



GLASS to POWER

**Piano per la Parità di Genere
Gender Equality Plan (GEP)**

Novembre, 2021



GLASS to POWER

Introduzione	pag. 3
Descrizione del Piano per le Parità di Genere	pag. 4
Area tematica 1: Leadership e processo decisionale	pag. 7
Area tematica 2: Reclutamento e progressione di carriera	pag. 9
Area tematica 3: Benessere organizzativo	pag. 11
Area tematica 4: Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità	pag. 14
Area tematica 5: Partecipazione a progetti di ricerca, task force e gruppi di lavoro e integrazione della dimensione di genere nelle attività generali e di ricerca	pag. 17
Riferimenti	pag. 20



INTRODUZIONE

Tra le disposizioni introdotte per favorire i processi di uguaglianza di genere nelle organizzazioni europee, è stata introdotta nel corso dell'edizione 2020 degli European Research and Innovation Days, la richiesta di adozione di un Gender Equality Plan (GEP) per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore come requisito di accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe.

La misura rientra nelle policy attivate dalla Commissione Europea per promuovere l'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione, identificata ormai da più di un ventennio tra le priorità delle politiche europee inserendosi in un contesto nazionale in cui analoghi processi sono già presenti in diverse realtà universitarie.

In tale prospettiva, la Commissione Europea ha fornito nel corso di questi ultimi mesi delle indicazioni puntuali sulla realizzazione dei GEP; linee guida di cui abbiamo tenuto conto nella redazione del presente documento.

Con l'introduzione del Gender Equality Plan (GEP) la Commissione Europea si fa interprete della strategia dell'UE per l'uguaglianza di genere, nell'ambito della quale sono stati presentati gli obiettivi strategici e le azioni volte a compiere progressi significativi entro il 2025.

Gli obiettivi principali indicati dalla Commissione sono:

- *porre fine alla violenza di genere*
- *combattere gli stereotipi sessisti*
- *colmare il divario di genere nel mercato del lavoro*
- *affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico*
- *conseguire l'equilibrio di genere nei processi decisionali*

Glass To Power S.p.A



DESCRIZIONE DEL PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE

Il Piano, in coerenza con gli altri documenti programmatici, fornisce uno strumento che può influire positivamente sul clima lavorativo favorendo la condivisione di valori di equità, di rispetto individuale e sull'organizzazione del lavoro ripensandola nella sua dimensione sociale e di genere.

Oltre ai temi più noti che vanno ad accrescere il cosiddetto gender gap - le difficoltà di accesso alle posizioni di leadership, alle progressioni di carriera e nella conciliazione della vita professionale e quella lavorativa - si è posta particolare attenzione al tema della **dimensione di genere nelle attività di ricerca finanziate, nei ruoli dirigenziali ed istituzionali.**

Il documento è stato costruito sulla base delle peculiarità di GLASStoPOWER, che svolge **sia attività istituzionali ed operative che di ricerca,** ed è stato pensato come strumento aggiornabile nel tempo e con obiettivi facilmente verificabili.

Il Piano è formato da schede sintetiche realizzate per ciascun obiettivo relativo alle cinque Aree Tematiche individuate, per il quale sono descritte le azioni, gli strumenti, i target diretti e indiretti, il cronoprogramma e i referenti delle strutture.

Per ciascuna azione è riportata l'attinenza agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals, SDGs) 18 dell'Agenda 2030 dell'ONU che sono stati definiti con l'intento di porre fine alla povertà, lottare contro l'ineguaglianza e favorire lo sviluppo sociale ed economico e che tutte le Istituzioni sono chiamate a perseguire.



Area tematica (AT)	Obiettivi	Focus
AT1 - Leadership e processo decisionale	<p>AT1.01 Miglioramento dei processi decisionali interni volto a una maggiore equità di genere, incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali</p> <p>AT1.02- Analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e dei trend del personale</p>	La conoscenza delle dinamiche del personale è necessaria per impostare misure per la parità e sarà favorita attraverso l'implementazione della raccolta e l'analisi dei dati
AT2 - Reclutamento e progressione di carriera	<p>AT2.O1 Pari opportunità nell'accesso alle posizioni lavorative ricercate</p> <p>AT2.O2 Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale</p>	Le pari opportunità per lo sviluppo delle carriere sono perseguite attraverso strumenti per favorire l'equilibrio di genere nella commissione valutatrici delle assunzioni e la promozione di specifici percorsi formativi diretti a tutto il personale
AT3 - Benessere organizzativo	<p>AT3.01 Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata</p> <p>AT3.02 Tutela dei lavoratori e delle lavoratrici con periodi o situazioni di maggiore criticità nella conciliazione tra vita privata e lavorativa</p>	Viene promosso il benessere organizzativo e sono individuati gli strumenti volti a garantire una maggiore flessibilità e accessibilità per le lavoratrici e i lavoratori che si trovino in situazioni particolari che incidono sulla conciliazione tra vita professionale e privata
AT4 - Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità	AT4.O1 Individuazione degli eventuali fenomeni di violenza di genere e fornire immediate informazioni alle vittime.	Gli obiettivi previsti sono perseguiti attivando percorsi formativi e di supporto da attivarsi anche tramite stakeholder esterni



Area tematica (AT)	Obiettivi	Focus
	<p>AT4.O2 Contributo alla conoscenza degli strumenti utili al contrasto della violenza di genere e fornire indicazioni adeguate al fine di favorire l'incontro tra la vittima e i soggetti che possono tutelarla</p> <p>AT4.O3 Sensibilizzazione di tutto il personale relativamente ai temi delle pari opportunità</p>	
<p>AT5 - Partecipazione a progetti di ricerca, task force e gruppi di lavoro e integrazione della dimensione di genere nelle attività generali e di ricerca</p>	<p>AT5.O1 Promozione di un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca, task force e gruppi di lavoro</p> <p>AT5.O2 Integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca, dirigenziali ed istituzionali</p> <p>AT5.O3 Promozione della salute delle lavoratrici</p>	<p>Viene favorita una maggiore presenza delle lavoratrici nei team dedicati alle attività di ricerca finanziate.</p> <p>Sono previste analisi mirate all'inclusione della dimensione di genere nei ruoli dirigenziali e istituzionali.</p> <p>Sono previste misure per promuovere la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro per tutte le lavoratrici</p>



AREA TEMATICA 1 - Leadership e processo decisionale

OBIETTIVO: AT1.01

Miglioramento dei processi decisionali interni volto a una maggiore equità di genere, incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali

Azione	Strumento	Target diretto	Target Indiretto	2021	2022	2023	2024	Referenti
Promozione di un'equa composizione di genere negli organi di governo dell'ente e nelle posizioni apicali	Valutazione e proposte di possibili modifiche regolamenti per favorire la parità di genere a livello decisionale	Posizioni apicali in organi di vertice e struttura	MUR Tutto il personale	x	x	x	x	Direzione e Presidenza

OBIETTIVO: AT1.02

Analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e dei trend del personale

Azione	Strumento	Target diretto	Target Indiretto	2021	2022	2023	2024	Referenti
Raccolta di dati disaggregati sul personale in formato digitale Rendicontazione annuale dei dati di genere	Predisposizione degli strumenti informatici per la raccolta di dati disaggregati per genere con il supporto del consulente del lavoro	Consulente del lavoro Tutto il personale	MUR Tutto il personale	?	x	x	x	Consulente del lavoro



GLASS to POWER

Attinenza con gli obiettivi SDGs (Sustainable Development Goals) agenda 2030 dell'ONU:

Target 5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica

Target 8.5 Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (donne, uomini, giovani, disabili) e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore

Target 10.4 Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza



AREA TEMATICA 2 - Reclutamento e progressione di carriera

OBIETTIVO: AT2.01

Pari opportunità nel processo decisionale relativo alle posizioni lavorative ricercate

Azione	Strumento	Target diretto	Target Indiretto	2021	2022	2023	2024	Referenti
Promozione di un'equa composizione e di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento del personale e per le progressioni di carriera e maggiore accessibilità nelle procedure	Redazione di un vademecum riguardante le procedure selettive per l'uso corretto del linguaggio in chiave di genere e la considerazione di particolari situazioni delle candidate e dei candidati nello svolgimento delle procedure stesse nel rispetto delle vigenti normative in materia	Candidate/i alle selezioni interne ed esterne Membri delle commissioni valutatrici	Tutto il personale	?	x	x	x	Personale



OBIETTIVO: AT2.02

Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale

Azione	Strumento	Target diretto	Target Indiretto	2021	2022	2023	2024	Referenti
Formazione per il personale in posizione di leadership	Corsi formativi relativi alle tematiche riguardanti il rispetto delle pari opportunità di genere	Vertici delle strutture	Tutto il personale	x	x	x	x	Personale
Promozione di percorsi di crescita per le lavoratrici		Tutto il personale	Istituzioni di ricerca con cui si collabora					

Attinenza con gli obiettivi SDGs (Sustainable Development Goals) agenda 2030 dell'ONU:

Target 5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica

Target 10.2 Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, o altro

Target 10.4 Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza



AREA TEMATICA 3 – Benessere organizzativo

OBIETTIVO: AT3.01

Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata

Azione	Strumento	Target diretto	Target Indiretto	2021	2022	2023	2024	Referenti
Sviluppare strumenti per l'organizzazione agile del lavoro e per aumentare l'efficacia e l'efficienza dei processi di gestione delle risorse umane	Incremento della flessibilità nell'organizzazione del lavoro con possibile priorità di fruizione di lavoro agile o telelavoro per i dipendenti che ne facciano richiesta a seguito di specifiche situazioni familiari Istituzione di prassi organizzative per una pianificazione delle riunioni all'interno dell'orario di lavoro	Responsabili di struttura	Tutto il personale	?	x	x	x	Personale



OBIETTIVO: AT3.02

Tutela dei lavoratori e delle lavoratrici con periodi o situazioni di maggiore criticità nella Conciliazione tra vita privata e lavorativa

Azione	Strumento	Target diretto	Target Indiretto	2021	2022	2023	2024	Referenti
Applicazione di adeguati strumenti per periodi o situazioni di maggiore necessità a livello familiare	Implementare l'utilizzo del congedo di paternità Sostegno economico ai dipendenti, in caso di ritenute sullo stipendio in conseguenza di un periodo di congedo parentale, mediante la rateizzazione delle ritenute stesse su più mensilità Piani di fattibilità per la creazione di servizi di welfare (l'implementazione di accordi contrattuali con enti erogatori di servizi)	Tutto il personale	Organizzazione della società Tutto il personale	?	x	x	x	Personale



GLASS to POWER

Attinenza con gli obiettivi SDGs (Sustainable Development Goals) agenda 2030 dell'ONU:

Target 5.1 Porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne,

Target 5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica

Target 8.5 Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (donne, uomini, giovani, disabili) e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore bambine e ragazze in ogni parte del mondo



AREA TEMATICA 4 - Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità

OBIETTIVO: AT4.01

Individuazione dei fenomeni di violenza di genere e fornire immediate informazioni alle vittime

Azione	Strumento	Target diretto	Target Indiretto	2021	2022	2023	2024	Referenti
Monitoraggi o sulle situazioni di violenza e/o molestie	Attivazione casella di posta elettronica dedicata al ricevimento di segnalazioni in materia di violenza di genere Pubblicazione sul sito dei numeri verdi attivati dalle istituzioni pubbliche per la segnalazione di eventuali eventi di violenza di genere	Tutto il personale	-	?	x	x	x	Personale



OBIETTIVO: AT4.02

Contributo alla conoscenza degli strumenti utili al contrasto della violenza di genere e fornire indicazioni adeguate al fine di favorire l'incontro tra la vittima e i soggetti che possono tutelarla

Azione	Strumento	Target diretto	Target Indiretto	2021	2022	2023	2024	Referenti
Favorire la consapevolezza della violenza fisica, verbale o sessuale	Realizzazione di seminari tematici Redazione e distribuzione di materiale informativo Promozione sul sito di iniziative svolte da altri soggetti	Tutto il personale	Tutto il personale Istituzioni	?	x	x	x	Personale

OBIETTIVO: AT4.03

Sensibilizzazione di tutto il personale relativamente ai temi delle pari opportunità

Azione	Strumento	Target diretto	Target Indiretto	2021	2022	2023	2024	Referenti
Definire chiare indicazioni volte ad eliminare ogni forma di violenza di genere e di discriminazione	Proposta di Adozione di un Codice Etico per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e alle violenze	Vertici delle strutture organizzative Tutto il personale	Tutto il personale Istituzioni	?	x	x	x	Personale



GLASS to POWER

Attinenza con gli obiettivi SDGs (Sustainable Development Goals) agenda 2030 dell'ONU:

Goal 5 Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze

Target 8.5 Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (donne, uomini, giovani, disabili) e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore

Target 10.2 Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, o altro



**AREA TEMATICA 5 – Partecipazione a progetti di ricerca,
task force e gruppi di lavoro e integrazione
della dimensione di genere nelle attività di ricerca**

OBIETTIVO: AT5.01

Promozione di un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca e sviluppo, task force e gruppi di lavoro

Azione	Strumento	Target diretto	Target Indiretto	2021	2022	2023	2024	Referenti
Istituzione del/la Referente per la dimensione di genere nelle attività e nei progetti di R&S Equa valutazione curriculare per l'assegnazione delle attività di R&S svolte nel tempo (al netto dei periodi di congedo, e diversi da quelli per motivi di studio)	Designazione del/la Referente aziendale Iniziative a sostegno della parità di genere nelle posizioni di referenti/ responsabili di progetti di R&S	Responsabili di progetti di ricerca	Tutto il personale Personale da assegnare a progetti di ricerca e sviluppo	?	x	x	x	Referenti di genere



OBIETTIVO: AT5.02

Integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca e nelle attività divulgative

Azione	Strumento	Target diretto	Target Indiretto	2021	2022	2023	2024	Referenti
Promozione integrazione delle variabili di genere nel processo e nei contenuti della ricerca Divulgazione delle attività di R&S condotte dalle ricercatrici	Sviluppo e Comunicazione di standard, metodi e modelli per l'integrazione delle variabili di genere nella ricerca Realizzazione video di promozione attività di R&S delle ricercatrici	Organi di Vertice Responsabili di Laboratori Responsabili della comunicazione	Tutto il personale	?	x	x	x	Personale e referenti apicali



OBIETTIVO: AT5.03

Promozione della salute delle lavoratrici

Azione	Strumento	Target diretto	Target Indiretto	2021	2022	2023	2024	Referenti
Misure di prevenzione in chiave di genere anche riguardanti la sicurezza sui luoghi di lavoro	Progetti e seminari divulgativi sulla medicina di genere Integrazione della valutazione di rischio legato al genere	RSPP, Medico del Lavoro	Lavoratrici	x	x	x	x	Personale

Attinenza con gli obiettivi SDGs (Sustainable Development Goals) agenda 2030 dell'ONU:

Goal 3 Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età

Goal 4 Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti

Goal 5 Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze

Target 8.5 Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (donne, uomini, giovani, disabili) e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore



GLASS to POWER

RIFERIMENTI

CRUI Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani

Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans

EIGE (European Institute for Gender Equality 2020) Gender Equality Index