

SUPSI

**Piano d'azione pari opportunità 2017-2020
della Scuola universitaria professionale della Svizzera
italiana**

INDICE

INTRODUZIONE.....	3
LE PARI OPPORTUNITÀ ALLA SUPSI.....	4
Politica e strategia delle pari opportunità.....	4
Struttura per le pari opportunità.....	5
Alcuni dati statistici.....	5
AMBITI DI ATTIVITÀ, OBIETTIVI E MISURE DEL PIANO D’AZIONE 2017-2020.....	8
1. Pari opportunità nella promozione della relè e nelle carriere.....	8
2. Pari opportunità nelle scelte di studio e delle professioni e decostruzione degli stereotipi.....	12
3. Approfondimento delle competenze in materia di pari opportunità e diversità.....	19
4. Aspetti relativi al genere e alla diversità nell’insegnamento e nella ricerca.....	20
CONCLUSIONE.....	23

INTRODUZIONE

La Scuola universitaria della Svizzera italiana (SUPSI), dal 2001 promuove le pari opportunità ed integra la dimensione di genere all'interno della propria Istituzione attraverso il suo Servizio Gender e Diversity.

Dal 2008 la strategia, le misure e le attività concrete della SUPSI nell'ambito delle pari opportunità, vengono pianificate nei diversi ambiti e a tutti i livelli della Scuola Universitaria, attraverso piani d'azione quadriennali che definiscono e che permettono di strutturare le iniziative, a favore dell'intera comunità accademica in senso lato (personale scientifico e dedito all'insegnamento, amministrativo, tecnico e corpo studentesco), coinvolgendo attivamente tutte le istanze implicate a livello politico, strategico ed operativo.

Dal 2012 la SUPSI ha espresso la volontà di integrare la *Diversity* nella strategia e nella gestione della Scuola universitaria, sottolineando maggiormente la relazione tra la dimensione di genere e le altre differenze quali quelle ad esempio legate all'età, alle differenze culturali e alle situazioni di disabilità. In quest'ottica, nel 2013 il Servizio Gender ha cambiato nome in Servizio Gender e Diversity.

Fondamentale per la diffusione di una cultura della *Diversity* all'interno della SUPSI è il coinvolgimento attivo e la sinergia di tutti gli attori: Direzione, Dipartimenti e Scuole Affiliate, Servizi Centrali, nonché la rete e il contatto con il Territorio.

Dal 2004 la SUPSI collabora con l'Università della Svizzera italiana (USI) nell'ambito delle pari opportunità realizzando attività comuni; nel 2016 è stato, inoltre, firmato un accordo di collaborazione che rafforza ulteriormente la volontà delle due Istituzioni universitarie a collaborare in quest'ambito anche in futuro¹, in sintonia anche con la nuova Legge federale sulla promozione e sul coordinamento del settore universitario svizzero LPSU del 2015.

Il programma pari opportunità 2017-2020, preparato dal Servizio Gender e Diversity in condivisione con tutti gli attori e approvato dalla Direzione SUPSI in data 23.09.2016, viene colto come un'opportunità ed un'ulteriore sfida per poter diffondere ulteriormente una cultura ed una politica della diversità all'interno dell'Istituzione.

Gli obiettivi, le misure e le attività definiti nel presente Piano d'azione, sono in armonia e si integrano all'interno degli orientamenti strategici 2017-2020 della SUPSI.

Diffondere tra gli attori SUPSI le competenze di gestione delle differenze di genere, di generazione, di cultura e di abilità permette di valorizzare la diversità come una ricchezza evitando che venga considerata come un ostacolo.

¹ Vedi accordo USI-SUPSI in allegato 1.

LE PARI OPPORTUNITÀ ALLA SUPSI

Politica e strategia delle pari opportunità

La volontà di integrare la dimensione di genere e della *Diversity* nella politica, nella strategia e nella gestione della SUPSI è esplicitata nei documenti ufficiali e strategici della Scuola Universitaria, ossia nello **Statuto**, nel **Regolamento del personale e nelle Direttive interne** nonché nel **Regolamento per il Bachelor e per il Master**. Dal 2012 la SUPSI ha espresso la volontà di integrare la *Diversity* nella strategia e nella gestione della Scuola universitaria, sottolineando maggiormente la relazione tra la dimensione di genere e le altre differenze quali quelle legate all'età, culturali, di disabilità ecc...

A tal proposito l'articolo 1.5 dello Statuto sancisce che *“Nell'adempimento della propria missione, la SUPSI contribuisce alla promozione del principio di uguaglianza dei diritti e delle opportunità fra uomo e donna ed a eliminare gli svantaggi esistenti nei confronti dei disabili; a tal scopo integra la dimensione gender e diversity nelle proprie strategie e nella gestione. Nello svolgimento delle sue attività, la SUPSI ne persegue lo sviluppo sostenibile sotto il profilo economico, sociale ed ecologico”*. Questo impegno si ritrova anche nel Regolamento del personale: l'articolo 1.2. sui principi della SUPSI esplicita al §4 che *“La SUPSI promuove le pari opportunità in tutti gli ambiti di attività e per tutti i collaboratori”*².

Il ruolo del Servizio Gender e Diversity è fondamentale essendo regolarmente consultato per l'integrazione degli aspetti legati alla dimensione di genere e della *Diversity* nei documenti ufficiali della Scuola Universitaria e in progetti strategici per l'istituzione. Ad esempio il Servizio è attualmente coinvolto nella definizione della Politica per la qualità della SUPSI in cui le pari opportunità vengono enunciate quali valori fondamentali nella Scuola Universitaria.

Nel 2016 sono entrati, inoltre, in vigore un **Codice etico** per le collaboratrici e i collaboratori ed un **Patto formativo** con gli studenti. In entrambi i documenti viene enunciato il **principio delle pari opportunità, nonché il rispetto delle collaboratrici e dei collaboratori, delle studentesse e degli studenti, indipendentemente dalla propria appartenenza etnica, socioculturale, e dal proprio orientamento politico, religioso e sessuale**. Inoltre la diversità delle istituzioni e delle persone viene sottolineata come un'opportunità di confronto, dialogo e crescita.

Dal 2016, l'attenzione al tema della **disabilità e dei disturbi specifici dell'apprendimento** è stata evidenziata anche nei Regolamenti per il bachelor e per il master. Per il principio di equità, è stato esplicitato un riferimento relativo alla possibilità che vengano identificate e adottate misure individualizzate, in situazioni in cui si è confrontati con candidati/e o studenti/esse con disabilità o disturbi specifici dell'apprendimento. Inoltre è stata nominata una risorsa quale referente interna per lo sviluppo della tematica (si veda paragrafo concernente la struttura per le pari opportunità).

La SUPSI è particolarmente attenta all'armonizzazione delle esigenze professionali/formative e personali dei propri collaboratori e delle proprie collaboratrici e del corpo studentesco attuando, in quest'ambito, importanti misure tra le quali citiamo la creazione e lo sviluppo di SUPSInido³, l'asilo nido della Scuola. Nel 2015, su iniziativa del Servizio Gender e Diversity, la SUPSI ha, inoltre, esteso il congedo pagato per paternità (da 5 a 10 giorni lavorativi anche non consecutivi da prendere entro 6 mesi dalla nascita) e del congedo pagato per adozione (da 8 a 16 settimane). Sul versante della formazione, sia i Regolamenti per il bachelor e per il master mettono in evidenza l'impegno della SUPSI per la **conciliazione tra famiglia, lavoro e/o studio**. In tal senso, sono state introdotte modalità di studio flessibili in diversi Corsi di laurea, le quali offrono l'opportunità

² L'articolo 1.1§4 precisa “Il genere maschile è usato per designare persone, denominazioni professionali e funzioni indipendentemente dal sesso.”

³ SUPSInido, l'asilo nido della SUPSI, nasce nel 2005 con lo scopo di favorire una migliore conciliazione tra gli impegni familiari, professionali e/o di studio di collaboratrici, collaboratori, studentesse e studenti. Il nido accoglie bambini di età compresa tra i 4 mesi e i 3/4 anni (in accordo con il progetto nazionale Harmos), prioritariamente figli del personale e del corpo studentesco SUPSI e se vi è la disponibilità di posti, accoglie anche bambini di famiglie esterne. Per maggiori informazioni sull'équipe educativa e la linea pedagogica, si invita a consultare il link: www.supsi.ch/nido.

di poter conciliare lo studio con altri ambiti della vita come ad esempio gli impegni professionali, familiari, sportivi, militari ecc...

Dal 2013, si è sviluppata maggiormente l'attenzione alla **dimensione di genere e della Diversity anche nei processi relativi le Risorse Umane (RU)** ed in particolare nel processo di selezione del personale in cui dal 2008 le pari opportunità vengono enunciate nelle direttive interne.

Si rinvia all'allegato 2 per una tabella riassuntiva degli articoli dei documenti strategici SUPSI che fanno riferimento alla politica gender e della *Diversity*.

Il Servizio Gender e Diversity si confronta regolarmente con la Direzione SUPSI (in senso lato) attraverso incontri puntuali con le Direzioni di Dipartimento, la Direttrice dei Servizi centrali e, su questioni più strategiche, con il Direttore generale. Inoltre, incontri con i Servizi centrali della Direzione⁴ (circa uno al mese) assicurano un coordinamento delle attività ed un aggiornamento continuo permettendo di rafforzare la rete e le collaborazioni tra i Servizi.

Il Servizio Gender e Diversity partecipa, inoltre, a diversi gruppi di lavoro istituzionalizzati (vedi allegato 3); il confronto con i diversi gruppi di lavoro dei Servizi centrali e trasversali della SUPSI, risulta fondamentale per lo sviluppo delle attività trasversali ed interdisciplinari del Servizio e per la diffusione di una cultura della diversità all'interno dell'intera organizzazione.

Il Servizio Gender e Diversity si coordina, inoltre, con il Servizio per le pari opportunità dell'USI al fine di offrire attività comuni nell'ambito delle pari opportunità e della diversità ai membri delle rispettive comunità accademiche, nel rispetto delle specificità dei due atenei.

Struttura per le pari opportunità alla SUPSI

Il Servizio Gender e Diversity è composto da un **team** e da un **gruppo di lavoro**. Il team del Servizio Gender e Diversity è costituito nel 2016 da una responsabile al 100% e da una collaboratrice amministrativa all'80%, mentre il Gruppo di lavoro gender e diversity è composto da un/a rappresentante di ogni Dipartimento/Scuola affiliata al 5% che collabora concretamente nella realizzazione di attività e progetti specifici. In considerazione della volontà di integrare ulteriormente gli aspetti della *diversity* (vedi sopra), è stata, inoltre, nominata una referente interna al 5% per il tema della disabilità e i disturbi specifici dell'apprendimento.

La funzione della responsabile, quelle delle/dei rappresentanti gender e *diversity* dei dipartimenti e Scuole affiliate e la funzione della referente per la disabilità, sono istituzionalizzate (si veda il dettaglio delle risorse umane nell'allegato 3).

I criteri delle pari opportunità nella gestione della qualità

Il Servizio Gender e Diversity collabora con il Servizio Qualità e la Direzione SUPSI, sia in relazione agli indicatori relativi alle pari opportunità che vengono considerati dell'ambito del mandato di prestazione sia per la definizione dei criteri gender in vista del processo di Accreditamento istituzionale della SUPSI. L'accreditamento istituzionale della SUPSI viene colto come un'occasione per poter sviluppare ulteriormente gli indicatori in collaborazione con tutti gli attori coinvolti: Direzione, Servizio qualità, Servizio Risorse umane, Servizio gestione studenti, ecc...In tal senso la responsabile del Servizio è anche membro del Gruppo progetto di accreditamento istituzionale, istituito nel 2015, e coordinato dal Direttore generale della SUPSI.

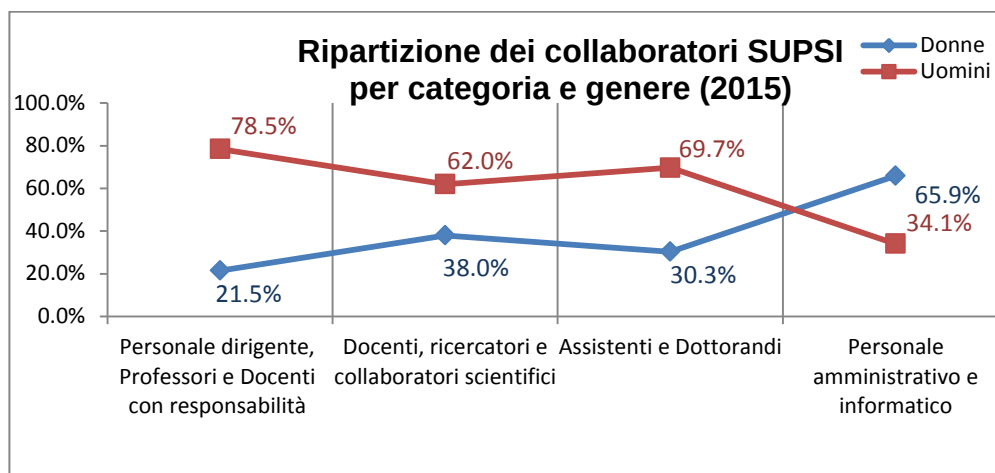
Alcuni dati statistici

Gli indicatori per genere concernenti le studentesse e gli studenti e il personale SUPSI vengono regolarmente diffusi nel rapporto annuale della SUPSI accessibile sul sito internet. Dal 2013 avviene una raccolta sistematica annuale di indicatori relativi al corpo studentesco, segmentati per genere e ambito di studio, in collaborazione con il Servizio Gestione studenti, e una raccolta di indicatori per genere, funzione e ambito professionale relativi al personale SUPSI in collaborazione con il Servizio Risorse umane.

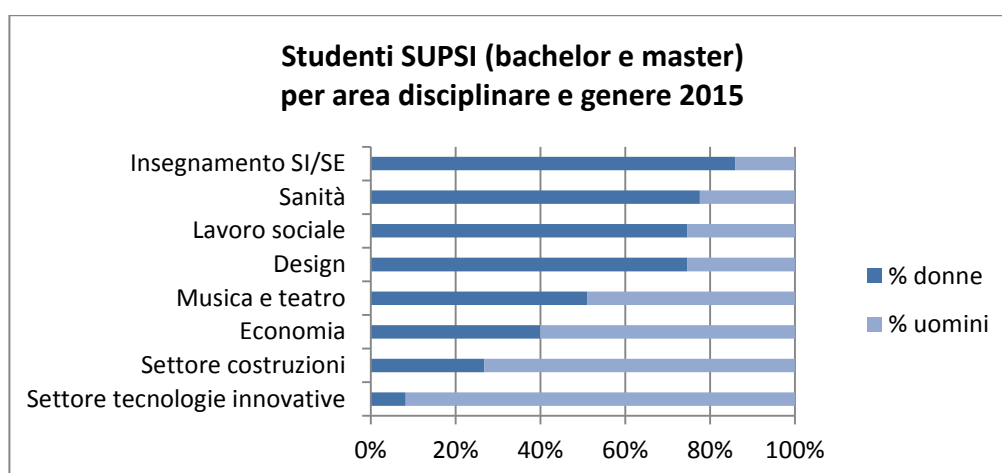
Riportiamo una breve sintesi dei dati statistici concernenti la situazione del personale e corpo studentesco e SUPSI riferiti al 2015.

⁴ I Servizi centrali della Direzione sono i seguenti: Comunicazione istituzionale, Contabilità e finanze, Formazione continua, Gestione studenti, Informatica gestionale, Logistica, Orientamento, Qualità, Risorse Umane, Segreteria di Direzione, Legal ed International Office e Sport USI-SUPSI.

Per quanto concerne il personale, la SUPSI dispone di 912 collaboratrici e collaboratori (dati 2015), di cui il 39% sono donne e il 61% sono uomini. Tuttavia la percentuale di donne e di uomini varia per funzione e ambito professionale.



Analizzando i dati⁵ da un punto di vista di genere, per quanto concerne il personale dirigente, i professori e i docenti con responsabilità, emerge una situazione più sbilanciata rispetto alle altre categorie in quanto, complessivamente, gli uomini e le donne rappresentano rispettivamente il 78,5% e il 21,5%. Nella categoria dei docenti, ricercatori e collaboratori scientifici, il divario da un punto di vista di genere diminuisce; gli uomini corrispondono al 62% e le donne al 38%. Per quanto riguarda il personale amministrativo ed informatico, si riscontra un andamento inverso: le donne rappresentano complessivamente il 66% e gli uomini il 33% (le donne sono maggioritarie nella categoria del personale amministrativo mentre gli uomini nel personale informatico). Tuttavia, analizzando l'evoluzione negli ultimi anni (2013-2015), si rileva un aumento complessivo delle quote delle donne in particolare nella categoria dei professori e docenti con responsabilità (dal 15% al 18%) e in quella dei docenti, ricercatori e collaboratori scientifici (dal 35% al 38%) (si invita a visualizzare l'allegato 4 per un dettaglio da un punto di vista di genere sulle ripartizioni e l'evoluzione dal 2013-2015 per ogni singola categoria).



Per quanto concerne il corpo studentesco SUPSI, se, complessivamente, la percentuale delle studentesse e degli studenti bachelor e master (Dipartimenti e Scuole affiliate) risulta equilibrata, ossia il 45% di donne e il 55% di uomini, analizzando i dati nel dettaglio, si può notare una differenza di genere per area disciplinare (segregazione orizzontale). Gli uomini si orientano maggiormente nel settore tecnico, mentre le donne verso le

⁵ La ripartizione concerne il personale dei Dipartimenti SUPSI.

filiere di studio socio-sanitarie ed educative. Per quanto riguarda l'ambito tecnico, nel settore delle tecnologie innovative le studentesse rappresentano complessivamente il 9% e gli studenti il 91%.

Nel settore costruzioni e territorio, la percentuale delle studentesse risulta superiore rispetto a quello delle tecnologie innovative, ossia il 27%; questa differenza può essere spiegata in riferimento ad un maggior equilibrio dei due generi nel Bachelor di architettura dove le donne rappresentano il 39%.

Nell'ambito socio-sanitario, così come nell'ambito della formazione insegnanti, la discrepanza si inverte: le studentesse (nel complesso rispettivamente il 77% e il 72%) sono nettamente maggioritarie rispetto agli studenti (23% e 28%), mentre nell'ambito dell'economia si evidenzia una rappresentazione più equilibrata dei due generi in rapporto agli altri corsi di laurea (40% donne e 60% uomini).

Gli allegati 4-8 presentano un quadro più dettagliato sulla ripartizione e l'evoluzione negli ultimi anni delle categorie del personale e del corpo studentesco della SUPSI per genere.

AMBITI DI ATTIVITÀ, OBIETTIVI E MISURE DEL PIANO D'AZIONE 2017-2020

Il piano d'azione 2017-2020 si focalizza su 4 ambiti che rappresentano le rispettive aree tematiche sulle quali la SUPSI desidera intervenire, in armonia con gli orientamenti strategici 2017-2020 dell'Istituzione universitaria: pari opportunità nella promozione della relè e nelle carriere, pari opportunità nelle scelte di studio e delle professioni, approfondimento delle competenze in materia di diversità e aspetti relativi al genere e alla diversità nell'insegnamento e nella ricerca.

Per ciascun ambito di intervento verrà inizialmente presentata una sintesi delle attività attuali a cui seguirà la presentazione della situazione auspicata e gli obiettivi generali futuri. Di seguito, verranno presentati, in maniera più schematica, gli obiettivi specifici di ciascun ambito di attività, le rispettive misure da attuare nonché gli attori coinvolti per il raggiungimento degli stessi. Un cruscotto di indicatori è stato, inoltre, individuato al fine di monitorare l'efficacia delle singole misure in rapporto agli obiettivi prefissati, mentre un documento allegato al presente piano d'azione, permetterà di comprendere meglio l'esperienza pregressa della SUPSI rispetto ad ogni ambito di intervento e a ciascuna misura individuata (grado di innovazione). Altri allegati potranno illustrare, più in dettaglio, quanto esplicitato nel presente documento e le principali tappe relative alla realizzazione delle misure (milestones).

1. Pari opportunità nella promozione della relè e nelle carriere

Come anticipato nel paragrafo precedente, la SUPSI dispone di 912 collaboratrici e collaboratori (dati 2015), di cui il 39% sono donne e il 61% sono uomini. Analizzando l'evoluzione della ripartizione di donne e uomini dal 2003 al 2015, si osserva un progressivo e costante aumento complessivo del personale femminile che è passato dal 26% nel 2003 al 39% nel 2015. Tuttavia la percentuale di donne e di uomini varia per funzione e per ambito professionale (vedi sopra e allegati). Alla SUPSI non è presente una quota esplicita che prescrive l'aumento del numero di donne, rispettivamente di uomini, minoritari in una determinata funzione. Tuttavia allo scopo di raggiungere una rappresentanza equilibrata di genere in tutte le funzioni e nelle diverse posizioni gerarchiche, la SUPSI ritiene importante puntare su processi di selezione, promozione e valutazione del personale sensibile alla dimensione di genere e alla *Diversity*.

Dal 2008 è presente una direttiva nel regolamento del personale (attualmente direttiva 2A, §9) che presta attenzione alla dimensione di genere e alle pari opportunità nel processo di assunzione. Inoltre, a partire dal 2013, sono state avviate misure ed azioni mirate per un'assunzione selettiva attenta alle pari opportunità. In tal senso il Servizio Gender e Diversity ha proposto nel 2015 delle **indicazioni concrete per un processo di selezione attento al genere** che sono state diffuse presso le commissioni di scelta e ha offerto un **corso introduttivo sul tema degli stereotipi legati alle differenze di genere e alla Diversity** a coloro che si occupano di selezione del personale. Il workshop è stato colto anche come un'occasione di scambio e di confronto tra il Servizio Gender e Diversity e il Gruppo di lavoro delle Risorse umane (costituito dalle collaboratrici e collaboratori del Servizio RU e dalle/dai referenti RU di ogni Dipartimento) anche su alcune buone pratiche relative all'organizzazione flessibile del tempo di lavoro.

Per il personale e il corpo studentesco provenienti dall'estero, in collaborazione con l'International Office, è, inoltre, in fase di pubblicazione, una brochure in cui sono presentate informazioni relative alle prestazioni offerte sia alla SUPSI sia sul territorio anche per le famiglie. La documentazione verrà diffusa nei momenti di accoglienza.

Al fine di poter comprendere meglio le esigenze dei propri collaboratori e collaboratrici in merito alla conciliazione famiglia e lavoro, in collaborazione con il Servizio Risorse umane, si è realizzata nel 2013 un'indagine on-line rivolta a tutto il personale della SUPSI. Per venire incontro alle esigenze espresse, dal 2014 vengono proposte delle **attività extrascolastiche per i figli (4-14 anni) del personale e del corpo studentesco SUPSI**, durante i periodi vacanze scolastiche estive, in collaborazione con attività offerte in Ticino. Dal 2004, vengono, inoltre, offerti momenti ricreativi e di condivisione per il personale e corpo studentesco, realizzando

annualmente la Festa delle famiglie USI-SUPSI in collaborazione con il Servizio pari opportunità dell'USI: si tratta di un pomeriggio ricreativo e aggregativo per genitori o parenti che lavorano o studiano nei due atenei e i loro figli o nipoti. Il Servizio Gender e Diversity è disponibile per offrire **consulenza** sia a collaboratori sia a collaboratrici, sia alle Direzioni per questioni relative alla conciliazione tra famiglia e lavoro o sui passi da intraprendere in caso di discriminazioni. Quale strumento utile per la consulenza segnaliamo, la pubblicazione *"La famiglia si ingrandisce"*⁶, con lo scopo di fornire ai (neo) genitori, e a tutte le persone che si prendono cura dei propri familiari, informazioni utili relative ai regolamenti ed alle misure predisposte per favorire il *"family welfare"* in vigore in SUPSI. La pubblicazione è disponibile sul sito del Servizio Gender e Diversity e presso le segreterie di dipartimento e viene diffusa all'intera comunità accademica in collaborazione con i/le referenti dipartimentali delle Risorse Umane. Inoltre, SUPSI accoglie figli/e del personale SUPSI, con tariffe vantaggiose.

La SUPSI ritiene fondamentale **lo sviluppo delle competenze** delle collaboratrici e dei collaboratori in un'ottica di sviluppo di carriera (orizzontale e verticale)⁷.

Dal 2009 al 2014 è stato proposto agli assistenti e dottorande/i un **corso sulla Pianificazione della carriera personale e professionale** in collaborazione con il Servizio orientamento. Nel 2015 si è deciso di potenziare l'offerta attraverso la realizzazione di un percorso formativo incentrato sull'approfondimento dei temi legati all'esplorazione e sviluppo dell'efficacia personale e comunicativa.

In collaborazione con il Servizio per le pari opportunità dell'USI, dal 2011 vengono, inoltre, proposti ogni due anni dei **corsi per il personale amministrativo dei due atenei universitari**, che si sono focalizzati sui temi legati al *teamwork* e alla gestione dei conflitti. I corsi hanno riscontrato un grande apprezzamento e soddisfazione da parte delle/dei partecipanti, favorendo la rete di scambio tra i collaboratori e le collaboratrici delle due Scuole Universitarie.

Situazione auspicata e obiettivi generali

La SUPSI intende potenziare le misure che mirano ad ostacolare il fenomeno della segregazione verticale. In tal senso, al fine di promuovere carriere professionali non discriminanti e raggiungere una rappresentanza più equa di entrambi i generi nelle varie posizioni della scala gerarchica, s'intende:

- limitare l'influenza degli stereotipi di genere e delle rappresentazioni sociali non solo nell'ambito della selezione ma anche nei processi di promozione e valutazione del personale, nell'ottica della *Diversity Management*;
- diffondere le competenze delle collaboratrici e i collaboratori SUPSI sui temi legati alla *Diversity* (intersezione tra le differenze di genere con altre differenze quali quelle generazionali, culturali, di abilità/disabilità ecc.), rafforzando la collaborazione su questi temi con Enti ed Associazioni sul Territorio (vedi anche punto 3);
- favorire condizioni quadro che permettano di ampliare l'offerta di modalità di lavoro flessibili (es. job sharing, telelavoro ecc.) anche per coloro che hanno ruoli di responsabilità in tutta la Scuola Universitaria;
- sostenere, in un'ottica di genere, le nuove leve scientifiche nel loro percorso di carriera e favorire lo sviluppo delle competenze del personale amministrativo, prevalentemente femminile in collaborazione e sinergia con l'Università della Svizzera italiana.

⁶ La pubblicazione è stata realizzata in collaborazione con il Servizio per le pari opportunità dell'USI.

⁷ Nei principi del regolamento del personale (art. 1.2.6) viene enunciato che "La SUPSI promuove la formazione continua dei propri collaboratori".

1. Pari opportunità nella promozione della relè e nelle carriere							
Ambito di intervento e misure	Attività specifiche	Periodo di attività				Obiettivi e risultati	Indicatori
		2017	2018	2019	2020		
Integrazione della dimensione di genere e alla <i>Diversity</i> nei processi di selezione, promozione e valutazione del personale.	SERVIZIO GENDER E DIVERSITY E SERVIZIO RISORSE UMANE -Proposta di una formazione sul tema delle differenze di genere, generazione e cultura nella comunicazione, rivolto al Gruppo di lavoro delle Risorse Umane. -Proposta di un corso sul tema della gestione delle differenze di genere, generazione e cultura durante il colloquio di valutazione rivolto a coloro che hanno un ruolo di responsabilità.		x		x	Limitare l'influenza degli stereotipi e delle rappresentazioni sociali nei processi di selezione, promozione e valutazione del personale, favorendo l'approccio al <i>Diversity Management</i> . -Realizzazione della formazione relativa al processo di selezione nel 2018. -Realizzazione della formazione relativa al processo di valutazione nel 2020.	<i>Indicatori relativi alle formazioni sulle differenze di genere, generazione e cultura nei processi di assunzione e valutazione:</i> - Formazioni realizzate: SI/NO - N° partecipanti - Grado di soddisfazione ai corsi proposti
Disposizione dei dati divisi per genere, ambito professionale e funzione, riguardanti il personale della SUPSI.	SERVIZIO GENDER E DIVERSITY E SERVIZIO RISORSE UMANE Raccolta set di indicatori.	x	x	x	x	Monitoraggio e verifica annuale degli indicatori riguardanti la composizione del personale SUPSI per genere, ambito professionale e funzione.	Raccolta annuale dei dati: SI/NO.
Integrazione della <i>Diversity</i> nella gestione del personale.	SERVIZIO GENDER E DIVERSITY, DIREZIONE, SERVIZIO RISORSE UMANE -Organizzazione di eventi di sensibilizzazione sui temi della diversità in collaborazione con enti e/o associazioni sul territorio (Si veda anche punto 3). SERVIZIO GENDER E DIVERSITY, INTERNATIONAL OFFICE, SERVIZIO RISORSE UMANE -Offerta di consulenza per il personale proveniente dall'estero (in particolare dell'Accademia Teatro Dimitri e del Conservatorio), al fine di fornire informazioni utili relative alle prestazioni offerte sia alla SUPSI sia sul territorio anche per le famiglie. -Diffusione brochure " <i>Welcome guide for International minds</i> ".	x		x		Diffondere le competenze del personale SUPSI sui temi legati alla <i>Diversity</i> in collaborazione con enti ed Associazioni sul Territorio. -Realizzazione degli eventi sulla diversità nel 2017 e nel 2019. Diffondere informazioni utili per il personale proveniente dall'estero.	<i>Indicatori relativi ai momenti di approfondimento e sensibilizzazione:</i> - Realizzazione degli eventi nel 2017 e nel 2019: SI/NO <i>Indicatori relativi all'accoglienza del personale proveniente dall'estero:</i> - Tipologia e numero di consulenze offerte - Numero copie brochure diffuse
		x	x	x	x		

Condizioni quadro rispettose delle pari opportunità e che favoriscono modalità di lavoro flessibili.	SERVIZIO GENDER E DIVERSITY, SERVIZIO RISORSE UMANE, SERVIZIO PER LE PARI OPPORTUNITÀ DELL'USI -Elaborare una pubblicazione che evidenzi le diverse possibilità di organizzazione del lavoro (es. telelavoro, job-sharing) utile in particolare per le Direzioni e le/i responsabili di team. -Proporre ed ampliare il pacchetto di attività extrascolastiche estive per famiglie, in collaborazione con progetti ed attività sul territorio, attraverso la realizzazione un <i>campus junior</i> estivo per le/i figli del personale e corpo studentesco USI-SUPSI. SERVIZIO GENDER E DIVERSITY, SUPSInido E SERVIZIO PER LE PARI OPPORTUNITÀ DELL'USI -Organizzazione annuale della festa delle famiglie USI-SUPSI. SERVIZIO GENDER E DIVERSITY, SERVIZIO LOGISTICA -In vista dei futuri campus SUPSI, vegliare affinché nell'organizzazione degli spazi vengano tenute in considerazione le esigenze delle famiglie e degli aspetti legati alla disabilità.	x	x	x	x	Favorire la conciliazione lavoro/tempi di vita e il benessere lavorativo del personale SUPSI. -Realizzazione della pubblicazione nel 2017 e diffusione della stessa alle Direzioni e alle/i responsabili dei team. -Realizzazione annuale <i>del campus junior</i> USI-SUPSI. Mantenere sul quadriennio l'offerta di un momento ricreativo e di incontro per il personale e corpo studentesco SUPSI che possa favorire la rete di scambio tra i due atenei universitari. Futuri Campus SUPSI attenti al benessere e alle esigenze delle collaboratrici e dei collaboratori SUPSI e alla conciliazione famiglia-lavoro.	<i>Indicatori relativi alla pubblicazione sulle possibilità di organizzazione del lavoro:</i> ▪ Pubblicazione realizzata: SI/NO ▪ N° copie diffuse annualmente <i>Indicatore relativo alle attività extrascolastiche estive:</i> ▪ Attività realizzate: SI/NO <i>Indicatori relativi alla festa delle famiglie USI-SUPSI:</i> ▪ N° partecipanti rilevato annualmente <i>Indicatori relativi ai futuri campus SUPSI:</i> ▪ Creazione spazi attenti alle esigenze delle famiglie e agli aspetti legati alla disabilità: SI/NO
Sostegno delle nuove leve scientifiche (assistenti e dottorandi) nel loro percorso di carriera. Sviluppo delle competenze del personale amministrativo, in un'ottica di genere e della <i>Diversity</i> .	SERVIZIO GENDER E DIVERSITY, SERVIZIO ORIENTAMENTO, SERVIZIO RISORSE UMANE, SERVIZIO PER LE PARI OPPORTUNITÀ DELL'USI -Proposta di un percorso formativo per assistenti e dottorandi/e SUPSI-USI, con un approccio di genere e della <i>Diversity</i> che favorisca lo scambio di esperienze e lo sviluppo delle <i>soft skills</i> . SERVIZIO GENDER E DIVERSITY, RU, SERVIZIO PER LE PARI OPPORTUNITÀ USI -Proposta di una formazione che miri ad approfondire le tematiche di genere e della <i>Diversity</i> , rivolto al corpo amministrativo SUPSI e USI.	x	x	x	x	Favorire le pari opportunità nei percorsi di carriera della rèleve (assistenti e dottorande/i) dei due atenei universitari (SUPSI-USI). -Realizzazione del corso per assistenti e dottorande/i nel 2018 e nel 2020 Favorire lo sviluppo delle competenze del personale amministrativo, prevalentemente femminile dei due atenei universitari (SUPSI e USI). -Realizzazione del corso per il corpo amministrativo nel 2018 e nel 2020.	<i>Indicatore relativo al corso per assistenti e dottorande/i SUPSI-USI</i> ▪ N° partecipanti ▪ Risultati del questionario di valutazione e soddisfazione del corso. <i>Indicatori relativi al corso rivolto al corpo amministrativo.</i> ▪ N° partecipanti per ateneo ▪ Risultati del questionario di valutazione e di soddisfazione del corso.

2. Pari opportunità nelle scelte di studio e delle professioni e decostruzione degli stereotipi⁸

Rappresentanza equilibrata di studentesse e studenti nei percorsi formativi

Al fine di raggiungere una rappresentanza più equa di studentesse e studenti nei percorsi formativi, il Servizio Gender e Diversity realizza, già da diversi anni, attività e progetti nell'ambito della promozione delle formazioni e professioni atipiche, in particolare nei settori tecnici e sanitari.

Dal 2001 la SUPSI propone il progetto Promtec con lo scopo di far conoscere, in particolar modo alle ragazze, le professioni tecniche legate al settore delle costruzioni e delle tecnologie innovative. Le attività del progetto di **Promozione delle professioni tecniche (Promtec) SUPSI-SAMT⁹** si rivolgono alle allieve e allievi delle scuole medie e alle studentesse delle scuole professionali tecniche del Canton Ticino; dal 2008, sono state avviate anche attività di accompagnamento per le studentesse dei dipartimenti tecnici della SUPSI (DTI e DACD). Le attività proposte riscontrano ogni anno un grande interesse da parte delle/dei partecipanti, registrando un gran numero di iscrizioni, grazie anche alla forte rete di collaborazione creata nel corso degli anni tra i diversi attori coinvolti nel progetto: le Scuole, l'Ufficio dell'Orientamento scolastico e professionale del Canton Ticino, le famiglie, enti, studi e le associazioni professionali di categoria.

Il progetto **PromSAN** è nato nel 2009 con un duplice scopo: promuovere, in un'ottica di genere, i bachelor in ambito sanitario del Dipartimento economia aziendale, sanità e sociale (DEASS), rivolgendosi in particolare al pubblico maschile, e mostrare le opportunità di carriera soprattutto a potenziali studentesse. Le attività del progetto sono state integrate nelle iniziative di promozione e comunicazione dei bachelor sanitari della SUPSI. In tal senso sono stati realizzati diversi prodotti promozionali (video, brochure, campagne promozionali) attraverso i quali vengono mostrati e rappresentati i percorsi e le prospettive di carriera nell'ambito sanitario; il materiale è stato diffuso sia sul sito della SUPSI, sia nei momenti informativi dedicati all'orientamento professionale e formativo. Nel 2016 si è deciso di realizzare un evento sulle prospettive professionali in cure infermieristiche, ergoterapia e fisioterapia in un'ottica di genere, attraverso la presentazione di testimonianze e la realizzazione di atelier pratici, rivolto alle studentesse delle scuole professionali socio-sanitarie e dei licei.

Il progetto di promozione del corso di laurea in Economia aziendale (**PromEco**) della SUPSI, si è sviluppato a partire dal 2010, con attività rivolte alle studentesse e studenti della Maturità professionale commerciale attraverso l'intervento di alcune testimonianze, che hanno permesso di presentare le possibilità e prospettive di carriera soprattutto per il pubblico di potenziali studentesse.

Esaminando più in dettaglio i dati relativi al numero di studentesse e studenti nei percorsi formativi atipici, è possibile notare quanto segue:

-per quanto concerne i corsi di laurea tecnici della SUPSI (DTI e DACD), analizzando l'evoluzione delle studentesse dal 2001 al 2015, si constata un significativo e costante aumento nel settore costruzioni e territorio, in particolare nel bachelor in Architettura (dal 13% al 39%), mentre per quanto concerne il bachelor in ingegneria civile, la percentuale di studentesse è aumentata dal 3% all'11%;

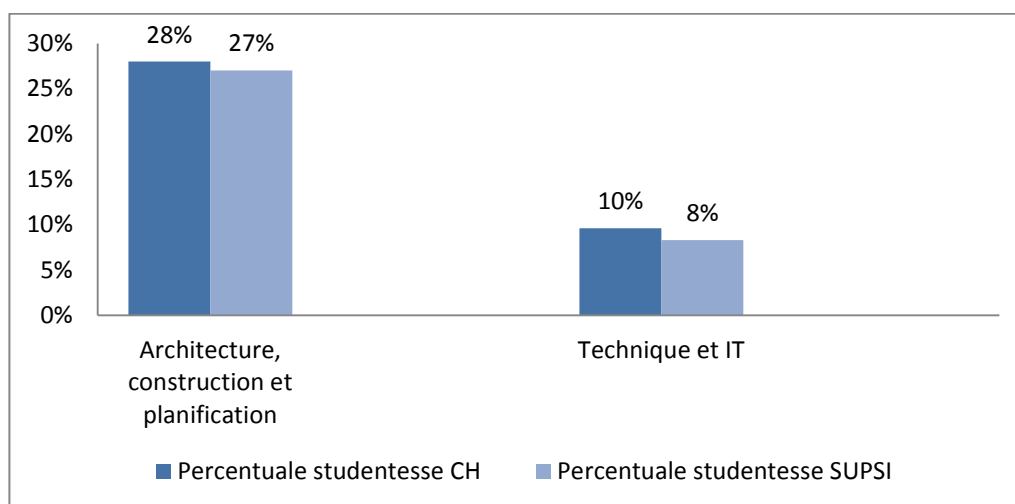
-nel settore delle tecnologie innovative, si registra a partire dal 2013, un aumento della proporzione delle studentesse nel corso di laurea in ingegneria meccanica, dal 2% al 10%. Il corso di laurea di ingegneria gestionale (avviato nel 2009) è quello in cui vi è una percentuale più alta di studentesse che nel 2015 rappresentano il 15%, mentre nei bachelor di ingegneria informatica ed elettronica non si evince negli ultimi

⁸ Le misure e gli obiettivi concernenti la formazione, la didattica e l'insegnamento in un'ottica di genere e della *Diversity* sono state inserite nell'ambito 4.

⁹ Promtec è un progetto avviato nel 2001 e dal 2008, è sostenuto finanziariamente dai due dipartimenti tecnici SUPSI, il Dipartimento tecnologie innovative (DTI) e Dipartimento ambiente costruzione e design (DACD), dalla Scuola d'arti e mestieri di Trevano (SAMT), partner del progetto, e da diverse Associazioni, enti e studi di settore, quali sponsor del progetto (per maggiori informazioni sul progetto si consulti il sito www.supsi.ch/gender/attivita/promtec.html).

anni un grande scostamento e, attualmente, le studentesse rappresentano rispettivamente il 7% e il 4% (per un dettaglio sui dati si vedano le tabelle in allegato);

-analizzando, tuttavia, la percentuale media complessiva delle studentesse iscritte nel 2015 nei bachelor tecnici della SUPSI, possiamo notare che quest'ultima non si discosta rispetto alla media delle altre SUP svizzere. Nel settore delle tecnologie innovative la media rappresenta il 8%, percentuale leggermente inferiore alla media delle SUP svizzere che corrisponde al 10%. Nel settore costruzioni la percentuale media delle studentesse è del 27% ossia l'1% in meno rispetto alla media complessiva delle altre SUP che è del 28% (vedi tabelle in allegato);



-considerando i dati (2015) relativi alla percentuale delle studentesse diplomate bachelor SUPSI nei settori MINT, quest'ultima risulta del 13%, tuttavia la percentuale delle studentesse diplomate master, è del 29%, ossia più del doppio;

-i dati relativi al settore sanitario, mostrano come il numero complessivo di studenti e studentesse iscritti al bachelor in cure infermieristiche abbia avuto un significativo aumento: da 166 del 2009 (anno in cui si è avviato il progetto Promsan) a 305 del 2015; tuttavia come abbiamo avuto modo di anticipare sopra, considerando il genere, la percentuale media degli studenti in quest'ambito risulta complessivamente del 22%;

-per quanto concerne la formazione insegnanti, se la percentuale media complessiva degli studenti uomini nella formazione master risulta del 49%, tuttavia nel Bachelor dell'insegnamento per il livello pre-scolastico ed nel Bachelor per il livello elementare, la percentuale media degli studenti si abbassa al 10%, tendenza che si riscontra anche a livello svizzero¹⁰ (si rimanda agli allegati 5-7 per un dettaglio dei dati).

Misure per il corpo studentesco SUPSI con lo scopo di favorire la conciliazione tra studio e impegni extra-formativi e creare una relazione con il mondo professionale

Al fine di favorire la conciliazione tra impegni di studio e quelli extra-formativi, il Servizio Gender e Diversity collabora con i responsabili della formazione e le/i responsabili bachelor nell'implementazione di modalità di studio flessibili che permettono soluzioni organizzative per poter conciliare lo studio con altri impegni importanti quali per esempio la famiglia, le attività agonistiche in campo sportivo, lo studio di uno strumento musicale, il volontariato e i soggiorni professionali o linguistici all'estero. Attualmente la modalità di studio "part-time" è offerta nei seguenti corsi di laurea: Lavoro sociale (DEASS), Economia aziendale (DEASS), Cure infermieristiche (DEASS), Ingegneria informatica (DTI) e Comunicazione visiva (DACD) (Si veda l'allegato 8).

Il Servizio Gender e Diversity propone dal 2014 alcune attività extrascolastiche per i figli/e del corpo studentesco e personale SUPSI durante le vacanze estive, e organizza annualmente la "Festa delle famiglie USI-

¹⁰ Si veda www.bfs.admin.ch.

SUPSI". Il Servizio è, inoltre, a disposizione di coloro che desiderano una consulenza in quest'ambito e collabora con SUPSI nido, l'asilo nido della SUPSI che accoglie figli/e di studentesse e studenti SUPSI con tariffe agevolate (vedi anche punto 1).

In collaborazione con il Servizio orientamento SUPSI, il Servizio offre dal 2009 un corso rivolto alle studentesse e gli studenti SUPSI dell'ultimo anno di Bachelor e Master e ai neolaureati/e con lo scopo di fornire strumenti e tecniche utili per elaborare il proprio progetto professionale in accordo con il progetto di vita affrontando le tematiche quali il bilancio dei propri valori e delle competenze acquisite, la redazione di un Curriculum Vitae, di una lettera di presentazione o la gestione di un colloquio di lavoro con il contributo e le testimonianze di responsabili delle Risorse Umane di aziende del territorio ticinese.

Situazione auspicata e obiettivi generali:

Al fine di rendere i giovani, ed in particolare le ragazze, più consapevoli delle proprie scelte formative future, la SUPSI ritiene importante dare continuità alle attività nell'ambito del progetto Promtec SUPSI-SAMT rivolte alle allieve e allievi di Scuola media, grazie anche al sostegno degli sponsor.

Tuttavia, al fine di favorire la pari opportunità nelle scelte di studio e delle professioni ed una rappresentanza equilibrata di genere nei diversi percorsi formativi e professionali, nel prossimo quadriennio s'intende:

- sensibilizzare in particolare potenziali studentesse e studenti delle scuole professionali e liceali a scelte formative e professionali consapevoli e libere da condizionamenti di genere. Oltre alla realizzazione di azioni mirate nell'ambito sanitario, dell'ingegneria civile e delle tecnologie innovative, si intendono avviare iniziative di promozione, in un'ottica di genere, anche per il settore sociale (assistente ed educatore sociale) e quello pedagogico-educativo (in particolare dell'insegnamento scuola dell'infanzia ed elementare);
- ampliare l'offerta di percorsi formativi flessibili, anche per coloro che hanno impegni professionali non affini all'ambito di studio e valutando l'introduzione di modelli didattici innovativi;
- favorire, in un'ottica di genere, la transizione delle studentesse e degli studenti verso il mondo professionale, potenziando la messa in rete di studenti e studentesse SUPSI con le aziende, enti, studi presenti sul territorio, anche grazie la collaborazione con l'Associazione SUPSIAlumni¹¹.

¹¹ L'associazione SUPSIAlumni è nel 2013 con lo scopo di favorire e sviluppare il legame tra la SUPSI, i suoi alunni e il territorio (per maggiori informazioni si veda www.supsialumni.ch).

2. Pari opportunità nelle scelte di studio e delle professioni e decostruzione degli stereotipi							
Ambito di intervento e misure	Attività	Periodo di attività				Obiettivi e risultati	Indicatori
		2017	2018	2019	2020		
Promozione delle formazioni e delle professioni atipiche in un’ottica di genere, con particolare attenzione alle studentesse e studenti delle scuole professionali e dei licei.	SERVIZIO GENDER E DIVERSITY, DACD E DTI E ASSOCIAZIONE ALUMNI SUPSI -Realizzazione di un evento sulla formazione e le prospettive professionali dell’ingegneria civile con particolare attenzione a potenziali studentesse. -Sostegno alla promozione dei percorsi formativi del DTI in un’ottica di genere, sia in riferimento al materiale promozionale dei bachelor, sia attraverso la presentazione di testimonianze, in occasione degli eventi o delle manifestazioni legate all’orientamento.	x	x	x	x	Favorire scelte formative e professionali libere da condizionamenti e stereotipi di genere. -Aumento del 5% di studentesse nel bachelor di ingegneria civile e nei corsi di laurea delle tecnologie innovative nel 2020. -Nel 2020 diminuzione del tasso di <i>Drop-out</i> nei percorsi tecnici.	<i>Indicatori relativi all’evento sull’ingegneria civile:</i> ▪ Evento realizzato: SI /NO ▪ N° partecipanti e provenienza ▪ Soddisfazione rispetto alla qualità delle attività proposte <i>Indicatori relativi alla promozione dei percorsi formativi del DTI in un’ottica di genere:</i> ▪ N° e tipo di iniziative di promozione e comunicazione dei bachelor del DTI in ottica gender <i>Indicatori Giornata DEASS:</i> ▪ Evento realizzato: SI /NO ▪ N° partecipanti ▪ Valutazione e soddisfazione rispetto alla qualità delle attività proposte <i>Indicatori relativi al video:</i> ▪ Video realizzato: SI/NO ▪ N° di eventi nei quale è presentato il video, rilevato annualmente. ▪ N° di consultazioni dei video su web, rilevato annualmente. <i>Indicatori relativi alla giornata di porte aperte nelle classi di scuola elementare:</i> ▪ N° partecipanti e provenienza
	ERVIZIO GENDER E DIVERSITY, DEASS Realizzazione di un evento sulle professioni sanitarie (fisioterapia, ergoterapia e cure infermieristiche) e sociali (assistente ed educatore/trice sociale) con un’attenzione a potenziali studenti.	x	x	x	x	-Mostrare le prospettive di carriera delle professioni sanitarie e sociali (assistente sociale ed educatore/trice sociale).	
	SERVIZIO GENDER E DIVERSITY, DFA - Realizzazione di un video sulla professione di docente della scuola dell’infanzia ed elementare in un’ottica di genere.	x				-Far conoscere le professioni dell’insegnamento nella scuola dell’infanzia e nella scuola elementare soprattutto al pubblico di genere maschile.	
	-Sostegno alla realizzazione dell’iniziativa <i>Giornata di porte aperte</i> nelle classi di scuola elementare e scuola dell’infanzia nel Canton Ticino, in un’ottica gender, organizzata dal DFA.	x	x	x	x		

	SERVIZIO GENDER E DIVERSITY, SERVIZIO ORIENTAMENTO, SERVIZIO GESTIONE STUDENTI, RESPONSABILI FORMAZIONE E DEI CORSI DI LAUREA -Supporto, in un'ottica di genere, alle iniziative promosse dal Servizio orientamento e dai responsabili della formazione e dei corsi di laurea, rivolte alle studentesse e studenti che devono intraprendere percorsi integrativi (es. stage pre-bachelor) prima di poter accedere ad un corso di laurea alla SUPSI.	x	x	x	x	Favorire la transizione verso il percorso formativo universitario, delle studentesse e degli studenti di maturità liceale e professionale non affine al corso di laurea prescelto, limitando l'influenza degli stereotipi di genere.	<i>Indicatori sui percorsi integrativi pre-bachelor:</i> ▪ Tipologia di collaborazione con le iniziative promosse e realizzate nell'ambito dei percorsi integrativi pre-bachelor.
Disposizione dei dati divisi per genere e ambito di studio, riguardanti il corpo studentesco SUPSI	SERVIZIO GENDER E DIVERSITY E SERVIZIO GESTIONE STUDENTI. Raccolta set di indicatori.	x	x	x	x	Monitoraggio e verifica annuale degli indicatori riguardanti il corpo studentesco SUPSI per genere e ambito di studio.	Raccolta annuale dei dati relativi al corpo studentesco SUPSI per genere SI/NO.
Condizioni favorevoli per la conciliazione tra studio e impegni extra-formativi.	SERVIZIO GENDER E DIVERSITY, GRUPPO FORMAZIONE, RESPONSABILI BACHELOR Diffondere la modalità di studio "part-time" nei dipartimenti SUPSI, anche per coloro che hanno impegni professionali non affini all'ambito di studio. SERVIZIO GENDER E DIVERSITY, RESPONSABILI BACHELOR E FORMAZIONE, SERVIZIO PARI OPPORTUNITÀ DELL'USI -Valutare la possibilità di introdurre modelli didattici innovativi che favoriscano la flessibilizzazione degli studi.	x	x	x	x	Offrire condizioni di studi che favoriscano la conciliazione tra impegni formativi ed esigenze di vita personali.	<i>Indicatori relativi alla Modalità di studio "part-time":</i> ▪ N° studentesse e studenti che seguono corsi di laurea proposti in modalità "part-time". ▪ N° studentesse e studenti diplomati in modalità part-time
Messa in rete del corpo studentesco SUPSI con il mondo del lavoro in un'ottica di genere.	SERVIZIO GENDER E DIVERSITY, SERVIZIO ORIENTAMENTO, ACCADEMIA TEATRO DIMITRI, SUPSIALumni -Collaborazione, in un'ottica di genere, con le attività promosse dal Servizio orientamento quali eventi (es. <i>Notte Bianca delle carriere</i>), workshop o seminari, rivolti alle studentesse e studenti SUPSI e realizzati con le aziende, enti e studi del Territorio.	x	x	x	x	Favorire, in un'ottica di genere, l'entrata delle studentesse e degli studenti nel mondo del lavoro e il contatto con le aziende e gli enti attivi sul territorio.	<i>Indicatori relativi alle iniziative sulla transizione degli studenti e studentesse nel mondo del lavoro:</i> ▪ Tipologia di iniziative realizzate ▪ N° partecipanti

FFHS BRIG

Handlungsfelder	Instrumente / Massnahmen	Aktivitäten / Output	Période des activités				Wirkungsziele / Outcome	Wirkungsindikatoren / Impact (Hypothese)
			2017	2018	2019	2020		
(unter 2) Chancengleichheit bei der Berufs- und Studienwahl und Reduktion Fachkräftemangel: z.B. Mathematik in den Studiengängen Informatik, Wirtschaftsingenieurwesen	Überprüfung der Wirkungen eines personalisierten und adaptiven instruktionalen Designs in je einem Kurs Mathematik und Naturwissenschaften	Entwicklung von zwei Kursen in den Bereichen Mathematik und Naturwissenschaften.	x	x	x	x	Erhöhung der Lernfortschritts und in diesem Zusammenhang der Lernmotivation.	Lernleistungen Motivation
	Passung der Online-Übungsmöglichkeiten auf der Lernplattform MOODLE bezüglich Vorwissen, aktuellem Wissenstand und Fachgebiet. Es wird überprüft, ob dass personalisierte instruktional Design Wirkungen bezüglich Genderfaktoren wie Geschlecht oder Berufsbiografie (Technick vs. Wirtschaft) nach sich zieht.	Den Studierenden werden Übungssequenzen auf der Basis verscheidener Indikatoren vom lernsystem vorgeschlagen. Berücksichtigt werden dabei u.a. auch die Laufenden Lernaktivitäten.						

3. Approfondimento delle competenze in materia di pari opportunità e diversità

Dal 2012 la SUPSI ha espresso la volontà di integrare la *Diversity* nella strategia e nella gestione della Scuola Universitaria. In tal senso, su mandato della Direzione SUPSI, a fine 2014 il Servizio Gender e Diversity ha realizzato anche **un'indagine esplorativa sul tema della disabilità e i disturbi specifici dell'apprendimento** in SUPSI; questa fase esplorativa sul tema ha permesso al Servizio di potersi confrontare con le Direzioni e/o le direzioni allargate dei Dipartimenti/Scuole affiliate nonché con alcuni Servizi centrali (in particolare il Servizio Risorse Umane, Servizio Informatica gestionale, Servizio Logistica ed il Servizio Orientamento) per poter avere un quadro quanto più completo possibile quanto alle esperienze presenti o pregresse (situazioni che hanno riguardato studentesse e studenti o colleghe e colleghi) nonché per una raccolta delle informazioni sulla presa a carico di singole situazioni e delle misure attuate.

Nel 2015 la Direzione SUPSI ha, altresì, ritenuto opportuno nominare una persona referente per il Servizio Gender e Diversity sulla disabilità; per quanto concerne la normativa della formazione SUPSI, per il principio di equità, nel 2016 è stato esplicitato nei Regolamenti bachelor e master SUPSI un preciso riferimento alla possibilità di indentificare e adottare misure individualizzate, in situazioni in cui si è confrontati con candidati/e o studenti/esse con disabilità o disturbi specifici dell'apprendimento¹².

Il Servizio Gender e Diversity è a disposizione per consulenze sui temi legati a questi aspetti o altre questioni inerenti le differenze di genere e la *Diversity*.

Situazione auspicata e obiettivi generali:

Al fine di approfondire e potenziare le competenze legate alle *Diversity*, attraverso il Servizio Gender e Diversity, la SUPSI intende:

- fornire al personale e al corpo studentesco un supporto di qualità sulle questioni concernenti la dimensione di genere e della *Diversity*;
- sensibilizzare il personale e corpo studentesco SUPSI sui temi legati non solo alle differenze di genere ma anche alle differenze sociali legate all'età, alla cultura, di abilità/disabilità ecc.. attraverso attività di comunicazione e rafforzando la rete sul territorio con enti ed associazioni del Cantone e nazionali;
- definire procedure condivise tra i Dipartimenti, in particolare in rapporto ai disturbi dell'apprendimento (es. dislessia e discalculia) e a situazioni specifiche ad essi connessi relative ad ammissioni, certificazioni, differenziazioni curriculari o delle forme di accompagnamento agli studi (sussidi didattici, differenziazione dell'insegnamento in aula, definizione e riconoscimento di misure puntuali) in collaborazione con i/le responsabili della formazione, responsabili bachelor e le/i docenti SUPSI e USI.

¹² Vedi paragrafo "Istituzionalizzazione e sviluppo delle pari opportunità nella politica e strategia della SUPSI".

3. Approfondimento delle competenze in materia di pari opportunità e diversità							
Ambito di intervento e misure	Attività	Periodo di attività				Obiettivi e risultati	Indicatori
		2017	2018	2019	2020		
Supporto al personale e corpo studentesco sulle questioni concernenti la dimensione di genere e della <i>Diversity</i> .	SERVIZIO GENDER E DIVERSITY; DIREZIONI E REFERENTE DISABILITÀ SUPSI -Consulenza rivolta al personale e alle studentesse e studenti sui temi relativi alla <i>Diversity</i> . SERVIZIO GENDER E DIVERSITY, SERVIZIO LOGISTICA E CAMPUS, SERVIZIO INFORMATICA GESTIONALE -Vegliare affinché nell’organizzazione degli spazi vengano tenute in considerazione le esigenze delle famiglie e degli aspetti legati alla disabilità (vedi ambito 1). -Verificare soluzioni e/o adeguamenti concernenti l’accessibilità e l’utilizzo del sito web SUPSI per le persone con difficoltà della vista e/o uditive.	x	x	x	x	Mantenere un servizio di consulenza e supporto di qualità sui temi della <i>Diversity</i> . Futuri Campus SUPSI attenti al benessere e alle esigenze delle collaboratrici e dei collaboratori SUPSI.	<i>Indicatori relativi alla consulenza</i> - N° consulenze <i>Indicatori relativi ai futuri campus:</i> - creazione spazi attenti alle esigenze delle famiglie e agli aspetti legati alla disabilità SI/NO - adeguamenti sito effettuati SI/NO
Approfondimento del tema dei disturbi specifici dell’apprendimento.	SERVIZIO GENDER E DIVERSITY, RESPONSABILI DELLA FORMAZIONE E BACHELOR, SERVIZIO PER LE PARI OPPORTUNITÀ DELL’ USI -Realizzazione di un documento informativo contenente buone pratiche da applicare con studentesse e studenti con deficit. -Evento sensibilizzazione, rivolto in particolare alla comunità accademica, sul tema dei disturbi specifici dell’apprendimento.	x	x			Definire procedure condivise tra i Dipartimenti sui disturbi specifici dell’apprendimento (es. dislessia e discalculia) in particolare rispetto a situazioni specifiche relative a ammissioni, certificazioni, differenziazioni curriculari o delle forme di accompagnamento agli studi (sussidi didattici, differenziazione dell’insegnamento in aula, definizione e riconoscimento di misure compensatorie).	<i>Indicatori relativi realizzazione buone pratiche</i> - Buone pratiche realizzate SI/NO <i>Indicatori relativi all’evento sui disturbi specifici dell’apprendimento</i> - Evento realizzato SI/NO - Numero partecipanti
Approfondimento sui temi delle Diversità rivolto a tutto il personale e corpo studentesco della SUPSI.	SERVIZIO GENDER E DIVERSITY, DIREZIONE SUPSI Organizzazione evento di sensibilizzazione sui temi delle diversità in collaborazione con enti e/o associazioni sul territorio.	x		x		Sensibilizzare la comunità SUPSI sui temi della <i>Diversity</i> .	<i>Indicatori relativi all’evento sul tema delle diversità:</i> - Evento realizzato SI/NO - numero partecipanti

4. Aspetti relativi al genere e alla diversità nell'insegnamento e nella ricerca

L'obiettivo della SUPSI è quello di offrire una didattica sensibile alla dimensione di genere e alla Diversity. A tal proposito il Servizio Gender e Diversity partecipa alle riunioni Servizio didattica e formazione docenti (SEDIFO) nell'ambito del quale ha proposto nel 2013 e nel 2016 dei seminari rivolti alle/ai docenti sull'importanza della dimensione di genere nell'ambito della formazione e dell'insegnamento in relazione con l'intergenerazionalità e sull'utilizzo di un linguaggio attento al genere nei contesti formativi e professionali.

Il Servizio collabora, inoltre, con le/i responsabili bachelor proponendo, su richiesta, interventi in classe al fine di sensibilizzare le studentesse e studenti alle differenze di genere negli ambiti specifici; i corsi e i seminari realizzati dai Dipartimenti che integrano o che hanno presentato queste tematiche vengono diffusi e valorizzati nel proprio sito. Inoltre viene offerta una consulenza alle studentesse e studenti per i loro lavori di tesi bachelor e/o master sui temi legati alle pari opportunità e alle differenze di genere.

Il Servizio Gender e Diversity si occupa anche di valorizzare e contribuire alla diffusione delle conoscenze emerse in ricerche SUPSI che affrontano e/o integrano questioni legate al genere.

Situazione auspicata e obiettivi generali:

La SUPSI nel 2015 ha esplicitato ulteriormente l'intenzione di voler sviluppare la qualità della formazione e dell'insegnamento promuovendo l'equità del sistema formativo attraverso un'attenzione particolare alle pari opportunità, in termini di valorizzazione delle differenze legate al genere, all'età, all'origine socioculturale e alla disabilità.

In tal senso, il Servizio Gender e Diversity intende:

- promuovere una didattica differenziata integrando la dimensione di genere e della *Diversity* nella formazione continua dei docenti SUPSI in armonia con le nuove disposizioni e direttive relative alla formazione pedagogico-didattica dei/delle docenti SUPSI, entrate in vigore nel 2016;
- sensibilizzare le studentesse e gli studenti alla diversità in riferimento al loro ambito di studi, vegliando affinché venga ulteriormente integrata la tematica di genere e della *Diversity* nei corsi bachelor e master SUPSI e offrendo loro consulenza per lavori di tesi o di semestre su questi temi;
- valorizzare le ricerche oltre che sui temi gender anche quelli relativi alla *Diversity*, contribuendo alla diffusione delle conoscenze emerse in ricerche SUPSI su queste tematiche.

4. Aspetti relativi al genere e alla diversità nell'insegnamento e nella ricerca							
Ambito di intervento e misure	Attività	Periodo di attività				Obiettivi e risultati	Indicatori
		2017	2018	2019	2020		
Integrare la dimensione di genere e della <i>diversity</i> nella formazione continua dei docenti e nell'insegnamento.	SERVIZIO GENDER E DIVERSITY IN COLLABORAZIONE CON IL SEDIFO -Offrire seminari per i docenti SUPSI sulla didattica sensibile alle differenze (genere, generazione, cultura ecc..) in collaborazione con il SEDIFO. -Valutare la possibilità di avviare un modulo opzionale nel CAS in didattica, sulle differenze di genere, generazione e cultura in classe. SERVIZIO GENDER E DIVERSITY E DFA -Realizzazione di un approfondimento formativo rivolto alle /ai docenti del DFA sul tema dell'educazione al genere. SERVIZIO GENDER E DIVERSITY, RESPONSABILI CORSI BACHELOR E MASTER E FORMAZIONE CONTINUA -Monitorare e sensibilizzare affinché la dimensione di genere e la <i>diversity</i> sia ulteriormente integrata nei corsi della formazione di base e continua SUPSI. -Realizzare nell'ambito del <i>Master of Arts in Theatre</i> dell'Accademia Teatro Dimitri uno spettacolo sugli stereotipi di genere e della <i>Diversity</i>. SERVIZIO GENDER E DIVERSITY Consulenza studentesse e studenti per lavori di semestre e/o di tesi su tematiche di genere della <i>Diversity</i>.		x		x	Promuovere una didattica differenziata sensibile al genere e valorizzare le competenze di genere e della <i>Diversity</i> delle/dei docenti SUPSI.	<i>Indicatori seminario sulla didattica sensibile alle dimensioni di genere, generazione e cultura</i> - Realizzazione seminario SI/NO - N° partecipanti al seminario proposto <i>Indicatori "CAS" in didattica:</i> - Avvio modulo opzionale sulle differenze nel CAS in didattica: SI/NO <i>Indicatori Formazione docenti DFA:</i> - Realizzazione dell'approfondimento formativo: SI/NO. - N° Partecipanti - Valutazione e soddisfazione al corso proposto. <i>Indicatori Inserimento dimensione di genere e della Diversity nei corsi bachelor e master:</i> - Analisi annuale dei piani di studi e numero dei corsi/seminari che integrano il genere la <i>Diversity</i>. - Realizzazione spettacolo nell'ambito del <i>Master of Arts in Theatre</i>: SI/NO <i>Indicatori consulenza lavori di tesi e/o di semestre</i> - N° consulenze offerte
		x	x	x	x	Sensibilizzare il corpo studentesco alla gestione delle differenze di genere e della <i>Diversity</i> nel loro ambito di studi.	
		x	x	x	x		

Valorizzazione delle ricerche sui temi gender e della <i>Diversity</i>	SERVIZIO GENDER E DIVERSITY E SERVIZIO RICERCA E INNOVAZIONE					Ricerca SUPSI che integra la dimensione di genere e la <i>Diversity</i> .	<i>Indicatori ricerche sui temi gender e Diversity:</i> ▪ N° ricerche SUPSI che integrano la dimensione di genere o la <i>Diversity</i>.
	-Valorizzazione e diffusione delle conoscenze emerse in ricerche SUPSI su temi relativi al gender e alla <i>Diversity</i> . -Diffusione di informazioni rivolte alle ricercatrici e ricercatori SUPSI, concernenti le possibilità di finanziamento per le ricerche su queste tematiche.	x	x	x	x		

CONCLUSIONE

Il presente Piano d'azione è il risultato di una forte condivisione tra tutti gli attori coinvolti, Direzione, Dipartimenti/Scuole affiliate, Servizi centrali.

Altresì importante risulta la cooperazione con altre Istituzioni, quali l'Università della Svizzera italiana, le Scuole, Enti e Associazioni del Territorio nell'ottica della condivisione e dello scambio comune.

Queste sinergie risultano fondamentali sia nel raggiungimento degli obiettivi prefissati sia nel cogliere le sfide future come un'ulteriore opportunità per favorire la diffusione di una cultura della diversità nella nostra Istituzione Universitaria, nell'ottica del *Diversity Mainstreaming*.