
Piano d'azione per le pari opportunità all'USI

2017-2020

Versione del 23 settembre 2016, approvata dal Rettorato.

Postilla del 1 gennaio 2021, approvata dal Rettorato: a seguito della pandemia da Covid-19 il termine per l'attuazione delle azioni previste per il quadriennio 2017-2020 ed illustrate nel presente documento è stato prorogato di un anno. Il presente documento resta dunque valido, per tutti gli usi previsti, fino al 31 dicembre 2021.

Indice

Sintesi	3
Introduzione	4
PARTE 1/ La situazione attuale dell'USI rispetto alle pari opportunità	5
PARTE 2/ Obiettivi e ambiti di intervento per il quadriennio 2017-2020	10
Conclusioni	20
Abbreviazioni.....	21
Allegati.....	22

Sintesi

L'Università della Svizzera italiana integra le pari opportunità fra le proprie priorità strategiche relative al quadriennio 2017-2020. Attraverso questo Piano d'azione, l'ateneo mira non solo ad attuare iniziative in favore delle pari opportunità tra donne e uomini, ma altresì a diffondere una cultura inclusiva basata sulla valorizzazione della diversità. Le misure predisposte privilegiano un'ottica di rete e di collaborazione, sia all'interno dell'ateneo, mediante il coinvolgimento delle Facoltà e dei Servizi nella realizzazione di determinate azioni, sia all'esterno, mediante la previsione di interventi sinergici con altri organismi di parità operanti a livello cantonale e a livello nazionale.

Il Piano d'azione comincia con un'analisi della situazione dell'ateneo in materia di uguaglianza di genere con specifico riferimento ai dati statistici riguardanti le componenti studentesca, amministrativa ed accademica. Le evidenze emerse portano alla definizione, nella seconda parte del documento, delle strategie da adottare per il superamento degli attuali squilibri ed alla formulazione degli obiettivi generali da perseguire, in termini di pari opportunità, per il quadriennio 2017-2020:

1. Monitorare l'uguaglianza di genere ed orientare efficacemente le politiche di pari opportunità.
2. Assicurare un ambiente di studio e di lavoro paritario ed in armonia con i tempi di vita, in cui tutte e tutti, a prescindere dal ruolo rivestito, godano, senza discriminazione alcuna, delle stesse opportunità per promuovere il proprio sviluppo formativo e professionale.
3. Evitare fenomeni di segregazione orizzontale e contrastare gli stereotipi legati alle professioni.
4. Diffondere una cultura inclusiva, basata sul superamento di stereotipi e sulla valorizzazione della diversità, attraverso la promozione e la partecipazione ad iniziative culturali.
5. Promuovere l'equità di accesso ai percorsi formativi eliminando barriere legate al genere ed alla diversità.

Il cuore del Piano d'azione è costituito dalla presentazione sistematica delle 29 azioni puntuali che l'USI si ripropone di attuare in ordine ai cinque ambiti prioritari d'intervento individuati: Raccolta ed elaborazione di dati sulla condizione di genere; Pari opportunità nella promozione delle carriere; Pari opportunità nella scelta delle filiere di studio e decostruzione degli stereotipi legati alle professioni; Informazione e sensibilizzazione su tematiche di genere, pari opportunità e diversità; Pari opportunità nell'apprendimento e nello studio.

Delle innovative misure, si presentano dettagliatamente (sotto forma di tabella sinottica) i soggetti coinvolti, le fasi di implementazione, i risultati attesi e gli strumenti predisposti per il controllo della loro efficacia.

Introduzione

Il *Piano d'azione per le pari opportunità all'USI 2017-2020* risponde all'appello pubblicato da swissuniversities il 16 giugno 2016, in vista dell'implementazione del Modulo A del Programma P-7 "Pari opportunità & Sviluppo delle Alte scuole 2017-2020". Risponde altresì alle Direttive per le pari opportunità all'USI che, all'articolo 7, recitano: *"Il Servizio per le pari opportunità elabora un Piano d'azione all'attenzione del Consiglio dell'Università. Esso propone misure per concretizzare la parità tra donne e uomini"*.

Il Piano d'azione, approvato dal Rettorato il 23 settembre 2016, oltre ad appoggiarsi sull'insieme di norme ed atti che disciplinano le pari opportunità all'USI, riprende gli obiettivi formulati nella pianificazione 2017-2020 dell'Università che integra le pari opportunità fra le proprie priorità strategiche. Esso costituisce un valido strumento non solo per organizzare iniziative significative nell'ottica della parità di genere e della diversità, ma anche per conferire loro organicità ed un'adeguata valorizzazione.

Le misure predisposte privilegiano un'ottica di rete e di collaborazione, sia all'interno dell'ateneo, mediante il coinvolgimento delle Facoltà e dei Servizi nella realizzazione di determinate azioni, sia all'esterno, mediante la previsione di interventi sinergici con altri organismi di parità operanti a livello cantonale e a livello nazionale.

In particolare, la pluriennale fattiva collaborazione dell'USI con la SUPSI, anche nell'ambito delle politiche di genere, ha condotto le due Scuole universitarie ticinesi a siglare uno specifico accordo di collaborazione in materia di pari opportunità e diversità nell'ottica di incrementare e razionalizzare ulteriormente le strategie e le azioni in questo ambito.

Il presente documento comincia con un'analisi della situazione dell'Ateneo in materia di uguaglianza di genere con specifico riferimento ai dati statistici riguardanti le componenti studentesca, amministrativa ed accademica. Le evidenze emerse portano alla definizione, nella seconda parte del documento, dei principali ambiti di intervento per il quadriennio, ed alla sistematica presentazione degli obiettivi specifici e delle misure operative predisposte per il loro raggiungimento (sotto forma di tabella sinottica). Il testo si conclude con una serie di allegati che completano il dossier.

PARTE 1/

La situazione attuale dell'USI rispetto alle pari opportunità

1.1 Cronologia delle attività salienti del periodo 2000-2016

Nel corso degli anni sono state promosse, all'interno dell'Università della Svizzera italiana, diverse azioni per affrontare gli squilibri di genere e per promuovere le pari opportunità. Si è trattato di percorrere una strada importante per l'uguaglianza fra donne e uomini che ha permesso di introdurre all'USI una vera e propria "cultura della parità". Si ritiene sia utile ripercorrere le fasi salienti che hanno caratterizzato questi anni di attività per recuperare la globalità dell'esperienza, affiancando alla soddisfazione per i progressi fatti, la consapevolezza - confermata dall'evidenza dei dati empirici successivamente presentati - che ancora molto resta da fare.

- 2000/2001 Istituzione della funzione di Delegata, del Gruppo di lavoro e del Servizio per le pari opportunità.
- 2001/2002 Nascita del Programma di *Mentoring* per incentivare le carriere accademiche femminili all'USI, riproposto annualmente.
Introduzione del Programma di sostegno *Asili nido*, riproposto annualmente.
- 2002/2003 Nomina della prima professoressa straordinaria all'USI.
Lancio dei workshop per il corpo intermedio, riproposti semestralmente.
- 2003/2004 Prima edizione della Festa delle famiglie USI-SUPSI, riproposta annualmente.
- 2005/2006 Adozione delle Direttive per le pari opportunità all'USI.
- 2006/2007 Elaborazione della pubblicazione "*Pari opportunità nei percorsi accademici*".
Diffusione della prima *Equality Newsletter*, riproposta semestralmente.
Le professoresse ordinarie e straordinarie rappresentano il 2,4% del corpo professorale stabile.
- 2007/2008 Partecipazione di osservatori per le pari opportunità, senza diritto di voto, nelle commissioni di preavviso per la nomina di professori di ruolo e per l'attribuzione di borse di ricerca.
Prima edizione dell'opuscolo "*La famiglia s'ingrandisce*".
- 2008/2009 Prima edizione del Programma di *Shadowing*, riproposto annualmente
Organizzazione, in collaborazione con le Facoltà, di lezioni pubbliche per (in)formare su tematiche di genere, riproposte annualmente.
- 2009/2010 Introduzione del Programma di sostegno per i *Servizi extrascolastici*, riproposto annualmente.
Collaborazione alla ricerca "*Learners' Voices @ USI & SUPSI*" condotta dall'eLab con l'obiettivo di descrivere l'utilizzo delle ICT da parte degli studenti e studentesse di USI e SUPSI.
- 2010/2011 Celebrazione dei "*10 anni di pari opportunità all'USI*" – serie di eventi e pubblicazione.
Le professoresse ordinarie e straordinarie rappresentano il 10,1% del corpo professorale stabile.
- 2011/2012 Prima edizione dei corsi di formazione per il personale amministrativo USI-SUPSI, riproposti annualmente.
- 2012/2013 Svolgimento dell'indagine sulle differenze di genere rispetto ai differenziali salariali e le probabilità di accesso al mercato del lavoro dei laureati e delle laureate dell'USI.
Prima edizione della pubblicazione "*Researching at usi. A practical guide for researchers and their families*".
- 2013/2014 Diffusione della guida "*Mentoring Handbook. Suggerimenti per incentivare le carriere accademiche femminili*".
- 2014/2015 Svolgimento dell'indagine "*Genere e linguaggio. Parole e immagini nella comunicazione dell'USI 2010/2014*", diffusione delle linee guida per una parità linguistica nelle comunicazioni istituzionali.
Estensione dei congedi parentali e modifiche ai regolamenti del personale amministrativo ed accademico che favoriscono la conciliazione famiglia-lavoro.
- 2015/2016 Le professoresse ordinarie e straordinarie rappresentano il 17,1% del corpo professorale stabile.

1.2 Analisi della situazione attuale

Il punto di partenza necessario per effettuare un'efficace attività di pianificazione pluriennale non può prescindere dall'analisi della situazione di fatto esistente. Infatti, solo in seguito a tale rilevazione, è possibile progettare e mettere in atto gli interventi più opportuni per garantire migliori condizioni di pari opportunità fra uomini e donne. Pertanto, si è proceduto ad un'*analisi del contesto interno*, individuando – anche attraverso l'esame di dati statistici – forze e debolezze dell'USI nell'ambito delle pari opportunità. Si è poi proceduto ad un'*analisi del contesto esterno*, per identificare le principali opportunità da cogliere e le barriere che impediscono la progressione in questo ambito.

L'esame della situazione attuale presenta il quadro indicato di seguito.

1.2.1 Il contesto interno

Quadro normativo

Il Servizio per le pari opportunità, che fa parte dei Servizi centrali dell'Ateneo, svolge un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio di uguaglianza dei diritti e delle opportunità fra donne e uomini sancito nelle norme e negli atti dell'USI:

- Legge sull'Università della Svizzera italiana, sulla Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana e sugli Istituti di ricerca - art. l' 'Natura e scopo', cv. 4^{bis},
- Statuto dell'Università della Svizzera italiana - art. 12 'Pari opportunità'.

L'ateneo, nel 2006, si è inoltre dotato di apposite 'Direttive per le pari opportunità all'USI' (allegato 1) che, oltre a precisare gli obiettivi generali che l'università persegue in termini di pari opportunità, esplicitano gli organi preposti alla loro implementazione e gli strumenti da utilizzare per orientare le attività verso gli obiettivi stabiliti. Più precisamente nelle Direttive è indicato che il Servizio per le pari opportunità:

- *"Dispone dei mezzi finanziari e di personale sufficienti per realizzare i suoi compiti"* - art. 4;
- *"Elabora un Piano d'azione all'attenzione del Consiglio dell'Università. Esso propone misure per concretizzare la parità tra donne e uomini"* - art. 7.

Una collaboratrice scientifica supporta la responsabile nel coordinamento e nell'implementazione dei progetti e delle attività promosse dal Servizio. Le posizioni di delegata e di collaboratrice scientifica sono istituzionalizzate. Attualmente, esse sono occupate a tempo parziale per un totale di 1,1 unità a tempo pieno.

Nell'ottica di valorizzare, razionalizzare e sviluppare ulteriormente le attività nell'ambito delle pari opportunità e della diversità, USI e SUPSI – che da anni collaborano proficuamente anche su questo tema – hanno siglato uno specifico accordo di collaborazione (allegato 2) che definisce le modalità del coordinamento fra il Servizio per le pari opportunità dell'USI ed il Servizio Gender e Diversity della SUPSI. L'accordo prevede l'elaborazione di piani d'azione quadriennali per ogni scuola universitaria, l'identificazione delle azioni da intraprendere congiuntamente e la presentazione di un rapporto comune alle rispettive Direzioni a scadenza quadriennale.

Il presente Piano d'azione s'inserisce, quindi, nell'ambito delle iniziative promosse dal Servizio per le pari opportunità dell'USI al fine di attuare gli obiettivi di parità dell'ateneo, così come prescritto dalle Direttive per le pari opportunità all'USI.

Questione di genere, questione di numeri

L'esame del contesto interno prosegue con l'analisi dei dati statistici riguardanti la componente studentesca, il personale amministrativo ed il personale accademico dell'USI e fornisce una panoramica della distribuzione di genere nell'ateneo ticinese.

La componente studentesca

Nell'anno accademico 2015/2016 la composizione di genere degli studenti iscritti era piuttosto equilibrata: 48% di donne vs. 52% di uomini. Si rileva tuttavia una distribuzione piuttosto difforme rispetto ai diversi indirizzi: la componente maschile appare predominante in alcuni corsi di studio, in particolare Informatica (84%) ed Economia (62%), mentre la componente femminile predilige la facoltà di Comunicazione (67%). La facoltà che presenta una distribuzione di genere degli iscritti più equilibrata è Architettura (51% donne, 49% uomini).

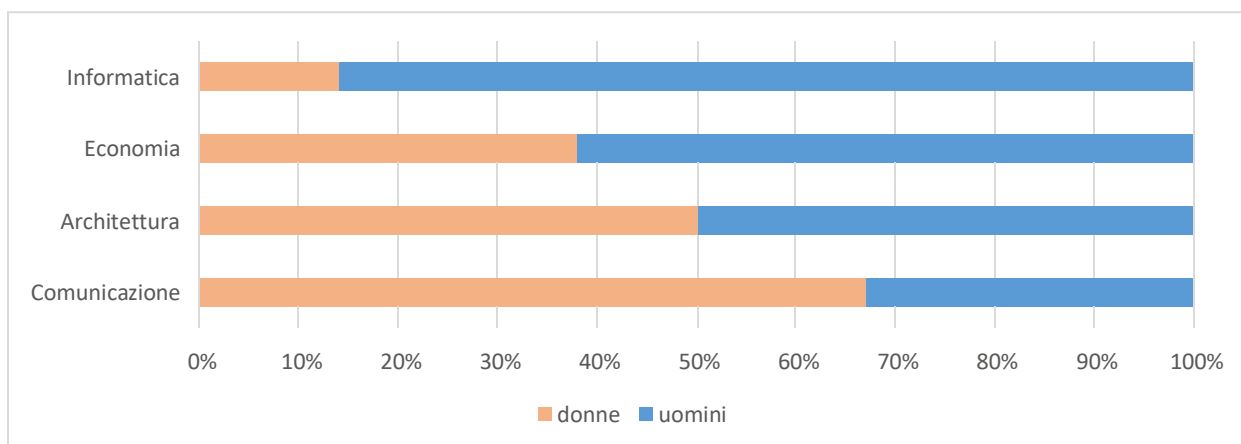


Fig. 1. Composizione degli studenti per facoltà e genere - 2015/2016

Il personale amministrativo

La situazione complessiva dell'Ateneo, per quanto riguarda il personale amministrativo, vede una leggera sovrarappresentazione della componente femminile (56%): dei 147 collaboratori censiti nel dicembre scorso, infatti, 82 sono donne. Rispetto all'inquadramento professionale e al ruolo assunto, va evidenziato come il personale femminile sia equamente distribuito in tutti i livelli di carriera, ad eccezione delle posizioni apicali: direttore amministrativo e rettore sono, infatti, uomini. La metà dei Servizi presenti all'USI è attualmente sotto la responsabilità di una donna.

La tabella seguente presenta, invece, i dati relativi al personale amministrativo a tempo pieno e a tempo parziale. Emerge qui, come fra le 82 attuali collaboratrici, 28 siano impiegate a tempo parziale, mentre solo 6 uomini non lavorano al 100%.

	2013		2014		2015	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Personale amministrativo full-time	49	56	50	60	54	59
Personale amministrativo part-time	30	5	26	5	28	6

Tab. 1. Personale amministrativo full time e part-time per genere - 2013/2015

Nel periodo 2013-2015, 4 donne e 0 uomini hanno richiesto una modifica del proprio rapporto di impiego e/o un congedo per motivi familiari (nascita di un figlio o cura di un familiare). Da tenere in considerazione, infine, che il 26% del personale amministrativo ha figli minori.

Il personale accademico

Nell'ambito del personale accademico viene annoverato il corpo intermedio (dottorandi, post-doc e assistenti) ed il corpo professorale (docenti a contratto, professori assistenti, straordinari ed ordinari). Il grafico in figura descrive la difficoltà delle donne nel raggiungere i livelli stabili e più elevati della carriera accademica.

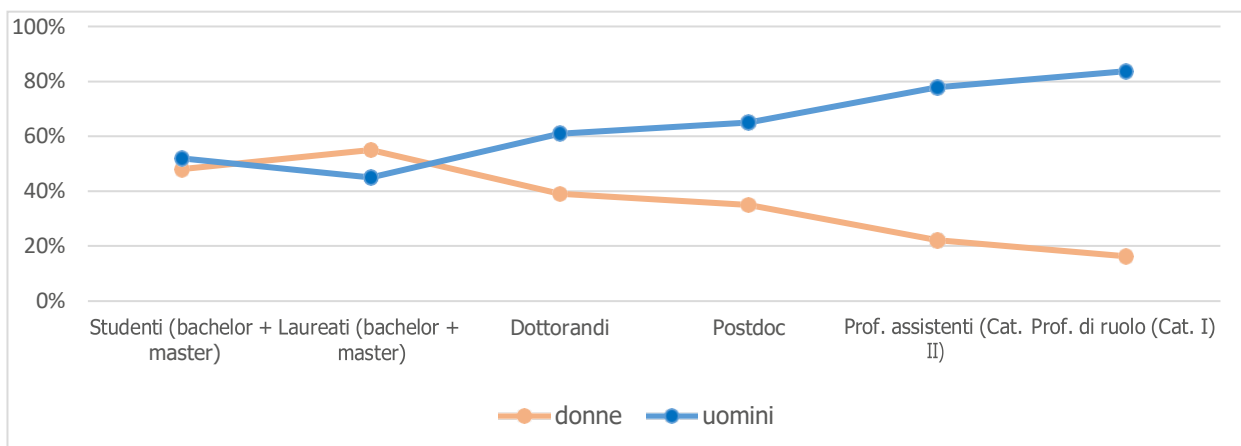


Fig. 3. Quota di donne e uomini nei ruoli tipici della carriera accademica - 2015

Il fenomeno viene descritto con l'efficace espressione del *leaky pipeline*, cioè del tubo che perde, inteso in termini di talenti e creatività femminili sprecati.

Rispetto ai dati rilevati nel 2012, emerge tuttavia come ci sia stata un'ulteriore crescita della rappresentanza femminile all'interno del corpo professorale stabile (cat. I e II); si è infatti passati dal 15,8% all'attuale 17,1% (luglio 2016). Pur collocandosi ancora al di sotto della media nazionale, il dato attesta comunque l'efficacia del lavoro svolto nel colmare il gap di genere nelle posizioni più elevate della carriera accademica all'USI che, in dieci anni, è cresciuto di oltre il 14%.

La Figura seguente illustra la misura in cui le donne che appartengono al corpo intermedio ed al corpo professorale si distribuiscono tra i diversi settori di studio attualmente offerti dall'USI. Tali dati pongono in evidenza come all'interno dell'ateneo ticinese, nei settori delle Scienze informatiche, le ricercatrici siano presenti in misura minore.

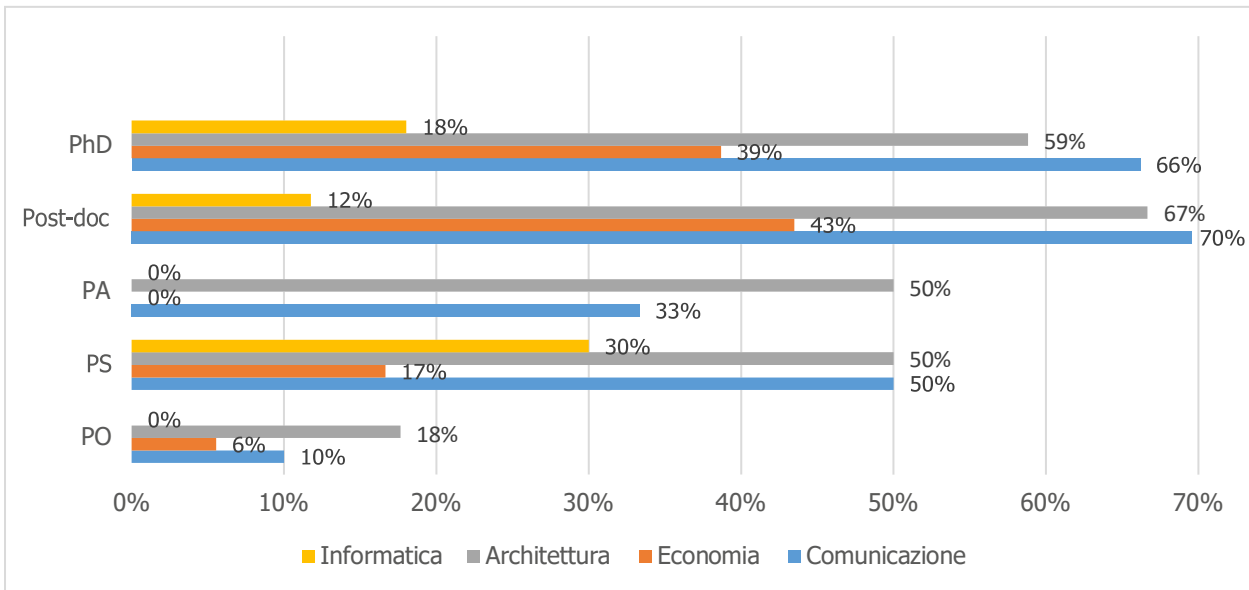


Fig. 4 Distribuzione delle donne per ruolo e settore di studio - 2015/2016

Da tenere in considerazione, infine, che il 24% del corpo intermedio e il 41% del corpo professorale ha figli minori.

La sezione del sito web dell'ateneo (www.usi.ch) "USI in cifre" presenta l'Università attraverso dati statistici e grafici fin dalla sua costituzione.

1.2.2 Il contesto esterno

Il contesto delle pari opportunità all'USI è influenzato anche da alcuni fattori esogeni che è opportuno considerare per arrivare a formulare proposte di intervento efficaci in questo ambito.

Il Servizio per le pari opportunità dell'USI mantiene aperto il dialogo e la cooperazione, non solo con l'omologo Servizio della SUPSI, ma anche con la Commissione consultiva per le pari opportunità tra i sessi del Cantone, con le associazioni femminili che, a vario titolo, si occupano a livello regionale della promozione delle pari opportunità e con enti ed imprese che promuovono progetti in favore dell'uguaglianza fra uomo e donna. Questo accresce la diffusione di una cultura di genere in Ticino e consente il trasferimento reciproco di buone pratiche che favoriscono le pari opportunità.

Passando al contesto nazionale, è pluriennale la collaborazione del Servizio per le pari opportunità con gli analoghi uffici presenti negli altri atenei, con i quali, nel corso degli anni sono stati anche proposti congiuntamente progetti di cooperazione volti, soprattutto, a promuovere le giovani leve accademiche femminili (*Mentoring Deutschschweiz*, *Réseau romand de mentoring pour femmes*) o ad ottimizzare le competenze di genere (*Regard*). Le peculiarità linguistiche e geografiche che contraddistinguono l'USI si traducono però spesso in criticità specifiche del nostro ateneo. Le nostre produzioni, i nostri testi non sono immediatamente esportabili in altri contesti e necessitano, immancabilmente, di traduzioni. Così come le attività e gli eventi che organizziamo in sede, in cui oltre alla componente linguistica, si associano aspetti legati alla mobilità delle persone.

Il modulo B del Programma federale costituirà senza dubbio un forte incentivo al superamento di tali ostacoli e faciliterà il trasferimento di conoscenze tra le Scuole universitarie.

1.3 Sintesi delle evidenze emerse

La raccolta e l'esame dei dati quantitativi, unitamente ad alcune indagini e ricerche condotte nel corso del quadriennio, ha consentito l'emergere delle seguenti evidenze:

- 1.1 Risulta determinante, al fine di poter formulare una strategia e condurre una valutazione in un'ottica di genere, disporre di sistemi di monitoraggio progettati e costruiti in maniera tale da fornire dati disaggregati per genere ed informazioni che si caratterizzino per la loro crucialità nei confronti delle pari opportunità.
- 2.1 Il numero di professoresse ordinarie e straordinarie all'USI è aumentato nel corso degli anni passando dal 2,6% del 2005 al 16,3% del 2015. Tra il 2012 ed il 2015 l'USI ha nominato 24 nuovi professori ordinari e straordinari: 5 di questi erano donne (ovvero il 20,8%); la situazione, nonostante i progressi fatti, è ancora sbilanciata.
- 2.2 All'aumentare del livello gerarchico diminuisce la presenza femminile: 55% di laureate, 39% di dottorande, 35% di post-doc, 22% di professoresse assistenti, 16% di professoresse di ruolo. I dati (relativi al 2015/2016) evidenziano, dunque, la sussistenza e la persistenza un "soffitto di cristallo" che necessita di ulteriori interventi volti a contrastare il fenomeno della segregazione verticale.
- 2.3 Numerose persone appartenenti al personale amministrativo ed al corpo accademico sono confrontate con la necessità di conciliare la propria attività professionale e/o formativa con la sfera personale. La predisposizione di soluzioni organizzative innovative e competitive relativamente alla flessibilità del lavoro e alla cultura della conciliazione favorisce il raggiungimento dell'equilibrio fra le diverse esigenze di vita e produce benessere. E dove c'è benessere, c'è maggiore produttività.
- 3.1 Il tasso di donne che frequenta le Facoltà dell'USI, e che consegue successivamente una laurea, è complessivamente pari a quello degli uomini, pur presentando differenze, anche significative, in relazione alla filiera di studi. In particolare, appare evidente lo squilibrio di genere nella Facoltà di Informatica sia fra le studentesse che fra le dottorande.
- 4.1 Il Servizio per le pari opportunità svolge un ruolo importante nell'(in)formazione sulle tematiche di parità sia all'interno che all'esterno dell'ateneo. Attraverso la creazione di un tessuto di relazioni efficaci con soggetti del territorio che, a diverso titolo, si occupano di pari opportunità e differenze di genere è opportuno progettare e realizzare iniziative di formazione, eventi di sensibilizzazione, monitoraggi e valutazioni per disseminare buone pratiche in grado di favorire il diffondersi di una cultura di genere nella Svizzera italiana.
- 4.2 Una presenza non marcata della dimensione femminile, sia per quanto riguarda il numero di donne di cui si parla sia relativa alle occasioni dedicate a questioni di parità tra i generi, è stata messa in evidenza dallo studio "*Genere e linguaggio. Parole e immagini nella comunicazione dell'USI 2010/2014*", condotto nel 2015 dall'Istituto di Argomentazione, Linguistica e Semiotica della Facoltà di Comunicazione, in collaborazione con il Servizio per le pari opportunità ed il Servizio comunicazione e media dell'USI. Oltre alle linee guida elaborate per una comunicazione rispettosa delle diversità di genere, appare cruciale visibilizzare all'interno dell'ateneo il contributo dato dalle donne alla ricerca scientifica e promuovere *role model* al femminile che consentano, soprattutto alle giovani leve, la costruzione di una strategia di carriera coerente ed in linea con i loro valori.
- 5.1 L'USI è cresciuta nel corso degli anni, accrescendo la propria offerta formativa e divenendo un ateneo sempre più internazionale. Il corpo studentesco ed accademico è, infatti, composto da persone provenienti da più di 50 paesi. Tenere in considerazione ulteriori dimensioni delle pari opportunità (handicap, origine, età, ...) e promuovere l'effettiva equità di accesso ai percorsi formativi appare importante ai fini della garanzia delle pari opportunità e non discriminazione.

PARTE 2/

Obiettivi e ambiti di intervento per il quadriennio 2017-2020

2.1 La strategia

L'USI intende adottare tutte le strategie necessarie al superamento degli attuali squilibri e formula i seguenti obiettivi generali, in termini di pari opportunità, per il quadriennio 2017-2020:

1. Monitorare l'uguaglianza di genere ed orientare efficacemente le politiche di pari opportunità;
2. Assicurare un ambiente di studio e di lavoro paritario ed in armonia con i tempi di vita, in cui tutte e tutti, a prescindere dal ruolo rivestito, godano, senza discriminazione alcuna, delle stesse opportunità per promuovere il proprio sviluppo formativo e professionale;
3. Evitare fenomeni di segregazione orizzontale e contrastare gli stereotipi legati alle professioni;
4. Diffondere una cultura inclusiva, basata sul superamento di stereotipi e sulla valorizzazione della diversità, attraverso la promozione e la partecipazione ad iniziative culturali;
5. Promuovere l'equità di accesso ai percorsi formativi eliminando barriere legate al genere ed alla diversità.

2.2 Gli ambiti di intervento

In vista del raggiungimento di questi obiettivi generali, che ben s'inseriscono nel contesto del Programma federale "*Pari opportunità e sviluppo delle scuole universitarie*" sono individuati cinque principali ambiti di intervento:

1. Raccolta ed elaborazione di dati sulla condizione di genere.
2. Pari opportunità nella promozione delle carriere.
3. Pari opportunità nella scelta delle filiere di studio e decostruzione degli stereotipi legati alle professioni.
4. Informazione e sensibilizzazione su tematiche di genere, pari opportunità e diversità.
5. Pari opportunità nell'apprendimento e nello studio.

Per ogni ambito di intervento, è previsto il perseguimento di obiettivi specifici e l'implementazione di azioni puntuali, così come indicato nel seguito del documento.

Come inizialmente evidenziato, il Piano d'azione per le pari opportunità all'USI privilegia un'ottica di rete e di collaborazione, sia all'interno dell'ateneo, mediante il coinvolgimento delle Facoltà e dei Servizi nella realizzazione di determinate azioni, sia all'esterno, mediante la previsione di interventi sinergici con altri organismi di parità operanti a livello cantonale e a livello nazionale.

2.2.1 Raccolta ed elaborazione di dati sulla condizione di genere

OBIETTIVO I/ Monitorare l'uguaglianza di genere ed orientare efficacemente le politiche di pari opportunità

Situazione attuale

Disporre di un quadro conoscitivo adeguato sulla distribuzione di genere all'interno dell'Università è condizione indispensabile per lo svolgimento di ogni attività di promozione delle pari opportunità. Attualmente, la dimensione di genere all'interno dell'USI è monitorata attraverso il periodico aggiornamento di una serie di dati statistici relativi a tutte le componenti dell'ateneo (studenti, laureati e dottorandi suddivisi per facoltà, partecipanti agli Executive Master, membri del corpo accademico e dello staff). Di questi dati viene offerta una prospettiva longitudinale sul sito dell'ateneo.

La base informativa su cui può contare il Servizio per le pari opportunità è arricchita dai rapporti delle commissioni di preavviso per la nomina di professori stabili che riportano sistematicamente il numero di candidature pervenute ed il numero di persone selezionate nelle *short-list* suddivise per genere, ed un'esplicita e chiara spiegazione sulle motivazioni che hanno fatto propendere la commissione per la scelta di un determinato candidato.

Indagini sull'inserimento professionale delle laureate e dei laureati dell'USI e sulla loro progressione di carriera, studi sulla comunicazione istituzionale sotto il profilo di genere, insieme a sondaggi per rilevare i bisogni di conciliazione dei membri della comunità accademica, si sono rivelati strumenti preziosi per individuare criticità legate al genere e definire, dopo una necessaria condivisione con gli organi accademici implicati, adeguate azioni di miglioramento.

I passi per il quadriennio 2017-2020

L'USI, nel prossimo quadriennio, intende ampliare ulteriormente la base informativa a supporto delle pari opportunità, attraverso una fattiva collaborazione con il Servizio qualità e gli altri soggetti istituzionali coinvolti nel processo di rilevazione/acquisizione dati. Le attività previste sono dettagliate nella tabella sinottica a fine capitolo.

Grado d'innovazione e potenziale di transfert

Le analisi condotte e gli studi promossi verteranno su temi strategici e/o su criticità interne in un'ottica di pari opportunità finora mai esplorate e coinvolgeranno diversi soggetti istituzionali. I risultati potranno essere eventualmente divulgati e/o condivisi con altri partner.

2.2.2 Pari opportunità nella promozione delle carriere

OBIETTIVO 2/ Assicurare un ambiente di studio e di lavoro paritario ed in armonia con i tempi di vita, in cui tutte e tutti, a prescindere dal ruolo rivestito, godano, senza discriminazione alcuna, delle stesse opportunità per promuovere il proprio sviluppo formativo e professionale

Situazione attuale

Nonostante i cambiamenti positivi degli ultimi anni, non si può purtroppo ancora affermare che l'uguaglianza di genere nel mondo accademico sia stata conseguita. Seppur con situazioni eterogenee nei vari atenei, infatti, la presenza delle donne nelle più alte posizioni accademiche e decisionali è ancora ridotta. Le ragioni del permanere di questo "soffitto di cristallo" sono state evidenziate da numerose ricerche che identificano i seguenti fattori salienti: le culture organizzative, i criteri di valutazione della produzione scientifica, la socializzazione alla professione e le difficoltà nel conciliare professione e famiglia.

Per contrastare tale fenomeno l'USI, da quindici anni, agisce su queste dimensioni, includendo l'equilibrio tra i generi nelle politiche strategiche dell'Università ed attuando misure in favore delle pari opportunità che hanno permesso di ridurre le asimmetrie di genere presenti.

Le donne appartenenti al corpo professorale stabile dell'Ateneo (professoressa ordinarie e straordinarie) sono, infatti, passate dal 2,6% del 2005 al 17,1% del 2016. L'USI, in ogni suo bando di concorso, incentiva esplicitamente le candidature femminili ed un'osservatrice/osservatore per le pari opportunità partecipa, senza diritto di voto, ai lavori delle Commissioni di preavviso (Statuto, art. 30b). Un/a professore/essa delegato/a dal Rettore per le pari opportunità partecipa, inoltre, ai lavori della Commissione ricerca per l'attribuzione di borse (Statuto, art. 23d).

L'Ateneo incentiva, inoltre, le carriere accademiche femminili attraverso un apposito Programma di *mentoring one-to-one*, sotto la cui egida, sono anche erogate borse di studio alle *mentees* (attraverso il programma di *shadowing*) e sono diffuse, anche in collaborazione con gli altri atenei svizzeri, guide informative con suggerimenti utili a chi intraprende la carriera universitaria. Sempre nell'ottica di favorire i percorsi di carriera vengono proposti interventi formativi diretti allo sviluppo delle competenze necessarie per rivestire ruoli apicali, per ottimizzare le competenze gestionali e comunicative e per scardinare gli stereotipi legati al genere.

Sul fronte della conciliazione, l'USI ha messo in atto numerose attività per aiutare il proprio corpo accademico ed il proprio personale amministrativo ad equilibrare studi, carriera e famiglia. In particolare, l'ateneo si è concentrato sulle seguenti leve tra loro complementari: l'organizzazione del lavoro e dello studio; l'offerta di servizi a supporto dei genitori dell'ateneo (compresi sostegni economici in caso di redditi limitati); l'informazione e la sensibilizzazione nei confronti di tale tematica.

I principali risultati raggiunti, negli ultimi anni, riguardano l'estensione dei congedi parentali (10 giorni di congedo per i padri e 16 settimane in caso di adozione) e le modifiche apportate al Regolamento del personale per favorire la conciliazione (come, ad esempio, la conversione in giorni di vacanza della 13esima mensilità, art. 16 Rpam).

Per quanto riguarda i servizi e le strutture per famiglie, non si può non menzionare che l'USI disporrà (con l'edificazione del nuovo campus USI-SUPSI, la cui inaugurazione è prevista per il 2020) di un asilo nido interno e di nuove e più attrezzate infrastrutture per le famiglie. Fino ad allora, l'Ateneo è intenzionato a rinnovare le convenzioni stipulate con i nidi della Città di Lugano e del Comune di Mendrisio per la riservazione di posti per i membri della comunità accademica e ad erogare un sostegno finanziario per il pagamento delle rette in caso di redditi limitati.

Anche per quanto attiene la cultura *family-friendly* dell'Ateneo sono state promosse iniziative importanti; pomeriggi di studio, eventi mirati, opuscoli informativi per le persone con responsabilità familiari e per le *Dual Career Couples* hanno permesso di informare adeguatamente e di acuire la sensibilità dei (nuovi) membri della comunità accademica ticinese rispetto al tema della conciliazione ed all'importanza di un ambiente di studio e di lavoro paritario, inclusivo ed armonico.

I passi per il quadriennio 2017-2020

L'USI, nel prossimo quadriennio, intende:

- Considerare le pari opportunità e la diversità nei criteri di selezione/gestione del personale accademico.
- Offrire incentivi e sostegno alle ricercatrici dell'USI nell'ottica di contribuire a limitare la dispersione dei talenti femminili e la segregazione verticale.
- Offrire un sostegno mirato ai genitori ed alle persone impegnate in attività di cura per favorire l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e promuovere il loro benessere.

L'obiettivo è raggiungere, entro la fine del quadriennio, almeno il 20% di professoresse di ruolo. Le azioni che verranno implementate sono dettagliate nella tabella sinottica a fine capitolo.

Grado d'innovazione e potenziale di transfert

È su questo ambito d'intervento che, fin dalla sua costituzione, il Servizio per le pari opportunità ha fortemente orientato la propria azione. Le misure di comprovata efficacia sono state istituzionalizzate (come, ad esempio, il Programma di Mentorato ed il Programma Asili nido). In continuità con quanto finora attuato, si tratta ora di estendere le aree di intervento attuali e/o di lavorare su nuove dimensioni. Più precisamente, si segnalano i seguenti caratteri d'innovazione:

- Al momento di reclutare, procedere ad una ricerca attiva di candidati eccellenti e diversi;
- Organizzare occasioni formative con un più puntuale coinvolgimento delle persone che partecipano al Programma di *mentoring* e di *shadowing* e su argomenti finora mai trattati, integrando in particolare il tema della *diversity*;
- Curare una nuova pubblicazione sul *mentoring* con suggerimenti utili per lo svolgimento della carriera accademica e con la testimonianza di alcune *mentees* che hanno partecipato al programma USI "*Carriere accademiche al femminile*" nel corso degli anni. Lo scritto sarà preceduto da una ricerca puntuale sugli effettivi percorsi di carriera delle partecipanti, fin dalla costituzione del Programma (2001-2002);
- Approfondire il tema dell'equilibrio vita professionale/vita personale attraverso l'attivazione di nuove misure che favoriscono la conciliazione, soprattutto per chi si trova a dover far fronte alle conseguenze di eventi imprevedibili (problemi di salute, nascite, separazioni, decessi, ecc.).

Il potenziale di transfert è molto elevato; le attività verranno condivise con gli organismi collegiali creati a livello locale e nazionale. Alcune misure che concernono la conciliazione è previsto di svilupparle in collaborazione con la SUPSI.

2.2.3 Pari opportunità nella scelta delle filiere di studio e decostruzione degli stereotipi legati alle professioni

OBIETTIVO 3/ Evitare fenomeni di segregazione orizzontale e contrastare gli stereotipi legati alle professioni

Situazione attuale

Le competenze tecnologiche sono necessarie per il 90% delle posizioni lavorative attuali; nel 2020 in Europa (secondo dati della Commissione europea) si registrerà un deficit di 825 mila posizioni nel mondo dell'*Information technology*. Eppure il numero di ragazze che all'università sceglie discipline afferenti all'area MINT è nettamente inferiore a quello dei ragazzi; l'USI non fa eccezione. Se si guarda al numero delle iscritte alle Facoltà di informatica si nota, infatti, che le donne rappresentano poco più del 16% del totale.

Emerge chiaramente la necessità di proporre misure in questo ambito con l'obiettivo di fare accrescere la consapevolezza nelle studentesse dell'irrinunciabilità del proprio pari contributo allo sviluppo sociale e culturale, anche in ambiti ritenuti tradizionalmente ed erroneamente poco attrattivi per le donne.

Spesso sono gli stessi genitori e docenti a trasmettere inconsapevolmente stereotipi come la scarsa predisposizione delle ragazze alle discipline scientifiche; il modo migliore per superarli e per attrarre le giovani donne verso la carriera digitale appare quello di dare visibilità a modelli positivi da seguire, a professioniste attive e realizzate.

I passi per il quadriennio 2017-2020

Nel prossimo quadriennio, l'USI intende, dunque, favorire la diversificazione delle scelte formative delle donne, offrendo loro modelli femminili positivi. L'obiettivo è portare, entro la fine del quadriennio, oltre il 20% le donne iscritte alla Facoltà di Scienze informatiche dell'Ateneo, attraverso una serie di azioni dettagliate nella tabella sinottica a fine capitolo.

Grado d'innovazione e potenziale di transfert

Le attività previste in questo ambito d'intervento sono tutte nuove. La loro efficacia verrà testata attraverso processi di autovalutazione interni ed attraverso gli indicatori statistici.

2.2.4 Informazione e sensibilizzazione su tematiche di genere, pari opportunità e diversità

OBIETTIVO 4/ Diffondere una cultura inclusiva, basata sul superamento di stereotipi e sulla valorizzazione della diversità, attraverso la promozione di iniziative culturali

Situazione attuale

L'effettiva uguaglianza tra donne e uomini, nonché la consapevolezza delle differenze di genere, non possono trovare alcuna concreta attuazione senza la promozione di una cultura di genere.

L'USI è direttamente impegnata in questo senso avendo organizzato, nel corso degli anni, numerose iniziative di informazione e sensibilizzazione. La promozione dei tempi parziali anche fra gli uomini, l'eliminazione degli stereotipi legati al genere nei media, l'adozione di un linguaggio istituzionale rispettoso dei generi sono solo alcuni dei temi recentemente affrontati attraverso mostre, campagne di comunicazione o lezioni pubbliche.

La fattiva collaborazione con altri soggetti istituzionali ed imprenditoriali ticinesi ha consentito all'USI di contribuire attivamente alla diffusione della cultura delle pari opportunità nella Svizzera italiana.

I passi per il quadriennio 2017-2020

Le due direttrici principali lungo le quali l'USI intende articolare questo ambito d'intervento, cruciale per contrastare dinamiche di segregazione di genere, sia in senso verticale che orizzontale, sono le seguenti:

- Sostegno allo sviluppo di competenze per favorire la crescita professionale e lo sviluppo organizzativo in un'ottica di genere e diversità;
- Implementazione di azioni di sensibilizzazione e promozione volte alla diffusione di una cultura di genere e diversità.

Gli obiettivi specifici per il prossimo quadriennio, e le azioni che verranno implementate per il loro raggiungimento, sono precisate successivamente nella tabella sinottica.

Grado d'innovazione e potenziale di transfert

L'innovatività delle misure proposte in questo ambito risiede senz'altro nell'introduzione della prospettiva della diversità, nell'introduzione di tecnologie innovative, e nelle sinergie con i partner coinvolti che estendono il potenziale di transfert al di fuori dell'ateneo stesso.

2.2.5 Pari opportunità nell'apprendimento e nello studio

OBIETTIVO 5/ Promuovere l'equità di accesso ai percorsi formativi eliminando barriere legate al genere ed alla diversità

Situazione attuale

L'USI è cresciuta nel corso degli anni, divenendo un ateneo sempre più internazionale ed interdisciplinare. Attualmente il corpo studentesco ed accademico è composto da persone provenienti da più di 50 nazioni

Al fine di garantire il diritto allo studio, l'uguaglianza e l'integrazione all'interno della comunità universitaria, è importante adottare quei cambiamenti organizzativi che rendono possibile la riduzione delle iniquità nella formazione.

I passi per il quadriennio 2017-2020

L'USI, nel prossimo quadriennio, intende valutare la possibilità di facilitare l'accesso allo studio, anche per coloro i quali svolgono, ad esempio, un'attività professionale parallela alla formazione (*flessibilizzazione*).

Intende, inoltre, sviluppare una didattica che supporti l'apprendimento e che consenta il superamento di eventuali barriere cognitive e/o fisiche (*differenziazione*), attraverso l'introduzione di modelli didattici innovativi. Le attività previste sono dettagliate nella tabella sinottica a fine capitolo.

Grado d'innovazione e potenziale di transfert

L'innovatività di questo ambito d'intervento non risiede solo nel tema affrontato, ma anche nella sinergia creata con i partner coinvolti (SUPSI-DFA) e dall'elevato potenziale di transfert.

2.3 Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

La seguente tabella illustra le azioni previste nell'arco del quadriennio 2017/2020, indicando – per ogni ambito d'intervento – i soggetti coinvolti, i tempi, i destinatari degli interventi, i risultati attesi e gli indicatori per il monitoraggio. Il contenuto risponde alle evidenze emerse in seguito alle analisi precedenti (vedi capitolo I).

Delle 29 attività previste, 19 sono totalmente innovative. Le altre, in continuità con quanto finora attuato, si caratterizzano per l'innovatività nei temi toccati (in particolare per l'integrazione della dimensione della “diversità”), per le tecnologie e/o le metodologie utilizzate, per le sinergie create con i partner coinvolti e per il potenziale di *transfert* di saperi e buone pratiche che con esse si promuovono.

STRUMENTI/MISURE	ATTIVITÀ/PRODOTTI CONCRETI	SOGGETTI COINVOLTI	ANNO	TARGET	OBIETTIVI/RISULTATI	INDICATORI	GRADO DI INNOVAZIONE
AMBITO D'INTERVENTO 1							
RACCOLTA ED ELABORAZIONE DI DATI SULLA CONDIZIONE DI GENERE							
1.1 Ampliamento della base informativa a supporto delle pari opportunità	Predisposizione di una rilevazione statistica finalizzata al bilancio di genere Intraprendere un percorso che porti l'Ateneo a riflettere sul proprio bilancio in un'ottica di genere, integrando ulteriori aspetti della realtà universitaria (distribuzione e ruoli del personale, part-time, formazione continua, progressione delle carriere ecc.) nella raccolta sistematica di dati statistici.	Direzione SQ SPO	2017 2018 2019 2020	Comunità accademica	Monitorare l'uguaglianza di genere ed orientare efficacemente le politiche di pari opportunità.	Statistiche e rapporti svolti.	Integrazione di nuovi indicatori.
	Promozione di indagini e studi su tematiche di specifico interesse per l'ateneo in un'ottica di parità e diversità In collaborazione con gli organi accademici implicati, identificare i temi da approfondire attraverso ricerche puntuali condotte da ricercatrici e ricercatori dell'ateneo e, successivamente, formulare proposte di miglioramento in un'ottica di genere e diversità.	Direzione SPO Servizi Facoltà	I ricerca all'anno	Comunità accademica			- Temi strategici e/o criticità interne finora mai esplorate. - Coinvolgimento di diversi soggetti istituzionali.
AMBITO D'INTERVENTO 2							
PARI OPPORTUNITÀ NELLA PROMOZIONE DELLE CARRIERE							
2.1 Considerazione delle pari opportunità e della diversità nei criteri di selezione/gestione del personale accademico	Ricerca attiva di candidature eccellenti durante il processo di reclutamento del corpo professorale stabile Richiamare l'attenzione di candidati eccellenti ed appartenenti al sesso sottorappresentato sui bandi di concorso e convocarli.	Rettorato Facoltà	2017 2018 2019 2020	Candidati prof.	Ridurre le asimmetrie presenti nel corpo professorale stabile. L'obiettivo è raggiungere, entro la fine del quadriennio, almeno il 20% di professoressa di ruolo.	Statistiche sulla rappresentanza femminile nel corpo professorale.	Novità.
	Sensibilizzazione agli squilibri di genere per i membri delle commissioni di preavviso e per l'attribuzione di borse Attirare l'attenzione del comitato di selezione sull'influenza possibile di giudizi inconsci nella valutazione di candidati, al fine di assicurare un esame equo e completo dei candidati.	Rettorato SPO	2017 2018 2019 2020	Membri delle commissioni USI			Nuove modalità di sensibilizzazione/formazione.

STRUMENTI/MISURE	ATTIVITÀ/PRODOTTI CONCRETI	SOGGETTI COINVOLTI	ANNO	TARGET	OBIETTIVI/RISULTATI	INDICATORI	GRADO DI INNOVAZIONE
2.2 Sostegno alle ricercatrici dell'USI nell'ottica di contribuire a limitare la dispersione dei talenti femminili e la segregazione verticale	Shadowing per le mentees Offrire alle ricercatrici che partecipano al Programma di Mentoring USI la possibilità di beneficiare di un mese di sgravo dalle proprie attività in ateneo per dedicarsi esclusivamente al rafforzamento del proprio dossier accademico in un gruppo di ricerca di un'università estera.	SPO GL	I call all'anno	Mentees del corpo intermedio femminile	Contrastare il fenomeno della segregazione verticale.	Numero di dossier presentati.	Sinergie con nuove realtà universitarie.
	Formazione ed approfondimenti di tipo seminariale per il corpo intermedio Organizzare, anche in collaborazione con il Servizio Gender e Diversity SUPSI, iniziative di formazione volte ad ottimizzare le competenze di genere e diversità della <i>relève</i> .	Facoltà SPO GeD SUPSI	I workshop all'anno	Corpo intermedio		Numero di partecipanti.	- Integrazione del tema "diversity". - Sinergia con la SUPSI.
	Condizione di una ricerca sui percorsi di carriera delle mentees USI Indagare i percorsi di carriera delle <i>mentees</i> che nel corso degli anni hanno partecipato al Programma di Mentoring USI.	SPO GL	2017	Corpo intermedio		Grado di realizzazione del progetto.	Novità.
	Pubblicazione sul Mentoring con le testimonianze di alcune mentees affermatesi in academia Fornire strategie ed informazioni utili alle (future) ricercatrici dell'ateneo, attraverso la diffusione di una pubblicazione specifica.	SPO GL	2017/2018	Corpo intermedio		Numero di copie diffuse e feedback <i>mentees</i> .	Novità.
	Organizzazione di un evento di lancio della pubblicazione sul Mentoring In collaborazione con il corpo professorale delle diverse Facoltà presentare i risultati dell'indagine svolta, promuovere la nuova pubblicazione e valorizzare i percorsi di carriera al femminile.	SPO GL Facoltà	I evento nel 2018	Corpo intermedio		Numero di partecipanti.	Novità.
2.3 Sostegno mirato ai genitori ed alle persone impegnate in attività di cura per favorire l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e promuovere il loro benessere [1]	Promozione di indagini sulle necessità di conciliazione Sondare periodicamente le esigenze dei membri della comunità accademica per adeguare la strategia e l'offerta in questo ambito.	SPO	2018 - 2020	Personale amministrativo Corpo accademico	Favorire l'equilibrio fra vita professionale e familiare.	Grado di realizzazione delle indagini.	Strumento di verifica dell'efficacia delle nuove azioni promosse.
	Attivazione di nuovi servizi a supporto della genitorialità durante le vacanze scolastiche per bambini in età 4-12 anni Oltre a fornire informazioni sulle principali proposte di attività del territorio ed a stipulare convenzioni con soggetti esterni, USI e SUPSI intendono organizzare un <i>Junior camp</i> durante l'estate per i figli dei membri delle due istituzioni.	Direzione SPO GeD SUPSI	2017 2018 2019 2020	Famiglie		Numero di richieste di adesione al nuovo <i>Junior camp</i> USI-SUPSI.	Novità.

STRUMENTI/MISURE	ATTIVITÀ/PRODOTTI CONCRETI	SOGGETTI COINVOLTI	ANNO	TARGET	OBIETTIVI/RISULTATI	INDICATORI	GRADO DI INNOVAZIONE
2.3 Sostegno mirato ai genitori ed alle persone impegnate in attività di cura per favorire l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e promuovere il loro benessere [2]	Studio di fattibilità per l'attivazione di servizi a supporto della gestione delle "emergenze" collegate a necessità di conciliazione Valutare, dopo un attento studio dei Regolamenti, quali misure attivare/rinforzare per aiutare il personale accademico ed amministrativo a far fronte alle conseguenze di eventi personali e familiari imprevedibili (problemi di salute, nascite, separazioni, decessi, ecc.).	Direzione SPO	2017/2018	Personale amministrativo Corpo accademico	Favorire l'equilibrio fra vita professionale e familiare.	Grado di realizzazione del progetto.	Novità.
	Studio di fattibilità del progetto Senior Care Valutare la fattibilità di organizzare incontri informativi e/o di attivare specifici interventi per il personale impegnato in attività di cura di familiari anziani, anche attraverso la ricerca di possibili partner a livello cantonale e nazionale.	Direzione SPO HRM	2018	Personale con attività di cura		Grado di realizzazione del progetto.	Novità.
	Progettazione e realizzazione di una pubblicazione sulle soluzioni di flessibilità lavorativa Illustrare, anche attraverso testimonianze dirette dei membri delle due comunità accademiche, soluzioni di flessibilità temporale e spaziale (personalizzazione degli orari, telelavoro, job sharing,...) e promuovere le iniziative predisposte dalle due Istituzioni in questo ambito.	SPO GeD SUPSI	2018/2019	Personale amministrativo Corpo accademico	Informare in merito alle offerte di conciliazione dell'USI e del territorio.	Numero di copie diffuse.	Novità.
	Organizzazione della "Festa delle famiglie USI-SUPSI" Intensificare lo spirito ed il sentimento di collettività divertendosi con i propri cari durante un pomeriggio ricreativo per le famiglie delle due istituzioni universitarie.	SPO GeD SUPSI	I attività all'anno	Famiglie	Rafforzare la comunità universitaria intensificando il senso di appartenenza.	Grado di realizzazione dell'iniziativa e numero di partecipanti.	Coinvolgimento di nuovi membri delle due comunità accademiche.
	Organizzazione dell'USI Welcome Kids Day Organizzare una giornata di Open Day dedicata ai figli del personale amministrativo ed accademico. Durante l'evento bimbe e bimbi potranno conoscere i luoghi di lavoro di mamma e papà e partecipare a laboratori ludico-didattici ideati per loro. La giornata costituirà l'occasione per diffondere le principali pubblicazioni del Servizio che coinvolgono questi target.	Direzione SPO SCM	I attività all'anno	Personale amministrativo Corpo accademico		Grado di realizzazione dell'iniziativa e numero di partecipanti.	Novità.

STRUMENTI/MISURE	ATTIVITÀ/PRODOTTI CONCRETI	SOGGETTI COINVOLTI	ANNO	TARGET	OBIETTIVI/RISULTATI	INDICATORI	GRADO DI INNOVAZIONE
AMBITO D'INTERVENTO 3 PARI OPPORTUNITÀ NELLA SCELTA DELLE FILIERE DI STUDIO E DECONSTRUZIONE DEGLI STEREOTIPI LEGATI ALLE PROFESSIONI							
3.1 Sensibilizzazione in grado di favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne	<p>Promozione degli studi di Informatica con un'immagine non stereotipata della professione In collaborazione con gli insegnanti delle materie scientifiche delle scuole medie superiori del Canton Ticino e con enti ed imprese attive a livello regionale, implementare azioni (seminari divulgativi, video-contest,...) che contribuiscano a decostruire e superare gli stereotipi di genere. In particolare, tali interventi dovrebbero, da una parte, mettere in evidenza che il bagaglio di capacità tecnico-scientifiche è patrimonio anche delle ragazze (che non risultano affatto, per esempio, meno competenti in matematica) e, dall'altra, far emergere una serie di talenti e attitudini che usualmente non vengono correlati alle professioni scientifiche.</p>	FAC INFO SOeP SPO SMS - DECS Enti ed imprese	2017 2018 2019 2020	Studenti e studentesse delle Scuole medie superiori ticinesi	Contribuire alla decostruzione ed al superamento degli stereotipi di genere durante il percorso formativo.	Numero di azioni implementate e valutazione delle stesse da parte del target.	Novità.
	<p>Elaborazione di materiali per incoraggiare le ragazze ad interessarsi alle carriere tecnico-scientifiche Elaborare strumenti promozionali (cartacei e digitali), da utilizzare, durante le azioni di orientamento dell'ateneo, con testimonianze di ricercatrici e professioniste affermate nell'ambito accademico e/o imprenditoriale che hanno studiato Informatica. Tali strumenti mostreranno, a studentesse e studenti che si pongono il problema della scelta della Facoltà, la natura creativa dell'Informatica, l'importanza delle competenze scientifiche per il loro futuro professionale e il ruolo degli stereotipi di genere nella scelta degli studi. Modelli femminili di successo incoraggiano ed "autorizzano" le ragazze ad orientarsi verso ambiti considerati come "maschili" e possono garantire loro i rinforzi positivi legati sia alla competenza che alla loro "gradevolezza" per gli altri.</p>	FAC INFO SOeP SPO SMS - DECS	2017 2018 2019 2020	Studenti e studentesse che si pongono il problema della scelta della Facoltà	Portare – entro il 2020 – oltre il 20% le studentesse iscritte alla Facoltà di informatica dell'USI.	Grado di realizzazione degli strumenti.	Novità.
	<p>Assegnazione di una borsa di studio Offrire una borsa di studio 'gender' ad una studentessa particolarmente meritevole (valutazioni scolastiche conseguite) e/o con responsabilità familiari.</p>	FAC INFO SPO	I borsa all'anno	Studentesse della Facoltà di Informatica dell'USI		Numero di richieste pervenute.	Novità.

STRUMENTI/MISURE	ATTIVITÀ/PRODOTTI CONCRETI	SOGGETTI COINVOLTI	ANNO	TARGET	OBIETTIVI/RISULTATI	INDICATORI	GRADO DI INNOVAZIONE
AMBITO D'INTERVENTO 4 INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE SU TEMATICHE DI GENERE, PARI OPPORTUNITÀ E DIVERSITÀ							
4.1 Sostegno allo sviluppo di competenze di genere e diversità	Approfondimenti di genere in corsi di Bachelor e Master Collaborare con il corpo professorale delle diverse facoltà per individuare i temi da trattare per la formazione e la sensibilizzazione del corpo studentesco. L'obiettivo è visibilizzare la relazione fra la materia insegnata e la dimensione di genere.	SPO FAC – Corpo professorale	I attività all'anno	Studenti di Bachelor e Master	Favorire la crescita professionale e lo sviluppo organizzativo in un'ottica di genere.	Numero di percorsi implementati.	- Integrazione del tema "diversity". - Nuove collaborazioni con prof. delle diverse facoltà
	Formazione ed approfondimenti di tipo seminariale per il personale amministrativo su temi di genere e diversità Organizzare iniziative di formazione su tematiche di genere e diversità diretti al personale amministrativo di USI e SUPSI	SPO GeD SUPSI	I workshop nel 2018 I workshop nel 2020	Personale amministrativo USI-SUPSI		Grado di realizzazione delle iniziative e numero di partecipanti.	Integrazione del tema "diversity".
	Progettazione ed implementazione di un MOOC sulle pari opportunità nell'insegnamento Elaborare un corso di formazione e sensibilizzazione online (MOOC) che illustri quanto sia importante integrare la dimensione di genere nell'insegnamento sul piano dei contenuti e della didattica.	FAC COM e INFO SPO	2017/2018	Corpo intermedio superiore con compiti didattici		Realizzazione del corso e numero di utenti.	Novità.
4.2 Diffusione della cultura di genere e diversità	Eventi di sensibilizzazione e divulgazione sul tema delle pari opportunità e della diversity Proporre interventi, anche in sinergia con altri attori presenti sul territorio, tesi a favorire il dibattito e la diffusione di conoscenze legate alla cultura di genere e diversità.	SPO GeD SUPSI Partner esterni	I attività all'anno	Comunità accademiche USI-SUPSI Pubblici esterni	Diffondere una cultura inclusiva, basata sul superamento di stereotipi e sulla valorizzazione della diversità.	Grado di realizzazione delle iniziative previste.	- Integrazione del tema "diversity". - Nuove collaborazioni con enti del territorio.
	Campagna di sensibilizzazione sui role model al femminile in accademia e nella società Mettere in rilievo i successi conseguiti dalle ricercatrici e dalle professoressa dell'USI e, più in generale, dalle donne nella scienza, nell'imprenditorialità e nelle posizioni decisionali.	SPO GL	2017/2018	Comunità USI		Grado di realizzazione dell'iniziativa.	Novità.
	Assegnazione di un premio per una tesi di master sulle pari opportunità Motivare gli studenti ad occuparsi del tema della pari opportunità nella società o di altre tematiche che tengono conto dell'ottica di genere.	SPO GL FAC	I premio all'anno	Studenti di master		Numero di tesi pervenute.	Novità.
	Partecipazione all'elaborazione del codice etico Contribuire alla redazione ed alla promozione, per quanto attiene alle pari opportunità, di un codice etico che funga da punto di riferimento per tutti i componenti dell'USI circa la condotta da assumere nell'ambito lavorativo e di studio.	CE SPO	2017	Comunità accademica		Grado di realizzazione dell'iniziativa.	Novità.

STRUMENTI/MISURE	ATTIVITÀ/PRODOTTI CONCRETI	SOGGETTI COINVOLTI	ANNO	TARGET	OBIETTIVI/RISULTATI	INDICATORI	GRADO DI INNOVAZIONE
AMBITO D'INTERVENTO 5 PARI OPPORTUNITÀ NELL'APPRENDIMENTO E NELLO STUDIO							
5.1 Adozione di cambiamenti organizzativi che rendano possibile la riduzione delle iniquità nella formazione e che garantiscono il diritto allo studio, l'uguaglianza e l'integrazione all'interno della comunità universitaria	Introduzione di modelli didattici innovativi che favoriscano modalità di studio flessibili e differenziate Valutare, in collaborazione con le Facoltà, dopo la definizione di opportuni strumenti di monitoraggio (indagini presso gli studenti, esame dei regolamenti degli studi, ...) l'introduzione e/o lo sviluppo di modelli didattici differenziati che favoriscano il superamento di barriere fisiche, cognitive ed organizzative e la flessibilità nello studio.	SPO FAC	2017/2018	Comunità accademica USI	Facilitare l'accesso ai percorsi formativi (<i>flessibilizzazione</i>) e sviluppare una didattica che consenta il superamento di barriere cognitive e/o fisiche (<i>differenziazione</i>), anche attraverso l'utilizzo di appositi dispositivi in aula e/o d'offrire online.	Grado di realizzazione dell'iniziativa.	Novità.
	Sensibilizzazione all'uso di strumenti didattici differenziati Realizzazione di un documento informativo contenente buone pratiche da applicare con tutto lo studentato ed, in particolare, con le persone che presentano disabilità o disturbi specifici dell'apprendimento.	SPO GeD SUPSI	2018	Comunità accademiche USI-SUPSI		Realizzazione dello strumento e diffusione.	Novità.
	Evento di sensibilizzazione sul tema della didattica differenziata che approfondisca i disturbi specifici dell'apprendimento In collaborazione con le Facoltà dell'USI ed i responsabili della formazione SUPSI, individuare e condividere buone pratiche che consentono un efficace accompagnamento agli studi in caso di barriere fisiche e/o cognitive.	SPO GeD SUPSI	2019	Comunità accademiche USI-SUPSI		Grado di realizzazione dell'iniziativa.	Novità.

Conclusioni

L'USI ha provveduto, con il presente Piano quadriennale, a programmare una serie di interventi sulla base dell'analisi della situazione di contesto. Tale analisi ha consentito di rilevare talune aree critiche e le problematiche sottese verso le quali orientare in modo mirato le azioni in materia di pari opportunità.

L'Università provvederà ad attuare le attività previste dal presente Piano con l'ausilio delle persone interessate, nella consapevolezza che la rimozione degli ostacoli che si frappongono alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro e nello studio costituisce un obiettivo strategico primario dell'USI.

Nel periodo di vigenza del Piano verranno effettuati controlli *in itinere* e saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte delle persone interessate con lo scopo di monitorare e, eventualmente, adeguare i modi di attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto. La buona riuscita delle attività previste dipenderà, infatti, dalla capacità di reagire alle sfide che immancabilmente si paleseranno e, al tempo stesso, dal saper riconoscere e sfruttare le occasioni positive che si presenteranno per promuovere e consolidare ulteriormente la parità all'USI.

Il Piano è pubblicato sul sito web del Servizio per le pari opportunità dell'USI in maniera visibile ed accessibile a tutti i membri della comunità accademica. La *Equal Opportunities Newsletter*, diffusa semestralmente, aggiornerà puntualmente tutte le persone interessate in merito alla realizzazione delle misure e delle attività pianificate.

Abbreviazioni

CE	Comitato Etico
FAC	Facoltà USI
FAC COM	Facoltà di Comunicazione
FAC INFO	Facoltà di Informatica
GeD SUPSI	Servizio Gender e Diversity SUPSI
GL	Gruppo di lavoro per le pari opportunità
HRM	Servizio Amministrazione del personale
SCM	Servizio Comunicazione e Media
SMS – DECS	Scuole Medie Superiori – Dipartimento Educazione Cultura e Sport del Canton Ticino
SOeP	Servizio Orientamento e Promozione
SPO	Servizio per le Pari Opportunità
SQ	Servizio Qualità
SUPSI	Scuola Universitaria Professionale della Svizzera Italiana
SUPSI-DFA	Dipartimento Formazione e Apprendimento della SUPSI
USI	Università della Svizzera italiana