Università della Svizzera italiana Servizio per le pari opportunità

PIANO D'AZIONE PER LE PARI OPPORTUNITÀ DELL'USI 2013-2016

Indice

Prefazione	4
Introduzione	5
LE PARI OPPORTUNITÀ ALL'USI	6
Indicazioni statistiche riguardanti la situazione delle donne all'USI	6
Sintesi analitica delle attività svolte dal 2000 ad oggi e prospettive	7
Analisi SWOT	10
Piano d'azione 2013-2016	11
Orientamento e obiettivi	11
Ambiti d'intervento e misure	11
1. Aumento della proporzione di donne nel corpo professorale stabile	12
2. Promozione delle carriere accademiche femminili	13
3. Conciliazione dei tempi vita/lavoro e benessere lavorativo	14
4. Monitoraggio e controllo dell'uguaglianza di genere attraverso, indicatori, statistiche e ricerche	16
5. Diffusione della cultura delle pari opportunità	17
6. Promozione e valorizzazione di corsi e ricerche su questioni di genere e diversità culturale	18
7. Sviluppo del SPO	19
ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA	20
Organizzazione, collaborazioni e finanziamento	20
Controlling e reporting	20
Comunicazione	21
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	22
A LLEGATI	
I. Tabella sinottica degli obiettivi e delle azioni	23
II. Calendario annuale delle attività	31
III. Direttive e basi legali	35
IV. Organigramma SPO	36
V. Programmi di cooperazione	37
VI. Dati statistici	20

Prefazione

Il Piano di azione per le pari opportunità 2013-2016 rappresenta per l'USI uno strumento di assoluta rilevanza per proseguire nella promozione della parità e di una cultura della non discriminazione che miri alla valorizzazione delle differenze.

Oltre all'impegno per l'aumento della componente femminile nel corpo professorale stabile, uno degli obiettivi principali che l'ateneo ha inteso perseguire riguarda l'impegno per la garanzia di un ambiente di lavoro e di studio paritario, inclusivo ed armonico in cui, donne e uomini, possano dedicarsi sia alla propria carriera che alla propria famiglia. Il diritto alla realizzazione di sé a partire da una piena e soddisfacente occupazione è condizione essenziale per garantire un reale miglioramento della qualità della vita ed una reale emancipazione delle donne. Per poter ottenere risultati concreti da questo punto di vista è necessario sviluppare, in maniera organica e concertata in tutte le facoltà ed i servizi, una strategia integrata delle politiche di parità e di pari opportunità.

Con la consapevolezza che la sinergia tra settori e attori diversi sia il metodo migliore per una reale promozione delle pari opportunità per tutti, intendiamo attuare una strategia integrata e trasversale che permetta di raggiungere gli obiettivi preposti in tutti gli ambiti prioritari di intervento che abbiamo individuato e che, nelle pagine seguenti, verranno ampiamente descritti.

L'attenzione alla "diversità" (non solo di genere, ma anche di etnia, background culturale, età, condizione familiare ed esperienza professionale) è l'elemento di "buona prassi" che vogliamo adottare come modalità innovativa, con lo scopo di sfruttare positivamente le differenze presenti all'interno della nostra comunità accademica e di sviluppare un sentimento di inclusione che renda l'ambiente formativo e professionale ancor più accogliente, produttivo e capace di valorizzare al meglio i molteplici talenti presenti nella nostra università.

L'ampio ventaglio di misure e progetti pianificati per il prossimo quadriennio riteniamo siano in grado di rispondere alle esigenze di tutta la nostra comunità accademica. Auspichiamo, dunque, che siano ulteriormente sostenuti dalla Confederazione.

Piero Martinoli Presidente

latited.

Arianna Carugati-Giugliano Delegata per le pari opportunità

Introduzione

Il Piano d'azione per le pari opportunità dell'Università della Svizzera italiana 2013-2016 risponde all'appello pubblicato dalla CUS/CRUS il 3 luglio 2012, in vista dell'implementazione del Programma "Pari opportunità / Gender Studies" 2013-2016.

Il Servizio per le pari opportunità dell'USI, in collaborazione con il Gruppo di lavoro per le pari opportunità dell'ateneo¹, ha dapprima discusso, approfondito e condiviso con la Direzione dell'USI una serie di obiettivi e misure da implementare per favorire ulteriormente le pari opportunità all'interno dell'università. La delegata ha in seguito redatto il presente documento, ottenendone l'approvazione ed il sostegno da parte del Presidente, in data 24 settembre 2012.

Il Piano d'azione, che s'integra nella visione 2020 e nella pianificazione 2013-2016 dell'università, comincia con un'analisi della situazione attuale delle pari opportunità all'USI che ha permesso, dapprima, di evidenziare i fattori endogeni ed esogeni che influenzano il contesto dell'uguaglianza di genere all'USI e, successivamente, di definire gli ambiti prioritari d'intervento per il quadriennio. Il cuore del Piano d'azione è costituito dalla presentazione sistematica, in ordine agli ambiti individuati, degli obiettivi specifici e delle misure operative predisposte per il loro raggiungimento. Di queste, si presentano dettagliatamente le fasi di implementazione e gli strumenti predisposti per il controllo della loro efficacia. Il Piano d'azione si conclude con indicazioni riguardanti le strategie organizzative e di comunicazione da adottare per massimizzarne l'effetto e l'allocazione delle risorse finanziarie.

Una serie di allegati completano il documento e facilitano la comprensione delle proposte di intervento qui presentate.

¹ Il Gruppo di lavoro per le pari opportunità all'USI, in data 29 marzo 2012, ha approvato di delegare ad una sottocommissione, composta dalla Presidente e dalle rappresentanti del corpo intermedio delle facoltà di informatica e comunicazione, il compito di partecipare all'elaborazione di misure per il Piano d'azione per le pari opportunità all'USI 2013-2016.

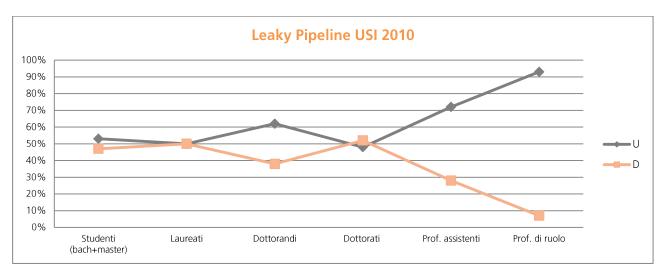
Le pari opportunità all'USI

L'Università della Svizzera italiana (in seguito USI), attraverso il proprio Servizio per le pari opportunità (in seguito SPO), in quest'ultimo decennio ha organizzato progetti e azioni di sensibilizzazione per integrare le tematiche di parità e la dimensione di genere all'interno dell'ateneo con l'obiettivo prioritario di raggiungere una presenza equa di donne e uomini in tutti i livelli e, soprattutto, nel proprio corpo professorale stabile.

Le pari opportunità all'USI non sono però state promosse in questi anni con il "solo" scopo di riportare in equilibrio la situazione a livello statistico, ma sono state inserite in un più ambizioso progetto di cambiamento culturale volto a contrastare gli stereotipi legati alla ricerca ed alla carriera accademica e sono state tradotte, nella pratica istituzionale, nella creazione di condizioni che permettono di conciliare attività professionale e responsabilità familiari e nell'offerta di incentivi per le donne intenzionate a proseguire nel proprio percorso formativo e professionale.

Di seguito, si riporta una sintesi delle principali indicazioni statistiche riguardanti la situazione femminile all'interno dell'università e delle principali iniziative realizzate dal 2000 ad oggi nei diversi ambiti di intervento finora ritenuti prioritari. L'analisi SWOT conclusiva rende conto delle opportunità da cogliere e delle sfide cui far fronte nel prossimo futuro in un'ottica di miglioramento e sviluppo continuo delle politiche di parità.

Indicazioni statistiche riguardanti la situazione delle donne all'USI



Un'analisi dei dati statistici ripartiti per genere permette di evidenziare le seguenti caratteristiche della componente femminile all'interno dell'Università:

- 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 (v. ambito 2);
- Meno donne accedono al dottorato (38%), ma la percentuale di dottorande che conseguono il titolo è lievemente superiore a quella dei colleghi uomini (52%). La disparità tra la percentuale di nuove dottorande e di dottorati conseguiti può essere spiegata dallo sviluppo della Facoltà di scienze informatiche²;
- Il numero di professoresse all'USI è aumentato nel corso degli anni (la media delle nomine femminili dal 2008 ad oggi è stata pari al 26% per le professoresse ordinarie e straordinarie e pari al 35% per le professoresse assistenti), ma la situazione è ancora sbilanciata (v. ambito 1).

Queste tendenze statistiche confermano l'esigenza di investire particolari energie sull'ulteriore sviluppo della componente femminile nel corpo accademico ed intermedio (avanzato), attraverso lo sviluppo di progetti e misure dedicate a questi target.

² Il corpo dottorale di questa Facoltà ha visto una crescita esponenziale, passando da 9 membri nel 2004 a 91 nel 2010 ed attestandosi come la Facoltà con più dottorandi/e, ma la percentuale di dottorande è inferiore al 20%. Questo ha quindi alzato la proporzione di uomini che accedono al dottorato all'USI; allo stesso tempo, i dottorati conclusi sono ancora pochi, e quindi la percentuale di donne dottoratesi all'USI resta alta.

Sintesi analitica delle attività svolte dal 2000 ad oggi e prospettive

Istituzionalizzazione delle pari opportunità

Nell'ottobre del 2000, il Consiglio dell'USI (in seguito CU) ha istituito la funzione di delegata per le pari opportunità per realizzare la parità di fatto tra donna e uomo a tutti i livelli gerarchici del contesto universitario della Svizzera italiana. Il SPO è diventato operativo nel 2001³. Da allora, e come sancito dalle *Direttive per le pari opportunità*, approvate dal CU nel maggio del 2006, nello svolgimento del proprio mandato la delegata è affiancata dal gruppo di lavoro per le pari opportunità dell'USI (composto dalla delegata per le pari opportunità, da due esperte/i esterne/i, da un/a rappresentante del personale amministrativo e, per ogni facoltà dell'USI, da un/a rappresentante del corpo accademico, del corpo intermedio e del corpo studentesco) e dispone di mezzi finanziari e di personale sufficienti per realizzare i suoi compiti⁴.

Attualmente, una collaboratrice scientifica ed una assistente-collaboratrice supportano la responsabile nel coordinamento e nell'implementazione dei progetti e delle attività promosse dal Servizio.

Le posizioni di delegata (60%) e di collaboratrice scientifica (70%) sono state già istituzionalizzate.

SITUAZIONE ATTUALE	SITUAZIONE AUSPICATA				
 Direttive per le pari opportunità approvate dal CU nel 2006 Istituzionalizzazione del Servizio pari opportunità (posizione di delegata e di collaboratrice scientifica finanziate dall'USI) 					

Monitoraggio delle pari opportunità

La dimensione di genere all'interno dell'USI, intesa come variabile di accertamento della qualità, è monitorata attraverso il periodico aggiornamento di una serie di dati statistici, quali il numero di: 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 (v. allegato VI).

Il SPO fa parte dei Servizi centrali sottoposti a valutazione periodica del grado di soddisfazione da parte del personale accademico e degli studenti. I risultati dei sondaggi mettono chiaramente in evidenza come il SPO sia sempre più largamente conosciuto, utilizzato ed apprezzato dai membri della comunità accademica USI (nel 2011, il 23% dei rispondenti dichiara di essersi rivolto al SPO. Il 75% di essi afferma che la disponibilità e la competenza del personale è risultata buona o eccellente).

L'analisi di questi dati, accanto ai commenti espressi dalle persone che partecipano alle inchieste, costituisce una preziosa fonte di informazione per orientare e valutare le strategie messe in atto dal SPO.

L'efficacia delle iniziative realizzate è, inoltre, internamente autovalutata per adeguare sempre meglio l'offerta alle richieste della comunità accademica.

SITUAZIONE ATTUALE	SITUAZIONE AUSPICATA
 Aggiornamento periodico dei dati statistici con ripartizione per genere Valutazione del grado di soddisfazione degli utenti del SPO ed autovalutazione delle attività 	 Ulteriore sviluppo di indicatori e statistiche in relazione agli obiettivi di uguaglianza di genere Promozione di indagini mirate su fattori-chiave legati soprattutto alla progressione nella carriera (v. ambito 4)

Equa rappresentanza di donne e uomini in tutti i livelli ed in tutti i settori

L'obiettivo prioritario dell'USI in termini di pari opportunità è sempre stato quello di preservare e/o raggiungere un'equa proporzione di donne e uomini in tutti i livelli della scala gerarchica ed in tutte le facoltà ed i servizi. Se a livello di corpo amministrativo, corpo studentesco e corpo intermedio questo obiettivo è stato raggiunto (tranne che nella facoltà di informatica, v. ambito d'intervento 3) e si deve agire nell'ottica di preservarlo, ancora sforzi vanno profusi nella direzione di riequilibrare la situazione all'interno del corpo professorale stabile e degli organi

³ Alcune attività del Servizio sono svolte in collaborazione con il Servizio Gender della SUPSI nel rispetto delle specificità dei due atenei. Per elaborare la strategia e le attività da svolgere in comune, con lo scopo di ancorare ulteriormente il compito di realizzare le pari opportunità nelle due istituzioni, nel 2005 è stata istituita la Commissione gender USI-SUPSI (composta da un/a membro/a del Consiglio di ciascun ateneo, la presidente del gruppo di lavoro USI, la presidente del gruppo di lavoro SUPSI, la delegata per le pari opportunità USI e la delegata gender SUPSI).Si veda in proposito l'allegato 4 con la rappresentazione dell'organigramma del SPO.

⁴ Nell'allegato 3, si riportano le direttive concernenti le pari opportunità all'USI.

decisionali. I dati statistici (v. ambito d'intervento 2) mostrano però – inequivocabilmente – come in particolare nel corso degli ultimi 5 anni l'aumento di professoresse ordinarie (oggi 4 su 55), straordinarie (5 su 20) ed assistenti (6 su 18), che oggi raggiunge il 16,1% dell'intero corpo professorale stabile dell'ateneo, sia stato costante e significativo (al contrario di altri atenei svizzeri che vantano una percentuale femminile più elevata, ma cristallizzata da tempo sugli stessi insoddisfacenti livelli).

L'USI intende consolidare ulteriormente il proprio corpo professorale promuovendo le carriere femminili. Questo obiettivo è chiaramente esplicitato nella Pianificazione 2012-2016 dell'ateneo⁵. La presenza di osservatori/osservatrici per le pari opportunità all'interno delle commissioni di preavviso per la nomina di professori stabili e per l'attribuzione di borse di ricerca si è rivelata preziosa in tal senso. Oltre, ad assicurare la trasparenza di tali processi, permette infatti di raccogliere informazioni quantitative e qualitative importanti per orientare le azioni del SPO in favore delle carriere accademiche femminili. Inoltre, l'USI nei propri bandi di concorso invita esplicitamente alla candidatura le donne e le favorisce nell'ingaggio in caso di pari qualifiche.

SITUAZIONE ATTUALE	SITUAZIONE AUSPICATA				
- Proporzione di professoresse stabili inferiore alla media nazionale ed agli obiettivi federali	- Aumento del numero di professoresse stabili (PO/PE/PA) in tutte le facoltà USI				
 Incoraggiamento delle candidature femminili nei bandi di concorso Presenza di un/a osservatore/trice per le PO nelle 	 Quota minima del 25% di donne fra le nuove nomine di professori stabili USI (incluse le nomine effettuate nel 2012) 				
commissioni di preavviso	- Ulteriore sensibilizzazione di supervisor e personale dirigente al valore della diversità (v. ambito 1)				

Promozione delle carriere accademiche femminili

Dal 2001, all'USI è attivo un programma di mentoring one-to-one per incentivare le carriere accademiche femminili che permette alle giovani mentee di essere associate a persone risorsa in grado di orientarle nel proseguimento del loro percorso accademico e di favorire l'ampliamento della propria rete di contatti, in modo complementare a quanto fatto dal proprio direttore di tesi.

Il programma, istituzionalizzato dall'USI nel 2006, nel corso degli anni si è arricchito con attività complementari (co-finanziate dal programma federale) che permettono alle donne che compongono la relève ticinese di rendere ancor più competitivo il proprio dossier. Sotto l'egida del mentoring sono infatti organizzati atelier di formazione, eventi di sensibilizzazione e periodi di shadowing di un esperto da trascorrere in un altro ateneo.

Il mentoring è uno strumento prezioso, sul quale l'USI intende investire anche in futuro, per promuovere le carriere delle donne e per favorire, quindi, nel medio-lungo periodo, l'aumento della presenza femminile nel corpo professorale stabile. Nell'ottica di ottimizzare la propria offerta in questo ambito l'USI, nel prossimo quadriennio, ha deciso di aderire come partner ai due principali programmi di mentoring attivi in Svizzera: il Réseau romand de mentoring pour femmes ed il Mentoring Deutschschweiz.

SITUAZIONE ATTUALE	SITUAZIONE AUSPICATA
 Programma di mentoring one-to-one dell'USI istituzionalizzato nel 2006 Collaborazioni con programmi di mentoring romandi dal 2002 	 Continua implementazione delle attività complementari proposte sotto l'egida del mentoring USI (shadowing, atelier, eventi) Collaborazione con le principali reti di mentoring accademico attive in Svizzera (v.ambito 2)

Politiche di conciliazione e gestione delle risorse umane

Dal 2001 l'USI sostiene finanziariamente i membri della propria comunità accademica (con un reddito limitato) nel pagamento delle rette riguardanti gli asili nido e le famiglie diurne. Dal 2009, eroga un contributo economico anche per la partecipazione alle spese dei servizi extrascolastici cantonali (scuole dell'infanzia a orario prolungato, mense, doposcuola, attività durante le vacanze scolastiche). Inoltre, non disponendo per il momento di un proprio asilo nido interno (previsto nel campus universitario che verrà prossimamente edificato), ha dei posti riservati per i membri della propria comunità all'interno dei nidi gestiti dalla Città di Lugano e dal Comune di Mendrisio che si trovano in prossimità dei campus universitari. Per il prossimo quadriennio, si prevede di riservare mediamente a questo scopo 10 posti: 8 saranno finanziati con mezzi propri dell'ateneo e 2 con i contributi della Confederazione (v. attuazione della strategia).

⁵ Documento discusso e approvato dal Consiglio dell'USI del 3 dicembre 2010. Per un ulteriore approfondimento in merito allo sviluppo che l'USI intende seguire nei prossimi anni, ed ai possibili scenari in prospettiva 2020, si rimanda alla lettura dell'opuscolo "Uno squardo sul futuro dell'USI" consultabile anche online all'indirizzo http://www.usi.ch/print/dies-uno-squardo-sul-futuro-158651.pdf

Dal 2009, su iniziativa del gruppo di lavoro per le pari opportunità, l'USI ha esteso a 5 giorni consecutivi il congedo di paternità. Il ruolo del padre, infatti, è di fondamentale importanza nel momento della nascita di un figlio, ed una sua più attiva partecipazione alla vita domestica e alle cure familiari contribuisce positivamente ad un'effettiva parità tra i sessi. Le principali informazioni per i (futuri) genitori in merito alle possibilità di congedo, agli aiuti cui hanno diritto ed alle misure predisposte in quest'ottica dall'ateneo e dalle associazioni preposte a livello cantonale sono sintetizzate nella pubblicazione "La famiglia s'ingrandisce" che, dal 2007, viene periodicamente aggiornata e distribuita all'intera comunità accademica (dal 2011 anche nella sua versione inglese "The family is getting bigger").

La delegata per le pari opportunità è, inoltre, a disposizione per fornire una consulenza personalizzata su temi riguardanti la maternità, il collocamento dei figli, il sistema scolastico ticinese, il diritto del lavoro, l'adattamento/riorientamento del proprio percorso formativo e/o professionale in seguito a cambiamenti nella sfera personale e più in generale su tutte le questioni che concernono la conciliazione.

Il SPO si è inoltre fatto promotore di eventi di informazione e sensibilizzazione su temi concernenti la genitorialità, l'educazione, la pianificazione della vita personale e professionale, il work-life-balance, ed organizza ogni anno eventi ricreativi/aggregativi per le famiglie dell'ateneo che riscuotono un ampio successo.

Il mantenimento ed ulteriore potenziamento delle azioni e degli strumenti sviluppati nell'ambito della conciliazione è di fondamentale importanza al fine di assicurare le pari opportunità.

SITUAZIONE ATTUALE SITUAZIONE AUSPICATA Posti riservati negli asili nido in prossimità dei campus di Incremento del numero di posti riservati per i membri della comunità accademica USI Lugano e Mendrisio Programma di sostegno per il pagamento delle rette per gli Erogazione di un contributo economico in caso di asili nido (2001) e per i servizi extrascolastici (2009) in caso redditi limitati (fino alla realizzazione del campus unico di redditi limitati USI-SUPSI e del relativo asilo nido interno, già previsto) Banca dati aggiornata sui servizi a supporto delle famiglie Ulteriore potenziamento delle politiche in favore dello (mense, doposcuola, ecc.) e materiali informativi sul tema staff e dei membri della comunità accademica con (es. elenco asili nido) responsabilità familiari e/o disabilità (v. ambito 3) Gestione family-friendly delle risorse umane e dei membri della comunità accademica

Sensibilizzazione verso le tematiche di parità ed integrazione della dimensione di genere nella didattica e nella ricerca

L'USI, attraverso il proprio SPO, organizza regolarmente corsi, manifestazioni ed eventi che sensibilizzano o informano la comunità accademica su tematiche concernenti le pari opportunità, anche in collaborazione con le Facoltà ed i Servizi USI e con le altre istituzioni ed associazioni che in Ticino si occupano di parità. Fare rete aumenta, infatti, l'efficacia e la forza delle azioni di sensibilizzazione e consente al SPO di raggiungere un più ampio pubblico.

Nel corso di questi ultimi 10 anni, il SPO ha pure instaurato proficue collaborazioni con gli Uffici per le pari opportunità che operano nelle altre Università svizzere, promuovendo sinergicamente importanti progetti e misure, soprattutto in favore delle donne che compongono il corpo intermedio (programmi di mentoring) e delle coppie che vivono una situazione di carriera duale.

La partecipazione alle riunioni della KOFRAH (Conferenza nazionale delle delegate per le pari opportunità nelle Università svizzere) e della BuLa (*Bureaux latins de l'égalité*) permette il consolidamento della strategia di networking del SPO. Il SPO si avvale di strumenti di promozione delle proprie attività, quali: la Equality Newsletter (diffusa all'inizio di ogni semestre a tutta la comunità accademica ed alla rete di contatti esterni); il sito web (che offre una panoramica completa e approfondita dell'organizzazione e delle finalità perseguite ed assicura un'adeguata e continua presentazione di tutte le iniziative svolte in italiano ed in inglese); flyer di presentazione dei progetti e di presentazione di singole iniziative; pubblicazioni su temi o eventi specifici.

SITUAZIONE ATTUALE	SITUAZIONE AUSPICATA
- Organizzazione di corsi, manifestazioni, eventi in favore delle pari opportunità anche in collaborazione e/o partnership con altri enti cantonali, nazionali ed	- Ampliamento della diffusione della cultura delle pari opportunità e diversità all'interno ed all'esterno dell'USI (v. ambito 5)
internazionali Consulenza personalizzata e strumenti di comunicazione mirati per rispondere adeguatamente alle esigenze in materia di pari opportunità dei diversi pubblici USI	 Ulteriore valorizzazione ed integrazione della prospettiva di genere e della diversità nella didattica e nella ricerca (v. ambito 6) Formazione continua dello staff del SPO (v. ambito 7)

Analisi SWOT

Oltre ai fattori endogeni (SW) precedentemente messi in risalto, per completare l'analisi della situazione attuale si ritiene utile procedere ad un'analisi SWOT che consenta di evidenziare anche i fattori esogeni (OT) che influenzano il contesto delle pari opportunità all'USI, al fine di sfruttare le occasioni positive e prevenire gli eventi negativi.

TEMATICA	PUNTI DI FORZA (S)	PUNTI DI DEBOLEZZA(W)	OPPORTUNITÀ (O)	RISCHI (T)
Promozione e valorizzazione delle pari opportunità all'USI 2013-2016	Appoggio degli organi decisionali USI Istituzionalizzazione del SPO Programmi di promozione delle PO consolidati Soddisfazione degli utenti e competenza dello Staff del SPO Consapevolezza dei principi e delle questioni di PO Multiculturalità della comunità accademica	Rappresentanza femminile nel corpo professorale stabile e negli organi decisionali Sensibilizzazione del corpo professorale e del personale dirigente al valore del diversity management Valorizzazione della dimensione di genere nella didattica e nella ricerca Raccolta e analisi dei dati suddivisi per sesso	Collaborazioni e partnership cantonali, nazionali ed internazionali Volontà istituzionale di eliminare gli stereotipi di genere nella formazione e nella professione Incremento dell'occupazione femminile e consapevolezza dei rischi legati alla segregazione orizzontale e verticale Progressivo potenziamento dei servizi per l'infanzia	Collocazione geografica "discosta" e problemi legati alla mobilità delle persone Appartenenza ad una minoranza linguistica Cultura "conservatrice" e piena partecipazione delle donne alla vita economica e sociale Offerta ancora inadeguata di servizi extrascolastici cantonali Scarsa valorizzazione delle PO

Come si evince dall'analisi, le principali opportunità da cogliere per lo sviluppo delle pari opportunità all'USI sono le collaborazioni con partner esterni e la consapevolezza dell'importanza di tali tematiche. Energie vanno profuse nella direzione di promuovere ulteriormente la cultura della Svizzera italiana a livello federale: le barriere linguistiche spesso costituiscono un freno alla piena partecipazione dei membri dell'ateneo ai progetti interuniversitari promossi in favore delle carriere accademiche femminili.

Piano d'azione 2013-2016

Orientamento e obiettivi

Il Piano d'azione proposto riguarda il periodo 2013-2016 e mira, in un'ottica di continuità rispetto a quanto svolto negli anni trascorsi anche grazie ai finanziamenti ottenuti nell'ambito del Programma federale, a proseguire nella promozione di programmi e misure in favore delle pari opportunità all'interno dell'ateneo.

L'USI nel prossimo quadriennio intende:

- 1. Consolidare il corpo professorale stabile dell'ateneo, aumentando il numero di professoresse di ruolo;
- 2. Rafforzare il numero ed il ruolo dei collaboratori e delle collaboratrici scientifiche, incentivando in particolar modo le carriere femminili;
- 3. Garantire a tutti i membri della comunità accademica un ambiente di lavoro e di studio paritario, inclusivo ed armonico:
- 4. Proseguire e consolidare le politiche in favore delle pari opportunità finora promosse.

Pur restando prioritario l'obiettivo della parità e delle pari opportunità tra donna e uomo, l'USI intende adottare il più ampio principio della gestione della diversità (non solo di genere, ma anche di etnia, background culturale, età, condizione familiare ed esperienza professionale) con lo scopo di sfruttare positivamente le differenze presenti all'interno della propria comunità accademica e di sviluppare un sentimento di inclusione che renda l'ambiente formativo e professionale ancor più accogliente e produttivo.

Ambiti d'intervento e misure

Coerentemente con gli obiettivi generali formulati e con le esigenze emerse nelle analisi precedenti, gli ambiti prioritari di azione per i prossimi 4 anni sono:

- 1. Aumento della proporzione di donne nel corpo professorale stabile
- 2. Promozione delle carriere accademiche femminili
- 3. Conciliazione dei tempi vita/lavoro e benessere lavorativo
- 4. Monitoraggio e controllo dell'uguaglianza di genere attraverso indicatori, statistiche e ricerche
- 5. Diffusione della cultura delle pari opportunità
- 6. Promozione e valorizzazione di corsi e ricerche su questioni di genere e diversità culturale
- 7. Sviluppo del SPO

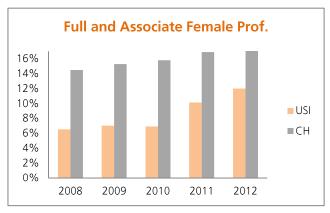
In ordine agli ambiti individuati, si identificano di seguito gli obiettivi specifici che l'ateneo si pone in termini di pari opportunità e le misure operative che intende attuare per il loro raggiungimento⁶.

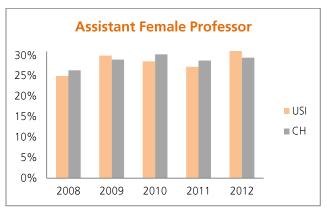
⁶Nell'allegato 1, il Piano d'azione è, invece, riportato sotto forma di tabella sinottica. Oltre agli obiettivi ed alle misure operative, sono messi in evidenza i tempi di attuazione e gli indicatori di controllo delle diverse iniziative, segnalando quelle non ancora implementate all'USI (New).

Aumento della proporzione di donne nel corpo professorale stabile

La presenza delle donne può accrescere l'innovazione, la qualità e la competitività della ricerca scientifica e va, dunque, promossa quando non risulta essere pienamente adequata.

Dal 2008, la proporzione di donne all'interno del corpo professorale stabile dell'USI è significativamente aumentata, ed oggi raggiunge il 12% fra i professori di ruolo (media nazionale svizzera: 17,8%) ed il 33,3% fra i professori-assistenti (media nazionale svizzera: 29,5%).





Come si evince dai dati riportati precedentemente (stato 31 luglio 2012), la proporzione di donne all'interno del corpo professorale stabile dell'ateneo ticinese è, dunque, pari al 16,1%. Entro fine 2016, la Confederazione fissa, quali obiettivi nazionali, il 25% fra i professori di ruolo ed il 40% fra i professori-assistenti. L'USI conta di nominare nel prossimo quadriennio 20 nuovi professori e professoresse di ruolo (compresi quelli nominati nel 2012): almeno il 25% delle nuove nominare sarà costituito da donne.

Obiettivi specifici

Per consolidare il proprio corpo accademico, nel prossimo quadriennio, l'USI intende:

- 1.1 Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di ingaggio e nomina di professori stabili, sensibilizzando i membri delle commissioni sul valore per l'istituzione di una politica di diversity management e sull'influenza dei pregiudizi sul processo di valutazione;
- 1.2 Disporre di dati suddivisi per genere riguardanti tutte le fasi del processo di selezione di professori stabili.

- 1.1.1 Continuare a promuovere adeguatamente ogni posizione di professore stabile messa a concorso e ad incentivare, in particolare, le candidature femminili.
- 1.1.2 Continuare a far partecipare ai lavori di ogni commissione per la nomina di professori stabili un/a osservatore/trice per le pari opportunità, senza diritto di voto.
- 1.1.3 Continuare a far partecipare ai lavori di ogni commissione per l'attribuzione di borse di ricerca un/a osservatore/trice per le pari opportunità.
- 1.1.4 Elaborare raccomandazioni e/o linee guida alle commissioni di preavviso per la nomina di professori stabili e per l'attribuzione di borse di ricerca affinché tengano conto dell'obiettivo di una più equa rappresentazione delle donne ai vertici della carriera accademica e siano sensibilizzati alle questioni di genere.
- 1.2.1 Proseguire nella raccolta sistematica di dati suddivisi per genere in relazione alle persone che: si presentano alla procedura di selezione; sono inserite nella short-list; sono chiamate per una lezione di prova ed un colloquio; sono proposte per la nomina.

Promozione delle carriere accademiche femminili

La segregazione orizzontale e verticale delle donne in ambito accademico è una delle questioni fondamentali da affrontare per promuovere un vero cambiamento nel mondo scientifico sia nella pratica sia nei contenuti.

Come si può osservare nella tabella riportata di seguito (stato 31 luglio 2012), donne e uomini sono equamente rappresentati all'interno del corpo studentesco ed intermedio di tutte le facoltà dell'USI, ad eccezione della Facoltà di scienze informatiche.

	ARCHITETTURA	COMUNICAZIONE	ECONOMIA	INFORMATICA
Bachelor	54%	67%	37%	17%
Master	40%	67%	48%	21%
Phd	50%	68%	34%	14%
Post-doc	100%	74%	54%	11%

Per incentivare ulteriormente le carriere accademiche femminili a tutti i livelli, l'USI intende continuare ad offrire a studentesse, dottorande e ricercatrici un'adeguata informazione sulle caratteristiche della carriera universitaria, sviluppando le competenze chiave di chi intraprende questa scelta.

Obiettivi specifici

Anche nel 2013-2016, l'USI intende dunque proporre progetti e misure che permettano di:

- 2.1 Accrescere la consapevolezza delle donne riguardo alle proprie potenzialità e la loro capacità di scelta attraverso azioni di mentoring;
- 2.2 Favorire le occasioni di networking e formazione;
- 2.3 Intervenire nel favorire programmi nuovi di orientamento universitario che evitino i condizionamenti esercitati dai modelli sociali e dalle famiglie (area MINT).

- 2.1.1 Prosequire con la proposta di azioni di mentoring e di orientamento per le ricercatrici dell'ateneo.
- 2.1.2 Proseguire la collaborazione con le due maggiori reti di mentoring attive in Svizzera: il Réseau romand de mentoring pour femmes ed il Mentoring Deutschschweiz.
- 2.1.3 Aggiornare, in collaborazione con le Università partner, le guide "Getting your thesis off to a good start" e "Beyond the doctorate".
- 2.1.4 Incentivare la visibilità e la valorizzazione delle eccellenze femminili attraverso la diffusione sistematica di informazioni sulle ricercatrici *high profile*.
- 2.1.5 Elaborare una pubblicazione informativa sul ruolo ed il contributo del mentoring nella prospettiva di una carriera accademica.
- 2.2.1 Proseguire con la promozione di incontri (*Gender Meeting*) per dare vita ad occasioni privilegiate in cui scambiare esperienze e dialogare tra gruppi di pari su tematiche di parità in un clima disteso ed informale.
- 2.2.2 Partecipare ad azioni di networking cantonali, nazionali ed internazionali per incentivare le carriere femminili
- 2.3.1 Offrire lo *shadowing* di un esperto a ricercatrici che operino in ambiti scientifici in cui le donne sono sottorappresentate e/o che svolgano studi che includano una prospettiva di pari opportunità.
- 2.3.2 Studiare le modalità per promuovere, all'interno delle giornate di orientamento, dei momenti di sensibilizzazione alla scelta consapevole della propria formazione/professione.

Conciliazione dei tempi vita/lavoro e benessere lavorativo

Creare condizioni di studio e di lavoro compatibili con la sfera familiare è un presupposto imprescindibile per consentire a ciascun individuo di essere pienamente motivato, produttivo ed in grado di vivere al meglio i molteplici ruoli che gioca all'interno della società.

Le politiche per la conciliazione, che interessano donne e uomini, si ripercuotono direttamente su scelte individuali di carriera e strategie di coppia. Fin dalla sua costituzione, l'USI ha affrontato il tema della conciliazione agendo contemporaneamente su più dimensioni tra loro complementari: l'organizzazione del lavoro e/o dello studio, la cultura dell'ateneo, le informazioni e le consulenze offerte in materia ed i servizi a supporto dei membri della propria comunità accademica, raggiungendo importanti traguardi in un'ottica di pari opportunità.

Obiettivi specifici

Anche nel periodo 2013-2016, il SPO intende farsi promotore di misure specifiche che favoriscano la conciliazione e che creino un ambiente di lavoro inclusivo, armonico e consapevole delle particolari esigenze delle famiglie, delle *Dual career couples* e delle persone con disabilità. In particolare, l'USI si prefigge di:

- 3.1 Proseguire nel monitoraggio e nell'analisi delle esigenze di conciliazione dei membri della propria comunità accademica, nell'ottica di organizzare sempre più efficacemente l'attività formativa e/o lavorativa;
- 3.2 Proseguire nell'informazione e nella sensibilizzazione della propria comunità accademica riguardo le tematiche di conciliazione;
- 3.3 Disporre di un'offerta adeguata di soluzioni per la cura dei bambini, degli anziani e delle persone non autosufficienti;
- 3.4 Fornire pari condizioni nel diritto allo studio ed al lavoro a tutti i membri della propria comunità accademica.

- 3.1.1 Promuovere una ricerca, in collaborazione con la Facoltà di economia dell'ateneo, che analizzi la situazione degli studenti-genitori all'USI.
- 3.1.2 Promuovere un sondaggio, in collaborazione con l'amministrazione del personale, che permetta di evidenziare le necessità in materia di conciliazione del corpo accademico e dello staff dell'USI.
- 3.2.1 Elaborare una pubblicazione che metta in risalto le diverse forme possibili di organizzazione del lavoro family-friendly (tempo parziale, telelavoro, banca delle ore, programmazione dei tempi e degli orari, ecc.) e le loro ripercussioni sulla carriera.
- 3.2.2 Aggiornare l'opuscolo "La famiglia s'ingrandisce" con informazioni utili per i (futuri) genitori, riguardanti anche l'organizzazione del proprio tempo lavorativo ed i congedi.
- 3.2.3 Proseguire con la promozione di attività ricreative e sportive per le famiglie e per le donne dell'ateneo nell'ottica di divertirsi con i propri cari, sviluppando lo spirito ed il sentimento di collettività.
- 3.2.4 Elaborare un programma (*Mom4Mom programme*) che consenta alle future mamme di entrare in relazione con un'altra mamma dell'USI che abbia già sperimentato la conciliazione della vita personale con quella familiare e che possa darle consigli utili.
- 3.2.5 Proseguire con l'aggiornamento della banca dati sui servizi a supporto delle famiglie (mense, doposcuola, ecc.) ed alla diffusione di materiali informativi sul tema (es. elenco asili nido).
- 3.3.1 Assicurare il *family welfare*, in particolare studiando la fattibilità di estendere ulteriormente i congedi parentali.
- 3.3.2 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, valutando di anno in anno il loro eventuale incremento.
- 3.3.3 Proseguire con l'erogazione di un contributo economico per la partecipazione alle spese per asili nido e servizi extrascolastici a favore dei membri della comunità accademica con una disponibilità economica limitata.

- 3.3.4 Proporre attività durante le vacanze scolastiche per i figli dei membri della comunità accademica e/o stipulare convenzioni con associazioni e centri estivi che permettano a quanti studiano e/o lavorano nell'ateneo di accedere a tali servizi in condizioni agevolate.
- 3.3.5 Studiare la fattibilità, in collaborazione con la Facoltà di informatica, per la realizzazione di una "banca del tempo" che favorisca il mutuo aiuto tra le famiglie per l'espletamento delle attività di cura e ricreazione dei figli e procedere con la sua eventuale implementazione ed amministrazione.
- 3.3.6 Rinnovare gli elementi pratici utilizzati dalle famiglie (fasciatoi, microonde, seggioloni, lettini) e migliorare l'organizzazione degli spazi a loro destinati (locale per allattare, angolo per famiglie nella mensa, ecc.).
- 3.3.7 Prevedere negli autosili dei campus di Lugano e Mendrisio dei posteggi riservati alle donne incinte ed alle famiglie.
- 3.4.1 Consolidare ulteriormente misure di informazione e prevenzione contro i casi di mobbing e molestie sul luogo di lavoro e di studio.
- 3.4.2 Aggiornare le informazioni (sito web e guida) per le ricercatrici ed i ricercatori che vivono una situazione di carriera duale.
- 3.4.3 Esaminare i regolamenti dell'università in materia di pari opportunità, ed eventualmente proporre adattamenti che mirino al superamento di ostacoli di ordine didattico e pratico.

Monitoraggio e controllo dell'uguaglianza di genere attraverso, indicatori, statistiche e ricerche

Disporre di un quadro conoscitivo adeguato sulla distribuzione per genere delle risorse e delle opportunità all'interno dell'Università è condizione indispensabile per lo svolgimento di ogni attività di promozione delle pari opportunità.

Obiettivi specifici

L'USI, attraverso il proprio Servizio Qualità, si occupa dell'acquisizione e dell'aggiornamento periodico di una serie di dati e statistiche, riguardanti i molteplici aspetti della realtà universitaria, divisi anche secondo il sesso (numero di studenti, laureati e dottorandi suddivisi per facoltà; numero di partecipanti agli Executive Master; membri del corpo accademico e dello staff).

Oltre a tale base informativa l'USI, attraverso il proprio SPO, nel prossimo quadriennio intende:

- 4.1 Misurare, attraverso indicatori e statistiche, il raggiungimento degli obiettivi di uguaglianza di genere;
- 4.2 Condurre indagini mirate sulle questioni di parità, onde poter formulare proposte per riequilibrare eventuali situazioni di svantaggio.

- 4.1.1 Sviluppare ulteriori indicatori di realizzazione, di risultato e di impatto che permettano di monitorare l'uguaglianza di genere e di valutare i programmi e le azioni svolte nel contesto delle pari opportunità.
- 4.1.2 Proseguire nella rilevazione, attraverso metodi quantitativi e qualitativi, del livello di soddisfazione e di efficacia delle iniziative e dello staff del SPO.
- 4.1.3 Presentare un resoconto annuale in merito alle attività svolte nel quadro del PA 13-16.
- 4.2.1 Promuovere, anche in collaborazione con altri Servizi competenti dell'ateneo, un'indagine sulla presenza femminile nell'accesso e nell'andamento delle carriere, anche in collegamento con la retribuzione ed il progresso nelle posizioni decisionali.
- 4.2.2 Promuovere, anche in collaborazione con altri Servizi competenti dell'ateneo, un'indagine sui tassi di candidatura e di riuscita degli uomini e delle donne nei programmi di borse, finanziamenti e premi scientifici).

Diffusione della cultura delle pari opportunità

La programmazione di eventi ed attività formative su tematiche di pari opportunità, e che mirino alla valorizzazione delle differenze, è fondamentale per una seria attività di prevenzione contro il verificarsi di discriminazioni e per contribuire a sviluppare e a radicare una "cultura della diversità", adeguata ad un ateneo chiamato a confrontarsi in termini di attrattività ed eccellenza in ambito nazionale ed internazionale.

Obiettivi specifici

In linea con i progetti e le azioni già avviate negli anni precedenti l'USI, attraverso il suo SPO, si ripropone di:

- 5.1 Sviluppare ulteriormente le conoscenze e la sensibilità alle tematiche di pari opportunità tra i membri della propria comunità, favorendo e sostenendo l'emergere dei talenti delle persone;
- 5.2 Facilitare e promuovere l'equilibrio di genere nella comunicazione e nel linguaggio;
- 5.3 Potenziare le reti di relazione delle pari opportunità.

- 5.1.1 Organizzare, anche in collaborazione con le Facoltà, i Servizi USI ed altre Istituzioni, incontri, eventi e campagne di comunicazione su figure e tematiche di pari opportunità.
- 5.1.2 Organizzare, anche in collaborazione con le Facoltà, i Servizi USI ed altre Istituzioni, atelier di formazione per il personale amministrativo ed il corpo intermedio su tematiche di pari opportunità e/o volti all'acquisizione di competenze professionali e gestionali.
- 5.1.3 Organizzare, anche in collaborazione con le Facoltà, i Servizi USI ed altre Istituzioni, offerte di formazione continua per i docenti in riferimento agli studi di genere e ad una didattica sensibile ai generi.
- 5.2.1 Promuovere una ricerca, in collaborazione con la Facoltà di Comunicazione, che analizzi le immagini ed i contenuti finora utilizzati nel sistema delle comunicazioni dell'USI.
- 5.2.2 Elaborare linee guida attente al genere applicabili a tutte le pubblicazioni e a tutto il materiale promozionale così come ai documenti amministrativi.
- 5.3.1 Proseguire e/o attivare collaborazioni con le istituzioni e le imprese presenti nel territorio, al fine di promuovere azioni comuni in favore della promozione delle pari opportunità.

Promozione e valorizzazione di corsi e ricerche su questioni di genere e diversità culturale

La promozione e lo sviluppo della cultura delle pari opportunità richiede interventi specifici con lo scopo di contrastare stereotipi e pregiudizi. Attraverso occasioni di sensibilizzazione ed informazione è possibile portare alla luce quelle variabili e quegli aspetti, spesso nascosti o dati per scontati, che contribuiscono nella nostra cultura a creare i significati del femminile e del maschile ed a contrastare l'insorgere di pregiudizi che possono seriamente danneggiare lo sviluppo di caratteristiche e capacità individuali, ingabbiate in ruoli precostituiti dalla cultura di appartenenza, o addirittura portare all'esclusione di coloro che non sono riconosciuti nei tradizionali ruoli.

Obiettivi specifici

In linea con i progetti e le azioni già avviate negli anni precedenti l'USI, attraverso il suo SPO, si ripropone di:

- 6.1 Garantire visibilità ai corsi che integrano al proprio interno una prospettiva di genere e di diversità culturale;
- 6.2 Accrescere l'informazione e la conoscenza fra i membri della comunità accademica rispetto alle ricerche realizzate o in corso in materia di pari opportunità e diversità culturale;
- 6.3 Offrire un servizio di informazione e consulenza per lo svolgimento di lavori di ricerca su tematiche di parità.

- 6.1.1 Monitorare i corsi offerti all'interno dell'ateneo al fine di individuare quelli legati a tematiche di pari opportunità e metterli in evidenza, promuovendoli attraverso gli strumenti di comunicazione del SPO (web, flyer, focus nella newsletter).
- 6.2.1 Monitorare i progetti di ricerca in corso al fine di individuare quelli legati a tematiche di pari opportunità.
- 6.2.2 Organizzare momenti di approfondimento (giornate di studio) su ricerche in materia di pari opportunità e diversità culturale.
- 6.2.3 Istituire, in collaborazione con le Facoltà, un premio per una tesi di master sulle pari opportunità.
- 6.3.1 Curare una pubblicazione volta a sottolineare l'importanza ed il valore aggiunto dell'integrare la dimensione di genere e pari opportunità nelle ricerche scientifiche.

Ambito di intervento 7 Sviluppo del SPO

Per garantire e potenziare le prestazioni offerte agli utenti del SPO è necessario disporre di mezzi finanziari e personale adeguati e di strumenti di comunicazione costantemente aggiornati.

Obiettivi specifici

A tal fine, anche nel prossimo quadriennio, l'USI si ripropone di:

- 7.1 Sostenere l'implementazione delle strategie sviluppate nel contesto delle pari opportunità, ancorando ulteriormente il SPO nell'istituzione;
- 7.2 Aggiornare e/o potenziare tutti gli strumenti di supporto alle attività del SPO.

- 7.1.1 Aggiornare le Direttive per le pari opportunità del maggio 2006.
- 7.1.2 Continuare a promuovere il SPO all'interno dell'ateneo quale referente strategico-operativo in materia di pari opportunità.
- 7.1.3 Garantire il personale sufficiente per permettere al SPO di espletare i suoi compiti, assumendo su progetto altre/i collaboratrici/tori che possano contribuire all'implementazione del PA.
- 7.2.1 Continuare a finanziare la formazione continua e la partecipazione ad incontri, convegni e corsi dello staff del SPO in Svizzera ed eventualmente all'estero.
- 7.2.2 Proseguire nell'aggiornamento sistematico di tutti gli strumenti di comunicazione del SPO (cartacei e multimediali).

Attuazione della strategia

Organizzazione, collaborazioni e finanziamento

Il PA si configura quale strumento di indirizzo e contemporaneamente di esecuzione, per dar corso ad una serie di misure, in sinergia con le facoltà e gli altri servizi dell'Università, in materia di uguaglianza e di pari opportunità (si veda in proposito l'allegato 2 che riporta il calendario annuale delle diverse attività).

L'intento è di promuovere e dar corso ad interventi che contribuiscano concretamente ad affrontare ed abbattere le disparità e che siano capaci di rispondere alle esigenze, ai bisogni ed alle aspettative dei membri della comunità accademica USI, attivando – laddove strategicamente opportuno – accordi e collaborazioni anche con altri organismi nazionali e/o internazionali.

Il finanziamento delle misure è garantito nel quadro del processo ordinario di pianificazione finanziaria dell'USI, dai finanziamenti federali e da altri partner, secondo la ripartizione riportata nel formulario 36/12.

Il Budget annuale medio risulta essere il seguente:

Servizio Pari Opportunità Budget annuale medio	Risorse finanziarie USI	Programma federale	Altri partner	Totale costo annuale stimato
Ambito 2-Carriere femminili RRM/MDCH (preventivi fino al 2015) Guide e Pubblicazioni Shadowing		CHF 16'682.25 CHF 4'182.25 CHF 4'000.00 CHF 8'500.00		CHF 16'682.25
Ambito 3- Family Welfare Posti riservati asili nido (CHF 7'000 per 10 posti medi)* Sostegno finanziario per redditi limitati** Attività extrascolastiche e ricreative Altri servizi di supporto alle famiglie Pubblicazioni e attività di sensibilizzazione	CHF 61'950.00 CHF 56'000.00 CHF 3'950.00 CHF 2'000.00	CHF 58'161.25 CHF 14'000.00 CHF 34'161.25 CHF 5'000.00 CHF 5'000.00	CHF 4'000.00	CHF 124'111.25
Ambito 4-Monitoring Indagini e ricerche (progetti puntuali)		CHF 2'500.00 CHF 2'500.00		CHF 2'500.00
Ambito 5-Cultura delle Pari Opportunità Formazione, sensibilizzazione ed eventi		CHF 6'000.00 CHF 6'000.00	CHF 2'500.00 CHF 2'500.00	CHF 8'500.00
Ambito 6-Corsi e ricerche di genere Giornate di studio, premi e pubblicazioni		CHF 3'500.00 CHF 3'500.00	CHF 500.00 CHF 500.00	CHF 4'000.00
Ambito 7-SPO Salari e oneri sociali staff SPO Infrastrutture e mezzi operativi*** Altri costi del personale e di funzionamento Progetti puntuali	CHF 150'636.00 CHF 128'136.00 CHF 20'000.00 CHF 2'500.00	CHF 17'500.00 CHF 5'000.00 CHF 12'500.00		CHF 168'136.00
<u>Totale</u>	CHF 212'586.00 66%	CHF 104'343.50 32%	CHF 7'000.00 2%	CHF 323'929.50

Per la riservazione dei posti negli asili nido si prevede di confermare 9 posti nel 2013, di passare a 10 nel 2014 e 2015, e ad 11 nel 2016.
 Vincolante è comunque l'effettiva disponibilità delle strutture convenzionate ad aumentare il numero di bambini USI accolti.

Piano di finanziamento

	Risorse USI	Programma federale	Altri partner	Totale
2013	CHF 191'717.50	CHF 125'212	CHF 7'000	323'929.50
2014	CHF 207'368.50	CHF 109'561	CHF 7'000	323'929.50
2015	CHF 217'803.50	CHF 99'126	CHF 7'000	323'929.50
2016	CHF 233'454.50	CHF 83'475	CHF 7'000	323'929.50
Totale	CHF 850'344.00	CHF 417'374	CHF 28'000	CHF 1'295'718

Controlling e reporting

Il SPO valuta ogni anno l'aggiornamento del PA in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi e delle eventuali criticità evidenziate. Il controlling annuale dell'attuazione della strategia permette di reagire tempestivamente a cambiamenti del contesto di riferimento e, se necessario, di proporre nuovi percorsi per la realizzazione degli obiettivi primari.

^{**} Per la stima dei costi delle seguenti voci si è proceduto ad una media dei consuntivi 2010 e 2011.

^{***}Per le infrastrutture ed i mezzi operativi sono considerate le spese per computer, licenze, promozione ed affitto dei locali, oltre alle prestazioni dello staff dei servizi USI (in particolare gli specialisti multimediali ed il segretariato).

È previsto che ciascuna misura operativa sia monitorata mediante una serie di indicatori e che sia valutata attraverso l'elaborazione di "schede" con riferimento ai seguenti aspetti: verifica della misura (realizzazione o mancata realizzazione); tempi di realizzazione della misura; risorse utilizzate; collaborazioni instaurate; criticità emerse.

Gli indicatori (riportati nella tabella sinottica, allegato 1) sono stati identificati nel rispetto di cinque requisiti principali: specificità, misurabilità, appropriatezza, rilevanza e tempismo (*SMART approach*⁷). È, inoltre, indispensabile che gli obiettivi siano condivisi e compresi, affinché i diversi attori responsabili possano mobilitarsi per contribuire al loro conseguimento.

Al termine del programma è prevista una valutazione dei risultati raggiunti e l'elaborazione di un rapporto finale sull'attuazione della strategia.

Comunicazione

Le attività di comunicazione si collocano nell'ambito di una strategia che mira ad accrescere il livello di consapevolezza dei membri della comunità accademica *in primis*, ma anche del pubblico esterno, circa le azioni predisposte dall'ateneo in favore delle pari opportunità, al fine di agevolare la conciliazione tra vita personale e professionale, promuovere lo sviluppo delle carriere accademiche femminili e rendere ancora più attrattiva l'università nei confronti di ricercatrici e ricercatori talentuosi.

Gli obiettivi che il SPO prestabilisce in tema di informazione e comunicazione sono i seguenti:

- fornire una informazione puntuale, costante e di facile e immediata comprensione ai target coinvolti su tutte le misure attivate e sui risultati conseguiti attraverso l'attuazione del PA;
- progettare e realizzare iniziative di comunicazione volte a supportare le misure operative previste dal PA, e per garantire il successo delle quali, sia richiesta la sensibilizzazione ed il coinvolgimento della comunità accademica (manifestazioni, campagne ed eventi);
- sfruttare le sinergie con i partner interni ed esterni per accrescere l'efficacia comunicativa delle misure comuni previste dal PA.

Per il loro raggiungimento, il SPO prevede di fare ricorso ai seguenti strumenti:

- Portale dell'università, www.usi.ch e social network, www.socialmedia.usi.ch
- Sito internet del SPO, www.equality.usi.ch;
- Equality Newsletter, pubblicata sul sito del SPO e diffusa all'interno dell'USI anche in formato cartaceo;
- Comunicazioni mirate via posta elettronica;
- Manifesti, locandine, pannelli espositivi e brochure;
- Campagne di comunicazione, finalizzate a promuovere le misure del PA e a dare visibilità ai risultati conseguiti;
- Organizzazione di eventi, quali convegni, seminari ed altro;
- Realizzazione e/o aggiornamento di Pubblicazioni su temi specifici.

In aggiunta a quanto summenzionato, il SPO si riserva di individuare eventuali altri strumenti in relazione ai possibili fabbisogni che possono emergere durante l'attuazione del PA.

⁷ Doran, G. T. (1981). Doran, George T. "There's a S.M.A.R.T. way to write managements's goals and objectives." Management Review, Nov 1981, Volume 70 Issue 11. Management Review , 70 (11).

Considerazioni conclusive

La forza di questo piano d'azione risiede nell'appoggio ed il sostegno ricevuto dalla Direzione dell'ateneo e dalle sinergie instaurate con gli altri settori coinvolti. Quest'implicazione da parte dell'Istituzione, ed il riconoscimento del ruolo del SPO quale referente strategico-operativo in materia di pari opportunità, è un presupposto imprescindibile per l'attuazione delle strategie e delle politiche di genere concordate e per l'effettivo raggiungimento degli obiettivi che l'USI si è prefissata.

Accanto al lavoro sinergico di tutti gli attori coinvolti, la buona riuscita del piano dipenderà pure dalla capacità di adattarsi ai cambiamenti del contesto di riferimento, dalla capacità di reagire alle sfide che immancabilmente si paleseranno ed al tempo stesso di saper riconoscere e sfruttare le occasioni positive che si presenteranno per promuovere e consolidare ulteriormente la parità all'USI.

2013-2016: PIANO D'AZIONE PER LE PARI OPPORTUNITÀ ALL'USI Tabella sinottica degli obiettivi e delle azioni

OBIETTIVO GENERALE 1. Consolidare il corpo professorale stabile dell'ateneo, aumentando il numero di professoresse di ruolo

Ambito d'intervento 1. Aumento della proporzione di donne nel corpo professorale stabile								
		2	Tempi (mesi)			Resp. /I	Partner	Target
Obiettivi specifici	Misure operative	New	Inizio	Durata	Indicatori	USI	Esterni	Target principale
1.1 Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di ingaggio e	1.1.1 Continuare a promuovere adeguatamente ogni posizione di professore stabile messa a concorso e ad incentivare, in particolare, le candidature femminili.		2013	48	Bandi di concorso.	CU	-	Corpo accademico potenziale
nomina di professori stabili, sensibilizzando i membri delle commissioni sul valore per l'istituzione di una politica di <i>diversity management</i> e sull'influenza dei pregiudizi sul processo di valutazione.	1.1.2 Continuare a far partecipare ai lavori di ogni commissione per la nomina di professori stabili un/a osservatore/trice per le pari opportunità, senza diritto di voto.		2013	48	Convocazioni.	Presidente Delegata	-	Commissioni di nomina
	1.1.3 Continuare a far partecipare ai lavori di ogni commissione per l'attribuzione di borse di ricerca un/a osservatore/trice per le pari opportunità.		2013	48	Convocazioni.	Presidente Delegata Oss.	-	Commissioni ricerca
	1.1.4 Elaborare raccomandazioni e/o linee guida alle commissioni di preavviso per la nomina di professori stabili e per l'attribuzione di borse di ricerca affinché tengano conto dell'obiettivo di una più equa rappresentazione delle donne ai vertici della carriera accademica e siano sensibilizzati alle questioni di genere.	Х	2013	3	Applicazione raccomandazioni / aumento nro di professoresse.	Presidente Delegata	-	Commissioni di nomina e ricerca
1.2 Disporre di dati suddivisi per genere riguardanti tutte le fasi del processo di selezione di professori stabili.	1.2.1 Proseguire nella raccolta sistematica di dati suddivisi per genere in relazione alle persone che: si presentano alla procedura di selezione; sono inserite nella short- list; sono chiamate per una lezione di prova ed un colloquio; sono proposte per la nomina.		2013	48	Statistiche.	Presidente Direzione Delegata	-	CU

OBIETTIVO GENERALE 2. Rafforzare il numero ed il ruolo dei membri del corpo intermedio, incentivando in particolar modo le carriere femminili

Ambito d'intervento 2.	Promozione delle carriere accademiche femmi	nili						
		>	Tempi (mesi)			Resp. / Partner		Target
Obiettivi specifici	Misure operative	New	Inizio	Durata	Indicatori	USI	Esterni	principale
2.1 Accrescere la consapevolezza delle donne riguardo alle	2.1.1 Proseguire con la proposta di azioni di mentoring e di orientamento per le ricercatrici dell'ateneo.		2013	48	Numero di candidature e valutazione mentees.	SPO Facoltà	Mentori	Corpo intermedio femminile
proprie potenzialità e la loro capacità di scelta attraverso azioni di mentoring.	2.1.2 Proseguire la collaborazione con le due maggiori reti di mentoring attive in Svizzera: il Réseau romand de mentoring pour femmes ed il Mentoring Deutschschweiz.		2013	48	Numero di candidature e soddisfazione partecipanti.	SPO	UNI CH	Corpo intermedio femminile
	2.1.3 Aggiornare, in collaborazione con le Università partner, le guide "Getting your thesis off to a good start" e "Beyond the doctorate".		da def.	da def.	Numero di copie diffuse.	SPO GL	Unil, UniFr, UniGe, UniNe, EPFL	Corpo intermedio
	2.1.4 Incentivare la visibilità e la valorizzazione delle eccellenze femminili attraverso la diffusione sistematica di informazioni sulle ricercatrici high profile.	Х	2013	48 8 uscite	Numero di lettori <i>Equal</i> Opportunities Newsletter.	SPO Com. e Media	-	Comunità accademica
	2.1.5 Elaborare una pubblicazione informativa sul ruolo ed il contributo del mentoring nella prospettiva di una carriera accademica.	Х	2013	8	Numero di copie diffuse e valutazione mentees.	SPO GL Com. e Media	-	Corpo intermedio
2.2 Favorire le occasioni di networking e formazione.	2.2.1 Proseguire con la promozione di incontri (<i>Gender Meeting</i>) per dare vita ad occasioni privilegiate in cui scambiare esperienze e dialogare tra gruppi di pari su tematiche di parità in un clima disteso ed informale.		2013	2 incontri all'anno	Numero di partecipanti.	SPO	-	Corpo intermedio
	2.2.2 Partecipare ad azioni di networking cantonali, nazionali ed internazionali per incentivare le carriere femminili.		2013	48	Ampiezza rete.	SPO GL	Istituzioni in favore delle pari opportunità.	Corpo intermedio femminile
2.3 Intervenire nel favorire programmi nuovi di orientamento universitario che	2.3.1 Offrire lo shadowing di un esperto a ricercatrici che operino in ambiti scientifici in cui le donne sono sottorappresentate e/o che svolgano studi che includano una prospettiva di pari opportunità.		2013	1 bando all'anno	Numero di candidature.	SPO Presidente GL Amministrazione del personale	-	Corpo intermedio femminile
evitino i condizionamenti esercitati dai modelli sociali e dalle famiglie (area MINT).	2.3.2 Studiare le modalità per promuovere, all'interno delle giornate di orientamento, dei momenti di sensibilizzazione alla scelta consapevole della propria formazione/professione.	×	2013	48	Numero di partecipanti alle giornate.	Facoltà INFO Presidente GL Orientamento	-	Corpo studentesco

OBIETTIVO GENERALE 3. Garantire a tutti i membri della comunità accademica un ambiente di lavoro e di studio paritario, inclusivo ed armonico

Ambito d'intervento 3.	Conciliazione dei tempi di vita/lavoro e benesse	ere la	vorativ)				
		≥	Temp	i (mesi)		Resp. / F	Partner	Tarret
Obiettivi specifici	Misure operative	New	Inizio	Durata	Indicatori	USI	Esterni	Target principale
3.1 Proseguire nel monitoraggio e nell'analisi delle	3.1.1 Promuovere una ricerca che analizzi la situazione degli studenti-genitori all'USI.	Х	2014	6	Qualità della ricerca.	SPO/ Facoltà ECO Amministrazione del personale	-	Corpo studentesco
esigenze di conciliazione dei membri della comunità accademica USI.	3.1.2 Promuovere un sondaggio che permetta di evidenziare le necessità in materia di conciliazione del corpo accademico e dello staff USI.		2013 - 2015	1 ogni biennio	Numero di rispondenti.	SPO Amministrazione del personale	-	Corpo accademico e staff
3.2 Proseguire nell'informazione e nella sensibilizzazione della comunità	3.2.1 Elaborare una pubblicazione che metta in risalto le diverse forme possibili di organizzazione del lavoro family-friendly e le loro ripercussioni sulla carriera.	Х	2014	6	Numero di copie diffuse.	SPO Direzione Amministrazione del personale	-	Comunità accademica
accademica USI riguardo le tematiche di conciliazione.	3.2.2 Aggiornare l'opuscolo "La famiglia s'ingrandisce" con informazioni utili per i (futuri) genitori, riguardanti anche l'organizzazione del tempo lavorativo ed i congedi.		2013 - 2015	1 agg. ogni biennio	Numero di copie diffuse.	SPO Direzione Amministrazione del personale	Servizio Gender SUPSI	Genitori della comunità accademica
	3.2.3 Proseguire con la promozione di attività ricreative e sportive per le famiglie e per le donne dell'ateneo nell'ottica di divertirsi con i propri cari, sviluppando lo spirito ed il sentimento di collettività.		2013	1-2 eventi all'anno	Numero di partecipanti.	SPO Sport USI-SUPSI	Servizio Gender SUPSI	Genitori della comunità accademica
	3.2.4 Elaborare un programma (Mom4Mom programme) che consenta alle future mamme di entrare in relazione con un'altra mamma dell'USI che abbia già sperimentato la conciliazione della vita personale con quella familiare e che possa darle consigli utili.	X	2014	36	Numero di partecipanti. Grado di soddisfazione.	SPO Amministrazione del personale	-	Mamme della comunità accademica
	3.2.5 Proseguire con l'aggiornamento della banca dati sui servizi a supporto delle famiglie (mense, doposcuola, ecc.) ed alla diffusione di materiali informativi sul tema .		2013	48	Numero di richieste/copie diffuse.	SPO	Servizio Gender SUPSI	Genitori della comunità accademica
3.3 Disporre di un'adeguata offerta di soluzioni per la cura dei bambini, degli anziani e	3.3.1 Assicurare il <i>family welfare</i> , in particolare studiando la fattibilità di estendere ulteriormente i congedi parentali.	Х	2013	12		SPO / GL Direzione Amministrazione del personale		Personale amministrativo
delle persone non autosufficienti	3.3.2 Rinnovare le convenzioni già stipulate con i nidi della città di Lugano e del comune di Mendrisio per la riservazione di posti per i membri della comunità accademica ticinese, valutando di anno in anno il loro eventuale incremento.		2013	48	Domande/Occupazione effettiva dei posti.	SPO Direzione	Città di Lugano e Comune di Mendrisio	Genitori della comunità accademica

	3.3.3 Proseguire con l'erogazione di un contributo economico per la partecipazione alle spese per asili nido e servizi extrascolastici a favore dei membri della comunità accademica con una disponibilità economica limitata.		2013	48	Richieste pervenute.	SPO Direzione	-	Genitori della comunità accademica
	3.3.4 Proporre attività durante le vacanze scolastiche per i figli dei membri della comunità accademica e/o stipulare convenzioni con associazioni e centri estivi che permettano a quanti studiano e/o lavorano nel nostro ateneo di accedere a tali servizi in condizioni agevolate.	X	2013	48	Richieste pervenute.	SPO Direzione	Servizio Gender SUPSI	Genitori della comunità accademica
	3.3.5 Studiare la fattibilità per la realizzazione di una "banca del tempo" che favorisca il mutuo aiuto tra le famiglie per l'espletamento delle attività di cura e ricreazione dei figli e procedere con la sua eventuale implementazione ed amministrazione.	×	2013	48	Numero di utenti.	SPO / GL Facoltà INFO	-	Genitori della comunità accademica
	3.3.6 Rinnovare gli elementi pratici utilizzati dalle famiglie (fasciatoi, microonde, seggioloni, lettini) e migliorare l'organizzazione degli spazi a loro destinati (locale per allattare, angolo per famiglie nella mensa, ecc.).		2014	2	Richieste di utilizzo.	SPO Direzione	-	Genitori della comunità accademica
	3.3.7 Prevedere negli autosili dei campus di Lugano e Mendrisio dei posteggi riservati alle donne incinte ed alle famiglie.	X	2013	1	Posteggi riservati contrassegnati.	SPO Direzione Logistica	-	Genitori della comunità accademica
3.4 Fornire pari condizioni nel diritto allo studio ed al lavoro a tutti i membri della propria	3.4.1 Consolidare ulteriormente le misure di prevenzione contro i casi di mobbing e molestie sul luogo di lavoro e di studio e regolamentare le procedure.		2014	4	Materiale informativo e direttive prodotte.	SPO Direzione Amministrazione del personale	-	Comunità accademica
comunità accademica	3.4.2 Aggiornare le informazioni (sito web e guida) per le ricercatrici ed i ricercatori che vivono una situazione di carriera duale.		2015	2	Numero di copie diffuse.	SPO Relazioni internazionali	-	Corpo intermedio ed accademico
	3.4.3 Esaminare i regolamenti dell'università in materia di pari opportunità, ed eventualmente proporre adattamenti che mirino al superamento di ostacoli di ordine didattico e pratico.	X	2015	6	Controllo effettuato.	SPO Facoltà	-	Comunità accademica

OBIETTIVO GENERALE 4. Proseguire e consolidare le politiche in favore delle pari opportunità finora promosse

Ambito d'intervento 4.	Monitoraggio e controllo dell'uguaglianza di ge	enere	e attrave	erso indic	atori, statistiche e r	icerche		
		>	Tempi (mesi)			Resp. /	Target	
Obiettivi specifici	Misure operative	New	inizio	durata	Indicatori	USI	Esterni	principale
4.3 Misurare, attraverso indicatori e statistiche, il raggiungimento degli obiettivi di uguaglianza	4.1.1 Sviluppare ulteriori indicatori di realizzazione, di risultato e di impatto che permettano di monitorare l'uguaglianza di genere e di valutare i programmi e le azioni svolte nel contesto delle pari opportunità.		2016	3	Svolgimento attività.	SPO Qualità	-	-
di genere.	4.1.2 Proseguire nella rilevazione, attraverso metodi quantitativi e qualitativi, del livello di soddisfazione e di efficacia delle iniziative e dello staff del SPO.		2013	48	Numero di rispondenti e grado di soddisfazione.	SPO Qualità	-	Comunità accademica
	4.1.3 Presentare un resoconto annuale in merito alle attività svolte nel quadro del PA 13-16.		2013	48	Svolgimento attività.	SPO	-	
4.4 Condurre indagini mirate sulle questioni di parità, onde poter formulare proposte per	4.2.1 Promuovere un'indagine sulla presenza femminile nell'accesso e nell'andamento delle carriere, anche in collegamento con la retribuzione ed il progresso nelle posizioni decisionali.	Х	2013	6	Qualità dell'indagine.	SPO Career	-	Laureati USI
riequilibrare eventuali situazioni di svantaggio.	4.2.2 Promuovere un'indagine sui tassi di candidatura e di riuscita degli uomini e delle donne nei programmi di borse, finanziamenti e premi scientifici.	Х	2016	6	Qualità dell'indagine.	SPO Ricerca	-	Corpo intermedio e corpo accademico

Ambito d'intervento 5.	Diffusione della cultura delle pari opportunità								
		Ne	Temp	i (mesi)		Resp. / I	Target		
Obiettivi specifici	Misure operative	еw	Inizio	Durata	Indicatori	USI	Esterni	principale	
5.1 Sviluppare ulteriormente le conoscenze e la	5.1.1 Organizzare incontri, eventi e campagne di comunicazione su figure e tematiche di pari opportunità.		2013	48	Numero di partecipanti.	SPO Facoltà	Altre istituzioni e/o imprese.	Comunità accademica	
sensibilità alle tematiche di pari opportunità tra i membri della propria comunità, favorendo l'emergere dei talenti	5.1.2 Organizzare atelier di formazione e seminari per il personale amministrativo ed il corpo intermedio su tematiche di pari opportunità e/o volti all'acquisizione di competenze professionali e gestionali.		2013	4-6 corsi all'anno	Numero di partecipanti. Grado di soddisfazione.	SPO Facoltà Servizi	Altre istituzioni.	Personale amministrativo	
delle persone.	5.1.3 Organizzare offerte di formazione continua per i docenti in riferimento agli studi di genere e ad una didattica sensibile ai generi.	Х	2014 - 2016	1 corso ogni biennio	Numero di partecipanti. Grado di soddisfazione.	SPO Facoltà	Altre istituzioni.	Corpo professorale	

5.2 Facilitare e promuovere l'equilibrio di genere nella comunicazione e	5.2.1 Promuovere una ricerca che analizzi le immagini ed i contenuti finora utilizzati nel sistema delle comunicazioni dell'USI.	X	2014	5	Qualità della ricerca.	SPO Facoltà COM Com. e Media	-	Personale amministrativo
nel linguaggio.	5.2.2 Elaborare linee guida attente al genere applicabili a tutte le pubblicazioni e a tutto il materiale promozionale così come ai documenti amministrativi.	X	2014	3	Vademecum diffuso.	SPO Direzione Com. e Media	-	Personale amministrativo
5.3 Potenziare le reti di relazione delle pari opportunità.	5.3.1 Proseguire e/o attivare collaborazioni con istituzioni ed imprese, al fine di promuovere azioni comuni in favore della promozione delle pari opportunità.		2013	48	Numero di collaborazioni.	SPO GL	Altre istituzioni e/o imprese.	Comunità accademica

Ambito d'intervento 6.	Promozione e valorizzazione di corsi e ricerche	su q	uestion	i di gener	e e diversità cultura	ale		
		2	Temp	i (mesi)		Resp. / I	Partner	Target
Obiettivi specifici	Misure operative	New	Inizio	Durata	Indicatori	USI	Esterni	principale
6.1 Garantire visibilità ai corsi che integrano al proprio interno una prospettiva di genere e di diversità culturale.	6.1.1 Monitorare i corsi offerti all'interno dell'ateneo al fine di individuare quelli legati a tematiche di pari opportunità e metterli in evidenza, promuovendoli attraverso gli strumenti di comunicazione del SPO (web, flyer, focus nella newsletter).		2013	48	Numero di corsi e valutazione dei partecipanti.	SPO	-	Comunità accademica
6.2 Accrescere l'informazione e la conoscenza fra i	6.2.1 Monitorare i progetti di ricerca in corso al fine di individuare quelli legati a tematiche di pari opportunità.		2013	48	Numero di progetti.	SPO Ricerca	-	-
membri della comunità accademica rispetto alle ricerche realizzate o in	6.2.2 Organizzare momenti di approfondimento (giornate di studio) su ricerche in materia di pari opportunità e diversità culturale.		2013	48	Numero di partecipanti.	SPO Facoltà Servizi	Altre istituzioni.	Comunità accademica
corso in materia di pari opportunità e diversità culturale.	6.2.3 Istituire, in collaborazione con le Facoltà, un premio per una tesi di master sulle pari opportunità.	Х	2015 - 2016	1 premio all'anno	Numero di candidature.	SPO Facoltà	-	Corpo studentesco
6.3 Offrire un servizio di informazione e consulenza per lo svolgimento di lavori di ricerca su tematiche di parità.	6.3.1 Curare una pubblicazione volta a sottolineare l'importanza ed il valore aggiunto dell'integrare la dimensione di genere e pari opportunità nelle ricerche scientifiche.	X	2016	7	Numero di copie diffuse.	SPO GL Ricerca	-	Comunità accademica

Ambito d'intervento 7.	Sviluppo del SPO							
		2	Temp	i (mesi)		Resp. /	Partner	Target
Obiettivi specifici	Misure operative	New	Inizio	Durata	Indicatori	USI	Esterni	principale
7.1 Ulteriore ancoraggio del SPO nell'istituzione.	7.1.1 Aggiornare le Direttive per le pari opportunità del maggio 2006.		2013	1	Svolgimento attività.	SPO Direzione	-	CU
	7.1.2 Continuare a promuovere il SPO all'interno dell'ateneo quale referente strategico-operativo in materia di pari opportunità.		2013	48	Apprezzamento attività SPO.	SPO	-	Comunità accademica
	7.1.3 Garantire il personale sufficiente per permettere al SPO di espletare i suoi compiti, assumendo su progetto altre/i collaboratrici/tori che possano contribuire all'implementazione del PA.		2013	48	Organico SPO.	Direzione	-	SPO
7.2 Aggiornare e/o potenziare tutti gli strumenti di supporto alle attività del	7.2.1 Continuare a finanziare la formazione continua e la partecipazione ad incontri, convegni e corsi dello staff del SPO in Svizzera ed eventualmente all'estero.		2013	48	Mezzi finanziari.	Direzione	-	SPO
SPO.	7.2.2 Proseguire nell'aggiornamento sistematico di tutti gli strumenti di comunicazione del SPO (cartacei e multimediali).		2013 - 2015	1 agg. ogni biennio	Strumenti di comunicazione.	SPO	-	Comunità accademica

2013-2016: PIANO D'AZIONE PER LE PARI OPPORTUNITÀ ALL'USI Calendario annuale delle attività

	aut to	2013											
Misure	Attività	Jan.	Feb.	Mar.	Apr.	May	June	July	Aug.	Sep.	Oct.	Nov.	Dec.
1.1.1	Adeguata promozione delle posizioni di prof. stabile messe a concorso												
1.1.2/1.1.3	Partecipazione oss. pari opportunità in commissioni												
1.1.4	Elaborazione raccomandazioni per commissioni di nomina												
1.2.1	Raccolta sistematica di dati sulle candidature pervenute anche in ottica di genere												
2.1.1/2.1.2	Mentoring USI e Collaborazioni con RRM e MDCH												
2.1.4	Valorizzazione delle ricercatrici high profile (attraverso Equality Newsletter)												
2.1.5	Pubblicazione sulla valenza del mentoring per una carriera universitaria												
2.2.1	Gender Meetings												
2.2.2	Partecipazione ad azioni di networking												
2.3.1	Apertura bando di <i>shadowing</i> e selezione dossier												
2.3.2	Sensibilizzazione alla scelta della formazione (OrientaTI)												
3.1.2	Sondaggio necessità di conciliazione corpo accademico e staff USI												
3.2.2	Aggiornamento e ristampa "Famiglia s'ingrandisce"												
3.2.3	Attività sportive e/o ricreative per famiglie												
3.2.5	Aggiornamento banca dati sui servizi extrascolastici												
3.3.1	Studio fattibilità estensione congedi parentali.												
3.3.2	Rinnovo convenzioni con nidi Lugano e Mendrisio ed ev. adeguamento dei posti riservati.												
3.3.3	Erogazione contributo economico per pagamento rette nidi e servizi extrascolastici												
3.3.4	Offerta di attività extrascolastiche per i figli dei membri della comunità accademica												
3.3.5	Studio fattibilità banca del tempo ed ev. implementazione.												
4.1.2	Rilevazione soddisfazione ed efficacia SPO.												
4.1.3	Resoconto annuale attività SPO.												
4.2.1	Indagine sulla presenza femminile nell'accesso e nell'andamento delle carriere.												
5.1.1	Evento di sensibilizzazione alle pari opportunità												
5.1.2	Atelier di formazione per il corpo intermedio e/o staff.												
5.3.1	Collaborazioni con istituzioni ed imprese in favore delle pari opportunità												
6.1.1	Monitoring corsi che integrano dimensione di genere.												
6.2.1	Monitoring progetti di ricerca che integrano dimensione di genere.												
6.2.2	Giornata di studio su tematiche-chiave in un'ottica di pari opportunità												
7.1.1	Modifica direttive.												
7.1.2	Promozione strategica SPO.												
7.2.2	Aggiornamento strumenti di comunicazione SPO.												

	Aut to	2014											
Misure	Attività	Jan.	Feb.	Mar.	Apr.	May	June	July	Aug.	Sep.	Oct.	Nov.	Dec.
1.1.1	Adeguata promozione delle posizioni di prof. stabile messe a concorso.												
1.1.2/1.1.3	Partecipazione oss. pari opportunità in commissioni.												
1.2.1	Raccolta sistematica di dati sulle candidature pervenute anche in ottica di genere.												
2.1.1/2.1.2	Mentoring USI e Collaborazioni con RRM e MDCH.												
2.1.4	Valorizzazione delle ricercatrici high profile (attraverso Equality Newsletter).												
2.2.1	Gender Meetings.												
2.2.2	Partecipazione ad azioni di networking.												
2.3.1	Apertura bando di <i>shadowing</i> e selezione dossier												
2.3.2	Sensibilizzazione alla scelta della formazione (OrientaTI).												
3.1.1	Ricerca sugli studenti-genitori all'USI.												
3.2.1	Pubblicazione su misure family-friendly.												
3.2.3	Attività sportive e/o ricreative per famiglie.												
3.2.4	Inizio Mom4Mom Programme.												
3.2.5	Aggiornamento banca dati sui servizi extrascolastici.												
3.3.2	Rinnovo convenzioni con nidi Lugano e Mendrisio ed ev. adeguamento dei posti riservati.												
3.3.3	Erogazione contributo economico per pagamento rette nidi e servizi extrascolastici.												
3.3.4	Offerta di attività extrascolastiche per i figli dei membri della comunità accademica.												
3.3.5	Amministrazione banca del tempo (se implementata).												
3.3.6	Rinnovo elementi pratici per famiglie.												
3.4.1	Vademecum su mobbing e molestie.												
4.1.2	Rilevazione soddisfazione ed efficacia SPO.												
4.1.3	Resoconto annuale attività SPO.												
5.1.1	Evento di sensibilizzazione alle pari opportunità.												
5.1.2	Atelier di formazione per il corpo intermedio e/o staff.												
5.1.3	Atelier di formazione per il corpo docente.												
5.2.1	Ricerca su immagini e contenuti delle comunicazioni dell'USI.												
5.2.2	Elaborazione e pubblicazione di linee guida attente al genere nella comunicazione.												
5.3.1	Collaborazioni con istituzioni ed imprese in favore delle pari opportunità.												
6.1.1	Monitoring corsi che integrano dimensione di genere.												
6.2.1	Monitoring progetti di ricerca che integrano dimensione di genere.												
6.2.2	Giornata di studio su tematiche-chiave in un'ottica di pari opportunità												
7.1.2	Promozione strategica SPO.												

							20)15					
Misure	Attività	Jan.	Feb.	Mar.	Apr.	May	June	July	Aug.	Sep.	Oct.	Nov.	Dec.
1.1.1	Adeguata promozione delle posizioni di prof. stabile messe a concorso.												
1.1.2/1.1.3	Partecipazione oss. pari opportunità in commissioni.												
1.2.1	Raccolta sistematica di dati sulle candidature pervenute anche in ottica di genere												
2.1.1/2.1.2	Mentoring USI e Collaborazioni con RRM e MDCH												
2.1.4	Valorizzazione delle ricercatrici high profile (attraverso Equality Newsletter).												
2.2.1	Gender Meetings.												
2.2.2	Partecipazione ad azioni di networking.												
2.3.1	Apertura bando di <i>shadowing</i> e selezione dossier												
2.3.2	Sensibilizzazione alla scelta della formazione (OrientaTI).												
3.1.2	Sondaggio necessità di conciliazione corpo accademico e staff USI.												
3.2.2	Aggiornamento e ristampa "Famiglia s'ingrandisce".												
3.2.3	Attività sportive e/o ricreative per famiglie.												
3.2.4	Proseguimento Mom4Mom programme.												
3.2.5	Aggiornamento banca dati sui servizi extrascolastici.												
3.3.2	Rinnovo convenzioni con nidi Lugano e Mendrisio ed ev. adeguamento dei posti riservati.												
3.3.3	Erogazione contributo economico per pagamento rette nidi e servizi extrascolastici.												
3.3.4	Offerta di attività extrascolastiche per i figli dei membri della comunità accademica.												
3.3.5	Amministrazione banca del tempo (se implementata).												
3.4.2	Aggiornamento informazioni e documentazione per ric. stranieri e DCC.												
3.4.3	Esame dei regolamenti in un'ottica di pari opportunità.												
4.1.2	Rilevazione soddisfazione ed efficacia SPO.												
4.1.3	Resoconto annuale attività SPO.												
5.1.1	Evento di sensibilizzazione alle pari opportunità.												
5.1.2	Atelier di formazione per il corpo intermedio e/o staff.												
5.3.1	Collaborazioni con istituzioni ed imprese in favore delle pari opportunità.												
6.1.1	Monitoring corsi che integrano dimensione di genere.												
6.2.1	Monitoring progetti di ricerca che integrano dimensione di genere.												
6.2.2	Giornata di studio su tematiche-chiave in un'ottica di pari opportunità.												
6.2.3	Premio tesi di master.												
7.1.2	Promozione strategica SPO.												
7.2.2	Aggiornamento strumenti di comunicazione SPO.												

							20	16					
Misure	Attività	Jan.	Feb.	Mar.	Apr.	May	June	July	Aug.	Sep.	Oct.	Nov.	Dec.
1.1.1	Adeguata promozione delle posizioni di prof. stabile messe a concorso.												
1.1.2/1.1.3	Partecipazione oss. pari opportunità in commissioni.												
1.2.1	Raccolta sistematica di dati sulle candidature pervenute anche in ottica di genere.												
2.1.1/2.1.2	Mentoring USI e Collaborazioni con RRM e MDCH.												
2.1.4	Valorizzazione delle ricercatrici high profile (attraverso Equality Newsletter).												
2.2.1	Gender Meetings.												
2.2.2	Partecipazione ad azioni di networking.												
2.3.1	Apertura bando di <i>shadowing</i> e selezione dossier.												
2.3.2	Sensibilizzazione alla scelta della formazione (OrientaTl).												
3.2.3	Attività sportive e/o ricreative per famiglie.												
3.2.4	Proseguimento Mom4Mom programme.												
3.2.5	Aggiornamento banca dati sui servizi extrascolastici.												
3.3.2	Rinnovo convenzioni con nidi Lugano e Mendrisio ed ev. adeguamento dei posti riservati.												
3.3.3	Erogazione contributo economico per pagamento rette nidi e servizi extrascolastici.												
3.3.4	Offerta di attività extrascolastiche per i figli dei membri della comunità accademica.												
3.3.5	Amministrazione banca del tempo (se implementata).												
4.1.1	Sviluppo indicatori di genere complementari.												
4.1.2	Rilevazione soddisfazione ed efficacia SPO.												
4.1.3	Resoconto annuale attività SPO.												
4.2.2	Indagine su tassi di candidatura e di riuscita nei programmi di borse, finanziamenti e premi.												
5.1.1	Evento di sensibilizzazione alle pari opportunità.												
5.1.2	Atelier di formazione per il corpo intermedio e/o staff.												
5.1.3	Atelier di formazione per il corpo docente.												
5.3.1	Collaborazioni con istituzioni ed imprese in favore delle pari opportunità.												
6.1.1	Monitoring corsi che integrano dimensione di genere.												
6.2.1	Monitoring progetti di ricerca che integrano dimensione di genere.						_						
6.2.2	Giornata di studio su tematiche-chiave in un'ottica di pari opportunità.												
6.2.3	Premio tesi di master.												
6.3.1	Pubblicazione sul valore delle pari opportunità nella ricerca scientifica.												
7.1.2	Promozione strategica SPO.												

ALLEGATO III 2013-2016: PIANO D'AZIONE PER LE PARI OPPORTUNITÀ ALL'USI Direttive e basi legali

Direttive per la promozione delle pari opportunità all'USI

Il Consiglio dell'Università della Svizzera italiana

visti

l'art 8 cpv. 2 e 3 della Costituzione federale del 18 aprile 1999

l'art 3 della Legge federale sulla parità dei sessi del 1 luglio 1996

l'art. 2b della Legge federale sull'aiuto alle università

il capitolo 1.5.6 del Messaggio federale concernente il promovimento dell'educazione, della ricerca e della tecnologia negli anni 2004–2007 l'art. 7 della Costituzione della Repubblica e Cantone del Ticino del 14.12.1997

l'art. 1 cpv. 4 della Legge sull'Università della Svizzera italiana e sulla Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana del 3 ottobre 1995

gli art. 12 e art. 25 cpv 2 lett e) dello Statuto dell'Università della Svizzera italiana

decide

Art. 1 Politica delle pari opportunità fra donne e uomini

Il Consiglio dell'Università promuove attivamente le pari opportunità fra donne e uomini e adotta le misure volte a concretizzare nei fatti il principio delle pari opportunità.

Art. 2 Obiettivi

Il Consiglio dell'Università:

- a) promuove un'equa rappresentanza di entrambi i sessi a tutti i livelli "gerarchici" e favorisce la promozione delle donne nel corpo professorale di ruolo e nei quadri;
- b) favorisce la promozione delle nuove leve accademiche femminili;
- c) crea le condizioni che permettono di conciliare attività professionale e responsabilità familiare;
- d) elimina ogni forma di discriminazione diretta e indiretta a tutti i livelli della comunità accademica.

Art. 3 Organi

Per raggiungere questi obiettivi, il Consiglio dell'Università fa capo al Servizio per le pari opportunità e al Gruppo di lavoro gender per le pari opportunità.

Art. 4 Servizio pari opportunità

Il Servizio pari opportunità è un'istanza indipendente che ha il compito di contribuire alla realizzazione degli obiettivi indicati all'art. 2. È subordinato al Consiglio dell'Università. Dispone dei mezzi finanziari e di personale sufficienti per realizzare i suoi compiti e può accedere a tutte le infrastrutture e servizi dell'Università.

A questo scopo il Consiglio dell'Università nomina un/a delegato/a per le pari opportunità e il Gruppo di lavoro gender per le pari opportunità.

Art. 5 Il/la delegato/a per le pari opportunità

II/la delegato/a ha i seguenti compiti:

- a) prestare consulenza alla Direzione dell'università e a tutti i membri della comunità accademica;
- b) elaborare statistiche e informare su tutte le questioni che interessano le pari opportunità;
- c) promuovere e coordinare misure attive che abbiano per obiettivo di equilibrare la presenza di uomini e donne:
 - nel corpo accademico, nel corpo intermedio e nel personale dei servizi;
 - negli organi dell'Università;
- d) collaborare con il Gruppo di lavoro gender per le pari opportunità e la Commissione gender USI-SUPSI;
- e) ricevere le segnalazioni di persone che si ritengono vittime di discriminazioni e orientarle verso i servizi competenti;
- f) sensibilizzare la comunità accademica su tutte le questioni che interessano le pari opportunità tra donne e uomini.

Art. 6 Il Gruppo di lavoro gender per le pari opportunità

Il Gruppo di lavoro gender per le pari opportunità (GL) è composto da:

un/a rappresentante del corpo accademico di ogni facoltà;

un/a rappresentante del corpo intermedio di ogni facoltà;

un/a rappresentante del corpo studentesco di ogni facoltà;

un/a rappresentante del personale di servizio;

due esperti/e esterni/e

la/il delegata/o per le pari opportunità.

Il GL ha i seguenti compiti:

- a) assicurare la collaborazione tra le facoltà e il Servizio pari opportunità;
- b) analizzare quali sono gli ostacoli che frenano l'accesso delle donne alle carriere accademiche ed elaborare per il Consiglio dell'USI, in collaborazione con la delegata, proposte per una politica di promozione delle carriere delle donne all'USI;
- c) proporre al Consiglio dell'Università misure di sostegno e di accompagnamento;
- d) elaborare proposte di misure volte ad assicurare la parità in tutti i settori dell'USI;
- e) promuovere la parità tra donna e uomo in tutti i settori dell'USI sul piano accademico, professionale, economico e culturale.

Art. 7 Piano d'azione

Il Servizio pari opportunità elabora un Piano d'azione all'attenzione del Consiglio dell'Università. Esso propone misure per concretizzare la parità tra donne e uomini.

Approvate dal CU, il 6 maggio 2006

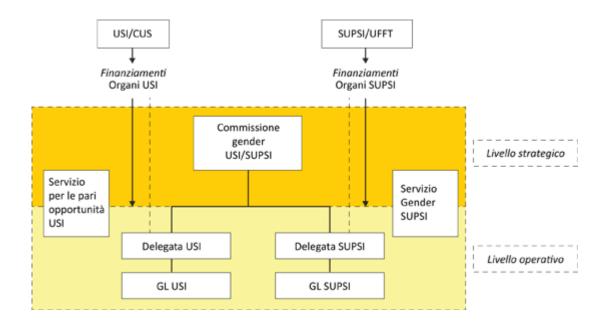
<u>ALLEGATO IV</u> 2013-2016: PIANO D'AZIONE PER LE PARI OPPORTUNITÀ ALL'USI Organigramma SPO

Dr. Arianna Carugati-Giugliano Delegata per le pari opportunità all'USI e Responsabile scientifica del SPO

Nel 2000 ha conseguito la licenza in Scienze della comunicazione presso l'Università della Svizzera italiana (USI), dove ha pure svolto un dottorato di ricerca sulle dinamiche interattive fra docenti ed allievi, ottenendo la menzione summa cum laude. Dal 2002, dopo aver ottenuto la necessaria abilitazione all'Alta Scuola Pedagogica di Locarno (ora Master of Arts in Insegnamento rilasciato dal Dipartimento Formazione e Apprendimento SUPSI), insegna la materia "Comunicazione" nelle scuole medie superiori ticinesi. Dal dicembre 2007, ha assunto la responsabilità scientifica del SPO, occupandosi di assicurare e realizzare le pari opportunità all'interno dell'ateneo e di dirigere i progetti e gli studi promossi dal SPO.

Prof. Laura Pozzi Associate Professor della Facoltà di informatica e Presidente del Gruppo di lavoro per le pari opportunità all'USI

È entrata a far parte del corpo professorale della Facoltà di Informatica dell'Università della Svizzera italiana (USI) in qualità di Assistant Professor nel 2005. Attualmente, è Associate Professor. Precedentemente, era una ricercatrice post-doc nel "Processor Architecture Laboratory" dell'EPFL. Possiede un MS (1996) ed un dottorato (2000) in Computer Engineering conferito dal Politecnico di Milano, Italia. Attualmente è la presidente del Gruppo di lavoro per le pari opportunità dell'USI.



<u>ALLEGATO V</u> 2013-2016: PIANO D'AZIONE PER LE PARI OPPORTUNITÀ ALL'USI Programmi di cooperazione

Réseau romand de mento	Réseau romand de mentoring pour femmes (RRM)								
Coordinamento:	Università di Friborgo								
Partner:	Uni di: Friborgo, Ginevra, Losanna, Neuchâtel, USI; EPFL; FNS.								
Durata:	24 mesi								
Target:	Dottorande in fase avanzata, ricercatrici post-doc, membri del corpo accademico.								
N. partecipanti:	25-27 per biennio, di cui 1 USI								
Programma:	Nato nel 2000, il programma offre a ricercatrici, selezionate in base alla qualità della loro candidatura, sia incontri di gruppo e workshop focalizzati su temi strategici per la pianificazione della carriera accademica, sia incontri individuali con un-a mentore scelto-a secondo le esigenze della mentee.								

Mentoring Deutschsch	Mentoring Deutschschweiz (MDCH)						
Coordinamento:	Università di Lucerna						
Partner:	Uni di Basilea, Berna, Friborgo, Lucerna, San Gallo, USI, Zurigo; FNS.						
Durata:	24 mesi						
Target:	Dottorande in fase avanzata, ricercatrici post-doc, membri del corpo accademico.						
N. partecipanti:	25-30 per biennio, di cui 1 USI.						
Programma:	Nato nel 2000, il programma offre a ricercatrici, selezionate in base alla qualità della loro candidatura, sia incontri di gruppo e workshop focalizzati su temi strategici per la pianificazione della carriera accademica, sia incontri individuali con un-a mentore scelto-a secondo le esigenze della mentee.						

Guide « Bien démarrer sa thèse » et « Au-delà du doctorat »							
Partner:	Uni di: Friborgo, Ginevra, Losanna, Neuchâtel, USI; EPFL.						
Target:	Dottorande in fase avanzata, ricercatrici post-doc, membri del corpo accademico.						
Misura:	Le due guide, appoggiandosi alle esperienze maturate in seno ai programmi "StartingDoc", per dottorande in fase iniziale, e "Réseau romand de mentoring", per dottorande in fase avanzata e post-doc, si prefiggono, rispettivamente, di fornire una panoramica sul funzionamento degli studi dottorali e sulle possibili piste da seguire una volta terminato il dottorato. Le pubblicazioni danno sia informazioni generali sulla carriera accademica, sia dettagli più specifici riguardo i diversi percorsi possibili nelle università partner e in Svizzera, con uno sguardo particolarmente attento alle dinamiche di genere e pari opportunità. Sono previste pure le versioni in inglese "Getting your thesis off to a good start" e "Beyond the doctorate".						

ALLEGATO VI. 2013-2016: PIANO D'AZIONE PER LE PARI OPPORTUNITÀ ALL'USI Dati statistici⁸

Proporzione delle professoresse di ruolo (luglio 2012)

	2008		2009		2010		2011		2012		
	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	
Full	2	42	2	46	2	46	3	50	4	51	
Associate	1	1	2	7	2	8	4	12	5	15	
Tenured	3	43	4	53	4	54	7	62	9	66	
%	6,5	2%	7,0	7,02%		6,90%		10,14%		12,00%	
Annintant	4	12	6	14	6	15	6	16	6	12	
Assistant	25,00%		30,00%		28,57%		27,27%		33,33%		
Professorial staff	7	55	10	67	10	69	13	78	15	78	
%	11,29%		12,99%		12,66%		14,29%		16,13%		

Media delle nomine femminili (luglio 2012)

	2008		20	09	2010		2011		2012	
	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U
Full	2	1	0	3	1	1	1	3	1	4
32,33%	66,67%		0,00%		50,00%		25,00%		20,00%	
Associate	0	1	1	3	0	3	2	2	1	4
19,00%	0,00%		25,00%		0,00%		50,00%		20,00%	
Assistant	1	4	3	6	0	6	1	0	1	3
35,67%	20,00%		33,33%		0,00%		100,00%		25,00%	

Evoluzione degli student USI (per facoltà e genere)

	USI		ARC		СОМ		ECO		INF	
	Tot	D	Tot	D	Tot	D	Tot	D	Tot	D
2007-2008	2337	1128	640	298	826	535	706	276	165	19
2007-2008	48,27%		46,56%		64,77%		39,09%		11,52%	
2008-2009	2486	1219	658	304	783	525	847	356	198	34
2008-2009	49,03%		46,20%		67,05%		42,03%		17,17%	
2009-2010	2707	1333	678	327	829	555	965	413	235	38
2009-2010	49,2	24%	48,2	23%	66,9	95%	42,8	80%	16,17	7%
2010-2011	2852	1369	712	344	865	561	1029	423	246	41
	48,0	00%	48,31%		64,86%		41,11%		16,67%	

Evoluzione dello staff USI

USI		SI	Mendrisio		Lug	ano	Central Services		
	D	U	D	U	D	U	D	U	
2000	53	51	11	12	22	22	20	17	
2008	50,9	96%	47,83%		50,00%		54,05%		
2000	64	57	13	11	26	27	25	19	
2009	52,89%		54,17%		49,06%		56,82%		
2010	70	58	14	11	27	28	29	19	
2010	2010 54,69%		56,00%		49,0)9%	60,42%		

⁸ Per altri dettagli in merito riferirsi a "USI in cifre", http://www.usi.ch/en/container_target_press_area/about_profile_statistics/usi_cifre.htm