

The logo for IMT Scuola Alti Studi Lucca. It features the letters 'IMT' in a large, bold, blue serif font, enclosed within a thin black rectangular border. To the right of this border, the words 'SCUOLA ALTI STUDI LUCCA' are stacked vertically in a smaller, blue, sans-serif font.

**IMT** SCUOLA  
ALTI STUDI  
LUCCA

## **BILANCIO DI GENERE** 2020-2021



**REDAZIONE DEL BILANCIO DI GENERE**

pag. 3

**PRESENTAZIONE**

pag. 4

**INTRODUZIONE**

pag. 5

**NOTA METODOLOGICA**

pag. 6

**SEZIONE 1****REGOLAMENTAZIONE E ORGANI A  
TUTELA DELL'UGUAGLIANZA ED EQUITÀ  
DI GENERE**

pag. 7

**1.1 La Scuola IMT Altì Studi Lucca**

pag. 7

**1.2 Fonti Interne, Quadro Nazionale  
e Sovranazionale**

pag. 8

**1.3 Organi e Figure Preposti alla Tutela  
dell'Uguaglianza, dell'Equità di Genere  
e delle Pari Opportunità alla Scuola IMT**

pag. 14

**SEZIONE 2****INIZIATIVE REALIZZATE PER  
L'UGUAGLIANZA ED EQUITÀ DI GENERE  
NEL TRIENNIO 2018-2020**

pag. 17

**SEZIONE 3****COMPOSIZIONE DI GENERE DELLA  
SCUOLA IMT ALTI STUDI LUCCA**

pag. 21

**3.1 Una Visione d'Insieme**

pag. 21

**3.2 Le Studentesse e gli Studenti**

pag. 22

**3.3 Il Personale Docente**

pag. 23

**3.4 Il Personale Tecnico-Amministrativo**

pag. 31

**3.5. Gli organi della Scuola e le posizioni  
di vertice nella ricerca e nella didattica**

pag. 34

**3.6. Varie**

pag. 36

**SEZIONE 4****PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E  
GENDER EQUALITY PLAN**

pag. 41

**IL PIANO DI AZIONI FUTURE PER  
LA PROMOZIONE DELLE PARI  
OPPORTUNITÀ**

pag. 41

**GENDER EQUALITY PLAN (GEP)**

pag. 48

**ALLEGATI**

pag. 56

**EMILIANO RICCIARDI**

*Professore e Presidente del Comitato Unico di Garanzia della Scuola, Delegato per l'Associazione Ex-Allievi, Politiche Sociali e Pari Opportunità*

**LINDA BERTELLI**

*Ricercatrice, Membro Supplente del Comitato Unico di Garanzia della Scuola*

**ANTONELLA BARBUTI**

*Responsabile Ufficio Gestione Campus e Servizi all'Utenza, Membro del Comitato Unico di Garanzia della Scuola*

**ALICE BAUDONE**

*Responsabile Ufficio Comunicazione ed Eventi, Membro del Comitato Unico di Garanzia della Scuola*

**ANDREA CERAVOLO**

*Ufficio Sistemi Informativi e Tecnologie, Membro del Comitato Unico di Garanzia della Scuola*

**ANNA SMANIOTTO**

*Responsabile Ufficio Ricerca e Trasferimento tecnologico, Membro supplente del Comitato Unico di Garanzia della Scuola*

**LIVIA BALDINELLI**

*Allieva del programma di dottorato in 'Analysis and Management of Cultural Heritage', Ciclo XXXV (contributo per la Sezione 1)*

**DERYA ACUNER**

*Allieva del programma di dottorato in 'Analysis and Management of Cultural Heritage', Ciclo XXXIV (contributo per la redazione del Gender Equality Plan)*



## PRESENTAZIONE

**BILANCIO  
DI GENERE  
2020-2021**

È con grande piacere che saluto la pubblicazione del primo Bilancio di Genere della Scuola IMT Alti Studi Lucca. Questo documento, che include anche il Piano di Azioni Positive e il Gender Equality Plan, rappresenta il primo concreto atto importante tra le diverse azioni che la nostra Scuola e la nostra comunità hanno intrapreso per perseguire e promuovere con determinazione l'uguaglianza di genere nel mondo accademico. Negli anni della mia Direzione, la Scuola ha designato una delega *ad hoc* e si è dotata del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro (CUG) come pure della figura della/ del Consigliera/e di Fiducia. Parimenti, abbiamo avviato numerose iniziative finalizzate al contrasto dei fenomeni di discriminazione - non solo di genere - e alla promozione del benessere lavorativo, rivolti alla nostra Comunità di allievi, ricercatori, docenti e personale tecnico-amministrativo.

Il Bilancio della Scuola IMT, ispirato alle "Linee Guida CRUI per il Bilancio di genere", ha sviluppato nella sua articolazione indici originali di descrizione per adattarsi alla realtà specifica della nostra Scuola che, per dimensioni e selettività dell'offerta formativa e delle discipline presenti, rischierebbe di offrire una visione distorta e parziale, se non appropriatamente collocata rispetto al contesto nazionale.

Se infatti la Scuola vede una sostanziale parità di genere nella componente studentesca, già nella fascia assegnisti e ricercatori la percentuale femminile scende a poco più di un terzo e diventa esigua nel corpo docente di ruolo. Per quanto la varietà ristretta di discipline a netta prevalenza dell'area STEM e il numero ancora limitato in assoluto di professori della Scuola certamente contribuiscono a spiegare questa discrepanza, la situazione della Scuola purtroppo non si discosta dal panorama accademico del nostro Paese.

Si impone un'analisi per comprendere perché nelle primissime fasi della carriera la percentuale di donne è pari, quando non addirittura superiore, a quella degli uomini, per poi assottigliarsi via via che si salgono i gradini della scala accademica, ove, specialmente in alcune discipline, le figure apicali femminili sono esempi più unici che rari. La Scuola IMT, di concerto con le altre cinque Scuole ad Ordinamento speciale del nostro Paese, sente la responsabilità di proporre strategie innovative ed efficaci per la rimozione di tutti gli ostacoli che si frappongono tra le naturali ambizioni delle giovani studiose e la possibilità di mettersi in gioco per perseguirle e realizzarle.

Questo Bilancio rappresenta dunque un punto di partenza, che potrà permetterci nei prossimi anni di valutare i nostri comportamenti e le nostre scelte programmatiche, con il fine del superamento delle disuguaglianze. Il mio auspicio è che le nostre azioni possano essere di guida e ispirazione per altri e trovare una sempre più ampia sinergia con le istituzioni preposte a livello locale, regionale e nazionale.

Mi sia concesso, infine, esprimere il mio sentimento di gratitudine a tutti i componenti del Comitato Unico di Garanzia e del Gruppo di Lavoro. Senza la loro dedizione e la loro opera, e senza il prezioso coordinamento del Professor Emiliano Ricciardi e della dottoressa Linda Bertelli, nulla di tutto questo vi sarebbe oggi.

**Pietro Pietrini**  
Direttore Scuola IMT Alti Studi Lucca



## INTRODUZIONE

Il documento che siamo felici di presentare è il primo Bilancio di Genere della Scuola IMT Alti Studi Lucca, promosso e curato dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro (CUG).

Dal novembre 2018, momento della sua nomina, il CUG è stato costantemente impegnato per costituire un osservatorio e, contemporaneamente, uno spazio di iniziativa per il contrasto ai fenomeni di sessismo e di discriminazione di genere presenti nel mondo accademico.

Se è vero che ci siamo accorti, tanto da riscontri informali, quanto da confronti avuti con altre istituzioni, che la comunità della Scuola (colleghe e colleghi, allieve e allievi, personale tecnico amministrativo) ha un buon livello di consapevolezza in merito a tali questioni, è anche vero che, proprio per questo motivo, la Scuola ha l'opportunità di porsi come un istituto all'avanguardia sia nella capacità di aprire un'attenta, profonda e precisa riflessione circa i dati presentati in questo documento, sia nell'impegno a proporre e mettere in atto misure e iniziative concrete per il contrasto al sessismo e alla discriminazione di genere nelle università.

Il gruppo di lavoro che si è occupato della stesura del Bilancio di Genere si è impegnato nella raccolta dei dati facendo riferimento alle *Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani* pubblicate dalla Conferenza dei Rettori della Università Italiane (CRUI) nel 2019, ma anche, e soprattutto, nella loro analisi, visualizzazione e interpretazione, consapevole tanto della centralità della funzione dei dati quanto della loro non neutralità e del carattere necessariamente situato del nostro sapere (Cfr. D. Haraway, "*Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective*", *Feminist Studies*, 14, 3, 1988, pp. 575-599). Pur tenendo conto, infatti, della necessità di garantire la comparazione della distribuzione di genere della nostra Scuola con quella degli altri Atenei (assicurata dal ricorso alle linee guida), abbiamo tuttavia considerato fondamentale, nella redazione di questo primo Bilancio di Genere, sia di dedicare tempo a una riflessione sulla specificità della nostra Scuola, in termini tanto di organizzazione e *governance*, quanto di storia e prospettive, sia di far emergere tale specificità nell'analisi e nella discussione dei dati raccolti.

Trattandosi del primo Bilancio di Genere, il compito del gruppo di lavoro è stato, inoltre, anche quello di proporre un modello replicabile ed elastico che possa permettere in futuro di leggere i dati in senso longitudinale, tenendo conto della crescita che la Scuola sta vivendo e vivrà nei prossimi anni, anche auspicabilmente nella direzione di una riduzione di tutti i gap esistenti (ivi compreso quello di genere) per lo sviluppo di un ambiente caratterizzato dalla massima inclusività, massima diversità e massima giustizia sociale.

In tal senso, dunque, non abbiamo inteso il Bilancio di Genere unicamente come esercizio conoscitivo della situazione attuale rispetto alla distribuzione di genere nella Scuola per quanto riguarda la componente delle allieve e degli allievi, del personale docente e del personale tecnico amministrativo. Ci auguriamo, al contrario, che questo documento sia letto dalla comunità della Scuola insieme e in collegamento con il piano di azioni positive e con il Gender Equality Plan. Tali documenti, infatti, proprio a partire dai dati discussi nel Bilancio di Genere, propongono iniziative e azioni per la promozione e lo sviluppo di inclusività, diversità e giustizia sociale rivolte tanto agli Organi e ai Comitati, quanto all'intera comunità della Scuola, coinvolgendo aspetti legati alla *governance*, alla ricerca, alla didattica e alla terza missione, nel rispetto dei compiti e delle libertà individuali in tali ambiti.

**Linda Bertelli**  
**Emiliano Ricciardi**

## NOTA METODOLOGICA

**BILANCIO  
DI GENERE  
2020-2021**

Il Bilancio di Genere 2020-21 si articola in più parti. Una prima parte, più qualitativa, riporta le azioni e le iniziative che la Scuola o sue componenti, quali il Comitato Unico di Garanzia, il Delegato o gli Uffici Amministrativi, hanno posto in essere al fine di perseguire obiettivi riconducibili all'eguaglianza ed equità di genere, al contrasto alle discriminazioni e alla valorizzazione delle differenze. Una seconda parte, più quantitativa, viene dedicata all'analisi del contesto e della distribuzione di genere della Scuola, e propone un monitoraggio delle componenti studentesca, docente e tecnico-amministrativa (personale tecnico amministrativo e collaboratori), attraverso una serie di indicatori recepiti seguendo le *Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani* pubblicate dalla Conferenza dei Rettori della Università Italiane (CRUI) nel 2019, e redatte da un gruppo di lavoro appositamente creato dalla commissione *Tematiche di Genere* della stessa CRUI. In parte, tali indicatori sono stati poi elaborati o sviluppati *ex novo* dal nostro Gruppo di Lavoro volti a fotografare la situazione attuale alla Scuola e confrontarla, laddove opportuno e possibile, con dati storici e con dati nazionali. Come già spiegato, il Gruppo di Lavoro ha necessariamente dovuto adattare alcuni indicatori alla realtà specifica della Scuola.

Il Bilancio di Genere 2020-21 include, inoltre, un approfondimento sul contributo delle docenti e delle ricercatrici alla ricerca della Scuola, e un'analisi

della presenza femminile negli Organi della Scuola e a livello delle figure apicali (direzione di Research Unit, corsi di dottorato, commissioni, ecc.). I dati quantitativi estratti ed elaborati dal Gruppo di Lavoro provengono primariamente da fonti interne e sono stati forniti dagli Uffici competenti, proprio per la loro specificità. Nonostante questo, il Gruppo ha cercato di mantenere degli indicatori comuni a tutti gli altri Atenei, secondo le *Linee guida*. Questo permetterà di utilizzare i dati selezionati in una prospettiva temporale di tipo comparativo, sia rispetto alla specifica realtà della Scuola, sia in relazione al quadro accademico nazionale.

Pertanto, se questa prima edizione potrà fornire una 'fotografia' del contesto e dello stato attuale e quindi favorire l'individuazione di strategie finalizzate alla parità di genere, nelle edizioni successive gli indicatori selezionati saranno utile strumento di verifica delle azioni messe in atto.

L'arco temporale di riferimento della rendicontazione è l'anno solare 2020 e l'A.A. 2019-2020. Ove possibile, le analisi sono state già estese all'A.A. 2020-2021. Inoltre, per consentire un'analisi delle performance su un arco temporale, e per cogliere gli andamenti, alcuni dati sono esposti su base triennale (2018-2020).



# REGOLAMENTAZIONE E ORGANI A TUTELA DELL'UGUAGLIANZA ED EQUITÀ DI GENERE

**BILANCIO  
DI GENERE  
2020-2021**

## 1.1

### LA SCUOLA IMT ALTI STUDI LUCCA

La Scuola IMT Alti Studi Lucca, istituita con D.M. MIUR del 18 novembre 2005, è un'istituzione universitaria, di ricerca e alta formazione, con ordinamento speciale inserita nel sistema universitario italiano, dotata di personalità giuridica e di autonomia didattica, scientifica, organizzativa e amministrativa.

Caratteristiche distintive della Scuola IMT sono la capacità innovativa della sua ricerca e dei suoi programmi di dottorato e la sua natura interdisciplinare, caratterizzata dalla complementarità di metodologie desunte da materie quali l'economia, l'ingegneria, l'informatica, la matematica applicata, la fisica, le neuroscienze cognitive e sociali, l'archeologia, la storia dell'arte, la filosofia e l'analisi, gestione e legislazione del patrimonio culturale. L'intersezione tra arte e tecnologia si riflette anche nel Campus residenziale, collocato per la maggior parte nel Complesso di San Francesco a Lucca, recentemente restaurato. L'intero Campus si trova nel centro storico della città, circondata dalle sue mura rinascimentali. Oltre agli alloggi per gli studenti, il Campus comprende laboratori, aule, uffici, la mensa e gli spazi ricreativi. Nella chiesa di San Ponziano si trova la Biblioteca della Scuola IMT, che mette a disposizione del pubblico interno ed esterno servizi di supporto alla ricerca e risorse multimediali e cartacee.

La comunità della Scuola IMT si fonda sulla piena partecipazione di allievi e docenti alle attività della Scuola, anche attraverso la valorizzazione del modello Campus, delle infrastrutture e dei servizi residenziali.

Alla Scuola, la prospettiva internazionale permea tutta la vita del Campus, le relazioni e le collaborazioni si realizzano attraverso l'insegnamento, la ricerca e le attività di "terza missione". Fin dalla sua fondazione, l'inglese è la lingua ufficiale per l'insegnamento e il lavoro, ma vengono offerti corsi gratuiti di lingua italiana a studenti e studiosi internazionali per consentire loro di aumentare le loro esperienze interculturali e favorire la loro integrazione nella comunità locale. Nessuna tassa di iscrizione, strutture residenziali accessibili, borse di studio e fondi di ricerca individuali sono offerti a tutti gli studenti per garantire pari opportunità.

Tutti i docenti e i ricercatori della Scuola sono coinvolti in collaborazioni internazionali e il Campus appositamente progettato dalla Scuola IMT favorisce la presenza continua di studiosi in visita, che contribuiscono a un ambiente vivace e intellettualmente stimolante. Partendo da questo contesto, la Scuola promuove e consolida la propria posizione, viene riconosciuta da organizzazioni e istituzioni locali, nazionali e internazionali, rafforza e sviluppa partenariati e collaborazioni strategiche.

## SEZIONE 1

**REGOLAMENTAZIONE E ORGANI  
A TUTELA DELL'UGUAGLIANZA  
ED EQUITÀ DI GENERE**

Alcuni degli obiettivi della Scuola IMT sono il trasferimento della conoscenza, la divulgazione scientifica e l'istruzione, non solo per i suoi studenti, ma per l'intera comunità, e in particolare per la città di Lucca. Per questo la Scuola ha dedicato molti sforzi all'organizzazione di attività educative e divulgative della scienza per la città di Lucca, ed in particolare per gli studenti delle scuole più giovani. Vari eventi e attività di informazione sono continuamente pianificati per condividere informazioni sui progressi e sui benefici della ricerca.

La Scuola è sotto la direzione del Prof. Pietro Pietrini da novembre 2015 a ottobre 2021.

**1.2  
FONTI INTERNE, QUADRO  
NAZIONALE E SOVRANAZIONALE**

L'impegno da parte della Scuola IMT a promuovere uguaglianza ed equità di genere e pari opportunità, contrastando conseguentemente qualsiasi comportamento potenzialmente discriminatorio e in grado quindi di compromettere il benessere sul luogo di lavoro, traspare immediatamente da un'analisi delle regole che la Scuola si è data per disciplinare il proprio funzionamento. In particolare, tale volontà emerge innanzitutto dallo Statuto (emanato originariamente con Decreto Direttoriale n. 02715(206).I.2.20.09.11, pubblicato su Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n.233 del 6

ottobre 2011 e poi nella versione aggiornata con Decreto Direttoriale n. 05973.I.2.02.07.19 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale - Serie Generale - n. 163 del 13 luglio 2019), e ciò tanto a livello di principi generali, in particolare all'art. 3, quanto a livello maggiormente pratico, essendo previste proprio all'interno del principale atto normativo della Scuola, rispettivamente agli artt. 21 e 23, l'adozione del Codice Etico e l'istituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG), entrambi strumenti volti a dare concreta attuazione ai principi di fondo che ispirano l'azione della Scuola. Il primo (indicato come *IMT Code of Conduct and Ethics*, emanato con D.D. 01408(99).11.05.2011), volto non solo a determinare i valori fondamentali della comunità universitaria e a dettare le regole di condotta da tenere all'interno di quest'ultima ma anche a promuovere il riconoscimento e il rispetto dei diritti individuali e l'accettazione di doveri e responsabilità nei confronti dell'istituzione di appartenenza, prevede una sezione appositamente dedicata a temi quali pari opportunità, non discriminazione, molestie, vessazioni, mobbing e molestie sessuali, ribadendo l'impegno della Scuola ad assicurare un ambiente di lavoro e di apprendimento libero da ogni discriminazione e che si fonda sul rispetto reciproco e sulla tolleranza. Il secondo (frutto della fusione tra il comitato per le pari opportunità e il comitato anti *mobbing* e istituito, dando attuazione a quanto previsto dall'art. 57 del d.lgs. 165/2001



## SEZIONE 1

**REGOLAMENTAZIONE E ORGANI  
A TUTELA DELL'UGUAGLIANZA  
ED EQUITÀ DI GENERE**

come modificato dall'art. 21 della l. 183/2010, dal D.D. n. 06607(225).I.3.24.07.19), è invece istituito per favorire la creazione di un ambiente di lavoro caratterizzato da benessere organizzativo mediante il contrasto di qualsiasi forma di violenza e discriminazione, tanto diretta quanto indiretta. Accanto al CUG, e pensata per lavorare in collaborazione con esso, è stata poi recentemente istituita, sulla base della raccomandazione della Commissione europea 92/131/CEE, la figura del/della Consigliere/a di fiducia (D.D. n. 1125(67).09.02.2021), cui i componenti della Scuola possono rivolgersi per ottenere tanto supporto in caso di discriminazioni e/o molestie quanto, come previsto all'art. 1 del regolamento istitutivo, *"difesa del rispetto della loro dignità, intimità e onore"*. Disposizioni in materia di pari opportunità e non discriminazione sono poi contenute in altri regolamenti interni quali ad esempio il Codice di comportamento (D.D. 01053(095).I.3.24.03.14), il quale prevede da un lato che il dipendente assicuri uguale trattamento a parità di condizioni nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, astenendosi da azioni arbitrarie che comportino discriminazioni (art.3), dall'altro che i dirigenti nella loro azione curino il benessere organizzativo nella struttura cui sono preposti e assumano, tra le altre, iniziative volte *"all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e condizioni personali"* (art.13). Inoltre, in modo piuttosto signifi-

cativo, tematiche quali quelle esaminate fino ad ora ricorrono anche in regolamenti aventi ad oggetto materie apparentemente distanti e con finalità prettamente pratiche. Si pensi in tal senso al regolamento sugli spazi e sui servizi residenziali (D.D. n.00617(16).I.3.23.01.2020), il quale all'art. 8 prevede che la concessione di spazi della Scuola a terzi debba essere esclusa per eventi e iniziative promossi da soggetti che propagandino o sostengano idee o pratiche discriminatorie, oppure anche al regolamento concessione patrocinio e utilizzo logo, nome e marchi (D.D. n.03095(162).I.3.06.06.18), che allo stesso modo all'art.4 esclude dalla concessione del patrocinio iniziative e/o manifestazioni promosse dai medesimi soggetti cui è preclusa la concessione di spazi.

L'art. 3 dello Statuto specifica i principi generali caratterizzanti che la Scuola adotta nel rispetto delle pari opportunità e contro qualsiasi forma di discriminazione.

→ Apertura e competitività internazionale nell'accesso: la selezione di docenti e ricercatori si svolge secondo gli standard internazionali, in conformità con la Carta Europea dei ricercatori e con il Codice di condotta europeo per l'assunzione dei ricercatori. La Scuola IMT attrae allievi a elevato potenziale, inserendosi attivamente nei circuiti internazionali di mobilità di capitale umano e misurandosi su standard internazionali. I corsi di dottorato della Scuola IMT si tengono in lingua inglese. La Scuola IMT supporta la pre-

## SEZIONE 1

**REGOLAMENTAZIONE E ORGANI  
A TUTELA DELL'UGUAGLIANZA  
ED EQUITÀ DI GENERE**

senza sistematica di ricercatori e docenti esterni di alta qualificazione scientifica nel panorama internazionale.

→ Residenza, meritocrazia, valutazione: un sistema di servizi residenziali, di borse di studio e di prestiti d'onore sostanzia e rende effettivo il concetto di diritto allo studio per gli allievi meritevoli e promuove le pari opportunità. Le attività di ricerca e di insegnamento della Scuola IMT sono sottoposte a valutazione, con l'impiego di metodi quantitativi e qualitativi riconosciuti dalla comunità scientifica internazionale.

→ Interazione con il territorio e con il sistema delle imprese: la Scuola IMT concorre allo sviluppo e all'internazionalizzazione del territorio di Lucca e promuove la valorizzazione e il trasferimento dei risultati della ricerca.

→ Promozione dei principi di accesso pieno e aperto alla letteratura scientifica prodotta dalla Scuola IMT incentivandone il deposito nell'archivio istituzionale e la comunicazione al pubblico, nel rispetto delle leggi concernenti la proprietà intellettuale, la riservatezza e la protezione dei dati personali.

→ Efficienza e trasparenza del modello gestionale: la Scuola IMT realizza condizioni di efficienza amministrativa e gestionale e di efficacia rispetto alle finalità istituzionali.

→ Responsabilità, onestà, integrità e rispetto reciproco: tutti i membri della comunità della Scuola IMT sono tenuti ad aderire ai suddetti principi in ogni loro azione.

Tanto lo Statuto quanto le altre fonti interne della Scuola IMT appaiono dunque essere disseminate di elementi riconducibili alla promozione di uguaglianza ed equità di genere e pari opportunità e, di conseguenza, al contrasto di comportamenti discriminatori: tali tematiche diventano così un elemento di fondo e trasversale da tenere sempre in considerazione e per tutelare il quale è possibile ricorrere a ben precisi strumenti che sono stati approntati nel corso degli anni. Come emerso chiaramente in alcuni passaggi esaminati in precedenza, l'azione della Scuola costituisce la diretta conseguenza di precise scelte, di precise normative adottate a livello tanto nazionale quanto sovranazionale che hanno favorito l'affermazione delle tematiche in esame: appare perciò opportuno dar conto, per quanto senza alcuna pretesa di esaustività, del quadro normativo italiano, europeo ed internazionale, per porre l'accento su quanto la visione della Scuola si ponga in continuità con essi.

Partendo dallo scenario nazionale, vengono innanzitutto in rilievo alcune disposizioni contenute all'interno della Costituzione: l'art. 3, e dunque il principio di uguaglianza, che come noto ha una duplice valenza formale, come uguaglianza davanti alla legge, e sostanziale, come rimozione degli ostacoli che limitano di fatto l'eguaglianza e la libertà dei cittadini, così come l'art. 37 (*"La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano*

## SEZIONE 1

**REGOLAMENTAZIONE E ORGANI  
A TUTELA DELL'UGUAGLIANZA  
ED EQUITÀ DI GENERE**

*al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione") e l'art. 51 co. 1 ("Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge").*

Per dare attuazione pratica a quanto previsto all'interno della Costituzione, il legislatore italiano ha poi adottato una serie di misure, tra cui il d.lgs. 30 marzo 2001, n.165, in cui è stabilito che le pubbliche amministrazioni assicurino il rispetto del principio di parità e di pari opportunità tra donne e uomini, contrastando ogni forma di discriminazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro (art.7); il d.lgs. 11 aprile 2006, n.198 (Codice delle pari opportunità), adottato in attuazione dell'art. 6 della l. 28 novembre 2005, n. 246, nel quale troviamo, all'interno un capo dedicato alle misure di promozione delle pari opportunità, un articolo specificamente dedicato alle azioni positive da intraprendere da parte delle pubbliche amministrazioni (art.48, in cui leggiamo: "*le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di*

*rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi"); l'art. 21 della l. 4 novembre 2010, n.183, che ha modificato l'art. 57 del d.lgs. 165/2001 e istituito i Comitati Unici di Garanzia, per il funzionamento dei quali il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità hanno adottato precise linee guida (direttiva del 4 marzo 2011), i cui indirizzi sono stati recentemente aggiornati dalla direttiva 2/2019.*

## SEZIONE 1

**REGOLAMENTAZIONE E ORGANI  
A TUTELA DELL'UGUAGLIANZA  
ED EQUITÀ DI GENERE**

L'impegno nel combattere qualsiasi forma di violenza sessuale e di genere ha poi trovato conferma nell'approvazione nel 2017 del Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne (previsto dal D.L. 14 agosto 2014, n.93, convertito nella L. 15 ottobre 2013, n.119), che ha previsto la realizzazione di una serie di azioni volte tanto alla repressione dei reati e alla protezione delle vittime quanto alla prevenzione.

Pari opportunità e uguaglianza di genere rappresentano poi, come anticipato, due tematiche centrali anche a livello sovranazionale.

Il principio di non discriminazione, con particolare riguardo al genere, risulta innanzitutto sancito in ambito internazionale dalla Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, approvata nel 1979 dall'Assemblea generale dell' ONU e ratificata dall'Italia nel 1985, ma con riguardo ai temi trattati nella presente sede viene anche in rilievo la più recente Convenzione internazionale sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, adottata nel 2019 dalla Conferenza Internazionale del Lavoro e ratificata nel 2021.

In considerazione dell'appartenenza dell'Italia al Consiglio d'Europa appare inoltre necessario ricordare la Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, che all'art. 14 prevede che il godimento dei diritti e delle libertà riconosciuti dalla Con-

venzione stessa debba essere assicurato senza alcuna discriminazione.

L'uguaglianza tra uomini e donne è poi uno degli obiettivi dell'Unione Europea, che negli anni, tramite legislazione, giurisprudenza e modifiche dei trattati, ha contribuito a rafforzare tale principio e favorirne l'applicazione.

La centralità delle tematiche in esame all'interno del diritto europeo emerge chiaramente innanzitutto da un'analisi dei trattati. Come sancito infatti dagli artt. 2 e 3 del trattato sull'Unione Europea (TUE), quest'ultima si fonda su un insieme di valori, tra cui l'uguaglianza, e promuove perciò la parità tra uomini e donne contrastando esclusione sociale e discriminazioni (obiettivi che ritroviamo anche nella Carta dei diritti fondamentali del 2007 all'art.21, che vieta ogni forma di discriminazione, e all'art.23, secondo cui *"la parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione"*). Allo stesso modo, l'art. 8 del trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (TFUE) attribuisce all'Unione il compito di eliminare le ineguaglianze esistenti e di promuovere la parità tra donne e uomini in tutte le sue attività, integrando la dimensione di genere in tutte le sue azioni (è questo il c.d. concetto di "integrazione della dimensione di genere"). Inoltre, sempre il TFUE prevede all'art. 19 l'adozione di provvedimenti legislativi per combattere ogni forma di discriminazione, mentre all'art. 153 con-

## SEZIONE 1

**REGOLAMENTAZIONE E ORGANI  
A TUTELA DELL'UGUAGLIANZA  
ED EQUITÀ DI GENERE**

sente all'UE di intervenire nell'ambito delle pari opportunità e della parità di trattamento nelle questioni relative all'occupazione, promuovendo la parità tra uomini e donne con riguardo alle opportunità sul mercato del lavoro e il trattamento sul lavoro.

Appare infine opportuno per completezza richiamare anche la Dichiarazione n.19 allegata al trattato di Lisbona del 2009, secondo cui *"l'Unione mirerà, nelle sue varie politiche, a lottare contro tutte le forme di violenza domestica. Gli Stati membri dovrebbero adottare tutte le misure necessarie per prevenire e punire questi atti criminali e per sostenere e proteggere le vittime"*.

Stante tale assetto di fondo, nel corso degli anni si è avuto modo di assistere a rilevanti progressi in termini di tutela dei principi di eguaglianza di genere e pari opportunità, grazie tanto alla giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione Europea quanto ad una serie di atti legislativi (si pensi ad esempio alla direttiva 92/85/CEE, del 19 ottobre 1992, riguardante l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, oppure alla direttiva 2006/54/CE, del 5 luglio 2006, concernente l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego).

Nel quadro complessivo appena descritto, il Bilancio di genere che ci si accinge a presentare diviene uno strumento fondamentale, che permette di valutare l'impatto sul genere delle politiche di bilancio, *"integrando la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturando le entrate e le uscite al fine di promuovere l'uguaglianza tra i sessi"* (così si è espresso il Parlamento europeo nella risoluzione sul *gender budgeting* del 2002).

In altri termini, come meglio specificato dal legislatore italiano all'interno della Direttiva 173/2007 del Dipartimento per i diritti e le pari opportunità, il Bilancio di genere viene inteso come uno strumento volto a *"promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi"*.

## SEZIONE 1

**REGOLAMENTAZIONE E ORGANI  
A TUTELA DELL'UGUAGLIANZA  
ED EQUITÀ DI GENERE****1.3  
ORGANI E FIGURE PREPOSTI ALLA  
TUTELA DELL'UGUAGLIANZA,  
DELL'EQUITÀ DI GENERE E DELLE  
PARI OPPORTUNITÀ ALLA  
SCUOLA IMT**

Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di Chi Lavora e Contro le Discriminazioni nel Lavoro - CUG

Il **Comitato Unico di Garanzia - CUG** è stato istituito ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della Legge n. 183/2010, ed in conformità dell'art. 23 dello Statuto della Scuola.

Ai sensi dell'art.23, commi 6 e 7 dello Statuto, "Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori. Le modalità di funzionamento del Comitato, in particolare relative a convocazioni, periodicità delle riunioni, validità delle

stesse (quorum strutturale e funzionale), sono disciplinate in apposito regolamento adottato dal medesimo comitato."

Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi della legge e da un pari numero di rappresentanti della Scuola, nonché da altrettanti componenti supplenti, scelti fra il personale docente, ricercatore, tecnico amministrativo, in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. In questa prima fase, il Presidente del CUG è stato designato nella figura del Delegato alle Pari Opportunità.

Il Comitato sostituisce, unificandone le competenze, il comitato per le pari opportunità e il comitato antimobbing, dei quali assume tutte le funzioni attribuite dalla legge e dai contratti collettivi.

Il Comitato Unico di Garanzia, tra le diverse competenze riconosciute:

- propone azioni atte a favorire il benessere lavorativo attraverso indagini utili a conoscere, prevenire e contrastare qualsiasi forma di discriminazione e/o violenza morale, psichica o fisica;
- propone la diffusione di conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni;
- esprime pareri sui piani di formazione del personale;



## SEZIONE 1

**REGOLAMENTAZIONE E ORGANI  
A TUTELA DELL'UGUAGLIANZA  
ED EQUITÀ DI GENERE**

- verifica i risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo all'interno della Scuola;  
- verifica l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione nella formazione professionale, negli avanzamenti di carriera e nella sicurezza sul lavoro.

Il Comitato Unico di Garanzia ha proposto agli organi della Scuola l'istituzione della figura della/del **Consigliera/e di fiducia** da disciplinare tramite uno specifico regolamento. Tale regolamento è stato redatto e successivamente approvato dal Consiglio di Amministrazione della Scuola nella seduta del 27/10/2020. Il regolamento istitutivo della/del Consigliera/e di fiducia per prevenire e contrastare discriminazioni e molestie nei luoghi di lavoro e di studio è stato emanato con DD 1125(67).09.02.2021 e pubblicato sul sito della Scuola.

La/il Consigliera/e di fiducia è una figura esterna alla Scuola che ha il compito di prevenire e contrastare discriminazioni e molestie nei luoghi di lavoro e di studio. I componenti della Scuola possono rivolgersi alla suddetta figura per ottenere supporto contro eventuali discriminazioni o molestie, nonché per ottenere la tutela del rispetto della loro dignità, intimità e onore.

**COMPOSIZIONE**

Presidente

*Emiliano Ricciardi*

Rappresentanti del personale

*Antonella Barbuti*

*Andrea Ceravolo*

*Anna Smaniotto* (membro supplente)

Rappresentanti della Scuola

*Alice Baudone*

*Linda Bertelli* (membro supplente)

Delegato ai Rapporti con gli Ex Allievi, alle Politiche Sociali e alle Pari Opportunità

Le funzioni legate alla promozione degli aspetti relativi al benessere lavorativo e alle politiche attive per la sua qualità, così come alle pari opportunità, sono state attribuite dal Direttore della Scuola IMT al Delegato ai Rapporti con gli Ex Allievi, alle Politiche Sociali e alle Pari Opportunità. In virtù delle funzioni di sua competenza, il Delegato contribuisce specificatamente alla definizione delle linee di indirizzo da parte del Direttore per l'attuazione dell'uguaglianza ed equità di genere e delle pari opportunità e per il sostegno del personale della Scuola, come lo studio di modalità di lavoro che favoriscano la conciliazione vita privata-vita lavorativa.



SEZIONE 1

**REGOLAMENTAZIONE E ORGANI  
A TUTELA DELL'UGUAGLIANZA  
ED EQUITÀ DI GENERE**

---

Dal 2018, partecipa come delegato alla Commissione CRUI (Conferenza dei Rettori della Università Italiane) sulle questioni di genere. La Commissione, istituita nel 2018 con l'obiettivo di diffondere azioni e interventi volti a favorire la parità tra uomo e donna in tutti i comparti del sistema universitario, si riunisce circa 4-5 volte all'anno a Roma presso la sede della CRUI o in teleconferenza. All'interno della commissione sono attivi gruppi di lavoro su Bilancio di Genere, Linguaggio di Genere, lotta alla violenza di genere, e parità di genere in area STEM.

## INIZIATIVE REALIZZATE PER L'UGUAGLIANZA ED EQUITÀ DI GENERE NEL TRIENNIO 2018-2020

BILANCIO  
DI GENERE  
2020-2021

Negli ultimi anni, l'operato della Direzione e della Governance della Scuola si è significativamente rivolto alle politiche sociali e alle pari opportunità, con una particolare attenzione alle azioni positive sui temi dell'uguaglianza e dell'equità di genere.

In linea anche con le indicazioni ministeriali, la Scuola non ha soltanto definito negli scorsi anni una Delega specifica sul tema, ma ha immediatamente costituito il CUG, che ha avviato i propri lavori nel Dicembre 2018 con il compito generale di favorire l'eguaglianza di genere, la conciliazione vita privata-vita professionale, il benessere lavorativo, attraverso piani operativi che sono stati integrati ogni anno nel Piano Strategico della Scuola, e adesso elaborati anche attraverso il Piano di Azioni Positive.

Su indicazione poi dello stesso CUG, a inizio 2021 la Scuola si è dotata della figura della Consigliera di Parità, andando a completare la definizione delle figure istituzionali a supporto del benessere lavorativo.

Nello specifico, il CUG si è attivamente mosso per promuovere la realizzazione di un ambiente caratterizzato dal rispetto dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e dall'assenza di qualsiasi forma di discriminazione, diretta ed indiretta. Dopo una prima fase organizzativa che nei primi mesi del 2019 ha dotato il CUG di un Regolamento e di una pagina web dedicata (<https://www.imtlucca.it/it/the-imt-scho->

[ol/governing-bodies-and-committees/comitato-unico-garanzia](#)), sono state attuate azioni rivolte al benessere lavorativo. A mero scopo esemplificativo si ricordano due azioni promosse in concerto con la Direzione: l'istituzione del servizio di Supporto Psicologico per gli studenti di dottorato, e fruibile anche dai ricercatori, professori e personale tecnico amministrativo della Scuola tramite convenzione triennale con l'Azienda USL Toscana Nord Ovest e la revisione dello Statuto della Scuola promuovendo l'adozione di norme etiche per il contrasto alle discriminazioni e per la promozione delle pari opportunità. Inoltre, al CUG è stato assegnato dalla Direzione il compito di redigere questo Bilancio di Genere, integrato del *Gender Equality Plan*; la maggior parte del lavoro analitico è stata assolta rispondendo alla Direttiva Ministeriale recentemente mirata a individuare le misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG nelle amministrazioni pubbliche.

Nel dettaglio, si riporta la descrizione delle attività sviluppate nel periodo di riferimento.

### ***Istituzione del Comitato Unico di Garanzia della Scuola IMT Alti Studi Lucca.***

Istituito con Decreto IMT Rep. n. 06048(67) Il.16.06.11.18, il CUG ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi della legge e da un pari nu-

## SEZIONE 2

**INIZIATIVE REALIZZATE PER L'UGUAGLIANZA  
ED EQUITÀ DI GENERE NEL TRIENNIO  
2018-2020**

mero di rappresentanti della Scuola, nonché da altrettanti componenti supplenti, scelti fra il personale docente, ricercatore, tecnico amministrativo, in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il Comitato sostituisce, unificandone le competenze, il Comitato per le pari opportunità e il Comitato antimobbing, dei quali assume tutte le funzioni attribuite dalla legge e dai contratti collettivi. Il CUG si è dotato di Regolamento (D.D. 06607 (225) I.3.24.07.19), pagina web dedicata sul sito della Scuola e indirizzo di posta elettronica

***Istituzione del servizio di Supporto Psicologico per gli studenti di dottorato, e fruibile anche dai ricercatori, professori e personale tecnico amministrativo della Scuola IMT Altì Studi Lucca.***

Tale esigenza è emersa sia dalle segnalazioni dei rappresentanti degli studenti di dottorato inviate alla Direzione e alla Direzione Amministrativa della Scuola, sia dai questionari sul benessere organizzativo erogati all'intera comunità e ha condotto alla stipula di una Convenzione di durata triennale tra la Scuola IMT Altì Studi Lucca e l'Azienda USL Toscana Nord Ovest nel gennaio 2019. Alla stipula, è seguito una riunione di presentazione ufficiale del servizio di supporto psicologico agli studenti di dottorato con il gruppo di Psicologi preposti.

A fronte dell'erogazione delle prestazioni e at-

tività professionali rese dai professionisti individuati dalla U.O.C. di Psicologia della USL, la Scuola IMT corrisponde all'Azienda un compenso orario (in conformità al T.U. della Tariffa Professionale degli Psicologi) per le visite e consulenze specialistiche individuali, nonché un diverso compenso per le attività di verifica e coordinamento svolta, sia individualmente che in gruppo, in occasione degli incontri con gli uffici della Scuola e opportunamente comprovati dai fogli firma dei presenti.

Con l'attivazione di un indirizzo di posta elettronica dedicato ([psychologicalsupport@imtlucca.it](mailto:psychologicalsupport@imtlucca.it)), gli studenti possono scrivere per fissare un appuntamento direttamente con i professionisti USL. È stata inviata a tutta la comunità della Scuola una comunicazione con le informazioni utili e le modalità di fruizione del servizio. È stata inoltre creata una pagina web dedicata al servizio sul sito della Scuola.

Dall'attivazione del servizio di consultazione psicologica, ovvero maggio 2019, al 31 dicembre 2020 i colloqui svolti sono stati 118. Gli studenti che hanno richiesto il supporto psicologico sono stati 17, mentre 7 sono state le richieste del personale tecnico amministrativo della Scuola.

## SEZIONE 2

**INIZIATIVE REALIZZATE PER L'UGUAGLIANZA  
ED EQUITÀ DI GENERE NEL TRIENNIO  
2018-2020*****Revisione dello Statuto della Scuola  
e adozione norme etiche per il contrasto alle  
discriminazioni e per la promozione delle pari  
opportunità.***

Nell'ambito della revisione dello Statuto che la Scuola ha compiuto nel periodo 2018-2019, emanato con Decreto Direttoriale n. 05973(214).I.2.02.07.19 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale - Serie Generale - n. 163 del 13 luglio 2019, il CUG e il Delegato sul tema hanno promosso l'inserimento nella versione definitiva di alcuni riferimenti ad una corretta politica di equità di genere e di contrasto a ogni forma di discriminazione nell'ambito delle diverse azioni politiche, didattiche e amministrative della Scuola. Specificatamente, nell'Articolo 3 – Principi Generali, già si sancisce che *"La Scuola IMT adotta i seguenti principi generali caratterizzanti, nel rispetto delle pari opportunità e contro qualsiasi forma di discriminazione"*, come ugualmente, relativamente alla composizione degli Organi, si invita a scelte selettive *"nel rispetto del principio delle pari opportunità di genere nell'accesso agli uffici pubblici"* (Articolo 7). Infine, nell'Articolo 23, si definiscono la costituzione e le funzioni del Comitato Unico di Garanzia.

Questa azione di attenta supervisione nell'ambito della revisione statutaria è stata promossa anche seguendo le indicazioni pervenute dalla commissione *Tematiche di Genere* della CRUI, che nelle diverse sessioni di incontro, aveva ri-

badito la necessità di riportare esplicitamente i principi di equità di genere e non discriminazione negli statuti dei vari Atenei.

***Promozione di interventi di informazione  
e sensibilizzazione sui temi delle pari  
opportunità, della prevenzione della violenza  
di genere e di tutte le discriminazioni.***

Una specifica azione del CUG si è rivolta verso la realizzazione di incontri informativi e formativi, destinati sia all'utenza interna che esterna, finalizzati a educare all'eguaglianza e all'equità di genere e al rispetto delle differenze e a prevenire e contrastare i pregiudizi e gli stereotipi. Una prima iniziativa si è svolta l'11 febbraio 2020 in occasione della Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza, proclamata dalle Nazioni Unite per incoraggiare la partecipazione delle donne alla ricerca scientifica e favorire la parità di genere in un settore importante per la società come la ricerca scientifica. Per l'occasione la Scuola IMT ha invitato Roberta Fulci, autrice con Vichi De Marchi del volume *"Ragazze con i numeri"* (Editoriale Scienza), per un incontro-intervista dedicato alle scuole, durante il quale la relatrice ha fatto conoscere le storie di diverse scienziate e ha fatto riflettere le ragazze e i ragazzi, tramite giochi ed esperimenti, sui pregiudizi e gli stereotipi che ancora esistono e su quanto il *gender gap* sia evidente in molti settori. All'incontro dell'11 febbraio hanno

## SEZIONE 2

**INIZIATIVE REALIZZATE PER L'UGUAGLIANZA  
ED EQUITÀ DI GENERE NEL TRIENNIO  
2018-2020**

aderito molte scuole della Provincia di Lucca per un totale di oltre 550 ragazze e ragazzi presenti.

Tutti i dettagli e il video dell'evento sono disponibili al seguente link:

<http://www.imtlucca.it/it/eventonew/giornata-internazionale-delle-donne-delle-ragazze-nella-scienza-ragazze-numeri>

Anche nell'anno 2021, la Scuola IMT ha voluto celebrare la "Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza" organizzando alcune iniziative. Nell'ambito delle iniziative organizzate proprio per celebrare questa importante ricorrenza, la Scuola IMT ha invitato i giornalisti Emanuela Griglié e Guido Romeo, a presentare il loro libro "Per soli uomini. Il maschilismo dei dati, dalla ricerca scientifica al design": il volume, pubblicato da Codice Edizione e presentato alla Scuola in anteprima, tratta di questioni di disparità di genere, dal punto di vista di numerose discipline, come ad esempio l'intelligenza artificiale, il machine learning, la ricerca nelle materie scientifiche, la sperimentazione sui farmaci.

Ulteriori dettagli sono disponibili al seguente link:

<http://www.imtlucca.it/it/eventonew/presentazione-del-libro-soli-uomini-maschilismo-dei-dati-dalla-ricerca-scientifica-al>

Il video integrale della presentazione è disponibile al seguente link:

<https://www.youtube.com/watch?v=gxmZA-54ChRE>

L'evento è stato trasmesso in diretta streaming ha avuto un grande seguito, con spettatori simultanei su YouTube e su Facebook.

Una seconda iniziativa che la Scuola IMT ha voluto organizzare in occasione della Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza 2021, è un corso di formazione rivolto agli insegnanti della scuola primaria e della scuola secondaria dal titolo "Insegnamento della matematica e questioni di genere".

Il corso, organizzato in collaborazione con l'Ufficio Scolastico IX di Lucca e Massa Carrara, ma aperto a docenti di tutta Italia, è stato seguito da circa 150 partecipanti e si è focalizzato sulla proposta e la discussione di metodi didattici più inclusivi e buone pratiche per l'insegnamento della matematica che possano aiutare a superare le tante difficoltà di oggi.

Ulteriori dettagli sono disponibili al seguente link:

<http://www.imtlucca.it/it/eventonew/insegnamento-della-matematica-questioni-genere-corso-formazione-insegnanti>

Il video integrale del primo modulo del corso è disponibile al seguente link:

[https://www.youtube.com/watch?v=\\_jhJ180BYfk&t=17s](https://www.youtube.com/watch?v=_jhJ180BYfk&t=17s)



## COMPOSIZIONE DI GENERE DELLA SCUOLA IMT ALTI STUDI LUCCA

BILANCIO  
DI GENERE  
2020-2021

### 3.1 UNA VISIONE D'INSIEME

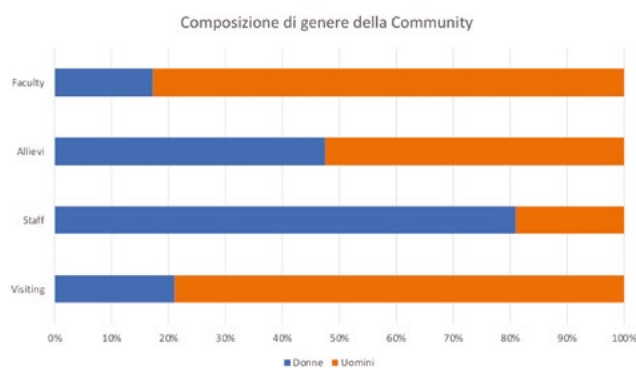
L'analisi di contesto costituisce nel Bilancio di Genere un punto di partenza sia per l'individuazione di eventuali aspetti virtuosi o di criticità che, ove necessario, portino ad attuare azioni correttive, sia per l'avvio di una fase di monitoraggio e programmazione per gli anni futuri. Lo spirito del Bilancio di Genere è appunto quello di offrire una costante rendicontazione delle azioni intraprese e una valutazione nel tempo degli indicatori individuati.

Inizialmente, si analizzano i diversi ambiti della vita della Scuola, secondo le categorie che costituiscono la nostra comunità lavorativa: docenti e ricercatori, studenti e personale tecnico-amministrativo. Per ciascuna categoria si analizzano i diversi ambiti lavorativi, valutando la composizione di genere con aspetti di specifico interesse per la categoria stessa, secondo le Linee Guida della CRUI, ma integrando anche indicatori di particolare interesse per la specificità della nostra Scuola.

A questa parte più quantitativa, seguono il Piano di Azioni Positive e il Gender Equality Plan.

### 3.1.1 Composizione di genere della community per ruolo (al 31/12/2020)

	Faculty	Allievi	Staff-PTA	Visiting
<b>Donne</b>	<b>9 (17%)</b>	<b>95 (48%)</b>	<b>34 (81%)</b>	<b>4 (21%)</b>
<b>Uomini</b>	<b>43 (83%)</b>	<b>105 (53%)</b>	<b>8 (19%)</b>	<b>15 (79%)</b>



Come verrà poi dettagliato nelle singole Sezioni, già nella Tabella 3.1.1 si possono evincere alcuni aspetti caratteristici della *community* della Scuola IMT. La composizione del corpo docente e ricercatori (*faculty*) mostra un chiaro sbilanciamento a favore del genere maschile, chiaramente legato al carattere delle discipline trattate alla Scuola; questo si riflette anche nello sbilanciamento del reclutamento di *visiting professors*. La componente studentesca vede una sostanziale parità. Infine, il personale tecnico-amministrativo mostra un chiaro sbilanciamento a favore del genere femminile.

## SEZIONE 3

COMPOSIZIONE DI GENERE DELLA  
SCUOLA IMT ALTI STUDI LUCCA3.2  
LE STUDENTESSE E GLI STUDENTI

Questi indicatori analizzano la composizione degli allievi che vengono selezionati per svolgere un dottorato presso la Scuola.

La distribuzione delle allieve e degli allievi è stata organizzata per *curriculum* di dottorato<sup>1</sup>, piuttosto che per corsi di dottorato, la cui composizione è variata negli ultimi anni, e fotografa la situazione delle iscritte e iscritti attive/i a partire dall'A.A. 2018-2019 e appartenenti a tutti i cicli. L'appartenenza di genere è stata estratta dal formulario di iscrizione che le allieve/gli allievi compilano in entrata e che riporta unicamente la scelta M/F.

I dati raccolti (Tabella 3.2) mostrano nel complesso una sostanziale parità di genere che, tuttavia, non è ugualmente distribuita per tutti i curricula di dottorato: mentre il curriculum di *Analysis and Management of Cultural Heritage (AMCH)* presenta una netta prevalenza di genere femminile, i curricula di *Economics, Networks and Business Analytics (ENBA)* e *Cognitive, Computational and Social Neurosciences (CCSN)* presentano una sostanziale parità con lieve prevalenza maschile e femminile, rispettivamente. Il curriculum *Computer Science and Systems Engi-*

<sup>1</sup> I nomi dei *curricula* sono cambiati nel corso degli anni. Laddove al cambiamento del nome non corrispondeva un mutamento di organizzazione e struttura, abbiamo tenuto conto soltanto della denominazione più recente. Laddove, al contrario, al mutamento di denominazione avesse fatto seguito una trasformazione strutturale del *curriculum* (in termini, ad esempio, di discipline insegnate, o di ricerche svolte), abbiamo mantenuto denominazioni distinte.

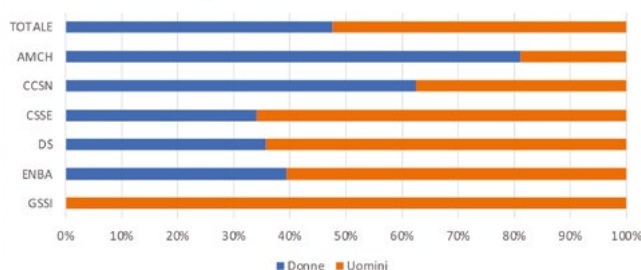
*neering (CSSE)* presenta una prevalenza di genere maschile, come i due corsi di dottorato in cui la Scuola partecipa, come quello in *Data Science* o del *Gran Sasso Science Institute*.

In questa sezione, data la specificità della Scuola verso l'offerta di soli Corsi di Dottorato, non è possibile fornire ulteriori indicazioni. Nel futuro, la Scuola potrà prendere in considerazione anche l'analisi dei Corsi di Laurea, Corsi di Studio o Master a cui deciderà eventualmente di aderire o promuovere direttamente nella propria offerta formativa.

3.2.1  
Allieve/i in corso per curriculum di  
dottorato e genere in valori assoluti  
(aggiornato A.A. 2020-2021)

	AMCH	CCSN	CSSE	DS	ENBA	GSSI	Totale
Donne	30 (81%)	25 (63%)	15 (34%)	10 (36%)	15 (39%)	0 (0%)	95 (47%)
Uomini	7 (19%)	15 (38%)	29 (66%)	18 (64%)	23 (61%)	13 (100%)	105 (53%)

ALLIEVE/I IN CORSO PER CURRICULUM DI DOTTORATO E  
GENERE IN VALORI ASSOLUTI (AGGIORNATO A.A. 2019-  
2020) IN COMPOSIZIONE PERCENTUALE



## SEZIONE 3

**COMPOSIZIONE DI GENERE DELLA  
 SCUOLA IMT ALTI STUDI LUCCA**

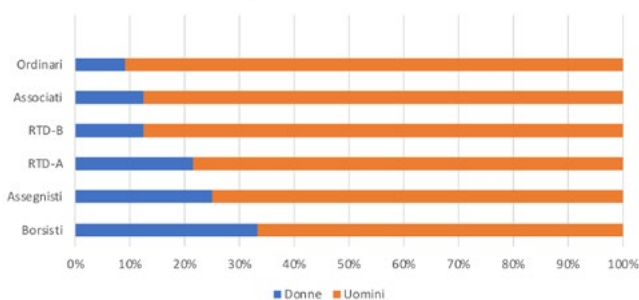
### 3.3 IL PERSONALE DOCENTE

Questa sezione è dedicata al personale docente e ricercatore in servizio presso la Scuola, compresi anche le e gli assegnisti di ricerca. Gli indicatori mostrano la distribuzione di genere per tutti i ruoli della carriera accademica presi in esame in questa sezione: dalle/dai titolari di borse di ricerca o assegni di ricerca, fino alla prima fascia.

#### 3.3.1 Personale docente per ruolo e genere in valori assoluti (aggiornato A.A. 2019-2020)

	Borsa di ricerca	Assegno di ricerca	RTD-A	RTD-B	Professore Associato	Professore Ordinario
<b>Donne</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Uomini</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>10</b>

PERSONALE DOCENTE PER RUOLO E GENERE (AGGIORNATO A.A. 2019-2020) IN COMPOSIZIONE PERCENTUALE



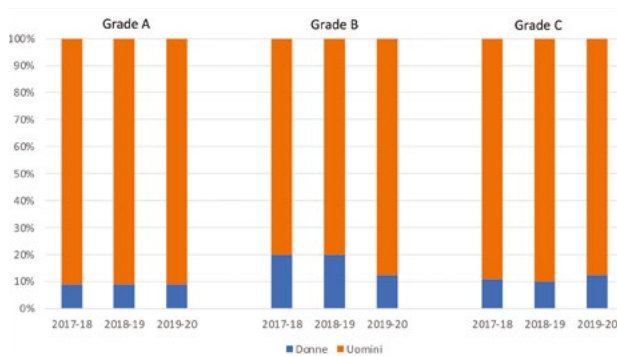
La tabella 3.3.1 mostra che per quanto riguarda il totale del personale docente e ricercatore, solo 9 donne prestano servizio nella Scuola rispetto ai 43 uomini, che rappresentano quindi circa l'83% del personale docente e ricercatore. Valutando la progressione della composizione di genere, si osserva che la sproporzione cresce man mano che ci si avvicina ai ruoli apicali della carriera accademica. La progressione, a partire dal ruolo di assegnista di ricerca fino a quello delle professoresse e dei professori di prima fascia, vede una costante diminuzione della percentuale di donne. È tuttavia utile sottolineare che i numeri del personale docente, proprio per la natura stessa della Scuola, sono di difficile interpretazione in quanto la ridotta dimensione campionaria rende difficoltosa una conclusione affidabile, basando solo su questi dati. Inoltre, a differenza di altre realtà di eccellenza accademica o degli Atenei più grandi, la Scuola copre un numero selezionato di discipline e la netta prevalenza di discipline dell'area STEM, dove classicamente il reclutamento femminile risulta essere carente, influenzando tutto il quadro generale del corpo docente della Scuola (come si evince anche dallo squilibrio nel reclutamento dei *visiting professors*). Potrebbe altresì risultare utile questa 'istantanea' della crescita di una giovane istituzione di eccellenza accademica per la valutazione longitudinale negli anni futuri delle direzioni di sviluppo e di reclutamento.

SEZIONE 3

**COMPOSIZIONE DI GENERE DELLA  
SCUOLA IMT ALTI STUDI LUCCA**

**3.3.2**  
**Serie storica del personale  
docente usando la terminologia  
internazionale dei grade (dall'A.A.  
2017-18 all'A.A. 2019-20)**

	2017-18			2018-19			2019-20		
	Grade A	Grade B	Grade C	Grade A	Grade B	Grade C	Grade A	Grade B	Grade C
F	1	1	1	1	1	1	1	1	1
M	10	4	8	10	4	9	10	7	7



La tabella 3.3.2 mostra la composizione di genere per i tre livelli della carriera scientifica (stavolta espressi usando la terminologia internazionale dei *grade*) e presentando una breve serie storica negli ultimi tre anni. Quello che si percepisce nell'ultimo triennio è una sostanziale stabilità nel rapporto squilibrato tra generi, con un avanzamento di carriera primariamente dovuto alla stabilizzazione degli RTD-B (come da

Tabella 3.3.3) e nessun nuovo reclutamento di figure femminili.

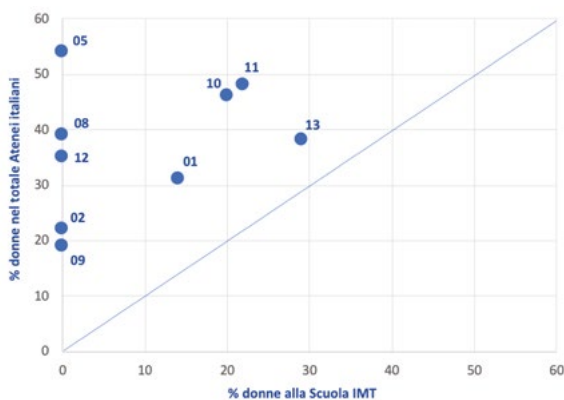
**3.3.3**  
**Passaggi di Ruolo di RTD-A, RTD-B,  
PA e PO**

	2018		2019		2020	
	F	M	F	M	F	M
RTD-A → RTD-B	1	3	0	0	0	1
RTD-B → PROFESSORE ASSOCIATO	0	0	0	0	0	4
PROFESSORE → ASSOCIATO ORDINARIO	0	0	0	0	0	1

## SEZIONE 3

**COMPOSIZIONE DI GENERE DELLA  
 SCUOLA IMT ALTI STUDI LUCCA**
**3.3.4  
 Personale docente per ruolo (PO, PA,  
 RTD-B), area CUN e genere in valori  
 percentuali (anno 2020)**

AREA CUN	SCUOLA IMT			DATO NAZIONALE		
	F	M	%	F	M	%
01 - Scienze matematiche e informatiche	1	6	14	966	2196	31
02 - Scienze fisiche	0	4	0	536	1874	22
05 - Scienze biologiche	0	5	0	2629	2213	54
08 - Ingegneria civile e Architettura	0	2	0	1243	2339	35
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0	2	0	1094	4813	19
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1	4	20	2193	2614	46
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	2	7	22	2121	2337	48
12 - Scienze giuridiche	0	3	0	1822	2905	39
13 - Scienze economiche e statistiche	2	5	29	1963	3162	38



La netta sottorappresentazione delle donne che prestano servizio alla Scuola è ulteriormente apprezzabile dal confronto con il dato nazionale. Si tende comunque a ribadire come la ridotta dimensione campionaria, la limitata ed eterogenea rappresentatività delle aree disciplinari attualmente presenti alla Scuola impedisca un confronto affidabile con i dati a livello nazionale. Come già ribadito, la Scuola avrà il compito di monitorare le proprie linee di sviluppo e verosimilmente integrare i propri dati con quello della rete di eccellenza accademica a livello nazionale. Confrontando la Scuola IMT e il sistema universitario nazionale (Tabella 3.3.4) si vuole inquadrare le disuguaglianze di genere riscontrate alla Scuola rispetto al complesso degli Atenei italiani. Nel grafico, i punti collocati al di sopra della linea diagonale corrispondono alle Aree CUN in cui la percentuale di docenti donne alla Scuola è inferiore alla percentuale nazionale. Se i punti si spostano verso il quadrante a sinistra e in alto, pertanto, in queste Aree è maggiore la disuguaglianza di genere rispetto al quadro nazionale. Si può constatare che in generale i punti-Area si collocano a sinistra rispetto alla diagonale del quadrante, allontanandosi quindi dallo scenario nazionale, con alcune Aree, come la 13, che presenta un quadro 'meno peggiore' rispetto alla maggioranza delle Aree presenti alla Scuola.

## SEZIONE 3

**COMPOSIZIONE DI GENERE DELLA  
 SCUOLA IMT ALTI STUDI LUCCA**

### 3.3.5

#### Distribuzione docenti di prima fascia tra Fields of Research & Development secondo la classificazione She Figures<sup>2</sup>

Nel Manuale di Frascati<sup>3</sup> sono definiti sei ambiti principali per ricerca e sviluppo: *Natural Science*, *Engineering and Technology*, *Medical and Health Sciences*, *Agricultural Sciences*, *Social Sciences* ed *Humanities and the Arts*. A tale definizione aderisce il rapporto periodico *She Figures* che individua nell'impiego dei docenti di prima fascia, suddiviso per ambito e genere, un indicatore di eventuali bias nell'accesso al più alto livello cui si svolga ricerca. Per completezza d'informazione inseriamo la descrizione del nostro corpo docente all'A.A. 2020-21 w forniamo anche il confronto con il dato nazionale, espresso in percentuale di donne all'interno dell'intero ambito, così come raccolto nell'ultima edizione del rapporto *She Figures*, datato 2018:

FIELDS OF RESEARCH AND DEVELOPMENT	SCUOLA IMT			DATO NAZIONALE
	M	F	%F	%F
01. Natural Science	3	0	0,0	22,7
02. Engineering and technology	2	0	0,0	12,1
03. Medical and Health Sciences	0	0	0,0	14,6
04. Agricultural sciences	0	0	0,0	17,5
05. Social sciences	4	0	0,0	25,7
06. Humanities and the arts	1	1	50,0	36,5
<b>TOTALE</b>	<b>10</b>	<b>1</b>		

È chiaro che anche in questa analisi, il numero limitato di docenti presenti alla Scuola limita qualsiasi possibile valutazione su questi dati.

<sup>2</sup> Rapporto periodico che raccoglie diversi indicatori, volto a rappresentare disparità di genere nell'ambito della ricerca.

<sup>3</sup> Documento redatto da OCSE e National Experts on Science and Technology Indicators, in cui è stabilita la metodologia per raccolta ed utilizzo dati su ricerca e sviluppo nei paesi membri dell'OCSE.



## SEZIONE 3

**COMPOSIZIONE DI GENERE DELLA  
 SCUOLA IMT ALTI STUDI LUCCA**

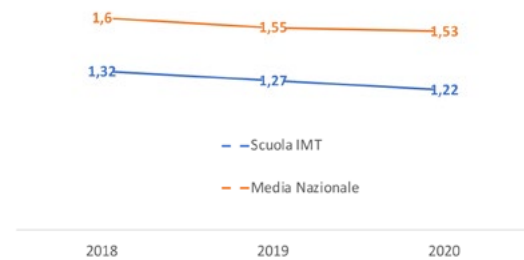
### 3.3.6 Glass Ceiling Index<sup>4</sup>: Comparazione tra dato Scuola IMT Alti Studi Lucca e dato nazionale

Il *Glass Ceiling Index* (GCI) è un indice relativo che mette a confronto la proporzione (espressa come percentuale) di donne in accademia (per quanto riguarda i *grade A, B e C*) con la proporzione di donne nelle posizioni apicali (cioè il *grade A*, che corrisponde convenzionalmente alla posizione di Professore Ordinario) in un intervallo temporale. Un indice pari a 1 indica che non c'è differenza tra uomini e donne in merito alla loro possibilità di raggiungere posizioni apicali. Un punteggio superiore ad 1, invece, conferma la presenza di un effetto *glass ceiling*, indicando che per la componente docente femminile ci sia minor rappresentazione nelle posizioni apicali rispetto alla presenza nelle altre fasce.

<sup>4</sup> Il Glass Ceiling Index (GCI) è un indice relativo che confronta la proporzione di donne nel mondo accademico (gradi A, B e C) con la proporzione di donne nelle posizioni accademiche superiori (posizioni di grado A; equivalente a professori ordinari nella maggior parte dei paesi) in un dato anno. Il GCI può variare da 0 a infinito. Un GCI di 1 indica che non c'è differenza tra donne e uomini in termini di possibilità di essere promossi. Un punteggio inferiore a 1 significa che le donne sono più rappresentate al livello A rispetto al mondo accademico in generale (gradi A, B e C) e un punteggio GCI superiore a 1 indica la presenza di un effetto soffitto di vetro, il che significa che le donne sono meno rappresentate nelle posizioni di grado A rispetto al mondo accademico in generale (gradi A, B e C). In altre parole, l'interpretazione del GCI è che maggiore è il valore, più forte è l'effetto del soffitto di vetro e più difficile è per le donne spostarsi in una posizione più alta.

Mostriamo il GCI in serie triennale, confrontando col dato nazionale relativo.

	SCUOLA IMT	MEDIA NAZIONALE
2018	1,32	1,60
2019	1,27	1,55
2020	1,22	1,53



Nello specifico, l'indice GCI (in riferimento all'anno solare **2020**) conferma questa disuguaglianza di genere, ma pone la Scuola in una condizione migliore rispetto alla media nazionale e, similmente alla tendenza complessiva degli Atenei italiani, riduce la segregazione verticale al proprio interno nel corso dell'ultimo triennio nella Scuola. Pertanto, in maniera positiva, il GCI della Scuola restituisce un'immagine della percentuale femminile con il progredire della carriera con una tendenza positiva della Scuola rispetto al piano nazionale (<https://www.sissa.it/it/node/21812>)

## SEZIONE 3

**COMPOSIZIONE DI GENERE DELLA  
 SCUOLA IMT ALTI STUDI LUCCA**

### 3.3.7

#### Personale docente per genere e regime di impegno (A.A. 2019-2020)

In tabella 3.3.7, si riporta per completezza la distribuzione per regime di impegno del personale docente.

	UOMINI	DONNE
Tempo definito	3%	0%
Tempo pieno	97%	100.0%

### 3.3.8

#### Progetti di ricerca nazionali

In questa sezione, mostriamo la distribuzione di genere del Principal Investigator (PI o coordinatore) di progetti di ricerca finanziati (progetti di ricerca trasversale – PAI) o cofinanziati dalla Scuola IMT, o finanziati da ricerche collaborative in ambito di soggetti privati.

Qua sono anche dettagliati i dati relativi ai progetti nazionali, quali i Progetti di Rilevante Interesse Nazionale - PRIN relativi alla call 2015 e 2017, che si sono sviluppati nel periodo di riferimento.

I dati, reperiti attraverso la fonte interna dell'Ufficio Ricerca e Trasferimento Tecnologico, sono riportati in tabelle per tipologia di finanziamento e anno del periodo di riferimento.

#### Tabella numero di progetti di ricerca con finanziamenti interni di Ateneo

	DONNE PI	UOMINI PI
PAI		
N. Progetti finanziati		9
Percentuale progetti finanziati		100%
Finanziamento in Euro		1.477.500
Percentuale finanziamenti		100%

## SEZIONE 3

COMPOSIZIONE DI GENERE DELLA  
SCUOLA IMT ALTI STUDI LUCCA**Tabella numero di progetti di ricerca con finanziamenti da enti privati nazionali**

	DONNE PI	UOMINI PI
<b>2018</b>		
N. Progetti finanziati		3
Percentuale progetti finanziati		100%
Finanziamento in Euro		379.000
Percentuale finanziamenti		100%
<b>2019</b>		
N. Progetti finanziati		8
Percentuale progetti finanziati		100%
Finanziamento in Euro		408.574
Percentuale finanziamenti		100%
<b>2020</b>		
N. Progetti finanziati		7
Percentuale progetti finanziati		100%
Finanziamento in Euro		625.000
Percentuale finanziamenti		100%

**Tabella numero di progetti di ricerca con finanziamenti bandi PRIN**

	DONNE PI	UOMINI PI
<b>PRIN2015</b>		
N. Progetti finanziati	1	2
Percentuale progetti finanziati	33,3%	66,7%
Finanziamento in Euro	54.280	156.720
Percentuale finanziamenti	25,7%	74,3%
<b>PRIN2017</b>		
N. Progetti finanziati		8
Percentuale progetti finanziati		100%
Finanziamento in Euro		1.249.482
Percentuale finanziamenti		100%

Queste tabelle che riportano il numero e i dettagli finanziari dei progetti interni, dei progetti di ricerca con finanziamenti da enti privati nazionali o con finanziamenti ministeriali a valere sui bandi PRIN sono in linea con le percentuali della distribuzione di genere del corpo docente della Scuola, che mostra un significativo squilibrio e si riflette sui PI a capo di progetti finanziati.

## SEZIONE 3

COMPOSIZIONE DI GENERE DELLA  
SCUOLA IMT ALTI STUDI LUCCA

## 3.3.9

## Progetti di ricerca internazionali

In questa sezione, mostriamo la distribuzione di genere del PI di progetti di ricerca finanziati in ambito internazionale, con particolare riferimento alle call del programma *Horizon 2020* e ai bandi ERC. In particolare, le tabelle mostrano il dettaglio per ogni anno, dal 2018 al 2020, isolando la componente relativa ai progetti ERC.

**Tabella numero di progetti di ricerca con finanziamenti da bandi competitivi internazionali**

	DONNE PI	UOMINI PI
<b>2018</b>		
N. Progetti finanziati		3
N. Progetti finanziati ERC		2
Percentuale progetti finanziati		100%
Finanziamento in Euro		229.080
Percentuale finanziamenti		100%
<b>2019</b>		
N. Progetti finanziati		1
N. Progetti finanziati ERC		1
Percentuale progetti finanziati		100%
Finanziamento in Euro		5.000
Percentuale finanziamenti		100%

<b>2020</b>		
N. Progetti finanziati		3
N. Progetti finanziati ERC		0
Percentuale progetti finanziati		100%
Finanziamento in Euro		534.375
Percentuale finanziamenti		100%

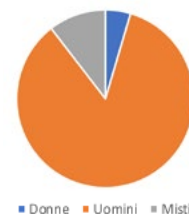
Le Tabelle 3.3.9 per i finanziamenti a bandi competitivi internazionali offrono un quadro sovrapposibile ai finanziamenti nazionali con una sottorappresentazione femminile già osservata e relativa allo squilibrio del corpo docente.

## 3.3.10

## Advisors per genere in valori percentuali (A.A. 2019-2020)

Per i 153 studenti che risultano attivi nel corso dell'A.A. 2019-2020 e che stanno procedendo nel loro cammino di ricerca e la cui tesi sia in corso di stesura, individuiamo uno sbilanciamento nella distribuzione degli *advisor* che inevitabilmente è risultato dello squilibrio nella distribuzione del corpo docente.

	NUMERO STUDENTI	PERCENTUALE
Uomini	130	85%
Donne	7	5%
Misti	16	10%



## SEZIONE 3

**COMPOSIZIONE DI GENERE DELLA  
 SCUOLA IMT ALTI STUDI LUCCA**

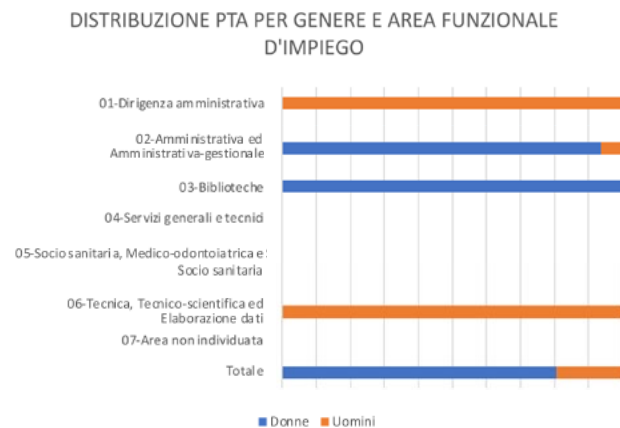
### 3.4 IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

Questa sezione disamina il personale tecnico amministrativo (PTA) della Scuola in chiave di genere. I dati studiati sono riferiti al 31 dicembre 2020 e analizzati in base a tre ambiti: la composizione, la situazione occupazionale, le assenze. La distribuzione di genere del PTA della Scuola IMT vede una presenza femminile pari all'80% mentre gli uomini sono solo il 20%, ovvero percentuali che lasciano presupporre una situazione da segregazione orizzontale.

#### 3.4.1 Distribuzione per genere e area funzionale d'impiego

Si denota subito uno dei caratteri cui si esprime la segregazione orizzontale: nessuna donna lavora nell'area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati, mentre una piccola minoranza di uomini è impiegato nell'area amministrativa ed amministrativa-gestionale.

DISTRIBUZIONE PER GENERE E AREA FUNZIONALE D'IMPIEGO			
	Donne	Uomini	Totale
01 Dirigenza amministrativa	0	1	1
02 Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	29	2	31
03 Biblioteche	4	0	4
04 Servizi generali e tecnici	0	0	0
05 Medico-odontoiatrica e Socio-sanitaria	0	0	0
06 Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	0	5	5
07 Area non individuata	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>33</b>	<b>8</b>	<b>41</b>



## SEZIONE 3

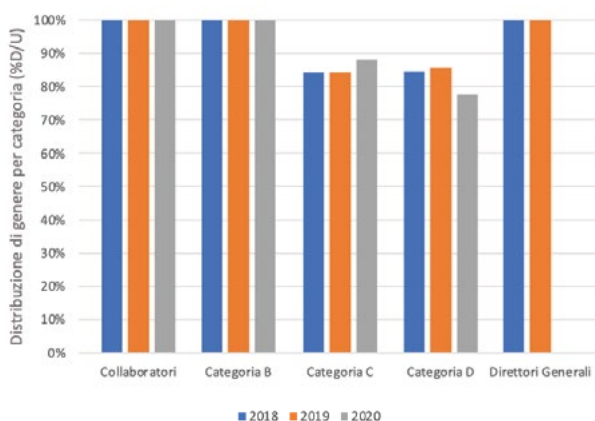
**COMPOSIZIONE DI GENERE DELLA  
 SCUOLA IMT ALTI STUDI LUCCA**

### 3.4.2

#### Distribuzione di genere per categoria

La superiorità numerica femminile, per ogni categoria, è in linea con la composizione di genere dell'intero PTA.

STORICO DELLA DISTRIBUZIONE DI GENERE PER CATEGORIA						
	2018		2019		2020	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Collaboratori	4	0	2	0	3	0
Categoria B	1	0	1	0	1	0
Categoria C	16	3	16	3	15	2
Categoria D	11	2	12	2	14	4
EP	0	2	0	2	0	1
Dirigenti	0	0	0	0	0	0
Direttori Generali	1	0	1	0	0	1



### 3.4.3

#### Distribuzione per genere e tipologia di contratto

Per quanto riguarda le tipologie contrattuali e la titolarità delle indennità, le percentuali ricalcano la distribuzione tra donne e uomini nel PTA: è pertanto possibile affermare che non ci sia una manifestazione di iniquità di genere in questi ambiti.

DISTRIBUZIONE PER GENERE E TIPOLOGIA DI CONTRATTO			
Tipologia	DONNE	UOMINI	TOTALE
Tempo Determinato	8	2	10
Tempo Indeterminato	22	6	28
<b>TOTALE</b>	<b>30</b>	<b>8</b>	<b>38</b>

### 3.4.4

#### Assegnazione di indennità per genere

Anche per la titolarità delle indennità, non è evidente alcuna manifestazione di iniquità.

STORICO DELL'ASSEGNAZIONE DI INDENNITÀ PER GENERE						
Tipologia	2018		2019		2020	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Per Settore o Servizio	3	0	3	0	3	0
Per Ufficio o Unità	6	1	7	1	7	1
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>1</b>



## SEZIONE 3

**COMPOSIZIONE DI GENERE DELLA  
 SCUOLA IMT ALTI STUDI LUCCA**

### 3.4.5

#### Assegnazione delle progressioni di carriera per genere

L'accesso alle progressioni mostrerebbe un dato, invece, incompatibile, ma visto l'esiguo numero di progressioni bandite dalla Scuola negli ultimi anni, tale dato non fornisce un'informazione utile e attendibile per individuare se esista iniquità nell'accesso.

STORICO DELL'ASSEGNAZIONE DELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA PER GENERE						
ANNO	2018		2019		2020	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
PEO	6	0	2	1	0	1
PEV	0	0	0	0	0	0
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

### 3.4.6

#### Età media per genere e categoria

L'età media del PTA della Scuola è molto inferiore alla media nazionale (50,8 anni al 2019), per ogni categoria.

Non si osservano differenze significative tra un genere e l'altro, eccetto che il personale in categoria D risulta mediamente più anziano.

ETÀ MEDIA PER CATEGORIA E GENERE		
	DONNE	UOMINI
Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL)	45.3	-
<b>Categoria B</b>	<b>49.0</b>	<b>-</b>
<b>Categoria C</b>	<b>34.6</b>	<b>32.3</b>
<b>Categoria D</b>	<b>41</b>	<b>42.5</b>
<b>Categoria EP</b>	<b>-</b>	<b>39</b>
Dirigenti di 2° Fascia	-	-
Direttori Generali	-	57
<b>Media Scuola</b>	<b>42.4</b>	<b>42.7</b>

### 3.4.7

#### Titoli di studio per genere

Nella distribuzione dei titoli di studio, il PTA della Scuola preserva un sostanziale rapporto di equità tra donne e uomini, rispetto alla distribuzione di genere.

TITOLI DI STUDIO PER GENERE		
	DONNE	UOMINI
Fino alla Scuola dell'obbligo	0	0
Licenza Media Superiore	4	1
Laurea Breve	3	0
Laurea	18	3
Specializzazione Post Laurea / Dottorato Di Ricerca	3	4
Altri Titoli Post-Laurea	5	0
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>33</b>	<b>8</b>

## SEZIONE 3

**COMPOSIZIONE DI GENERE DELLA  
SCUOLA IMT ALTI STUDI LUCCA****3.4.8  
Distribuzione per genere e regime  
d'impiego**

La Scuola ha una sola unità di staff in Part Time.

**3.4.9  
Tipologia di assenza per genere**

Per quanto riguarda le tipologie di assenza, i dati mostrano come l'età media e la distribuzione di genere contribuiscano ad elevare il numero di ore per congedo maternità pro capite per le donne impiegate nella Scuola.

TIPOLOGIA DI ASSENZA PER GENERE				
	DONNE	UOMINI	PRO CAPITE DONNE	PRO CAPITE UOMINI
Ferie	726	156	22,00	19,50
Malattia	107	17	3,24	2,13
L. 104	11	1	0,33	0,13
Congedo maternità, congedo parentale, malattia figlio	171	11	5,18	1,38
Altri permessi retribuiti	57	10	1,73	1,25

**3.5  
GLI ORGANI DELLA SCUOLA E  
LE POSIZIONI DI VERTICE NELLA  
RICERCA E NELLA DIDATTICA**

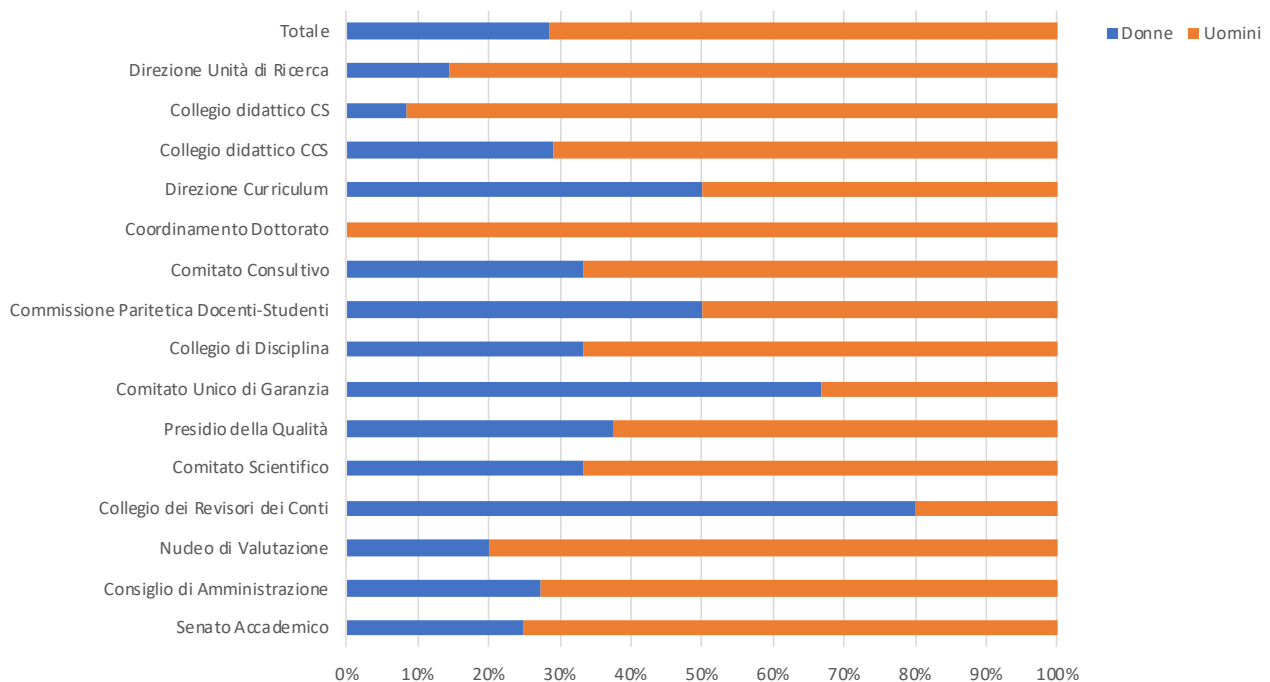
L'analisi della distribuzione dei componenti presenti nei diversi Organi della Scuola e nei ruoli di figure apicali in carica al 31/12/2020 conferma lo squilibrio a favore della componente maschile.

Gli uomini rappresentano il 71% del totale dei componenti degli Organi e delle figure apicali. La tabella 3.5.1 illustra la distribuzione di genere in valori assoluti all'interno degli Organi della Scuola e delle posizioni di vertice relative alla ricerca e alla didattica.

**3.5.1  
Composizione di genere nella  
governance della Scuola in valori  
assoluti**

	DONNE	UOMINI	%
Senato Accademico	3	9	25%
Consiglio di Amministrazione	3	8	27%
Nucleo di Valutazione	1	4	20%
Collegio dei Revisori dei Conti	4	1	80%
Comitato Scientifico	1	2	33%
Presidio della Qualità	3	5	38%
Comitato Unico di Garanzia	4	2	67%
Collegio di Disciplina	2	4	33%
Commissione Paritetica Docenti-Studenti	3	3	50%
Comitato Consultivo	1	2	33%
Coordinamento Dottorato	0	4	0%
Direzione Curriculum	1	1	50%
Collegio didattico CCS	7	17	29%
Collegio didattico CS	2	22	8%
Direzione Unità di Ricerca	1	6	14%
<b>TOTALE</b>	<b>36</b>	<b>90</b>	<b>29%</b>

## SEZIONE 3

**COMPOSIZIONE DI GENERE DELLA  
 SCUOLA IMT ALTI STUDI LUCCA**


In particolare, si osserva che, mentre in entrambi gli organi accademici (Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione) il valore medio della rappresentatività del genere femminile è pari al 26%, negli organi di controllo quali Nucleo di Valutazione e Collegio dei revisori dei conti, la composizione di genere è sbilanciata con una rappresentatività femminile pari al 80% nel Collegio e al 20% nel NUV. Si nota invece una sostanziale parità negli organi accademici istituiti nella Scuola su carica non elettiva, come il Presidio della Qualità, il Comitato Unico di Garanzia, il Collegio di Disciplina e la Commissione Paritetica Docenti-Studenti.

Anche in riferimento alle posizioni di vertice ricoperte nella ricerca e nella didattica la componente femminile risulta sottorappresentata. Tale sbilanciamento riflette inevitabilmente, soprattutto per il Senato Accademico o la Direzione delle Unità di Ricerca, la composizione del corpo docente della Scuola e la limitata rappresentatività delle aree disciplinari alla Scuola.

Per la gestione didattica, si nota che la regola della composizione di genere mista non viene rispettata nel coordinamento di Dottorato, in cui la rappresentatività femminile è pari a zero, mentre è equamente distribuita nella direzione dei curricula. Come atteso dalle caratteristiche di-

## SEZIONE 3

**COMPOSIZIONE DI GENERE DELLA  
SCUOLA IMT ALTI STUDI LUCCA**

sciplinari e dalla composizione del corpo docente della Scuola, i due curricula dottorali in Cognitive and Cultural Systems e in Systems Science mostrano una rappresentanza femminile nel Collegio Docenti rispettivamente del 30% e del 8%. Inoltre, solo 1 delle 7 Unità di Ricerca è diretta da una donna – *LYNX- Center for the Interdisciplinary Analysis of Images*, in linea con lo squilibrio della composizione di genere del corpo docente.

**3.6  
VARIE****3.6.1  
Composizione delle Commissioni di  
Valutazione del PTA e del Personale  
Docente**

Per quanto riguarda le Commissioni di Valutazione del PTA per l'anno 2020, in tutte e tre le commissioni è stata rispettata la regola del bilanciamento di genere. Per quanto riguarda le Commissioni del Personale Docente per l'anno 2020, 33 su 49 commissioni (67%) hanno rispettato la regola della composizione di genere mista.

**3.6.2  
Composizione delle Commissioni di  
Selezione del PTA e del Personale  
Docente**

Per quanto riguarda le Commissioni di Selezione del PTA per l'anno 2020, nel 60% (3 su 5) delle commissioni è stata rispettata la regola del bilanciamento di genere. Per quanto riguarda le Commissioni di Selezione dei Research Collaborators per l'anno 2020, 17 su 23 commissioni (74%) hanno rispettato la regola della composizione di genere mista. Per le Commissioni relativamente alla selezione di Ricercatori e Professori Associati per l'anno 2020 hanno rispettato la regola del bilanciamento di genere, rispettivamente, nel 80% (4 su 5) e nel 83% (5 su 6) dei casi. L'unica Commissione per la Selezione di Professore Ordinario non rispettava la regola di composizione. Le Commissioni per la Selezione dei Visiting Professors per l'anno 2020, 6 su 10 commissioni (60%) hanno rispettato la regola della composizione di genere mista.

## SEZIONE 3

**COMPOSIZIONE DI GENERE DELLA  
 SCUOLA IMT ALTI STUDI LUCCA**

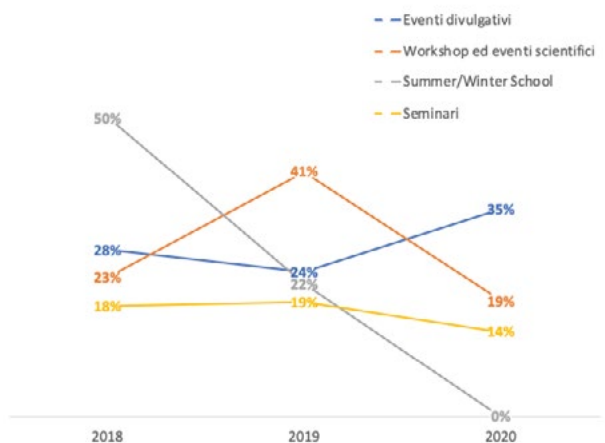
### 3.6.3

#### Composizione dei relatori a seminari ed eventi scientifici/divulgativi organizzati dalla Scuola

In aggiunta ai parametri suggeriti dalle Linee Guida e in relazione alle caratteristiche della Scuola IMT, il Gruppo di Lavoro ha valutato, con la collaborazione dell'Ufficio Comunicazione ed Eventi, la composizione dei relatori nell'organizzazione di Summer/Winter Schools, eventi scientifici e divulgativi, o nell'invito allo svolgimento di seminari.

EVENTO SCIENTIFICO O DIVULGATIVO	M	F
<b>2018</b>		
Eventi divulgativi	98	38
Workshop ed eventi scientifici	118	36
Summer/Winter School	2	2
<b>TOTALE</b>	<b>218</b>	<b>76</b>
<b>%</b>	<b>74,1</b>	<b>25,9</b>
<b>2019</b>		
Eventi divulgativi	53	17
Workshop ed eventi scientifici	49	34
Summer/Winter School	35	10
<b>TOTALE</b>	<b>137</b>	<b>61</b>
<b>%</b>	<b>69,2</b>	<b>30,8</b>
<b>2020</b>		
Eventi divulgativi	60	32
Workshop ed eventi scientifici	29	7
Summer/Winter School	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>89</b>	<b>39</b>
<b>%</b>	<b>69,53</b>	<b>30,47</b>

SEMINARI	M	F
<b>2018</b>		
<b>Totale</b>	<b>53</b>	<b>12</b>
<b>%</b>	<b>81,5</b>	<b>18,5</b>
<b>2019</b>		
<b>Totale</b>	<b>76</b>	<b>18</b>
<b>%</b>	<b>80,9</b>	<b>19,1</b>
<b>2020</b>		
<b>Totale</b>	<b>24</b>	<b>4</b>
<b>%</b>	<b>85,7</b>	<b>14,3</b>



Come si evince chiaramente, anche nell'organizzazione di summer/winter schools, di eventi scientifici e divulgativi, o nell'invito allo svolgimento di seminari presso i vari corsi di dottorato (benché l'ultimo anno sia particolarmente poco rappresentativo vista le restrizioni dovute alla particolare situazione pandemica), siamo in presenza di un netto sbilanciamento a sfavore delle ricercatrici o delle relatrici.

## SEZIONE 3

**COMPOSIZIONE DI GENERE DELLA  
SCUOLA IMT ALTI STUDI LUCCA**

Se questo è, da un lato, particolarmente evidente nell'organizzazione dei seminari per i diversi curricula dottorali, dove il numero di ricercatori invitati è quattro volte superiore al numero delle ricercatrici, dall'altro lato possiamo osservare come le indicazioni fornite dalla Direzione e dagli Uffici preposti stia progressivamente favorendo una parità di genere negli eventi divulgativi e scientifici, benché ancora lontani da un sostanziale equilibrio.

Essendo consapevoli che tale sbilanciamento possa essere parzialmente considerato un caso particolare di una generale differenza che è, purtroppo, registrata a livello nazionale, soprattutto in merito alle discipline scientifiche STEM, e riconoscendo le distinte caratteristiche di certi ruoli istituzionali (spesso conseguenza di tale squilibrio), ci preme ricordare che le linee guida promosse in modo deciso dalla CRUI e dal MIUR mirano ad ottenere una composizione paritaria tra generi in tutti i vari ambiti della vita accademica, non solo quindi in ambiti di didattica e ricerca, come per la composizione delle commissioni di valutazione o dei gruppi di ricerca in progetti sottoposti a valutazioni in bandi competitivi, ma perfino nella terza missione, quindi anche nell'organizzazione di congressi, seminari o eventi divulgativi. Crediamo che la Scuola dovrebbe avere l'obiettivo di rappresentare, nell'insieme delle sue attività, un esempio di prassi eccellente in tal senso.

In generale, questo criterio di parità viene ricordato nel documento di *"Linee Guida per la Redazione del Bilancio di Genere di Ateneo"*, dal momento che rappresenta un parametro non solo valutato, ma soprattutto promosso tra le azioni positive nell'ambito del "Contrasto alla Segregazione verticale", viene chiaramente richiesto di mettere in atto «Iniziative per favorire un'equilibrata composizione di genere di relatori e relatrici a seminari e convegni, e partecipanti a panel o tavole rotonde, ospitati o finanziati dall'Ateneo».

## SEZIONE 3

COMPOSIZIONE DI GENERE DELLA  
SCUOLA IMT ALTI STUDI LUCCA

## 3.6.4

Composizione delle Commissioni di  
Tesi dei Dottorati di Ricerca

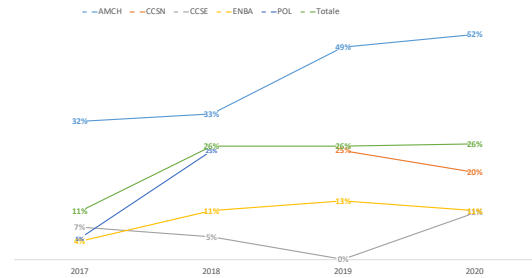
<b>TOT COMMISSIONI ANNO 2017</b>	<b>26</b>
AMCH	6
CCSN	0
CSSE	7
ENBA	7
POLITICAL HISTORY/INSTITUTIONS, POLITICS AND POLICIES	6
<b>TOT COMMISSIONI ANNO 2018</b>	<b>22</b>
AMCH	2
CCSN	0
CSSE	10
ENBA	7
POLITICAL HISTORY/INSTITUTIONS, POLITICS AND POLICIES	3
<b>TOT COMMISSIONI ANNO 2019</b>	<b>22</b>
AMCH	10
CCSN	1
CSSE	7
ENBA	4
POLITICAL HISTORY/INSTITUTIONS, POLITICS AND POLICIES	0
<b>TOT COMMISSIONI ANNO 2020</b>	<b>24</b>
AMCH	9
CCSN	3
CSSE	7
ENBA	5
POLITICAL HISTORY/INSTITUTIONS, POLITICS AND POLICIES	0

<b>TOTALE COMMISSARI 2017</b>	<b>91</b>
Uomini	81
Donne	10
AMCH	19
Uomini	13
Donne	6
CSSE	27
Uomini	25
Donne	2
ENBA	24
Uomini	23
Donne	1
POLITICAL HISTORY/INSTITUTIONS, POLITICS AND POLICIES	21
Uomini	20
Donne	1
<b>TOTALE COMMISSARI 2018</b>	<b>84</b>
Uomini	74
Donne	10
AMCH	6
Uomini	4
Donne	2
CSSE	39
Uomini	37
Donne	2
ENBA	27
Uomini	24
Donne	3
POLITICAL HISTORY/INSTITUTIONS, POLITICS AND POLICIES	12
Uomini	9
Donne	3

## SEZIONE 3

**COMPOSIZIONE DI GENERE DELLA  
 SCUOLA IMT ALTI STUDI LUCCA**

<b>TOTALE COMMISSARI 2019</b>	<b>77</b>
<b>Uomini</b>	<b>57</b>
<b>Donne</b>	<b>20</b>
<b>AMCH</b>	<b>35</b>
<b>Uomini</b>	<b>18</b>
<b>Donne</b>	<b>17</b>
<b>CCSN</b>	<b>4</b>
<b>Uomini</b>	<b>3</b>
<b>Donne</b>	<b>1</b>
<b>CSSE</b>	<b>23</b>
<b>Uomini</b>	<b>23</b>
<b>Donne</b>	<b>0</b>
<b>ENBA</b>	<b>15</b>
<b>Uomini</b>	<b>13</b>
<b>Donne</b>	<b>2</b>
<b>TOTALE COMMISSARI 2020</b>	<b>87</b>
<b>Uomini</b>	<b>64</b>
<b>Donne</b>	<b>23</b>
<b>AMCH</b>	<b>31</b>
<b>Uomini</b>	<b>15</b>
<b>Donne</b>	<b>16</b>
<b>CCSN</b>	<b>10</b>
<b>Uomini</b>	<b>8</b>
<b>Donne</b>	<b>2</b>
<b>CSSE</b>	<b>28</b>
<b>Uomini</b>	<b>25</b>
<b>Donne</b>	<b>3</b>
<b>ENBA</b>	<b>18</b>
<b>Uomini</b>	<b>16</b>
<b>Donne</b>	<b>2</b>



Le tabelle e il grafico 3.6.4 riportano i dati in percentuale relativamente alla composizione di genere delle Commissioni di valutazione delle Tesi di Dottorato. Tale aspetto rappresenta un elemento caratterizzante la nostra Scuola e potrebbe essere utile monitorare tale parametro nei prossimi anni, a seguito di una maggiore attenzione nella composizione delle Commissioni stesse. Dai dati raccolti, si evince che circa  $\frac{1}{4}$  dei commissari nominati dalla Scuola a comporre le Commissioni di valutazioni delle Tesi è rappresentato da ricercatrici e docenti di genere femminile. Si nota inoltre una tendenza verso un maggiore equilibrio nella composizione che tuttavia non è migliorato negli ultimi anni in modo netto. Se andiamo ad osservare il dettaglio dei diversi curricula dottorali, un equilibrio nella composizione è stato raggiunto soltanto dal curriculum di *Analysis and Management of Cultural Heritage (AMCH)*, mentre ancora squilibrata rimane la composizione delle Commissioni per i curricula di *Economics, Networks and Business Analytics (ENBA)* e *Computer Science and Systems Engineering (CSSE)*. Il curriculum di *Cognitive, Computational and Social Neurosciences (CCSN)* mostra un profilo in linea con la tendenza di distribuzione della Scuola.



## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E GENDER EQUALITY PLAN

BILANCIO  
 DI GENERE  
 2020-2021

### IL PIANO DI AZIONI FUTURE PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Oltre alla contingente finalizzazione della **redazione Bilancio di Genere** e la conseguente definizione del Piano d'Azioni Positive (PAP) e del *Gender Equality Plan*, tra le iniziative, che dovranno essere completate, avviate o proseguite nel prossimo triennio, includiamo:

- la definizione di incontri con gli studenti per **monitoraggio benessere lavorativo** nell'ambito del modello *campus*, anche attraverso la promozione della verifica sui servizi offerti dalla Scuola IMT all'utenza interna (in primis agli studenti di dottorato, ma anche ai ricercatori, professori e personale tecnico amministrativo) che affianchi e integri il questionario sul Benessere Organizzativo che viene già somministrato all'intera comunità (Progetto *Good Practice* a cui la Scuola IMT ha aderito). Tale azione va promossa di concerto con la Commissione Paritetica Docenti-Studenti della Scuola per la valutazione della qualità dei servizi offerti (vedere sotto);
- la **definizione delle modalità di *smartworking***, che, andando oltre all'attuale situazione pandemica, possa permettere una gestione più agile degli orari e dei compiti lavorativi Personale tecnico e amministrativo della Scuola. La Scuola, anche nell'ambito dei gruppi di lavoro della CRUI e dell'Amministrazione Pubblica, dovrà valutare le diverse possibilità di *smartworking*, regolarne

l'accesso e utilizzo, e pianificare un'attenta dotazione di strumenti hardware per soddisfare le diverse esigenze dei diversi ruoli del PTA;

- la **revisione del Codice Etico** della Scuola, che presenta alcune importanti omissioni sui temi delle pari opportunità, del *mobbing* e di tutte le forme di discriminazione in ambito lavorativo, come dell'uso dei canali di social media da parte di tutti i dipendenti della Scuola;
- la realizzazione di **interventi di informazione e sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità, della prevenzione della violenza di genere e di tutte le discriminazioni;**
- il potenziamento dell'adesione della Scuola IMT alla **rete regionale dei CUG Toscana** e la promozione della costituzione di una **rete tra i CUG cittadini** e una **rete tra le Scuole di Eccellenza del territorio**. Tale obiettivo nasce dall'interazione e dialogo che sta nascendo in ambito di didattica, ricerca e terza missione tra le Scuole a Ordinamento Speciale, che si trovano tra la Provincia di Pisa (Scuola Superiore Sant'Anna Pisa e Scuola Normale Pisa) e la Provincia di Lucca (Scuola IMT Alti Studi Lucca), e che necessariamente potrebbe declinarsi anche nell'ambito delle politiche sociali. Essendo anche realtà accademiche limitate e con esigenze lavorative specifiche e particolari, il coordinamento dei CUG delle tre Scuole potrebbe favorire una maggiore e più efficace azione sinergica in ambito di benessere organizzativo e equità di genere;

## SEZIONE 4

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E GENDER EQUALITY PLAN

- l'attuazione di **strategie comunicative** per far sì che **nel linguaggio dell'istituzione** sia riconosciuto e valorizzato anche il genere; fornire all'utenza strumenti semplici e chiari per l'uso corretto del genere grammaticale nel linguaggio amministrativo;

- l'avvio di una costante **attività di monitoraggio della parità di genere** nell'ambito delle attività seminari, congressuali, formative e divulgative della Scuola IMT.

Si fornisce una breve descrizione per ogni azione, o evento, o iniziative di altra natura.

**1****Revisione Codice Etico**

**Azioni:** Tale azione nasce dall'esigenza per la Scuola di aggiornare il proprio Codice Etico, incorporando il regolamento relativo al ruolo e alle azioni della Consigliera di Fiducia e del CUG; fornendo indicazioni chiare relativamente alla gestione dei casi di mobbing o di atteggiamenti lesivi della dignità personale e professionale nonché della salute psicofisica dei lavoratori; definendo delle linee guida di comportamento per la comunicazione e l'interazione sui social media dei proprio dipendenti.

**Attori Coinvolti:** Commissione ad hoc per la revisione designata dagli Organi della Scuola, CUG, Commissione Paritetica.

**Misurazione:** Numero di incontri e approvazione del Codice Etico rivisto.

**Beneficiari:** intera comunità.

**2****Incontri con gli studenti per monitoraggio benessere lavorativo nell'ambito del modello Campus**

**Azioni:** Tale azione nasce dall'esigenza di monitorare il benessere lavorativo degli studenti data la particolarità degli studenti dei corsi di dottorato della Scuola IMT. Il campus della Scuola, pur rappresentando una risorsa unica che permette agli studenti, non solo di poter usufruire di vitto e alloggio gratuito, ma soprattutto di formare una comunità in stretta relazione con i docenti e con i ricercatori della Scuola, potrebbe divenire un elemento di criticità relativamente al benessere fisico, psicologico e sociale degli studenti. A questo scopo si favoriranno incontri specifici tra i membri del CUG e della Commissione Paritetica, coinvolgendo eventualmente le Commissioni Informatica e Spazi, per discutere in modo specifico gli aspetti relativi al benessere del Campus, anche in vista della gestione degli spazi della nuova sede in fase di costruzione.

**Attori Coinvolti:** CUG e Commissione Paritetica Scuola IMT Alti Studi Lucca.

**Misurazione:** Numero di riunioni e iniziative congiunte che verranno promosse nei mesi di osservazione.

**Beneficiari:** comunità studenti.

## SEZIONE 4

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E GENDER EQUALITY PLAN

### 3

**Promozione di un questionario sui Servizi offerti dalla Scuola IMT all'utenza interna (in primis agli studenti di dottorato, ma anche ai ricercatori, professori e personale tecnico amministrativo) che affianchi e integri il questionario sul Benessere Organizzativo che viene già somministrato all'intera comunità (Progetto Good Practice a cui la Scuola IMT ha già aderito).**

**Azioni:** il CUG intende lavorare di concerto con la Commissione Paritetica Docenti-Studenti della Scuola sul questionario per la valutazione della qualità dei servizi offerti. Programmazione di un incontro nel quale il CUG si confronterà con gli studenti di dottorato per raccogliere le loro osservazioni, proposte e segnalazioni sulle *facilities* e sulla vita all'interno del Campus.

**Attori Coinvolti:** Ufficio Gestione Campus e Servizi all'Utenza / Direttore Amministrativo / membri CUG / Commissione Paritetica Docenti - Studenti.

**Misurazione:** erogazione del questionario sui Servizi e successiva elaborazione dei dati.

**Beneficiari:** intera comunità della Scuola IMT Alti Studi Lucca.

### 4

**Potenziamento dell'adesione della Scuola IMT alla rete regionale dei CUG Toscana e promozione della costituzione di una rete tra le Scuole di Eccellenza del territorio**

**Azioni:** Tale obiettivo nasce dall'interazione e dialogo che sta nascendo in ambito di didattica, ricerca e terza missione tra le Scuole a Ordinamento Speciale, che si trovano tra la Provincia di Pisa (Scuola Superiore Sant'Anna Pisa e Scuola Normale Pisa) e la Provincia di Lucca (Scuola IMT Alti Studi Lucca), e che necessariamente potrebbe declinarsi anche nell'ambito delle politiche sociali. Essendo anche realtà accademiche limitate e con esigenze lavorative specifiche e particolari, il coordinamento dei CUG delle tre Scuole potrebbe favorire una maggiore e più efficace azione sinergica in ambito di benessere organizzativo e equità di genere.

**Attori Coinvolti:** CUG Scuola IMT Alti Studi Lucca / CUG Scuola Superiore Sant'Anna Pisa / CUG Scuola Normale Pisa.

**Misurazione:** Numero di riunioni e iniziative congiunte che verranno promosse nei mesi di osservazione.

**Beneficiari:** comunità docenti, studenti e PTA delle tre Scuole di Eccellenza.

## SEZIONE 4

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E GENDER EQUALITY PLAN

## 5

### **Messa in atto strategie comunicative per far sì che nel linguaggio dell'istituzione sia riconosciuto e valorizzato anche il genere; fornire all'utenza strumenti semplici e chiari per l'uso corretto del genere grammaticale nel linguaggio amministrativo**

**Azioni:** costituzione di un gruppo di lavoro, anche avvalendosi di esperti esterni, per la definizione di linee guida per un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere.

**Attori Coinvolti:** Direttore/Direttore Amministrativo/Membri del CUG/Ufficio Comunicazione ed Eventi/esperti esterni.

**Misurazione:** Pubblicazione delle Linee Guida sulla pagina del sito web dedicata al CUG e sulla Intranet della Scuola.

**Beneficiari:** intera comunità della Scuola IMT Altissimi Studi Lucca.

## 6

### **Monitoraggio della parità di genere nell'ambito delle attività seminari, congressuali, formative e divulgative della Scuola IMT**

**Azioni:** Tale azione nasce dall'esigenza di monitorare la distribuzione per genere degli eventi scientifici e dell'attività seminariale che è stata svolta alla Scuola negli ultimi anni, in modo da

intraprendere eventuali azioni di sensibilizzazione dei Direttori dei vari curricula e dei docenti della Scuola.

**Attori Coinvolti:** Ufficio Comunicazione ed Eventi e Ufficio Dottorato e Alta Formazione della Scuola IMT Altissimi Studi Lucca.

**Misurazione:** Rapporto relatori femmine e maschi nelle attività seminari, congressuali, formative (es., Summer e Winter Schools, ecc.) e divulgative (es., Settimana del Cervello, BRIGHT, ecc.) della Scuola IMT.

**Beneficiari:** comunità docenti, studenti e PTA

**Nota Metodologica** - Con la collaborazione dell'Ufficio Comunicazione ed Eventi e dell'Ufficio Dottorato e Alta Formazione della Scuola valuteremo la distribuzione di genere tra i relatori invitati per le suddette attività formative e divulgative.

## 7

### **Convenzioni per varie tipologie di servizi a favore della Community della Scuola**

**Azioni:** La Scuola IMT ha attivato negli anni diverse convenzioni per varie tipologie di servizi a favore della propria utenza. Tali convenzioni sono consultabili accedendo alla pagina dedicata del sito istituzionale della Scuola "Agevolazioni". Le convenzioni sono molteplici e prevedono in alcuni casi tariffe preferenziali o condizioni di favore che sono accordate agli utenti della Scuola (studenti, personale ricercatore, docente e tecnico

## SEZIONE 4

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E GENDER EQUALITY PLAN

amministrativo) e ai loro familiari a seguito della presentazione del badge della Scuola IMT o di altra modalità di riconoscimento che evidenzii il legame con la Scuola stessa. Al momento le tipologie di servizi offerti sono: Asili Nido/Scuole per l'infanzia e materna, Servizi Bancari/Assicurativi, Hotel/B&B, Bar/Ristoranti, Palestre, Corrieri, Servizio taxi. La Scuola sta valutando di estendere queste agevolazioni anche alla categoria degli Alumni.

**Attori Coinvolti:** Ufficio Gestione Campus e Servizi all'Utenza della Scuola IMT Alti Studi Lucca.

**Misurazione:** numero di convenzioni che saranno attivate dalla Scuola.

**Beneficiari:** studenti di dottorato, ricercatori, professori e personale tecnico amministrativo.

**Nota Metodologica** - Le convenzioni sono in continua implementazione con riferimento sia alle categorie merceologiche, che al numero dei fornitori per ciascuna delle stesse.

**8**

### **Processi di misurazione e valutazione della performance della Scuola che tenga conto dei periodi di maternità**

**Azioni:** il CUG intende lavorare di concerto con l'Unità Programmazione, Controllo e Qualità sullo sviluppo del processo di misurazione e valutazione della performance interna e della relativa/consequente distribuzione delle risorse.

Il CUG fornirà il proprio contributo sugli aspet-

ti legati alle pari opportunità, affinché vengano tenuti in considerazione i periodi di maternità, nonché i congedi parentali nell'attribuzione dei punteggi della valutazione.

**Attori Coinvolti:** Direttore, Direttore Amministrativo.

**Misurazione:** "Linee guida sulla misurazione e valutazione della performance".

**Beneficiari:** comunità docenti/ricercatori.

**Nota Metodologica** - Con la collaborazione dell'Unità Programmazione, Controllo e Qualità della Scuola il CUG promuoverà l'inserimento dei periodi di maternità sistema e di congedo parentale nei criteri di misurazione e valutazione della performance di Ateneo.

**9**

### **Modalità di telelavoro**

**Azioni:** La Scuola ha agito su due fronti diversi, rispondendo sia alle nuove esigenze didattiche imposte dalla pandemia, sia all'organizzazione del lavoro per il PTA. Sul fronte della didattica, la Scuola ha provveduto nel dotare ogni docente di strumenti individuali, sia hardware che software, per permettere continuità nella capacità di erogare i corsi per i suoi dottorandi; ha altresì rinnovato l'equipaggiamento delle sue aule per permettere un graduale ritorno alle lezioni in presenza, attraverso la modalità della didattica mista. Infine, ha allocato risorse per permettere l'acquisto di un computer portatile ad ogni studente. Sul fronte

## SEZIONE 4

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E GENDER EQUALITY PLAN

delle attività amministrative, la Scuola ha permesso ai suoi dipendenti di operare sul materiale di lavoro anche in remoto ed attraverso strumenti personali, seguendo le linee guida generali dell'organizzazione del telelavoro fornite dagli enti governativi. Al momento della redazione del Bilancio di Genere, è al lavoro una commissione tecnica dedicata, con l'obiettivo di individuare le modalità di fruizione e di definire le necessità tecniche di regimi di telelavoro a lungo termine.

**Attori Coinvolti:** Direzione, Direzione Amministrativa, Commissione Tecnica, Ufficio Sistemi Informativi e Tecnologie.

**Misurazione:** redazione di un regolamento per la fruizione di telelavoro.

**Beneficiari:** studenti di dottorato, ricercatori, professori e personale tecnico amministrativo.

**Nota:** Necessario intercettare fondi regionali per lo sviluppo e la coesione, spese generali della Scuola.

**10****Servizi per studenti con disabilità**

**Azioni:** Benché caratterizzata da una struttura priva di qualsiasi barriera architettonica e da un numero limitato di studenti, la Scuola non dispone di un servizio che si occupi specificamente di conciliare la disabilità con la vita universitaria. Sarebbe quindi utile pensare a definire una struttura specifica che si prepari alla possibilità di richiedere ausili tecnologici per disabilità DSA,

che offra tutoraggio didattico, o forme di accompagnamento per diversamente abili.

**Attori Coinvolti:** CUG, Ufficio Risorse Umane e Unità Programmazione, Controllo e Qualità, Direzione.

**Misurazione:** definizione di servizi o ufficio dedicato.

**Beneficiari:** comunità docenti/ricercatori.

**11****Patrocinii e interventi per una maggiore interazione col territorio e coordinamento dei CUG cittadini**

**Azioni:** Al fine di rafforzare il rapporto con il territorio sulle azioni relative alle Pari Opportunità e quindi coordinare le azioni dei CUG delle diverse istituzioni lucchesi in un'azione più concertata ed efficiente, similmente a quanto avviene per altre realtà cittadine. Tale azione, che va in linea anche con l'azione di coordinamento a livello regionale, potrebbe essere avviata con la promozione di incontri congiunti e quindi dalla definizione di azioni coordinate.

**Attori Coinvolti:** CUG del Comune di Lucca, CUG della Provincia di Lucca, CUG dell'Azienda USL 2 Lucca, CUG della Scuola IMT Alti Studi Lucca.

**Misurazione:** definizione di possibili iniziative congiunte.

**Beneficiari:** cittadini lucchesi.

## SEZIONE 4

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E GENDER EQUALITY PLAN

**12****Creazione di strutture formali e pratiche istituzionali per sostenere l'uguaglianza di genere e l'equità all'interno della Scuola**

**Azioni:** Promuovere la comunicazione tra la comunità scolastica e tutti i delegati della Scuola che si occupano di parità di genere ed equità (CUG, Delegato per le Politiche Sociali e Pari Opportunità) attraverso incontri e iniziative. Nominare tra gli studenti di dottorato dei delegati a vigilare sul rispetto della parità e dell'equità nell'ambiente di lavoro, nonché ad organizzare incontri e iniziative per la sua valorizzazione, in coordinamento con la/il delegata/o. Nominare all'interno del CUG delle persone responsabili della revisione ordinaria dei documenti ufficiali, del materiale di comunicazione e delle immagini della Scuola in un'ottica di parità di genere e di equità e diversità.

**Attori Coinvolti:** CUG e intera comunità della Scuola IMT Alti Studi Lucca.

**Misurazione:** definizione di possibili iniziative e monitoraggio comunicazioni.

**Beneficiari:** comunità della Scuola.

**13****Fornire un ambiente incoraggiante e collaborativo per le ricercatrici e i ricercatori che lavorano su argomenti che rientrano negli studi femministi, queer e di genere**

**Azioni:** Avviare un gruppo di lavoro di studi femministi, *queer* e di genere per fungere da *hub* per i ricercatori interessati all'interno della comunità della Scuola IMT. Predisposizione di una lista di acquisizioni (libri e abbonamenti a riviste) per il Comitato competente per gli acquisti della biblioteca. Integrare la parità di genere e le prospettive di equità nei curricula dei corsi di dottorato.

**Attori Coinvolti:** CUG e intera comunità della Scuola IMT Alti Studi Lucca.

**Misurazione:** definizione di possibili iniziative e monitoraggio attività di ricerca nell'ambito del dottorato.

**Beneficiari:** comunità della Scuola.

## SEZIONE 4

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E GENDER EQUALITY PLAN

**GENDER EQUALITY PLAN (GEP)**

In continuità con il processo di redazione del Bilancio di Genere, l'adozione del Gender Equality Plan (GEP) identifica la strategia dei singoli Atenei per l'uguaglianza di genere e costituisce il requisito di accesso richiesto dalla Commissione Europea per la partecipazione a tutti bandi Horizon Europe per la ricerca e l'innovazione. Infatti, la misura rientra nelle policy attivate dalla Commissione Europea per promuovere l'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione, identificata tra le priorità delle politiche europee e nei diversi contesti nazionali.

La nostra Scuola ha ritenuto opportuno promulgare nello stesso tempo il primo Bilancio di Genere accompagnato dalla definizione del primo GEP, favorendo un'azione organizzata e coordinata con la governance della Scuola stessa. Il GEP è di fatto un documento che si inserisce nel Piano Strategico e definisce la strategia della Scuola per l'uguaglianza di genere e contrasto alle disuguaglianze. Naturalmente, si sincronizza negli anni con il Piano di Azioni Positive (PAP), già previsto dalla normativa italiana.

Il GEP è stato redatto secondo le linee guida del *"Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani"*, definito a cura del Gruppo GEP della Commissione CRUI sulle Tematiche di Genere, a cui la Scuola aderisce

(<https://www.cruil.it/archivio-notizie/vademecum-per-l%E2%80%99elaborazione-del-gender-equality-plan-negli-atenei-italiani.html>).





SEZIONE 4

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E GENDER EQUALITY PLAN

LINE OF ACTIONS	OBJECTIVES	MEASURES	TARGETS		TIME PLAN			RESPONSIBLE BODY/POSITION	SOURCES AND MEANS OF EVALUATION
			INDIRECT	DIRECT	2021	2022	2023		
LINE OF ACTION 1: GOVERNANCE BODIES AND KEY ACTORS	1.A. Promoting the creation of formal structures and institutional practices to support gender equality and equity.	1.A.I. Appointing a Delegate for Gender Equity	IMT School Community	CUG; Delegate for Alumni Relations, Social Policies and Equal Opportunities	P	I	I - E	CUG; Delegate for Alumni Relations, Social Policies and Equal Opportunities; Director; Administrative Director; Boards of the IMT School	- Appointment of the Delegate
		1.A.II. Fostering communication between the School community and all delegates in the school who deal with gender equality and equity (e.g. CUG, Delegate for Alumni Relations, Social Policies and Equal Opportunities) through meetings and initiatives.	IMT School Community	CUG; Delegate for Alumni Relations, Social Policies and Equal Opportunities; Boards and Committees of the School	P	I	I - E	CUG; Delegate for Alumni Relations, Social Policies and Equal Opportunities; Director; Administrative Director	- Email communication - Number of initiatives organized
		1.A.III. Appointing delegates among Faculty and Ph.D. students to be responsible for monitoring that the workplace respects gender equality and equity, as well as to organize meetings and initiatives to develop it, in coordination with Faculty delegates and Boards.	IMT School Community	Ph.D. Students; Delegate for Alumni Relations, Social Policies and Equal Opportunities; Boards and Committees of the School	P	I	I - E	CUG; Delegate for Alumni Relations, Social Policies and Equal Opportunities; Director; Administrative Director	- Email communication - Number of initiatives organized
		1.A.IV. Appointing CUG to be responsible for a routine revision of official documents, communication material and images of the School from a gender equality and equity and diversity standing point.	IMT School Community	CUG; Delegate for Alumni Relations, Social Policies and Equal Opportunities; Boards and Committees of the School; Administrative Staff	A	P - I	I - E	CUG; Delegate for Alumni Relations, Social Policies and Equal Opportunities; Director; Administrative Director	- Email communication - Number of requests for revision by administrative offices - Number of texts and documents revised and reasons for revision
		1.A.V Increasing diversity in decision-making processes	IMT School Community	Boards and Committees of the School; Evaluation Committees	A	P-I	I-E	CUG; Delegate for Alumni Relations, Social Policies and Equal Opportunities; Director; Administrative Director	- Guidelines for an equal gender composition in the Evaluation Committees - Monitoring the composition of the Governing Boards of the School

## SEZIONE 4

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E GENDER EQUALITY PLAN

LINE OF ACTIONS	OBJECTIVES	MEASURES	TARGETS		TIME PLAN			RESPONSIBLE BODY/POSITION	SOURCES AND MEANS OF EVALUATION
			INDIRECT	DIRECT	2021	2022	2023		
		1.A.VI. Gathering of gender disaggregated quantitative and qualitative data routinely concerning Faculty, Students and Administrative Staff. Analysis of these data in a dedicated Report so as to monitor gender and diversity state of art in the organization and allow further data collection.	IMT School Community	CUG; Delegate for Alumni Relations, Social Policies and Equal Opportunities; Boards and Committees of the School	A	P - I	I - E	CUG; HR Office	- Gender budgeting document - Approval of gender budgeting document - Presentation of the gender budgeting - Communicating gender budgeting
	1.B. Promoting gender equality and equity in the individual culture, processes and practice within the IMT School	1.B.I. Communication and promotion of initiatives to foster and widespread an awareness and knowledge of issues relevant to gender equality and equity at all levels of the School (e.g. training courses, Masters, educational events)	IMT School Community	IMT School Community	A-P	P-I	I - E	CUG; Director's Office; Administrative Director's Office; Boards and Committees of the School; Ph.D. Program Coordinators; Ph.D. Track Directors; Communication and Events Office; Press Officers	- Number of initiatives and events - Numbers of participants
LINE OF ACTION 2: RECRUITMENT AND CAREER BUILDING	2.A. Preventing sexual and gender-based violence in the workplace and providing support for the survivors	2.A.I. Creating a mechanism and designating a procedural roadmap for sexual violence and mobbing survivors ( <i>Consigliera/e di Fiducia</i> )	IMT School Community	IMT School Community	A-P-I	I	I-E	CUG; Director's Office; Administrative Director's Office; Delegate for Alumni Relations, Social Policies and Equal Opportunities	- Update of the Ethical Regulation under the supervision of the document of <i>Consigliera/e di Fiducia</i>
		2.A.II. Spreading information about the mechanism among the IMT community	IMT School Community	IMT School Community; CUG; Delegate for Alumni Relations, Social Policies and Equal Opportunities	I	I-E	I-E	CUG; Delegate for Alumni Relations, Social Policies and Equal Opportunities; Consigliere/a di fiducia; Communication and Events Office; Press Officers	- Emails informing the community about <i>Consigliera/e di Fiducia's</i> role and functions - Amount of shared information about the events
		2.A.III. Providing the infrastructure for the psychological support to the community	IMT School Community	IMT School Community	I	I	I-E	CUG; Delegate for Alumni Relations, Social Policies and Equal Opportunities; Director's Office; Academic Senate; Board of Governors; Consigliere/a di fiducia	- <i>Bilancio di Genere</i> - Space distribution plan

## SEZIONE 4

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E GENDER EQUALITY PLAN

LINE OF ACTIONS	OBJECTIVES	MEASURES	TARGETS		TIME PLAN			RESPONSIBLE BODY/POSITION	SOURCES AND MEANS OF EVALUATION
			INDIRECT	DIRECT	2021	2022	2023		
		<b>2.A.IV.</b> Spreading information about the psychological support system among the community	IMT School Community	IMT School Community	I	I	I-E	CUG; Delegate for Alumni Relations, Social Policies and Equal Opportunities; Consigliere/a di fiducia; Ph.D. Students Delegates; Joint Committee; Press Officers	- Emails informing the community about the psychological support service - Information shared on the events
	<b>2.B. Developing support systems acknowledging and intending to take part in transformation of unequally divided and unpaid care labor</b>	<b>2.B.I.</b> Conducting a survey to collect information on the needs of the IMT community	IMT School Community	IMT School Community	A	P - I	I-E	CUG; Delegate for Alumni Relations, Social Policies and Equal Opportunities	- Survey - Dissemination of the survey - Meetings with community members and union representatives
<b>2.B.II.</b> Presenting a suggestion list according to the analysis of the survey results		IMT School Community	IMT School Community	P	P-I	I-E	CUG; Delegate for Alumni Relations, Social Policies and Equal Opportunities	- Suggestions' list - Emails informing the community - Meetings with community members	
<b>2.B.III.</b> Taking initiatives about flexible working hours, remote working and balancing the multiple aspects of existence (care/leaves for care; new infrastructures).		IMT School Community; Families	IMT School Community	A - P	P - I	I-E	CUG; Delegate for Alumni Relations, Social Policies and Equal Opportunities; Delegates of the Ph.D. Students; Union Representatives	- Number of initiatives - Typologies of initiatives	
<b>2.C.I</b> Monitoring the number of women/underrepresented gender principal investigators by research sectors		IMT School Community	IMT School Community	A - P	P - I	I-E	CUG; Delegate for Alumni Relations, Social Policies and Equal Opportunities; Director's Office; Projects Office	- Number of women/underrepresented gender principal investigators by research sectors (monitoring the increase)	
	<b>2.C.II.</b> Monitoring the gender balance in research projects by research sectors	IMT School Community	IMT School Community	A - P	P - I	I-E	CUG; Delegate for Alumni Relations, Social Policies and Equal Opportunities; Director's Office; Projects Office	- Number of women/underrepresented genders involved in research projects by research sectors (monitoring the increase)	

## SEZIONE 4

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E GENDER EQUALITY PLAN

LINE OF ACTIONS	OBJECTIVES	MEASURES	TARGETS		TIME PLAN			RESPONSIBLE BODY/POSITION	SOURCES AND MEANS OF EVALUATION
			INDIRECT	DIRECT	2021	2022	2023		
LINE OF ACTION 3: RE-SEARCH	<b>3.A. Enlarging the resources on feminist, queer and gender studies in the library collections</b>	<b>3.A.I.</b> Preparing a list for books and journal subscriptions/acquisitions to be submitted to the Committee responsible for library purchases	IMT School Community; Local community (users of the library outside IMT)	IMT School Community	A	A	P - I - E	CUG; Delegates of the Ph.D. Students; Library	- Number of the resources added to the collections
	<b>3.B. Providing an encouraging and collaborative environment for researchers working on topics falling within feminist, queer and gender studies</b>	<b>3.B.I.</b> Analyzing the needs for a feminist, queer, and gender studies group among the IMT community	IMT School Community	IMT School Community	A - P	I	E	CUG; Delegate for Alumni Relations, Social Policies and Equal Opportunities; Delegates of the Ph.D. Students; Ph.D. Program Coordinators; Ph.D. Track Directors	- Survey - Dissemination of the survey
		<b>3.B.II.</b> Initiating a feminist, queer and gender studies working group to act as a hub for interested researchers	IMT School Community	IMT School Community	A	P	I - E	CUG; Delegate for Alumni Relations, Social Policies and Equal Opportunities; Delegates of the Ph.D. Students;	- Written presentation of the group - Formation of the group
		among the IMT community					Ph.D. Office; Ph.D. Program Coordinators; Ph.D. Track Directors	- Announcements of the group - Numbers of meetings	
		<b>3.B.III.</b> Promoting the constitution of a mentoring program to foster the careers of women and under-represented genders	IMT School Community	IMT School Community	A	P	I - E	CUG; Delegate for Alumni Relations, Social Policies and Equal Opportunities; Director's Office; Administrative Director's Office; Ph.D. Office; Ph.D. Program Coordinators; Ph.D. Track Directors	Number of mentoring matches

## SEZIONE 4

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E GENDER EQUALITY PLAN

LINE OF ACTIONS	OBJECTIVES	MEASURES	TARGETS		TIME PLAN			RESPONSIBLE BODY/POSITION	SOURCES AND MEANS OF EVALUATION
			INDIRECT	DIRECT	2021	2022	2023		
		3.B.IV. Encouraging the applications for research projects that fall within feminist, queer and gender studies (e.g., through specific fund raising activities)	IMT School Community	IMT School Community	A	A - P	I - E	CUG; Delegate for Alumni Relations, Social Policies and Equal Opportunities; Delegates of the Ph.D. Students; Research Unit Directors; Projects Office; Library	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Number of applications (monitoring the increase)</li> <li>- Enhancement of the researchers and donors' network (monitoring the increase)</li> <li>- Number of articles/publications on feminist, queer and gender topics</li> <li>- Number of conference/seminar papers on feminist, queer and gender topics</li> </ul>
	3.C. Encouraging, enhancing, and promoting research that fall within feminist, queer and gender studies	3.C.I. Creating a database with the former and ongoing research at IMT falling within feminist, queer and gender studies	IMT School Community	IMT School Community	A	P - I	I - E	CUG; Delegate for Alumni Relations, Social Policies and Equal Opportunities; Delegates of the Ph.D. Students; Ph.D. Program Coordinators; Ph.D. Track Directors; Research Unit Directors; Ph.D. Office.	- Database
		3.C.II. Co-organize a research award for PhD theses falling within feminist, queer and gender studies	IMT School Community	Ph.D. Students	A	P	I - E	CUG; Delegate for Alumni Relations, Social Policies and Equal Opportunities; Communication and Events Office; Press Officers	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agreement for the award</li> <li>- Call for the award</li> <li>- Awards ceremony</li> <li>- Social media posts</li> <li>- Media coverage</li> <li>- Enhancement of the researchers' network</li> </ul>



## SEZIONE 4

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E GENDER EQUALITY PLAN

LINE OF ACTIONS	OBJECTIVES	MEASURES	TARGETS		TIME PLAN			RESPONSIBLE BODY/POSITION	SOURCES AND MEANS OF EVALUATION
			INDIRECT	DIRECT	2021	2022	2023		
LINE OF ACTION 4: TEACHING	4.A. Providing a stimulating environment to enhance the interest in and exchange of knowledge on gender equality and equity	4.A.I. Initiating a working group	IMT School Community	IMT School Community	A	P - I	I - E	CUG; Delegate for Alumni Relations, Social Policies and Equal Opportunities; Ph.D. Program Coordinators; Ph.D. Track Directors; Delegates of the Ph.D. Students	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Written presentation of the group</li> <li>- Formation of the working group</li> <li>- Announcement of the group</li> <li>- Number of meetings realized</li> </ul>
		4.A.II. Promoting gender balance in programs of School events	IMT School Community	IMT School Community	P - I	P - I	I - E	CUG; Delegate for Alumni Relations, Social Policies and Equal Opportunities; Communication and Events Office; Press Officers	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Balanced panels composition</li> </ul>
	4.B. Integrating gender equality and equity perspectives into the curricula of PhD Programs	4.A.III. Organizing events about gender equality and equity	IMT School Community	IMT School Community; Local community	P - I	P - I	I - E	CUG; Delegate for Alumni Relations, Social Policies and Equal Opportunities; Delegates of the Ph.D. Students; Communication and Events Office; Press Officers	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Number of organized events</li> <li>- Number of participants</li> <li>- Emails informing about the events</li> <li>- Social media posts</li> <li>- Media coverage</li> </ul>
		4.B.I. Developing reading lists for tracks	IMT School Community	Ph.D. Students	A	A - P - I	I - E	CUG; Delegate for Alumni Relations, Social Policies and Equal Opportunities; Ph.D. Program Coordinators; Ph.D. Track Directors; Delegates of the Ph.D. Students	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reading list documents</li> </ul>
	4.B.II. Disseminating the reading lists	IMT School Community	IMT School Community		I	I - E	CUG; Delegate for Alumni Relations, Social Policies and Equal Opportunities; Delegates of the Ph.D. Students; IT Office	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Emails to announce the lists</li> <li>- Publication of the lists</li> <li>- Number of webpage clicks</li> </ul>	
	5.A. Developing connections with	5.A.I. Listing possible local institutions and initiatives to contact	IMT School	IMT School Community		A - P - I	I - E	CUG; Delegate for Alumni Relations, Social Policies and	<ul style="list-style-type: none"> <li>- List of the institutions and initiatives</li> </ul>

## SEZIONE 4

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E GENDER EQUALITY PLAN

LINE OF ACTIONS	OBJECTIVES	MEASURES	TARGETS		TIME PLAN			RESPONSIBLE BODY/POSITION	SOURCES AND MEANS OF EVALUATION
			INDIRECT	DIRECT	2021	2022	2023		
PUBLIC ENGAGEMENT	the local communities and institutions		Community; Local community					Equal Opportunities; Delegates of the Ph.D. Students; Communication and Events Office; Press Officers	
		5.A.II. Contacting the listed institutions and initiatives	IMT School Community; Local community	IMT School Community			I - E	CUG; Delegate for Alumni Relations, Social Policies and Equal Opportunities; Delegates of the Ph.D. Students; Communication and Events Office; Press Officers	- Number of institutions contacted - Number of initiatives
	5.B. Participating in rights-based networks in academia on different levels	5.A.I. Listing possible rights-based academic networks to participate	IMT School Community	IMT School Community		A - P - I	I - E	CUG; Delegate for Alumni Relations, Social Policies and Equal Opportunities; Delegates of the Ph.D. Students	- List of the networks
		5.A.II. Contacting the listed networks	IMT School Community	IMT School Community			I - E	CUG; Delegate for Alumni Relations, Social Policies and Equal Opportunities; Director's Office; Administrative Director's Office; Communication and Events Office	- Number of networks contacted
		5.B.III. Participating in the activities and events of the networks	IMT School Community	IMT School Community			I - E	CUG; Delegate for Alumni Relations, Social Policies and Equal Opportunities; Delegates of the Ph.D. Students	- Number of networks associated - Number of meetings attended



## ALLEGATI

Appendice riportando **il Regolamento istitutivo del/la Consigliere/a di fiducia per prevenire e contrastare discriminazioni e molestie nei luoghi di lavoro e di studio.**

[LINK REGOLAMENTO PAGINA WEB DELLA SCUOLA IMT](#)