

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA’ E RAFFORZARE  
IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG

---

ANNO 2019

---

## Sommario

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE” .....	1
Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG .....	1
ANNO .....	1
<b>SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni</b> .....	<b>4</b>
<b>TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l’accorpamento)</b> .....	<b>4</b>
<b>TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA</b> .....	<b>5</b>
<b>TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE</b> .....	<b>5</b>
<b>TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE</b> .....	<b>6</b>
<b>TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO</b> .....	<b>8</b>
<b>TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO</b> .....	<b>9</b>
<b>TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO</b> .....	<b>9</b>
<b>TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO</b> .....	<b>10</b>
<b>TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’</b> .....	<b>11</b>
<b>TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE</b> .....	<b>12</b>
<b>TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’</b> .....	<b>13</b>
<b>SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti</b> .....	<b>14</b>
<b>SEZIONE 3. Azioni da realizzare</b> .....	<b>16</b>

***Scuola IMT Altissimi Studi Lucca***

***Tipo di amministrazione: Università pubblica***

***- Situazione al 31.12.2019 -***

## SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

Tabella standard da compilare per tipologia di contratto, singoli livelli o accorpate per macroaree rappresentative

**TABELLA 1.1a. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)**

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
B2 tempo indet								1		
C1 tempo det	1					3	4			
C1 tempo indet	1	1				2	2			
C2 tempo indet							1		1	
C3 tempo indet							1	2		
D1 tempo indet		1				1	3			
D2 tempo indet							3	2		
D3 tempo indet			1				1	1	1	
EP2		1	1							
Direttore amministrativo								1		
<b>Totale personale</b>	2	3	2			6	15	7	2	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	5.4	8.1	5.4			16.2	40.5	19	5.4	

**TABELLA 1.1b. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE ED ETA' NEL RUOLO**

Classi età Ruolo	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Professore I fascia			5	4	1				1	
Professore II fascia			4					1		
RTD tipo B		6	3				1			
RTD tipo A		8	3			1	1			
<b>Totale personale</b>		14	15	4	1	1	2	1	1	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		35.9	38.5	10.2	2.6	2.6	5.1	2.6	2.6	

**TABELLA 1.2a – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA**

		UOMINI						DONNE						
Classi età Tipo Presenza	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	To t	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	To t	%
	Tempo Pieno	2	3	2			7	19	6	14	7	2		29
Part Time >50%									1				1	2.7
Part Time <50%														
<b>Totale</b>	2	3	2			7	19	6	15	7	2		30	81
<b>Totale %</b>	5.4	8.1	5.4					16.2	40.5	19	5.4			

**TABELLA 1.2b. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA**

Classi età Ruolo		UOMINI					DONNE				
		<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Tempo pieno			14	14	4	1	1	2	1	1	
Tempo definito				1							
<b>Totale personale</b>			14	15	4	1	1	2	1	1	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>			35.9	38.5	10.2	2.6	2.6	5.1	2.6	2.6	

**TABELLA 1.3a - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Pos. Org. di responsabilità cat D art 91 comma 3 e 4			6	16.2	6	16.2
Pos. Org. e funzioni specialistiche art 91 comma 1 e 2			5	13.5	5	13.5
Pos. Org. di responsabilità cat EP art 75, 76 e 90	1	2.7			1	2.7
.....						
<b>Totale personale</b>	<b>1</b>		<b>11</b>			<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>2.7</b>		<b>29.7</b>			

**TABELLA 1.3b - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' DEL PERSONALE DOCENTE REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Delagati del Direttore	5	100				
.....						
<b>Totale personale</b>	<b>5</b>					<b>100.0%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>19.2</b>					

**TABELLA 1.4a - ANZIANITA' DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE**

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	2	1	1			4	11.1	6	11	4	1		22	61.1
Tra 3 e 5 anni		2				2	5.5		4	1	1		6	16.7
Tra 5 e 10 anni			1			1	2.8			1			1	2.8
Superiore a 10 anni														
<b>Totale</b>	2	3	2			7	19.4	6	15	6	2		29	80.6
<b>Totale %</b>	5.6	8.3	5.6					6.7	41.7	16.7	5.6			

**TABELLA 1.4b - ANZIANITA' DEL PERSONALE DOCENTE, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE**

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni		14	10	2		26	66.7	1	2				3	7.7
Tra 3 e 5 anni		1	3	1		5	12.8			1	1		2	5.1
Tra 5 e 10 anni			1			1	2.6							
Superiore a 10 anni				1	1	2	5.1							
<b>Totale</b>		15	14	4	1	34	87.2	1	2	1	1		5	12.8
<b>Totale %</b>		38.5	35.9	10.2	2.6			2.6	5.1	2.6	2.6			

**TABELLA 1.5a - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello		
			Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti
B2 tempo indet		<b>17233</b>			
C1 tempo indet	<b>18840</b>				
C2 tempo indet		<b>19514</b>			
C3 tempo indet		<b>19250</b>			
D1 tempo indet	<b>20322</b>	<b>20817</b>			
D2 tempo indet		<b>23058</b>			
D3 tempo indet		<b>23803</b>			
EP2	<b>27358</b>				
<b>Totale personale</b>	<b>66520</b>	<b>123675</b>			<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>35</b>	<b>65</b>			

Non sono state inserite le retribuzioni del personale che ha lavorato per un periodo inferiore all'anno nel corso del 2019 (inizio / fine contratto in corso d'anno, aspettative non retribuite).

**TABELLA 1.5b - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE DOCENTE, SUDDIVISE PER GENERE E RUOLO**

Ruolo	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello		
			Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti
<b>Professore I fascia</b>	<b>56.477</b>	<b>47.458</b>			
<b>Professore II fascia</b>	<b>42.198</b>	<b>32.687</b>			
<b>RTD tipo B</b>	<b>30.824</b>	<b>27.090</b>			
<b>RTD tipo A</b>	<b>24.000</b>	<b>24.830</b>			
<b>Totale personale</b>	<b>153.499</b>	<b>132.065</b>			<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>53.8</b>	<b>46.2</b>			

Non sono state inserite le retribuzioni del personale che ha lavorato per un periodo inferiore all'anno nel corso del 2019 (inizio / fine contratto in corso d'anno, aspettative non retribuite).

**TABELLA 1.6 - PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello			1		1	
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale			1		1	100,00%
% sul personale complessivo			2.7		2.7	

Riferimento del dato (fino al 2017): <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/titoli-di-studio>

**N.B. Non si è duplicata la tabella per il personale docente in quanto il dato per questa categoria non pare particolarmente rilevante.**

**TABELLA 1.7 – PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	1	14.3	4	13.8	5	13.9
Laurea			3	10.3	3	8.3
Laurea magistrale	3	42.9	15	51.7	18	50
Master di I livello	2	28.6	4	13.8	6	16.7
Master di II livello						
Dottorato di ricerca	1	14.3	3	10.3	4	11.1
Totale personale	7	100	29	100	36	100
% sul personale complessivo	19.4		80.6			100,00%

Riferimento del dato (fino al 2017): <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/titoli-di-studio>

**N.B. Non si è duplicata la tabella per il personale docente in quanto il dato per questa categoria non pare particolarmente rilevante.**

**TABELLA 1.8a - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Staff Assistant Comunicazione	2		1		3		U
Staff Assistant Comunicazione	2		1		3		U
Staff Assistant Dottorato	1		2		3		U
PTA Contabilità	0		3		3		D
PTA Ricerca	2		1		3		U
PTA Biblioteca	0		3		3		D
PTA Acquisti	2		1		3		U
<b>Totale personale</b>	<b>9</b>		<b>12</b>		<b>21</b>	<b>100,00%</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>	42.9		57.1				

**TABELLA 1.8b - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL PERSONALE DOCENTE**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Assistant Professor LYNX	1		2		3		U
Assistant Professor SYSMA	1		2		3		D
Assistant Professor LYNX	1		2		3		D
Assistant Professor MOMILAB	2		1		3		D
Assistant Professor MUSAM	2		1		3		U
Assistant Professor LYNX	1		2		3		D
Assistant Professor AXES	2		1		3		U
Assistant Professor AXES	2		1		3		U
<b>Totale personale</b>	<b>12</b>		<b>12</b>		<b>24</b>	<b>100.0%</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>50</b>		<b>50</b>			

**TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA' DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO**

Classi età \ Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta									1					
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile														
Personale che fruisce di orari flessibili	1							2	1					
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
<b>Totale</b>	1							3	1					
<b>Totale %</b>	2.7							8.1	2.7					

**N.B. Non si è duplicata la tabella per il personale docente in quanto, data la diversa organizzazione dell'orario giornaliero, tale personale spesso non beneficia di tali misure.**

**TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO**

	<b>UOMINI</b>		<b>DONNE</b>		<b>TOTALE</b>	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti			13	48	13	48
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti			1	4	1	4
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti			12	44	12	44
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti			1	4	1	4
<b>Totale</b>			27	100	27	100
<b>% sul personale</b>						

1 persona sola usufruisce dei permessi L.104/1992.

**TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA' DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO**

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	16					16	1	40	48				88	5.5
Aggiornamen to professionale	59	47				106	6.6	180	281	84	78		623	38.5
Competenze manageriali/ Relazionali	32	48				80	5	80	208	32	32		352	21.8
Tematiche CUG											4		4	0.3
Violenza di genere														
Master SUM		192				192	11.9			160			160	9.9
<b>Totale ore</b>	107	287				394	24.3	300	537	276	114		1227	75.7
<b>Totale ore %</b>	6.6	17.7						18.5	33.1	17	7			

**N.B. Si è deciso di non duplicare la tabella per il personale docente il quale, di regola, non fruisce della formazione (salvo gli obblighi previsti per legge).**

## SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

**N.B. Il Comitato Unico di Garanzia della Scuola IMT Alti Studi Lucca è stato istituito nel novembre 2018 e durante i primi mesi di attività ha principalmente svolto azioni di organizzazione e definizione delle disposizioni regolamentarie. Si riportano di seguito le azioni promosse e il dettaglio delle azioni da realizzare**

### **2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE**

#### **Iniziativa n. 1**

**Obiettivo:** istituzione del Comitato Unico di Garanzia della Scuola IMT Alti Studi Lucca

**Azioni:** deliberazione sottoposta all'approvazione degli Organi accademici

**Attori Coinvolti:** Delegato delle Pari Opportunità, Direttore, Direttore Amministrativo

**Misurazione:** Decreto IMT Rep. n. 06048(67)II.16.06.11.18

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

**Spesa:** nessuna risorsa impegnata

**Nota Metodologica** – 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. Il Comitato sostituisce, unificandone le competenze, il comitato per le pari opportunità e il comitato anti mobbing, dei quali assume tutte le funzioni attribuite dalla legge e dai contratti collettivi. Il CUG si è dotato di pagina web dedicata sul sito della Scuola e indirizzo di posta elettronica

#### **Iniziativa n. 2**

**Obiettivo:** istituzione del servizio di Supporto Psicologico per gli studenti di dottorato, e fruibile anche dai ricercatori, professori e personale tecnico amministrativo della Scuola IMT Alti 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.

**Azioni:** Stipula di una Convenzione di durata triennale tra la Scuola IMT Alti Studi Lucca e l'Azienda USL Toscana Nord Ovest in data 21/01/2019. Kick-off meeting di presentazione ufficiale del servizio di supporto psicologico agli studenti di dottorato con il team di Psicologi preposti.

**Attori Coinvolti:** Direttore, Direttore Amministrativo, Ufficio Gestione Campus e Servizi all'Utenza, Psicologi USL

**Misurazione:** numero di studenti di dottorato che hanno usufruito del servizio di supporto psicologico e numero di colloqui effettuati riscontrabile dal resoconto periodico prodotto dal team di Psicologi.

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

**Spesa:** A fronte dell'erogazione delle prestazioni e attività 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. La Scuola paga i corrispettivi regolarmente fatturati dall'Azienda, solo previa trasmissione di specifica rendicontazione dell'attività svolta nel periodo di riferimento.

**Nota Metodologica** – Attivazione di un indirizzo di posta elettronica dedicato ([psychologicalsupport@imtlucca.it](mailto:psychologicalsupport@imtlucca.it)) al quale gli studenti possono scrivere per fissare un appuntamento direttamente con i professionisti USL. Invio a tutta la comunità della Scuola di una comunicazione con le informazioni utili e le modalità di fruizione del servizio. Creazione di una pagina web dedicata sul sito della Scuola.

### **Iniziativa n. 3**

**Obiettivo:** Revisione dello Statuto della Scuola e adozione norme etiche per il contrasto alle discriminazioni e per la promozione delle pari opportunità

**Azioni:** Nell'ambito della revisione dello Statuto che la Scuola ha compiuto negli ultimi mesi e approvato recentemente dagli Organi istituzionali, il CUG ha spinto affinché venissero inserite in modo esplicito 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

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

**Misurazione:** Individuazione di indicazioni esplicite nello Statuto

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

**Spesa:** nessuna

**Nota Metodologica** – nella formulazione delle indicazioni si è tenuto conto delle indicazioni fornite dal Gruppo di Genere della CRUI

## SEZIONE 3. Azioni da realizzare

### 3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO

#### Iniziativa n. 1

**Obiettivo:** Redazione Bilancio di Genere

**Azioni:** Raccolta dati e documentazione; Presentazione, pubblicazione e divulgazione del Bilancio di Genere

**Attori Coinvolti:** CUG, Direzione, Ufficio Risorse Umane, Ufficio Dottorato, Ufficio Ricerca e Trasferimento Tecnologico, Ufficio Comunicazione ed Eventi

**Misurazione:** Fonti interne mediante utilizzo delle banche dati esistenti, in base ai numerosi indicatori descritti dalle linee guida di redazione del BdG

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

**Spesa:** Nessuna risorsa impegnata, sarà il CUG ad occuparsi della redazione e divulgazione del Bilancio di Genere

**Nota Metodologica:** Il Bilancio di Genere sarà redatto in sinergia con il Piano di Azioni Positive, secondo le Linee Guide fornite dal Gruppo di Genere della CRUI

#### Iniziativa n. 2

**Obiettivo:** 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.

**Attori Coinvolti:** CUG e Commissione Paritetica

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

**Beneficiari:** Comunità studenti

**Spesa:** Spese Generali

**Nota Metodologica** – Le iniziative saranno previste nel Piano Triennale di Azioni Positive in redazione

### Iniziativa n. 3

**Obiettivo:** promozione di interventi di informazione e sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità, della prevenzione della violenza di genere e di tutte le discriminazioni

**Azioni:** realizzazione di incontri informativi e formativi, destinati sia all'utenza interna che esterna, finalizzati a educare alla parità 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 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.

**Attori Coinvolti:** Membri del CUG, Ufficio Comunicazione ed Eventi, relatori esterni

**Misurazione:** all'incontro dell'11 febbraio hanno aderito 8 scuole della Provincia di Lucca per un totale di circa 550 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>

**Beneficiari:** comunità della Scuola IMT Alti Studi Lucca e intera cittadinanza (in particolare le scuole secondarie di primo e secondo grado)

**Spesa:** le spese necessarie all'organizzazione dell'evento sono state coperte con i fondi generali della Scuola, sul capitolo "Spese per convegni"

### Iniziativa n. 4

**Obiettivo:** 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 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, 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

**Spesa:** nessuna risorsa impegnata

#### **Iniziativa n. 5**

**Obiettivo:** 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 Scuola di Eccellenza

**Spesa:** Spese Generali degli Atenei

**Nota Metodologica** – Iniziativa che sarà prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive in redazione

#### **Iniziativa n. 6**

**Obiettivo:** mettere 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, 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 Alti Studi Lucca

**Spesa:** eventuale compenso erogato dalla Scuola ad esperti esterni, nel caso in cui intenda avvalersene

## **Iniziativa n. 7**

**Obiettivo:** Monitoraggio della parità di genere nell'ambito delle attività seminariali, 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

**Misurazione:** Rapporto relatori femmine e maschi nelle attività seminariali, 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

**Spesa:** nessuna risorsa impegnata

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