

GENDER EQUALITY PLAN



Consorzio
Italbiotec

INDICE

INDICE	1
INTRODUZIONE	3
AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI	6
Obiettivo 1: Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata	6
Obiettivo 2: Lotta agli stereotipi di genere, valorizzazione delle diversità e sostegno alle comunità meno rappresentate	7
AREA 2: EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI	8
Obiettivo 1: Modifica di Regolamenti e promozione di strutture e misure a supporto dell'equilibrio di genere	8
Obiettivo 2: Promozione della parità di genere nell'organizzazione e svolgimento di eventi scientifici e divulgativi	9
AREA 3: UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO	10
Obiettivo 1: Promozione di misure atte a supportare l'equilibrio di genere nel reclutamento	10
AREA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA FORMAZIONE	11
Obiettivo 1: Integrazione della dimensione di genere nel processo di ricerca, innovazione e valutazione	11
AREA 5: CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESI LE MOLESTIE SESSUALI	12
Obiettivo 1: Promuovere azioni di sensibilizzazione sulla tematica delle diverse forme della violenza di genere	12
Obiettivo 2: Promuovere azioni di contrasto alle molestie morali e sessuali	13

INTRODUZIONE

Il Gender Equality Plan (GEP) del Consorzio Italtotec è un documento programmatico che guarda ai prossimi tre anni dell'ente con l'obiettivo di introdurre azioni e progetti che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere, e permettano al contempo la valorizzazione di tutte le diversità legate ad esempio alle variabili dell'età, della cultura, dell'abilità fisica, dell'orientamento sessuale e del plurilinguismo. Mai come in questo particolare momento storico, in cui molte delle nostre certezze e dei nostri paradigmi hanno subito un contraccolpo e sono stati sottoposti al vaglio del dubbio, ci siamo accorti di avere bisogno di una comunità inclusiva, che non discrimini, certo, ma dimostri di saper fare di più: essere capace di percepire le differenze come un valore etico e una ricchezza da mettere a frutto. Il GEP rappresenta in quest'ottica anche uno strumento di resilienza per far fronte agli effetti negativi che, numerosi recenti studi lo dimostrano, stanno pesantemente colpendo, a causa della pandemia, in particolare le donne e rischiano di invertire le tendenze positive degli ultimi anni.

Il Gender Equality Plan è uno strumento pensato per favorire questo cambiamento culturale, con la volontà di continuare a costruire un ambiente di apprendimento e di lavoro franco e comunicativo, in cui si percepisca equità di trattamento e assenza di situazioni discriminanti, che trasmetta a tutta la nostra comunità fiducia, senso di appartenenza, condivisione degli obiettivi, e di conseguenza possibilità di crescita per l'intera istituzione.

Si tratta di un documento che riconosce pubblicamente la parità di genere e l'intersezionalità come obiettivi, valori fondamentali e condivisi dalle istituzioni educative europee, e sfrutta le sinergie createsi all'interno di reti nazionali e internazionali che riflettono su queste tematiche indicando azioni concrete per metterle in atto. Il processo che ha portato all'elaborazione del GEP è passato attraverso diverse tappe:

- l'analisi del contesto
- l'acquisizione del sostegno da parte dei vertici dell'ente;
- l'ideazione di obiettivi e azioni da sviluppare e collocare in modo sostenibile nell'arco temporale del piano;
- la previsione di risorse specifiche, sia in termini di risorse umane sia in termini di risorse finanziarie, da destinare all'implementazione delle azioni;
- la previsione di indicatori che consentano in futuro di tenere monitorati l'andamento e l'attuazione del GEP.

La struttura del piano rispetta le cinque aree minime indicate dalla Commissione e le declina in diversi obiettivi.

La prima area, che riguarda l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, la cultura dell'organizzazione e la lotta agli stereotipi, vuole perseguire un bilanciamento tra lavoro, genitorialità e/o attività di cura, rafforzare una cultura condivisa delle pari opportunità nonché del valore dell'inclusione, e intende infine combattere gli stereotipi di genere.

La seconda area persegue l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali e la parità di genere nell'organizzazione e svolgimento di eventi scientifici.

La terza area persegue l'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.

La quarta area punta all'integrazione della dimensione di genere e dell'intersezionalità in tutte le attività svolte dall'ente.

La quinta area mira, infine, al contrasto delle violenze di genere e delle molestie morali e sessuali attraverso azioni di sensibilizzazione e contrasto.

Le schede sono strutturate per aree, precisano gli obiettivi, le azioni, le responsabilità, i destinatari diretti e indiretti, le risorse umane e finanziarie necessarie ai fini dell'attuazione del piano, gli indicatori e target per il monitoraggio, il collegamento delle azioni con gli SDG dell'Agenda Onu 2030 e infine la programmazione temporale delle azioni.

Apparirà chiaro che il GEP non corrisponde a un progetto destinato alle sole

donne o che possa apportare benefici a una parte soltanto dell'istituzione che l'ha immaginato e pensato: si tratta di un piano basato sul valore della democrazia paritaria che chiama in causa tutte e tutti coloro che a vario titolo partecipano alla vita dell'ente e ne desiderano l'evoluzione, il rinnovamento.

AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 1: Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata

Azione	Diffusione di Linee Guida per il diritto alla disconnessione e una migliore pianificazione delle riunioni e delle attività lavorative			
Responsabilità	Presidente, Segretario generale, Responsabili BU			
Destinatari/e diretti/e	Tutto il personale			
Destinatari/e indiretti/e				
Risorse umane				
Risorse finanziarie				
Indicatori target	<ul style="list-style-type: none"> • Azioni di formazione con i/le responsabili di struttura entro dicembre 2022. • Indagine sullo Stress da Lavoro correlato entro il 2024, rispetto al Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro correlato del 2021. 			
Collegamento con SDG Agenda 2030	<ul style="list-style-type: none"> • SDG 3 Salute e Benessere. • SDG 5 Parità di genere. • SDG 9 Imprese, Innovazione e Infrastrutture. • SDG 11 Città e comunità sostenibili. 			
Timing	2022	2023	2024	2025

AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 2: Lotta agli stereotipi di genere, valorizzazione delle diversità e sostegno alle comunità meno rappresentate

Azione	<p>Adozione di un linguaggio istituzionale/amministrativo rispettoso della dimensione di genere attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organizzazione di eventi di formazione sulle modalità e strategie di applicazione delle Linee Guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale. • Applicazione estensiva delle Linee Guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale 			
Responsabilità	Presidente, Segretario generale, Responsabili BU			
Destinatari/e diretti/e	Tutto il personale			
Destinatari/e indiretti/e	Consortiati ordinati e affiliati			
Risorse umane				
Risorse finanziarie				
Indicatori target	Realizzazione di almeno un evento annuo di formazione a partire dal 2023 sulle modalità e strategie di applicazione delle Linee Guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale			
Collegamento con SDG Agenda 2030	<ul style="list-style-type: none"> • SDG 5 Parità di genere. • SDG 10 Ridurre le disuguaglianze. 			
Timing	2022	2023	2024	2025

AREA 2: EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

Obiettivo 1: Modifica di Regolamenti e promozione di strutture e misure a supporto dell'equilibrio di genere

Azione	<ul style="list-style-type: none"> • Impegno per garantire il bilanciamento di genere negli Organi collegiali dell'ente • Eventuale connessa modifica delle norme riguardanti l'individuazione dei/delle componenti di Organi/Organismi e Commissioni. 			
Responsabilità	Presidente, Segretario generale, Responsabili BU			
Destinatari/e diretti/e	Tutto il personale			
Destinatari/e indiretti/e	Consoziati ordinati e affiliati			
Risorse umane				
Risorse finanziarie				
Indicatori target	Raggiungimento del bilanciamento di genere negli organi collegiali entro il 2024			
Collegamento con SDG Agenda 2030	<ul style="list-style-type: none"> • SDG 5 Parità di genere. • SDG 10 Ridurre le disuguaglianze • SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide 			
Timing	2022	2023	2024	2025

AREA 2: EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

Obiettivo 2: Promozione della parità di genere nell'organizzazione e svolgimento di eventi scientifici e divulgativi

Azione	Diffusione e monitoraggio dell'applicazione delle Linee Guida per la promozione delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere negli eventi			
Responsabilità	Presidente, Segretario generale, Responsabili BU			
Destinatari/e diretti/e	Tutto il personale			
Destinatari/e indiretti/e	Consortiati ordinati e affiliati			
Risorse umane				
Risorse finanziarie				
Indicatori target	<ul style="list-style-type: none"> • Campagna comunicativa sulle Linee Guida rivolta all'intera comunità entro dicembre 2023 • Monitoraggio annuale del rispetto delle Linee Guida 			
Collegamento con SDG Agenda 2030	<ul style="list-style-type: none"> • SDG 5 Parità di genere. • SDG 10 Ridurre le disuguaglianze • SDG 17 Partnership per gli obiettivi 			
Timing	2022	2023	2024	2025

AREA 3: UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO

Obiettivo 1: Promozione di misure atte a supportare l'equilibrio di genere nel reclutamento

Azione	<ul style="list-style-type: none"> • Raccolta dei dati disaggregati per genere sulle procedure di selezione e sulle modalità di diffusione effettuate dall'ente nel corso dell'esercizio • Monitoraggio annuale, da condividere con il Consiglio di Amministrazione e con l'Assemblea all'interno della Nota Integrativa del bilancio d'esercizio, dei dati di partecipazione alle selezioni rispetto alla variabile di genere 			
Responsabilità	Presidente, Segretario generale, Responsabili BU			
Destinatari/e diretti/e	Personale di nuova assunzione			
Destinatari/e indiretti/e	Consoziati ordinati e affiliati, membri del Consiglio di Amministrazione			
Risorse umane				
Risorse finanziarie				
Indicatori target	<ul style="list-style-type: none"> • Realizzazione di una base dati informativa che consenta di produrre le analisi richieste sulla partecipazione e sugli esiti delle procedure • Presentazione annuale, in occasione dell'approvazione del bilancio d'esercizio, dei risultati dei monitoraggi 			
Collegamento con SDG Agenda 2030	<ul style="list-style-type: none"> • SDG 5 Parità di genere. • SDG 10 Ridurre le disuguaglianze • SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide 			
Timing	2022	2023	2024	2025

AREA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA FORMAZIONE

Obiettivo 1: Integrazione della dimensione di genere nel processo di ricerca, innovazione e valutazione

Azione	Monitoraggio della composizione equilibrata di genere nelle cabine di regia, gruppi di presidio e gruppi di ricerca che parteciperanno in forma di partenariato a programmi di finanziamento			
Responsabilità	Presidente, Segretario generale, Responsabili BU			
Destinatari/e diretti/e	Tutto il personale			
Destinatari/e indiretti/e	Conсорziati ordinati e affiliati			
Risorse umane				
Risorse finanziarie				
Indicatori target	Presentazione annuale dei risultati del monitoraggio al Consiglio di Amministrazione a partire dal 2023			
Collegamento con SDG Agenda 2030	<ul style="list-style-type: none"> • SDG 5 Parità di genere. • SDG 10 Ridurre le disuguaglianze • SDG 17 Partnership per gli obiettivi 			
Timing	2022	2023	2024	2025

AREA 5: CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

Obiettivo 1: Promuovere azioni di sensibilizzazione sulla tematica delle diverse forme della violenza di genere

Azione	Organizzazione, in collaborazione con soggetti specializzati, di almeno un seminario annuale volto alla sensibilizzazione sul tema della violenza di genere, dell'identità di genere, delle molestie e del loro contrasto			
Responsabilità	Presidente, Segretario generale, Responsabili BU			
Destinatari/e diretti/e	Tutto il personale			
Destinatari/e indiretti/e	Consortziati ordinati e affiliati			
Risorse umane				
Risorse finanziarie				
Indicatori target	Realizzazione di un'iniziativa annuale sul tema della violenza di genere, dell'identità di genere, delle molestie e il loro contrasto a partire dal 2022			
Collegamento con SDG Agenda 2030	<ul style="list-style-type: none"> • SDG 3 Salute e benessere • SDG 5 Parità di genere • SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide • SDG 17 Partnership per gli obiettivi 			
Timing	2022	2023	2024	2025

AREA 5: CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

Obiettivo 2: Promuovere azioni di contrasto alle molestie morali e sessuali

Azione	Monitoraggio annuale dell'applicazione dei codici etici e di comportamento per la prevenzione delle molestie sessuali e il loro contrasto			
Responsabilità	Presidente, Segretario generale, Responsabili BU			
Destinatari/e diretti/e	Tutto il personale			
Destinatari/e indiretti/e	Conсорziati ordinati e affiliati			
Risorse umane				
Risorse finanziarie				
Indicatori target	Presentazione annuale in una seduta dell'Assemblea dei soci della relazione di monitoraggio di applicazione dei Codici etici e di comportamento per la prevenzione delle molestie morali e sessuali e il loro contrasto.			
Collegamento con SDG Agenda 2030	<ul style="list-style-type: none"> • SDG 5 Parità di genere • SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide 			
Timing	2022	2023	2024	2025

Lanfranco Masotti
President, Consorzio Italbiotec

