

**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	20
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	22

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

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.

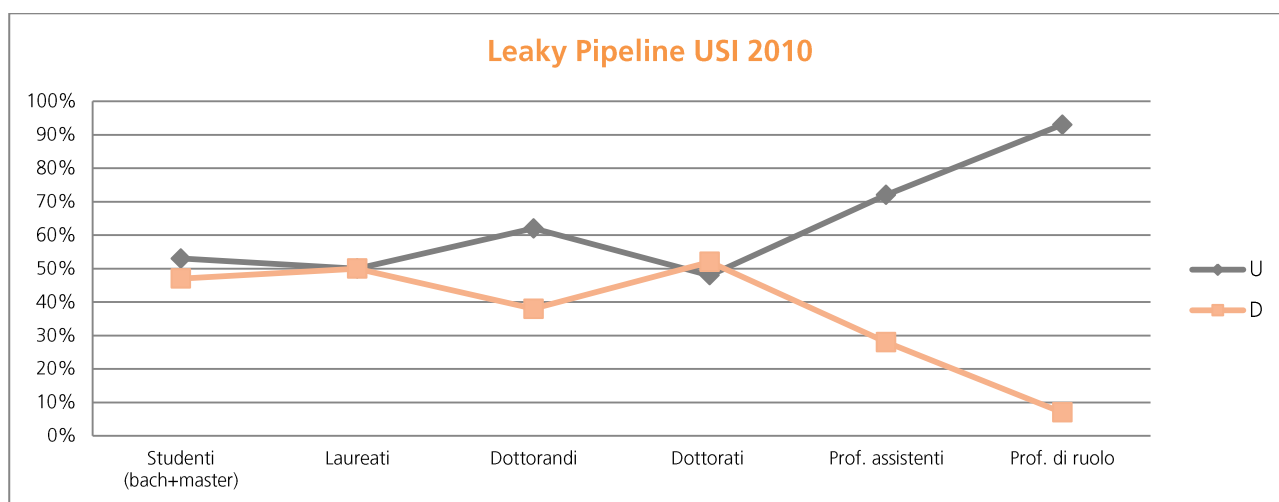
Le pari opportunità all'USI

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 professorelle all'USI è aumentato nel corso degli anni (la media delle nomine femminili dal 2008 ad oggi è stata pari al 26% per le professorelle ordinarie e straordinarie e pari al 35% per le professorelle 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
<ul style="list-style-type: none">- 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)	<ul style="list-style-type: none">- Ulteriore potenziamento dei mezzi finanziari e del personale a disposizione del SPO (v. ambito 7)

▪ 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
<ul style="list-style-type: none">- Aggiornamento periodico dei dati statistici con ripartizione per genere- Valutazione del grado di soddisfazione degli utenti del SPO ed autovalutazione delle attività	<ul style="list-style-type: none">- 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 professoressse 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
<ul style="list-style-type: none"> - Proporzione di professoressse stabili inferiore alla media nazionale ed agli obiettivi federali - Incoraggiamento delle candidature femminili nei bandi di concorso - Presenza di un/a osservatore/trice per le PO nelle commissioni di preavviso 	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento del numero di professoressse stabili (PO/PE/PA) in tutte le facoltà USI - Quota minima del 25% di donne fra le nuove nomine di professori stabili USI (incluse le nomine effettuate nel 2012) - 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
<ul style="list-style-type: none"> - Programma di mentoring one-to-one dell'USI istituzionalizzato nel 2006 - Collaborazioni con programmi di mentoring romandi dal 2002 	<ul style="list-style-type: none"> - Continua implementazione delle attività complementari proposte sotto l'egida del mentoring USI (<i>shadowing</i>, 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 sguardo sul futuro dell'USI" consultabile anche online all'indirizzo <http://www.usi.ch/print/dies-uno-sguardo-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
<ul style="list-style-type: none"> - Posti riservati negli asili nido in prossimità dei campus di Lugano e Mendrisio - Programma di sostegno per il pagamento delle rette per gli asili nido (2001) e per i servizi extrascolastici (2009) in caso di redditi limitati - Banca dati aggiornata sui servizi a supporto delle famiglie (mense, doposcuola, ecc.) e materiali informativi sul tema (es. elenco asili nido) - Gestione <i>family-friendly</i> delle risorse umane e dei membri della comunità accademica 	<ul style="list-style-type: none"> - Incremento del numero di posti riservati per i membri della comunità accademica USI - Erogazione di un contributo economico in caso di redditi limitati (fino alla realizzazione del campus unico USI-SUPSI e del relativo asilo nido interno, già previsto) - Ulteriore potenziamento delle politiche in favore dello staff e dei membri della comunità accademica con responsabilità familiari e/o disabilità (v. ambito 3)

▪ **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
<ul style="list-style-type: none"> - Organizzazione di corsi, manifestazioni, eventi in favore delle pari opportunità anche in collaborazione e/o partnership con altri enti cantonali, nazionali ed internazionali. - Consulenza personalizzata e strumenti di comunicazione mirati per rispondere adeguatamente alle esigenze in materia di pari opportunità dei diversi pubblici USI 	<ul style="list-style-type: none"> - Ampliamento della diffusione della cultura delle pari opportunità e diversità all'interno ed all'esterno dell'USI (v. ambito 5) - 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	<p>Appoggio degli organi decisionali USI</p> <p>Istituzionalizzazione del SPO</p> <p>Programmi di promozione delle PO consolidati</p> <p>Soddisfazione degli utenti e competenza dello Staff del SPO</p> <p>Consapevolezza dei principi e delle questioni di PO</p> <p>Multiculturalità della comunità accademica</p>	<p>Rappresentanza femminile nel corpo professorale stabile e negli organi decisionali</p> <p>Sensibilizzazione del corpo professorale e del personale dirigente al valore del <i>diversity management</i></p> <p>Valorizzazione della dimensione di genere nella didattica e nella ricerca</p> <p>Raccolta e analisi dei dati suddivisi per sesso</p>	<p>Collaborazioni e partnership cantonali, nazionali ed internazionali</p> <p>Volontà istituzionale di eliminare gli stereotipi di genere nella formazione e nella professione</p> <p>Incremento dell'occupazione femminile e consapevolezza dei rischi legati alla segregazione orizzontale e verticale</p> <p>Progressivo potenziamento dei servizi per l'infanzia</p>	<p>Collocazione geografica "discosta" e problemi legati alla mobilità delle persone</p> <p>Appartenenza ad una minoranza linguistica</p> <p>Cultura "conservatrice" e piena partecipazione delle donne alla vita economica e sociale</p> <p>Offerta ancora inadeguata di servizi extrascolastici cantonali</p> <p>Scarsa valorizzazione delle PO</p>

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 professoressa 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.

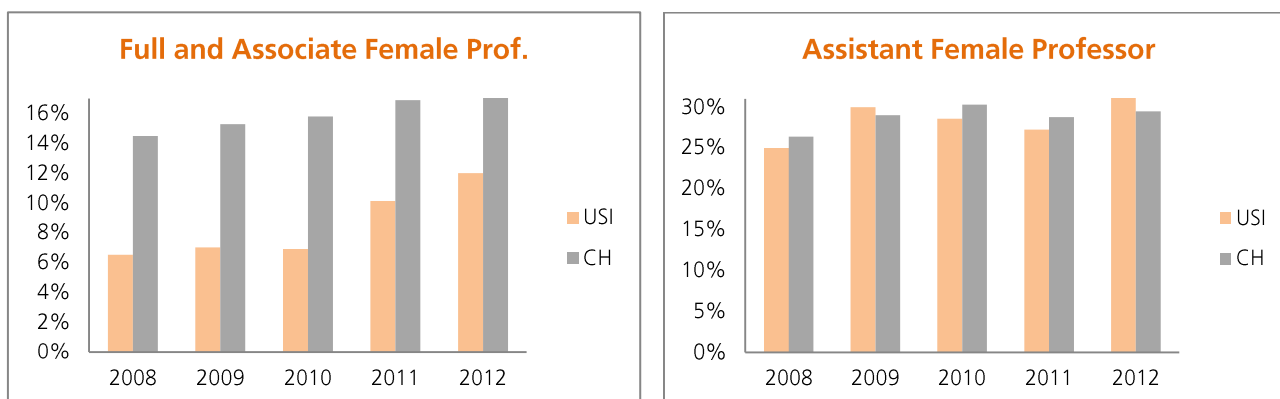
⁶Nell'allegato 1, il Piano d'azione è, invece, riportato sotto forma di tabella sinottica. Oltre agli obiettivi ed alle misure operative, sono messi in evidenza i tempi di attuazione e gli indicatori di controllo delle diverse iniziative, segnalando quelle non ancora implementate all'USI (New).

Ambito di intervento 1

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 adeguata.

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 nomine 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.

Misure operative

- 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.

Ambito di intervento 2

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
<i>Bachelor</i>	54%	67%	37%	17%
<i>Master</i>	40%	67%	48%	21%
<i>Phd</i>	50%	68%	34%	14%
<i>Post-doc</i>	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).

Misure operative

- 2.1.1 Proseguire 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.

Ambito di intervento 3

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.

Misure operative

- 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.

Ambito di intervento 4

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.

Misure operative

- 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).

Ambito di intervento 5

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.

Misure operative

- 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.

Ambito di intervento 6

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.

Misure operative

- 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.

Misure operative

- 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.

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.

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;

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).

- 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.

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.