



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

*Ufficio Scolastico Regionale per la Campania*

## **ISTITUTO ISTRUZIONE SUPERIORE "E.FERRARI"**

Istituto Professionale per i servizi per l'Enogastronomia e l'Ospitalità Alberghiera cod. mecc. SARH02901B

Istituto Professionale per l'Industria e l'Artigianato cod. mecc. SARIO2901V

Istituto Tecnico settore tecnologico - Agraria, Agroalimentare e Agroindustria cod. mecc. SATF02901Q

Via Rosa Jemma, 301 - 84091 BATTIPAGLIA - tel. 0828370560 - fax 0828370651 - C.F.: 91008360652 - Codice Mecc. SAIS029007

Internet: [www.iisferrari Battipaglia.it](http://www.iisferrari Battipaglia.it) - post.cert. [SAIS029007@pec.istruzione.it](mailto:SAIS029007@pec.istruzione.it) - C.U.U.

UFR6ED

## **Piano istituzionale per l'uguaglianza di genere**

Il Piano per l'uguaglianza di genere (GEP) è organizzato nei seguenti capitoli:

1. Gruppo di lavoro dedicato
2. Valutazione e analisi di base
3. Pianificazione dell'azione e definizione degli obiettivi
4. Attuazione
5. Monitoraggio e valutazione

Per svilupparlo, la nostra scuola si è assicurata l'impegno e il supporto degli insegnanti senior e ha istituito un team di autovalutazione.

1. Gruppo di lavoro dedicato

Il dirigente scolastico ha stimolato e sostenuto l'istituzione del GEP, coinvolgendo docenti senior, che sono:

Prof. Daniela Palma, direttrice

Prof.ssa Nicoletta Carfagna

Prof.ssa Licia Criscuolo

Prof. Roberto Silla

Il direttore ha assicurato le risorse necessarie, in particolare umane, impegnate nella definizione del piano e nella sua attuazione.

Ulteriore sostegno è stato cercato all'esterno della scuola, coinvolgendo associazioni/enti/istituzioni con cui la scuola collabora, che hanno fornito lettere di sostegno:

- Città di Battipaglia;
- HAPPY Coaching e Counseling Roma;
- Università degli Studi di Salerno;
- ASL distretti 64-65;
- scuole locali;
- Distretto di Salerno;
- Regione Campania
- CNA

Questo gruppo di lavoro è responsabile della comunicazione verso studenti e famiglie del Piano GEP, garantendo informazione e coinvolgimento.

Il gruppo garantisce inoltre l'inclusione della parità di genere come indicatore chiave di prestazione per i dirigenti, compresi i membri del personale in posizioni dirigenziali.

## 2. Valutazione e analisi di base

Al fine di comprendere il contesto in cui funziona la nostra scuola, abbiamo raccolto informazioni sul contesto interno ed esterno per garantire l'adeguatezza delle azioni proposte.

Il contesto è influenzato da una serie di fattori che incidono tutti sullo sviluppo del GEP. Alcuni dei fattori da considerare sono: la legislazione regionale e nazionale; storia e cultura del Paese e dell'istituzione; la portata e l'influenza delle parti interessate; e la struttura di governance, l'ubicazione e le dimensioni dell'istituto. Ci saranno ulteriori fattori relativi alle singole istituzioni che devono essere presi in considerazione.

Il gruppo dedicato ha inoltre stabilito i Key Performance Indicators per monitorare il più rilevante di tali fattori e ha assegnato specifiche persone al monitoraggio e alla rendicontazione.

KPI:

1. Numero di attività di sensibilizzazione.
2. Numero di regolamenti che adottano la lingua di genere.
3. Numero di moduli rivisti.
4. Materiali prodotti e inseriti nel portale e comunicati attraverso i social media.
5. Organizzazione annuale della Giornata sull'uguaglianza di genere;
6. Inserimento delle misure nel Regolamento d'Istituto.
7. Attivazione delle misure previste.
8. Percentuale del personale che partecipa alle indagini.
9. Percentuali di donne e uomini negli eventi organizzati dall'Istituto.
10. Numero di studenti partecipanti.

11. Materiale diffuso.

12. Numero di iniziative formative.

Persone nominate al gruppo di autovalutazione istituzionale SAGE (SISAT) per il gruppo GEP per il monitoraggio e la rendicontazione: saranno individuate in seguito

SAGE GEP, il nucleo centrale

Il nostro SISAT comprenderà un'ampia gamma di personale tra cui:

rappresentanti di ciascuna delle principali aree dell'istituzione; rappresentanza dai livelli dirigenziali di alto livello; e un misto di personale di diversi gradi e ruoli, e rappresentanti degli studenti, per fornire prospettive da diverse fasi della carriera. La SISAT deve includere uomini e donne e membri del personale con esperienza di conciliazione tra carriera e famiglia.

I membri del personale con competenze specifiche, ad esempio, uguaglianza e diversità, risorse umane e analisi dei dati sono stati ritenuti elementi essenziali della nostra SISAT.

La SISAT dovrebbe avere collettivamente le conoscenze, le capacità, l'esperienza e le competenze per:

analizzare i dati; effettuare valutazioni dell'impatto di genere di politiche, pratiche e procedure; e di ideare azioni appropriate per affrontare i problemi identificati.

La SISAT dovrà concordare: ruoli e responsabilità dei singoli membri del team; come il lavoro e lo stato di avanzamento della SISAT saranno comunicati alla dirigenza senior; e come sarà comunicato all'interno dell'istituto.

Valutazione e analisi di base

La valutazione di base fornirà una comprensione approfondita dello stato attuale dei lavori nell'istituzione per quanto riguarda l'uguaglianza di genere e identificherà qualsiasi pregiudizio di genere esistente a livello istituzionale.

La fase di valutazione di base inizia con la raccolta di dati quantitativi sul personale e sugli studenti, un audit di politiche, pratiche e procedure e la raccolta di dati qualitativi dal personale e da esercizi di consultazione degli studenti.

L'analisi delle informazioni: individuerà le migliori pratiche a livello istituzionale; identificare le lacune critiche, le sfide e le opportunità; valutare il livello delle risorse destinate alle attività di genere; stabilire la base per possibili miglioramenti e innovazioni; e informare lo sviluppo del GEP.

Raccolta e analisi di dati disaggregati per genere da fonti secondarie

È stata sviluppata una serie di modelli di dati SAGE per la raccolta e l'analisi dei dati di base disaggregati per genere provenienti da fonti secondarie all'interno delle istituzioni partecipanti. I modelli prevedono la raccolta di dati in relazione a:

- Organi Direttivi e Comitati di Alta Direzione
- Dati del corpo studentesco e del benchmark nazionale
- Personale accademico e di ricerca e dati di benchmark nazionali
- Personale accademico e di ricerca, Tipo di contratto (Indeterminato/Indeterminato, Tempo determinato, Zero Ore / Contratti orari)

- Personale accademico e di ricerca, Status contrattuale (Full-time, Part-time)
- Reclutamento
- Promozioni
- Abbandoni
- Verifica della retribuzione di genere
- Adozione delle disposizioni sull'equilibrio tra lavoro e vita privata
- Congedo di maternità/adozione
- Domanda di finanziamento esterno della ricerca e tassi di successo

I modelli sono progettati per adattarsi al meglio alle esigenze delle singole istituzioni partner.

I modelli di dati sono accompagnati da una serie di suggerimenti e domande per l'utilizzo da parte delle istituzioni nell'analisi dei dati. I suggerimenti e le domande sono progettati per consentire alla SISAT di identificare chiaramente le differenze nella rappresentanza di genere, di esplorare i fattori contributivi e di iniziare a sviluppare azioni per affrontare le disuguaglianze identificate attraverso l'analisi.

Alcuni dei modelli di dati richiedono l'inclusione di dati di benchmarking. I dati di benchmarking consentono all'ente di confrontare i propri dati con quelli di istituti comparabili o con i dati nazionali, a seconda dei casi, e forniranno una base per stabilire alcune misure di successo.

Sebbene il focus dell'analisi sia a livello istituzionale, è importante che l'analisi venga condotta anche al di sotto del livello istituzionale, ad es. facoltà, scuola, dipartimento, disciplina, per identificare eventuali disuguaglianze sottostanti o fattori contributivi. Per tenere conto dei diversi contesti, strutture e sfide esistenti, ciascuna istituzione partecipante deciderà la ripartizione più appropriata dei dati per supportare lo sviluppo del proprio GEP.

Laddove sono state individuate lacune nella disponibilità di dati quantitativi, è necessario pianificare azioni per colmare le lacune.

Audit e valutazione dell'impatto di politiche, pratiche e procedure

È stata sviluppata una lista di controllo delle migliori pratiche SAGE per assistere le istituzioni partecipanti nell'effettuare un audit delle politiche, delle pratiche e delle procedure interne.

L'elenco di controllo delle migliori pratiche è strutturato per affrontare tutti e quattro i quadranti della ruota SAGE attraverso un audit di

- Politiche in materia di uguaglianza e diversità, contrasto al bullismo e alle molestie, maternità, adozione ed equilibrio tra vita professionale e vita privata
- Accessibilità delle politiche
- Impegno istituzionale per la parità di genere
- L'allocazione delle risorse per la promozione della parità di genere
- Prestazioni di maternità, adozione e conciliazione vita lavorativa
- Formazione del personale in relazione alla consapevolezza dell'uguaglianza, ai pregiudizi inconsci, alla lotta alla discriminazione di genere e al sessismo, al reclutamento e alla selezione
- Formazione alla leadership e opportunità di tutoraggio per promuovere l'avanzamento di carriera

- Attività, iniziative ed eventi volti a sensibilizzare e promuovere la parità di genere e l'avanzamento di carriera
- Disponibilità di corsi di genere a livello universitario e post-laurea
- Integrazione di una dimensione di genere nello svolgimento della ricerca

L'audit consentirà alle istituzioni partecipanti di evidenziare le migliori pratiche all'interno dell'istituto e di identificare potenziali carenze nell'offerta di politiche, formazione e attività a sostegno della parità di genere, dello sviluppo della carriera, dell'avanzamento di carriera e dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata.

L'audit fornirà inoltre all'istituto una chiara indicazione della disponibilità di corsi di genere a livello universitario e post-laurea e della misura in cui le considerazioni di genere sono integrate nella ricerca.

È necessario effettuare una valutazione dell'impatto di genere sulle politiche, le pratiche e le procedure identificate nell'audit, che non sono state in precedenza a prova di genere.

La valutazione dell'impatto di genere comporta la considerazione sistematica di quanto segue:

- Qual è lo scopo della politica?
- Chi sono i beneficiari della polizza?
- Quali dati quantitativi e/o qualitativi sono disponibili per valutare l'impatto del politica?
- Sulla base dell'analisi dei dati, la polizza ha un negativo o impatto sproporzionato su donne o uomini?
- Quali modifiche potrebbero essere apportate alla politica per rimuovere o ridurre l'impatto donne o uomini?

Esiste un'opportunità per promuovere l'uguaglianza di genere attraverso emendamenti al politica?

Dovrebbero essere presi accordi per garantire che le considerazioni di genere siano integrate nello sviluppo di nuove politiche e procedure e nella revisione delle politiche e delle procedure esistenti.

Ciascuna istituzione partecipante deve inoltre effettuare una revisione del contenuto dei curricula tra le discipline per valutare la misura in cui una dimensione di genere è integrata nei corsi. Oltre a identificare le aree di buona pratica, la revisione evidenzierà tutte le aree in cui una dimensione di genere è limitata o assente. Il SISAT dovrebbe considerare quali azioni appropriate sono necessarie per affrontare il problema, ad es. lo sviluppo di linee guida istituzionali per l'integrazione di una dimensione di genere nei contenuti del corso.

Consultazione del personale e degli studenti e analisi dei risultati

È importante che le istituzioni partecipanti si consultino con il personale e gli studenti per cogliere le loro opinioni, percezioni e preoccupazioni su un'ampia gamma di questioni relative all'uguaglianza di genere.

La consultazione può essere condotta utilizzando una varietà di metodi, inclusi sondaggi, focus group e interviste.

Lo strumento SAGE per la raccolta dei dati primari [vedi Deliverable 2.1] è stato sviluppato per assistere le istituzioni partecipanti nella progettazione e nella conduzione di esercizi di consultazione del personale e degli studenti. Comprende una serie di linee guida sulla conduzione di sondaggi, focus group e interviste e include un protocollo di interviste campione e un'indagine di genere.

La SISAT deve considerare la progettazione di esercizi di consultazione per garantire che il feedback acquisito sui processi istituzionali e sulla cultura riguardi i quattro quadranti della ruota SAGE.

Le risposte degli esercizi di consultazione metteranno in evidenza le buone pratiche in tutta l'istituzione, identificheranno le aree chiave di miglioramento e informeranno lo sviluppo di azioni per affrontare le aree di interesse.

### 3. Pianificazione dell'azione e definizione degli obiettivi

La valutazione e l'analisi di base avranno individuato problemi in relazione a: reclutamento, mantenimento e progressione di carriera delle ricercatrici; squilibri di genere nei processi decisionali; e l'incorporazione di una dimensione di genere nei programmi di ricerca.

Avrà anche evidenziato esempi di buone pratiche e la SISAT dovrebbe considerare come le migliori pratiche possono essere condivise e integrate nell'istituto.

Nel decidere le azioni appropriate da mettere in atto per affrontare ciascuna delle problematiche individuate, la SISAT dovrebbe considerare quanto segue:

- Quali prove sono disponibili a sostegno delle azioni proposte?
- Qual è l'azione progettata per raggiungere?
- Chi trarrà vantaggio dall'azione?
- Quali ostacoli/sfide possono essere affrontati nell'attuazione dell'azione?
- Chi sarà responsabile dell'attuazione dell'azione?
- Quando inizierà l'azione e quando sarà completata?
- Come sarà il successo?
- Come sarà misurato il successo?
- Quali risorse sono necessarie?

Le azioni e i criteri di successo dovrebbero essere ambiziosi ma allo stesso tempo realistici. Devono essere specifici, misurabili, realizzabili, pertinenti e vincolati nel tempo (SMART).

Il SISAT dovrebbe considerare attentamente come vengono definiti gli indicatori chiave e le misure di successo in quanto stabiliranno le basi per la valutazione delle azioni in una fase successiva.

Gli indicatori chiave potrebbero includere:

- Rapporti tra i sessi a livello universitario e post-laurea
- Rapporti di genere a livello di ricerca post-dottorato
- Rapporti tra i sessi ai gradi accademici
- Rappresentanza di uomini e donne nei comitati decisionali chiave

- Esperienze di genere sul posto di lavoro (tramite sondaggi tra i dipendenti): molestie, discriminazioni, cultura del posto di lavoro e stili di gestione
- Assistenza all'infanzia e sostegno all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata

Dovrebbero essere utilizzate misure di successo sia quantitative che qualitative.

#### 4. Attuazione

Le misure quantitative del successo forniscono un'indicazione dell'entità di qualsiasi cambiamento, ad es. aumento del numero di donne in posizioni dirigenziali. Le misure qualitative del successo forniscono un'indicazione del livello di cambiamento nella soddisfazione, negli atteggiamenti e nelle percezioni, ad es. un aumento della percentuale di donne che esprimono soddisfazione per le disposizioni relative all'assistenza all'infanzia.

Non è possibile affrontare contemporaneamente tutte le aree di interesse, pertanto la SISAT dovrà dare priorità ad azioni coerenti con gli obiettivi strategici istituzionali e le risorse disponibili.

Le azioni proposte e le misure di successo individuate dalla SISAT dovrebbero essere incorporate in una bozza di piano d'azione per l'uguaglianza di genere (GEAP) che affronti ciascuno dei quattro quadranti della ruota SAGE: governance istituzionale, progressione di carriera, equilibrio tra vita lavorativa e generazione di conoscenze (cfr. figura 1). È stato sviluppato un modello SAGE GEAP per l'uso da parte delle istituzioni partecipanti.

#### 5. Monitoraggio e valutazione

Il SISAT dovrà consultarsi con la dirigenza senior e il top management sulle azioni proposte e sulle misure di successo nella bozza del GEAP istituzionale SAGE per ottenere l'approvazione e il supporto e per garantire che siano disponibili risorse adeguate per sostenere l'attuazione del GEAP.

È necessario mettere in atto disposizioni per garantire la raccolta di dati rilevanti per consentire la valutazione dei progressi in punti definiti durante il progetto SAGE.

Il GEAP si evolverà su base continua per riflettere i cambiamenti negli obiettivi strategici dell'istituzione, i cambiamenti nelle strutture, il personale e le priorità all'interno dell'istituzione e per riflettere i progressi, il successo e gli ostacoli nell'attuazione del GEAP.