottoporre le/i nuove/i reclutamenti ad una breve formazione iniziale su competenze relazionali e "soft skills", codice etico, molestie ecc. Quanto sopra anche in attuazione della recente Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri che prevede che "le amministrazioni pubbliche per diffondere e agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale, promuovono, anche avvalendosi del CUG, percorsi informativi e formativi che coinvolgono tutti i livelli dell'amministrazione".

2. Azioni volte a favorire la conciliazione della vita professionale o di studio e familiare.

Proseguimento e miglioramento dei servizi a sostegno della genitorialità, con particolare riferimento all'asilo nido e ai servizi di supporto per la cura dei figli nel periodo estivo, alla promozione di progetti di telelavoro, all'attivazione di modalità di organizzazione del lavoro volte a favorire una più flessibile articolazione dell'orario di servizio, all'indicazione degli orari di inizio e di fine delle riunioni.

2.1 Valutazione della possibilità di convenzioni con asili esterni per bambini con età inferiore a quella minima per l'accesso all'asilo SISSA.

2.2 Proseguimento e miglioramento dell'attività di sostegno economico a favore del personale riguardante la contribuzione alla retta dell'asilo nido della SISSA.

2.3 Proseguimento e miglioramento dell'attività di sostegno economico a favore del personale tramite la stipula di convenzioni con Enti che gestiscono Centri Estivi al fine dell'inserimento estivo dei figli tra i 3 e i 13 anni del personale della SISSA.

2.4 Sostegno alla genitorialità delle scienziate invitate a tenere conferenze e seminari (programma "Parent in research fellowship")

2.5 Proseguimento del progetto di telelavoro.

2.6 Proseguimento del progetto di flessibilità dell'orario di lavoro (part-time).

2.7 Indizioni di riunioni da tenersi durante le giornate e gli orari di lavoro standard, senza appropriarsi di ore non necessarie ed extra lavorative, quando possibile.

2.8 Predisposizione di aree "genitoriali" (aree allattamento, fasciatoio, ecc.).

2.9 Revisione del regolamento interventi assistenziali, ed in particolare dello spettro di interventi coperti e della composizione e modalità di rinnovo della commissione preposta alla sua attuazione.

2.10 Ad emergenza sanitaria conclusa, ampliamento delle convenzioni a disposizione dei dipendenti, in particolare per quanto riguarda: trasporti (Trieste Trasporti, Trenitalia, Alitalia), cultura, sport, assicurazione sanitaria, tasse universitarie, baby-sitting per conferenze, contributi per assistenza anziani. Valutazione della possibilità di aggregazione con altre realtà accademiche.

3. Azioni volte a favorire il benessere organizzativo e la prevenzione del disagio del personale.

Proseguimento e miglioramento dei servizi a sostegno del benessere organizzativo con particolare riferimento alla prevenzione di possibili situazioni di disagio del personale.

3.1 Organizzazione di corsi di formazione sul benessere organizzativo con riferimento a tecniche di controllo dello stress, sia in italiano che in inglese.

3.2 Proseguimento del servizio di Consulenza psicologica gratuita per gli/le studenti/studentesse organizzato dall'ARDiSS.

3.3 Prosecuzione del servizio di Consulenza psicologica gratuita a tutto il personale della SISSA. Il servizio è attivo una volta alla settimana per tutto il personale della Scuola (studenti, postdoc, collaboratori a tempo determinato e personale tecnico-amministrativo) ed offre supporto per problemi sia professionali che personali.

3.4 Mantenimento della funzione di Consigliere/a di fiducia (esterno/a alla SISSA), incaricato/a istituzionalmente di fornire informazione, consulenza ed assistenza gratuita al personale oggetto di discriminazioni, molestie e lesioni della

dignità o mobbing. Il/la Consigliere/a di fiducia fornisce consulenza ed assistenza gratuita ad ogni persona alla SISSA che percepisca un disagio o che ritenga di essere oggetto di discriminazioni, molestie, lesioni della dignità o mobbing.

Inoltre, studenti/esse, assegnisti/e e post-docs possono contattare gli Ombudspersons per consulenza e assistenza.

3.5 Costituzione del nucleo di ascolto previsto dalla Direttiva Ministeriale 02/2019, con la seguente composizione suggerita dal CUG:

La/il Direttrice/Direttore o sua/o delegata/o.

La/il Consigliera/e di fiducia.

La/il responsabile del servizio di consulenza psicologica.

Le ombudspersons.

La/il Presidentessa/Presidente del CUG o sua/o delegata/o.

3.6 Creazione di un sito riservato al personale della SISSA dove ognuno/a possa consultare l'ordine del giorno delle riunioni di Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione ed i relativi verbali completi di allegati, per garantire prontamente a tutto il personale l'accesso a tutte le decisioni assunte dagli organi accademici.

3.7 Istituzione del responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità di cui all'art. 39-ter del D.Lgs. 165/2001.

Azioni realizzate

Equilibrio di genere nelle commissioni di concorso.

Si fa riferimento all'art. 57 comma 1a del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, che prevede che "Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso".

Nelle *Linee guida sulle commissioni di concorso* predisposte dall'Ufficio gestione e sviluppo risorse umane (approvate dal Consiglio di Amministrazione nell'adunanza del 03.03.2020) è stata inserita la previsione del rispetto dell'equilibrio di genere, con segnalazione della necessità che 1/3 dei membri della commissione sia di genere femminile, salva impossibilità motivata;

- 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 – si segnala la questione del rispetto del genere femminile per 1/3 dei posti, salva impossibilità da motivare.

Istituzione di un contributo a sostegno delle neo-mamme assegniste di ricerca o allieve di dottorato della SISSA.

Con deliberazione assunta dal Consiglio di Amministrazione della Scuola in data 07.07.2020 è stato istituito un contributo a sostegno delle neo-mamme assegniste di ricerca e allieve di dottorato, da corrispondersi, su domanda, per il periodo dal rientro dalla maternità obbligatoria e al massimo per un anno o fino all'inizio dell'anno educativo utile all'inserimento del figlio al nido.

Coinvolgimento del CUG della SISSA nella predisposizione del Piano Strategico.

Organizzazione di corsi di formazione, seminari e workshop sulle tematiche di genere, sull'autostima e sul linguaggio non discriminatorio, sia in italiano che in inglese.

Si ricordano le iniziative "Uso del genere nel linguaggio amministrativo" della prof.ssa Fabiana Fusco dell'Università degli Studi di Udine, il seminario "Women in Science. Some worldwide initiatives", tenuto dalla professoressa Silvina Ponce Dawson dall'Università di Buenos Aires, fisica e membro del Consiglio nazionale della ricerca scientifica e tecnica in Argentina; l'evento "Scientific careers of women and men" con Romana Frattini (Università Ca' Foscari) e Paolo Rossi (Università di Pisa), autori del "Report on women in Italian Universities" (2012) ed il "Round table on the gender gap in science in Europe and in North America", tenutosi il 6 novembre 2019, con relatori Silvana Badaloni (European Platform of Women Scientists), Jean-Pierre Bourguignon, (European Research Council president), Katherine Clancy (representative of the National Science Academies from US), Marie-Francoise Roy (chair of the IMU Committee for Women in Mathematics), Jodi Tims (Association for Computing Machinery). La tavola rotonda faceva parte del "Conference on Global Approach to the Gender Gap in Mathematical, Computing and Natural Sciences" tenutosi presso l'ICTP di Trieste.

Ha avuto luogo sulla piattaforma Zoom l'evento *Invito all'azione sulla diversità e l'inclusione nel mondo accademico*, una sessione di consapevolezza sul fallimento generale nel raggiungimento di un mondo accademico inclusivo e diversificato, in particolare in Fisica e STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), con il contributo dei seguenti relatori:

Prof. Hitoshi Murayama (UC Berkeley and IMPU Tokyo)

Dr. Lou Strolger (Space Telescope Science Institute)

Prof. Denise R. Gonçalves (Valongo Observatory Brasil)

Dr. Daniel Hernández (Google)

Prof. Patricia Conde Muiño (IST Lisbon).

Realizzazione di uno spettacolo teatrale sulla vita delle donne ricercatrici, sul loro talento e sulle discriminazioni subite, dal titolo *Le eccellenti*, nell'ambito dell'evento Euroscience Open Forum ESOF2020, su iniziativa promossa dai Comitati Unici di Garanzia della SISSA e dell'Università degli studi di Trieste. In occasione di tale

iniziativa la dott.a Marcela Serli, regista e coordinatrice drammaturgica, ha condotto una serie di laboratori teatrali dedicati alle scienziate e ricercatrici di tutte le discipline, che hanno preceduto lo spettacolo teatrale.

Aggiornamento, monitoraggio e verifica del piano

La necessità di curare un costante aggiornamento degli obiettivi sopra indicati, opportunamente modificandoli o integrandoli all'occorrenza, e l'esigenza, strettamente connessa all'interrelazione del presente Piano con il Ciclo della Performance, di eseguire monitoraggi periodici circa lo stato di avanzamento degli obiettivi medesimi, richiedono la predisposizione di idonei strumenti di verifica dell'attività posta in essere dall'Amministrazione in adempimento del Piano. In particolare, sulla base di quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", competerà primariamente al CUG l'attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive illustrate nel presente Piano. Si terranno inoltre presenti i risultati dei questionari sul Benessere Organizzativo che la Scuola ha somministrato ai tecnici amministrativi, agli studenti e ai docenti, nonché della valutazione sul Rischio Stress Lavoro Correlato, qualora emergano o vengano segnalate eventuali criticità o comunque spunti di riflessione che si possano concretizzare in una serie di iniziative ed azioni finalizzate ad accrescere il positivo vissuto delle persone che lavorano alla SISSA.