

GENDER EQUALITY PLAN **FONDAZIONE HEAL ITALIA**

2024-2026





ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA



Università
degli Studi
di Palermo



UNIVERSITÀ
degli STUDI
di CATANIA



INDICE DEI CONTENUTI

- 5** Introduzione
- 14** **Area 1.1.1** - Costituzione di uno Steering Committee quale struttura di orientamento e supporto all’attuazione delle politiche di genere
- 15** **Area 1.1.2** - Redazione del Bilancio di Generezativa
- 16** **Area 1.1.3** - Misure di incentivazione per l’adozione di un calendario e un orario lavorativo family friendly
- 18** **Area 1.2.1** - Azioni di formazione rivolte al personale della Fondazione
- 19** **Area 1.2.2** - Adozione di Linee guida per la visibilità di genere nel linguaggio
- 20** **Area 1.2.3** - Creazione di un logo “Equality and Rights”
- 22** **Area 1.2.4** - Realizzazione di una sezione del sito web della Fondazione dedicata a pari opportunità e questioni di genere e produzione di materiali informativi
- 23** **Area 1.2.5** - Realizzazione di una conferenza annuale della Fondazione sul tema della Gender Equality
- 25** **Area 2.1.1** - Adeguamento delle misure organizzative e del quadro regolamentare al principio della pari opportunità nell’accesso alle cariche degli organi di governo della Fondazione
- 26** **Area 2.1.2** - Seminario annuale di mentoring destinato alla valorizzazione del genere meno rappresentato nelle posizioni apicali e negli organi elettivi
- 28** **Area 3.1.1** - Linee Guida per un’equa composizione di genere di tutte le commissioni esaminatrici di selezione e reclutamento del personale di ricerca e per la costituzione di gruppi di lavoro e/o di ricerca.
- 29** **Area 3.1.2** - Seminario annuale di mentoring a supporto della progressione e sviluppo di carriera.

- 31** **Area 4.1.1** - Linee guida della Fondazione per l'equilibrio di genere in conferenze, panels e in tutti gli eventi scientifici della Fondazione.
- 32** **Area 4.2.1** - Misure premiali volte alla promozione degli studi di genere
- 33** **Area 5.1.1** - Adozione del Codice di condotta ed eventi di sensibilizzazione e divulgativi

INTRODUZIONE

La parità di genere costituisce uno straordinario motore di crescita e uno dei capisaldi più rilevanti e urgenti dell'agenda di sviluppo e progresso degli Stati e della società, nel breve e nel lungo periodo.

Le Nazioni Unite hanno indicato la Gender Equality quale uno dei 17 Sustainable Development Goals (SDGs) per il 2030 e l'Unione Europea ha promosso uno Strategic Engagement sulla Gender Equality per il triennio 2016-19 e, in linea di continuità e rafforzamento, una successiva Strategia europea per la parità di genere 2020-2025.

Segnatamente, la parità di genere è uno dei 17 obiettivi di sviluppo sostenibile previsti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite (n. 5) e è finalizzata a «raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze».

Nella dimensione attuativa, i sotto-obiettivi si propongono, inoltre, di porre fine a ogni forma di discriminazione e di violenza nei confronti di tutte le donne, le bambine e le ragazze in ogni parte del mondo; riconoscere e valorizzare il lavoro di cura e il lavoro domestico non retribuiti e la promozione della responsabilità condivisa all'interno del nucleo familiare; garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica.

Come noto, l'Agenda 2030 prosegue una lunga tradizione di sensibilità rispetto al tema dell'uguaglianza di genere, che ha conseguito nell'adozione della Convenzione sulla eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne (1979) una tappa fondamentale del percorso di promozione dell'uguaglianza e del contrasto alle diverse forme di discriminazione, contraddistinto da altri importanti strumenti internazionali, tra cui la Dichiarazione di Pechino, adottata in occasione della IV Conferenza mondiale sulle donne (1995) e, a livello regionale, la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (2011). Si tratta di strumenti che hanno inteso non soltanto valorizzare l'uguaglianza formale tra

donne e uomini, ma anche promuoverne una parità di fatto attraverso l'adozione di azioni positive, strumenti e risorse, orientate ad assicurare il superamento concreto di ostacoli culturali e di prassi strutturali e organizzative che producono ovvero non contrastano il perpetuarsi di differenze di opportunità in ragione del genere.

La parità di genere costituisce un principio fondamentale dell'Unione europea: il Trattato sul Funzionamento dell'Unione riconosce che, nelle sue azioni, essa «mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne»; anche nei suoi contenuti, la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione, statuisce che «la parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi», anche mediante l'«adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato» (art. 23) .

Nella fase più recente, con la «Strategia per la parità di genere 2020-2025», presentata nel gennaio 2021, la Commissione europea rafforza il perseguimento dello scopo di costruire un'Europa garante della libertà e della promozione dello sviluppo della persona attraverso una pluralità complementare di azioni di lotta alla violenza contro le donne e agli stereotipi di genere, di riequilibrio tra vita professionale e vita privata, di parità salariale, di miglioramento della presenza delle donne nelle posizioni apicali e di valorizzazione delle diversità sul luogo di lavoro. Tali fondamentali finalità sono perseguite, da un lato, mediante l'adozione di misure specifiche orientate a realizzare la parità di genere e, dall'altro, attraverso la costante e trasversale integrazione di una prospettiva di genere in ogni fase dell'elaborazione e attuazione di tutte le politiche dell'Unione. In tale cornice di contesto, la Commissione europea ha introdotto l'obbligo, a far data dal 2022, per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore, di dotarsi di un GEP, come requisito di accesso a tutti i finanziamenti di ricerca su fondi europei.

Nell'osservanza delle Linee guida di Horizon Europe 2021-27 (Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans), il GEP, per essere ammissibile, deve rispondere ai seguenti requisiti:

- 1.** deve essere un documento pubblico (pubblicato sul sito web, approvato dagli organi di governo dell'Ateneo, attivamente diffuso e accompagnato da report che ne accertino i progressi);
- 2.** deve avere specifiche risorse umane e finanziarie destinate alla sua attuazione (a. una struttura organizzata per le politiche del GEP; b. personale dedicato; c. bilancio di genere);
- 3.** deve includere raccolta e monitoraggio dati (in collegamento al BdG);
- 4.** deve contenere percorsi di formazione.

Secondo le indicazioni di Horizon Europe, il Piano per l'eguaglianza di genere deve prevedere espressamente 5 aree di intervento:

- 1.** Work-life balance and organisational culture.
- 2.** Gender balance in leadership and decision-making.
- 3.** Gender equality in recruitment and career progression.
- 4.** Integration of the gender dimension into research and teaching content.
- 5.** Measures against gender-based violence, including sexual harassment.

Nel corso degli anni, le politiche e gli studi di genere hanno trovato solide basi conoscitive anche in una pluralità di analisi, tra cui i dati e le elaborazioni del Gender Equality Index costruito dall'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (European Institute for Gender Equality, di seguito "EIGE"), aggregando dati a livello nazionale ed europeo, per assicurare (i) certificazione e trasparenza dei dati, essendo pubblicati da un istituto indipendente e riconosciuto, (ii)

piena comparabilità, essendo applicata dall'EIGE una metodologia omogenea alla raccolta e all'elaborazione dei dati, e (iii) granularità temporale delle serie storiche, essendo l'indice pubblicato biennialmente dal 2013.

Nel 2021, nel contesto ordinamentale italiano, è stata elaborata ed adottata la Strategia Nazionale per promuovere le Pari Opportunità e la Parità di Genere 2021-2026 quale documento programmatico di natura strutturale e approccio trasversale e integrato, finalizzato alla promozione delle pari opportunità e della parità di genere. Essa prevede alcune misure trasversali come la promozione del gender mainstreaming e del bilancio di genere, l'introduzione della valutazione dell'impatto di genere di ogni iniziativa legislativa; il sostegno delle fragilità; il potenziamento delle statistiche ufficiali e rafforzamento della produzione di indicatori disaggregati per genere; la promozione di un linguaggio che favorisca il dialogo e il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste; l'istituzione di un "Patto Culturale" tra il mondo istituzionale e tra questo e la società civile per garantire un'azione collettiva di promozione della parità di genere; il rafforzamento della promozione di role model per la parità di genere e per il superamento degli stereotipi di genere; la promozione della Medicina-Genere specifica.

La Strategia nazionale si inserisce, dunque, nel solco tracciato dalla Strategia UE ed è basata su una visione di lungo termine e rappresenta lo schema di valori, la direzione delle politiche e il punto di arrivo in termini di parità di genere, inserendosi altresì tra i riferimenti fondamentali per l'attuazione, nel contesto ordinamentale italiano, del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza 2021/2026.

La Strategia è, in particolare, in linea con la Missione 5 - PNRR: Coesione e Inclusione, che persegue «il sostegno all'empowerment femminile e al contrasto alle discriminazioni di genere» in modo trasversale a tutte le missioni e le misure previste dal Piano; inoltre, con la Missione 4 Componente 2 (Dalla Ricerca all'Impresa) nella parte in cui prevede espressamente che «L'accesso ai finanziamenti dei programmi PNRR è inoltre consentito solo a quelle università, enti di ricerca e altri soggetti pubblici e soggetti privati che si siano

dotati, o si impegnino ad adottare nel primo anno del progetto, di un 'Bilancio di genere' e un 'Piano di uguaglianza di genere', in analogia al Gender Equality Plan, GEP, prerequisite previsto per tutti i progetti Horizon Europe».

La Fondazione Heal Italia - attraverso l'ampio e articolato contesto programmatico e attuativo su tali assi tematici già perseguito dagli Enti che la compongono e, soprattutto, dalle Istituzioni universitarie le quali hanno perseguito specifiche politiche programmatiche mediante l'adozione e l'attuazione dei GEP riferiti ai contesti universitari di riferimento, si confronta con il carattere fondamentale e la rilevanza di tali assi tematici nell'ottica di attuare le azioni previste nel presente GEP ad ogni livello organizzativo e attuativo della governance del Partenariato Esteso (Hub, Spoke, soggetti affiliati agli Spoke) per la realizzazione del programma di ricerca e innovazione "Heal Italia - Health Extended ALLiance for Innovative Therapies, Advanced Lab-research, and Integrated Approaches of Precision Medicine", comprese le attività strumentali e accessorie, anche divulgative, ritenute utili ed opportune per il conseguimento degli scopi istituzionali.

In ordine alla dimensione delle risorse umane, si deve rilevare che, al 30 settembre 2023, sul piano del reclutamento dei nuovi ricercatori e delle nuove ricercatrici da parte degli Enti componenti, la Fondazione in quanto soggetto attuatore del programma finanziato ha reclutato 132 nuove figure di cui il 54% costituito da donne ricercatrici di età media pari a 30 anni. In proiezione, si specifica che entro il 2023 è previsto il reclutamento di 218 nuovi ricercatrici e ricercatori. Inoltre, la Fondazione

Il processo partecipativo che ha portato all'elaborazione del GEP della Fondazione, discusso anche all'interno del gruppo di lavoro costituito a sostegno della sua elaborazione, è stato articolato attraverso distinte fasi di elaborazione dei contenuti:

- l'analisi del contesto interno ed esterno della Fondazione;
- l'acquisizione del sostegno e della dimensione d'indirizzo da parte dei vertici dell'Istituzione;
- l'individuazione di persone attive sulle tematiche di genere e sull'intersezionalità, con esperienze e conoscenze differenziate, che sono state coinvolte in modo partecipativo nella redazione del documento e hanno contribuito alla creazione di un senso di co-responsabilità nelle scelte;
- 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 di svolgere un'efficace azione di monitoraggio sull'andamento e sull'attuazione del GEP.

La struttura del piano è stata costruita in modo corrispondente alle cinque aree minime indicate dalla Commissione europea e le declina in diversi obiettivi.

La prima area è la più ampia. Riguarda le misure per la conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare, in relazione all'impegno genitoriale e di cura, la cultura organizzativa e la lotta ai pregiudizi. La seconda e la terza area sono rivolte specificamente a individuare misure di riduzione del gender gap sia nei ruoli apicali di governo, gestionali e nelle attività scientifiche sia nel reclutamento e nei percorsi di carriera. La quarta area riguarda la valorizzazione della dimensione di genere nella ricerca, nella formazione e nell'attività divulgativa. La quinta area, infine, interessa le misure contro i comportamenti discriminatori, molesti e violenti.

In particolare, 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 dando sostegno anche alle comunità meno rappresentate.

La seconda area persegue l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali promuovendo l'adozione di regolamenti e linee guida e l'attuazione di misure a supporto del bilanciamento nei principali organi e strutture, 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 favorendo l'equilibrio di genere nella composizione delle commissioni valutatrici e di selezione e nell'articolazione dei gruppi di lavoro.

La quarta area punta all'integrazione della dimensione di genere e dell'intersezionalità nella ricerca, nella formazione e nell'attività divulgativa.

La quinta area mira, infine, al contrasto dei comportamenti discriminatori, molesti ovvero violenti mediante azioni di prevenzione, sensibilizzazione e contrasto.

Le azioni previste e la formazione, intesa come creazione di momenti e percorsi formativi, di confronto e di riflessione condivisa, sono aperte e dirette a tutte le componenti della Fondazione, intendendo sul piano soggettivo fare riferimento a tutti gli organi monocratici e collegiali, a tutti/e i/le dipendenti e collaboratori/collaboratrici e altresì la componente rappresentata dai ricercatori e dalle ricercatrici, i/le docenti, gli studenti e le studentesse coinvolte e ogni tipologia di personale di ricerca anche temporaneo, personale tecnico-amministrativo, dirigenti, componenti esterni/e degli organi, e chiunque operi a vario titolo, anche occasionalmente e temporaneamente, nelle strutture e/o al servizio della Fondazione.

Le schede sono strutturate per aree e definiscono 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 i target per il monitoraggio, il collegamento delle azioni con gli SDG dell'Agenda Onu 2030 e infine la programmazione temporale delle azioni: in particolare, ciascuna azione è presentata attraverso una scheda sintetica elaborata in modo schematico e con linguaggio semplificato, all'interno della quale sono individuati i destinatari delle azioni, i soggetti che, per competenza, sono identificati quali responsabili della realizzazione e, laddove possibile, le risorse umane, finanziarie e strumentali occorrenti e necessarie per l'attuazione dell'azione prevista ai fini del raggiungimento dell'obiettivo. E' definito, inoltre, uno specifico orizzonte temporale di realizzazione che è determinato in modo variabile in ragione della natura specifica della misura (una tantum, periodica con cadenza annuale, periodica con cadenza pluriennale) e che contribuisce a determinare la timeline complessiva del GEP riassunta nella scheda riepilogativa finale; sono infine individuati in ciascuna scheda gli indicatori (e relativi valori target) sui quali sarà basata l'attività di monitoraggio periodico sullo stato di avanzamento delle azioni e la valutazione finale sull'effettiva realizzazione delle azioni programmate.

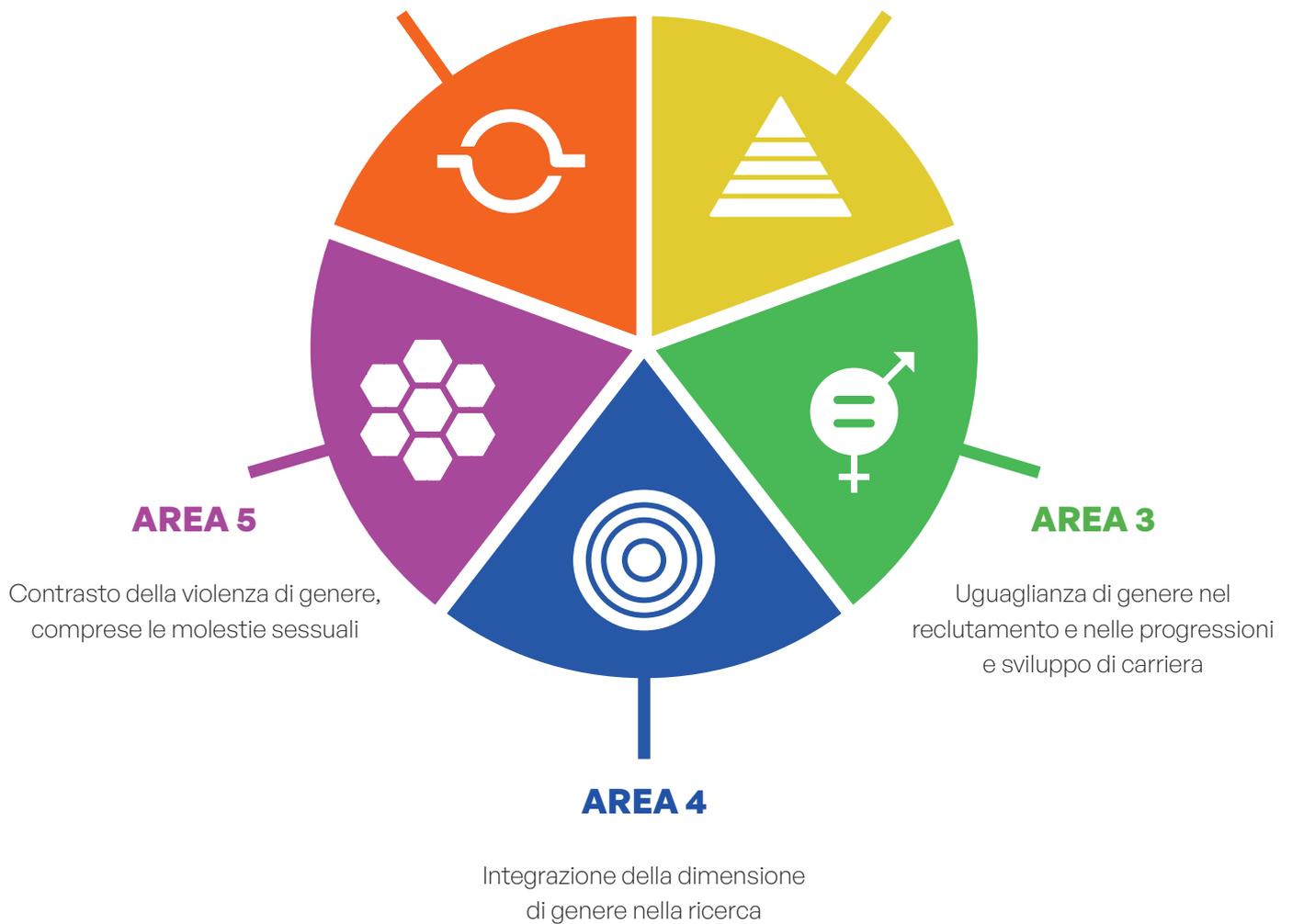
MAPPA DELLE AREE

AREA 1

Equilibrio vita privata/vita lavorativa,
cultura dell'organizzazione e lotta
agli stereotipi

AREA 2

Equilibrio di genere nelle posizioni
di vertice e negli organi decisionali



AREA 1

OBIETTIVO 1

Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa

Azione 1

Costituzione di uno Steering Committee quale struttura di orientamento e supporto all'attuazione delle politiche di genere.

L'azione prevede la costituzione di uno Steering Committee (Gruppo Permanente Multidisciplinare GEP) costituito da risorse umane interne ed esterne, al fine specifico di elaborare, proporre e monitorare modelli, metodologie e strategie attuative idonee ed efficaci rispetto alla governance attuativa degli organi della Fondazione e per orientare al miglioramento continuo le azioni previste nel GEP e le altre misure che si riterranno necessarie per ridurre il disequilibrio di genere e favorire una politica di inclusione all'interno della Fondazione.

I componenti dello Steering Committee sono: la responsabile scientifica del GEP, il direttivo operativo responsabile della gestione, il Presidente della Fondazione e un minimo di 6 ed un massimo di quindici componenti scelti dal Consiglio di Amministrazione.

Responsabilità

Consiglio di amministrazione.

Destinatari

Comunità Fondazione.

Risultati attesi

Supporto efficiente ed efficace alla realizzazione delle misure previste dal GEP. Gender mainstreaming nell'azione amministrativa. Attualizzazione continua del miglioramento dell'organizzazione e dell'attività della Fondazione su tali assi tematici.

Indicatori e target

Gli indicatori si identificano con la realizzazione del target. Target: Creazione di un gruppo di supporto e indirizzo per le politiche e le azioni di genere.

Timing

2024 - Creazione del Gruppo permanente multidisciplinare GEP

Risorse finanziarie e strumentali

Non necessarie.

AREA 1

OBIETTIVO 1

Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa

Azione 2

Redazione del Bilancio di Genere.

L'azione prevede l'elaborazione del primo Bilancio di genere della Fondazione, la pubblicazione del documento e il monitoraggio dei dati e delle informazioni alla scadenza di ogni anno intermedio. La redazione del BdG e il monitoraggio annuale saranno curati da un gruppo appositamente costituito in base alle variegate competenze necessarie e sarà coordinato dal Gruppo Permanente Multidisciplinare GEP.

Responsabilità

Consiglio di amministrazione; Gruppo permanente multidisciplinare GEP; Research Manager.

Destinatari

Comunità Fondazione e soggetti esterni e stakeholder.

Risultati attesi

Integrare la dimensione di genere nella programmazione delle azioni della Fondazione sulla base di una piena conoscenza e approfondita analisi dei dati conoscitivi sui profili dell'eguaglianza e degli squilibri di genere. Verificare lo stato e i progressi delle misure adottate nel GEP; diffondere la cultura di genere nella Comunità della Fondazione.

Indicatori e target

Gli indicatori si identificano con la realizzazione del target. Target: Creazione di un gruppo di supporto e indirizzo per le politiche e le azioni di genere.

Timing

2024 – Primo bimestre: Creazione del Gruppo di redazione.

2024 – sesto bimestre: Approvazione del Bilancio di genere.

2025 – Relazione di monitoraggio e aggiornamento del Bilancio di genere in relazione alla realizzazione delle azioni GEP.

2026 – Relazione di monitoraggio e aggiornamento del Bilancio di genere in relazione alla realizzazione delle azioni GEP.

Risorse finanziarie e strumentali

Non necessarie.

AREA 1

OBIETTIVO 1

Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa

Azione 3

Misure di incentivazione per l'adozione di un calendario e un orario lavorativo family friendly.

L'azione prevede l'incentivazione all'adozione, da parte di tutte le strutture della Fondazione, di calendari di attività e orari family friendly che sostengano la conciliazione dei tempi di lavoro con la vita privata, consentendo a chi debba occuparsi di bambini o familiari non autosufficienti di poter efficacemente svolgere il proprio lavoro senza tralasciare le necessità familiari. L'azione prevede l'adozione e la diffusione di Linee guida anche per agevolare lo svolgimento delle attività lavorative e le riunioni in modalità mista, offrendo al personale coinvolto la possibilità di partecipare da remoto, al fine di migliorare la conciliazione della propria giornata lavorativa con le

necessità familiari e per un calendario di attività compatibile con le esigenze familiari (per esempio: orari delle riunioni degli organi collegiali, dei team di ricerca, delle attività formative e divulgative etc.) Si prevede uno specifico monitoraggio sui risultati dell'azione nell'ambito di indagini da svolgere sul benessere lavorativo.

Responsabilità

Consiglio di amministrazione; Gruppo permanente multidisciplinare GEP; Research Manager.

Destinatari

Comunità Fondazione e soggetti esterni e stakeholder.

Risultati attesi

Conciliazione vita-lavoro e maggiore benessere lavorativo.

Indicatori e target

Indicatori: dati annuali sulla effettiva adozione di calendari e orari family friendly e della modalità mista, anche da remoto, per la partecipazione ad attività e riunioni predisposti da parte delle strutture e degli organi della Fondazione coinvolti. Indagini annuali sul benessere lavorativo. Target: Adozione di calendari e orari family friendly e modalità mista per lo svolgimento delle attività da parte di tutte le strutture e organi della Fondazione.

Timing

2024 – Definizione Linee guida e circolare esplicativa.

2025 – Verifica con indagine sul benessere organizzativo.

2026 – Verifica con indagine sul benessere organizzativo.

Risorse finanziarie e strumentali

Non necessarie.

AREA 1

OBIETTIVO 2

Lotta agli stereotipi di genere

Azione 1

Azioni di formazione rivolte al personale della Fondazione.

L'azione prevede l'avvio di percorsi formativi stabili mediante la realizzazione di eventi formativi e seminari di sensibilizzazione rivolti al personale amministrativo, ai ricercatori ed alle ricercatrici della Fondazione al fine di promuovere la cultura dell'inclusione e della valorizzazione delle differenze, lo scardinamento degli stereotipi di genere e una maggiore sensibilità rispetto al tema della violenza nelle sue diverse forme nei confronti dei gruppi meno rappresentati, mediante il coinvolgimento interno dei ricercatori e delle ricercatrici che contribuiscono al dibattito scientifico contemporaneo e di personalità esterne di eccellenza.

Responsabilità

Consiglio di amministrazione; Gruppo permanente multidisciplinare GEP; Research Manager.

Destinatari

Comunità Fondazione.

Risultati attesi

Diffusione di una cultura gender sensitive presso tutta la Comunità della Fondazione e stimolo e sensibilizzazione verso l'adozione di modelli comportamentali conformi all'inclusione, alla parità di genere alla valorizzazione delle differenze.

Indicatori e target

Indicatori: percentuale del personale coinvolto negli eventi formativi e di sensibilizzazione: almeno il 40% del personale della Fondazione nel 2024, almeno il 60% nel 2025, almeno il 70% nel 2026. Target: organizzazione di seminari e corsi di formazione con crescente partecipazione e coinvolgimento del personale della Fondazione tra il 2024 e il 2026.

Timing

2024 – Progettazione e realizzazione di un evento formativo.

2025 – Progettazione e realizzazione di due eventi formativi.

2026 – Progettazione e realizzazione di due eventi formativi.

Risorse finanziarie e strumentali

€45. 000 nel triennio.

AREA 1

OBIETTIVO 2

Lotta agli stereotipi di genere

Azione 2

Adozione di Linee guida per la visibilità di genere nel linguaggio.

L'azione prevede un'attività di approfondimento orientata all'elaborazione e all'adozione delle Linee guida per la visibilità di genere nel linguaggio degli atti e delle attività della Fondazione.

Responsabilità

Consiglio di amministrazione; Gruppo permanente multidisciplinare GEP; Research Manager.

Destinatari

Comunità Fondazione e soggetti esterni.

Risultati attesi

Gender mainstreaming nell'organizzazione e nelle prassi amministrative attraverso misure di policy sull'uso del genere nella lingua impiegata nei documenti istituzionali, nella comunicazione istituzionale e nella comunicazione attinente alla dimensione lavorativa compresa nelle attività istituzionali e amministrative della Fondazione (regolamenti, linee guida, documenti pubblici e interni, provvedimenti amministrativi).

Indicatori e target

Gli indicatori si identificano con la realizzazione del target. Target: redazione, approvazione e diffusione delle Linee guida per la visibilità di genere nel linguaggio; monitoraggio e applicazione delle Linee guida.

Timing

2024 – Costituzione gruppo di lavoro e avvio redazione delle Linee Guida.

2025 – Primo semestre approvazione Linee guida; Secondo semestre attività di diffusione e divulgazione delle stesse.

2026 – Monitoraggio attuazione Linee guida.

Risorse finanziarie e strumentali

Non necessarie.

AREA 1

OBIETTIVO 2

Lotta agli stereotipi di genere

Azione 3

Creazione di un logo “Equality and Rights”.

L’azione prevede l’elaborazione e la creazione del logo “Equality and Rights” che consenta di identificare in modo chiaro e univoco tutte le iniziative connesse alla promozione di tale tema nell’ambito della Fondazione. Il logo, in quanto elemento identitario capace di identificare, rappresentare e veicolare in sé i valori dell’inclusione, del rispetto delle differenze e della parità di genere, verrà utilizzato in tutte le attività di comunicazione inerenti alla promozione di tali temi e consentirà di rendere immediatamente riconoscibili tutte le iniziative, i progetti, gli spazi, virtuali o reali, che siano connessi alle azioni riconducibili a tale rilevantisimo ambito. In prospettiva, consolidato l’utilizzo del logo, esso potrà diventare e dovrà essere considerato una sorta di “marchio di garanzia” rispetto alla sensi-

bilità, allo spessore scientifico, alla rilevanza delle azioni in tema di gender equality della Fondazione in tutte le sue articolazioni e livelli d'impatto.

Responsabilità

Consiglio di amministrazione; Gruppo permanente multidisciplinare GEP; Research Manager.

Destinatari

Comunità Fondazione, Stakeholders, Società.

Risultati attesi

Piena visibilità e diffusione dell'impegno della Fondazione sul tema fondamentale dell'eguaglianza di genere, della parità e dell'inclusione e aumento del ruolo attivo di tutte le componenti della Fondazione nella progressione crescente delle iniziative dedicate e delle relazioni orientate su questi temi con la società e gli stakeholders.

Indicatori e target

Gli indicatori si identificano con la realizzazione del target. Target: creazione del logo e sua presentazione alla comunità della Fondazione; utilizzo del logo in tutte le iniziative connesse alla promozione del tema.

Timing

2024 – Creazione logo e presentazione ufficiale.

2025 – Uso del logo e incremento conoscenza nella Fondazione.

2026 – Conoscenza diffusa e riconoscibilità del logo presso stakeholder e società.

Risorse finanziarie e strumentali

Non necessarie, potendo il logo essere il prodotto delle professionalità interne alla Fondazione.

AREA 1

OBIETTIVO 2

Lotta agli stereotipi di genere

Azione 4

Realizzazione di una sezione del sito web della Fondazione dedicata a pari opportunità e questioni di genere e produzione di materiali informativi.

L'azione prevede di costruire all'interno del sito web della Fondazione uno spazio facilmente e direttamente accessibile e di facile consultazione interamente dedicato alle attività promosse dalla Fondazione e alle iniziative rilevanti sul piano nazionale e internazionale per favorire l'eguaglianza di genere, il contrasto alla discriminazione, la parità e l'inclusione. Tale spazio web sarà collocato all'interno della home page e, oltre a contenere al suo interno tutti i materiali relativi alle iniziative, comprese quelle formative, e alle campagne di comunicazione e di sensibilizzazione sui temi della parità di genere e inclusione, sarà articolato in diversi box tematici quali, per esempio: attori/organismi di riferimento della Fondazione per la promozione della parità di genere; documenti istituzionali (bilancio di genere, GEP, regolamenti, linee guida etc.); azioni per l'uguaglianza di genere (iniziative finalizzate alla concreta realizzazione della pari opportunità); attività formative/di ricerca a favore dell'uguaglianza di genere (registrazioni di seminari, convegni, etc.).

Responsabilità

Consiglio di amministrazione; Gruppo permanente multidisciplinare GEP; Research Manager.

Destinatari

Comunità Fondazione.

Risultati attesi

Piena visibilità, diffusione e divulgazione dell'impegno della Fondazione sul tema fondamentale dell'eguaglianza di genere, della parità e dell'inclusione e aumento del ruolo attivo e partecipativo di tutte le componenti della Fondazione nelle iniziative dedicate e delle relazioni orientate su tali temi con la società e gli stakeholders.

Indicatori e target

Gli indicatori si identificano con la realizzazione del target. Target: realizzazione della sezione web nel portale di Ateneo entro il 2022; monitoraggio degli accessi e dei download dei materiali.

Timing

2024 – Realizzazione spazio web nel sito istituzionale e avvio implementazione contenuti.

2025 – Implementazione contenuti spazio web.

2026 – Implementazione contenuti spazio web.

Risorse finanziarie e strumentali

Non necessarie, potendo lo spazio web essere il prodotto delle professionalità interne alla Fondazione.

AREA 1

OBIETTIVO 2

Lotta agli stereotipi di genere

Azione 5

Realizzazione di una conferenza annuale della Fondazione sul tema della Gender Equality.

La Fondazione intende svolgere e implementare il suo ruolo attivo nel dibattito scientifico e altresì sociale contemporaneo sul tema dell'eguaglianza e dell'inclusione nelle sue molteplici e connesse connotazioni mediante l'organizzazione di una Conferenza annuale "Equality and Rights" quale arena ampia, diversificata, multidisciplinare di confronto, approfondimento e dibattito.

Responsabilità

Consiglio di amministrazione; Gruppo permanente multidisciplinare GEP; Research Manager.

Destinatari

Comunità Fondazione.

Risultati attesi

Sensibilizzazione alla cultura del rispetto delle diversità e dell'egualianza nelle molteplici connotazioni di contenuto. Maggiore conoscenza delle iniziative realizzate dalla Fondazione in favore dell'equità di genere. Confronto con gli stakeholders interni ed esterni in una logica di accrescimento della consapevolezza e partecipazione e sostegno della Fondazione al dibattito multidisciplinare nazionale e internazionale su tali assi tematici.

Indicatori e target

Gli indicatori si identificano con la realizzazione del target. Target: realizzazione della Conferenza annuale della Fondazione "Equalities and Rights".

Timing

2024 – Realizzazione Conferenza annuale 2024.

2025 – Realizzazione Conferenza annuale 2025.

2026 – Realizzazione Conferenza annuale 2026.

Risorse finanziarie e strumentali

Euro 3.000, 00 annuali.

AREA 2

OBBIETTIVO 1

Misure a supporto dell'equilibrio di genere nelle posizioni apicali e negli organi decisionali

Azione 1

Adeguamento delle misure organizzative e del quadro regolamentare al principio della pari opportunità nell'accesso alle cariche degli organi di governo della Fondazione.

L'azione mira a dare effettività al principio della pari opportunità nell'accesso alle cariche ed alle posizioni di vertice negli organi della Fondazione previsti nello Statuto e nell'organigramma della struttura amministrativa mediante l'adeguamento costante delle misure organizzative e del quadro regolamentare al principio delle pari opportunità.

Responsabilità

Consiglio di amministrazione; Gruppo permanente multidisciplinare GEP; Research Manager.

Destinatari

Comunità Fondazione.

Risultati attesi

Gender mainstreaming nell'attuazione del quadro normativo e regolamentare. Riequilibrio di genere nella composizione degli organi della governance. Sensibilizzazione alla cultura del rispetto delle diversità e dell'eguaglianza in molteplici connotazioni di contenuto.

Indicatori e target

Gli indicatori si identificano con la realizzazione del target. Target: Creazione gruppo di lavoro. Adozione di misure organizzative, elaborazione di linee guida e/ regolamenti per il riequilibrio di genere.

Timing

2024 – Creazione gruppo di lavoro e avvio dell'attività conoscitiva e di analisi sul tema.

2025 – Elaborazione misure organizzative e/o linee guida.

2026 – Verifica dell'impatto delle misure e azioni adottate.

Risorse finanziarie e strumentali

Non necessarie.

AREA 2

OBIETTIVO 1

Misure a supporto dell'equilibrio di genere nelle posizioni apicali e negli organi decisionali

Azione 2

Seminario annuale di mentoring destinato alla valorizzazione del genere meno rappresentato nelle posizioni apicali e negli organi elettivi.

Questa azione si propone di valorizzare il genere meno rappresentato nelle posizioni apicali e negli organi elettivi - anche in relazione al contesto di riferimento tracciato dal Bilancio di genere - e di consentire a ognuno di potere esprimere le proprie capacità, nella consapevolezza che le diversità sono fonte di arricchimento, attraverso la realizzazione di un seminario annuale di mentoring appositamente strutturato e aperto alla partecipazione di tutta la comunità della Fondazione e con la partecipazione di relatori e relatrici di peculiare competenza, per innestare e mantenere vivi la riflessione, la consapevolezza e il confronto sul tema.

Responsabilità

Consiglio di amministrazione; Gruppo permanente multidisciplinare GEP; Research Manager.

Destinatari

Comunità Fondazione.

Risultati attesi

Accrescere la consapevolezza e la partecipazione ai processi e percorsi fondamentali della governance della Fondazione anche al fine di assicurare il riequilibrio di genere nelle posizioni apicali.

Indicatori e target

Gli indicatori si riferiscono al numero di partecipanti (almeno 30).
Target: Realizzazione di un seminario annuale.

Timing

2024 – Realizzazione seminario annuale 2024.

2025 – Realizzazione seminario annuale 2025.

2026 – Realizzazione seminario annuale 2026.

Risorse finanziarie e strumentali

Euro 1000,00 annuali.

AREA 3

OBIETTIVO 1

Riduzione della segregazione orizzontale

Azione 1

Linee Guida per un'equa composizione di genere di tutte le commissioni esaminatrici di selezione e reclutamento del personale di ricerca e per la costituzione di gruppi di lavoro e/o di ricerca.

L'azione intende promuovere l'elaborazione di Linee guida contenenti le direttrici fondamentali per la costituzione di commissioni di selezione e reclutamento di ricerca della Fondazione che tengano conto di una equilibrata composizione di genere e, al contempo, per la costituzione di gruppo di lavoro e/o di ricerca che siano equilibrati nel bilanciamento tra equilibrio di genere, competenza e meritocrazia, al fine di evitare discriminazioni ed esclusioni.

Responsabilità

Consiglio di amministrazione; Gruppo permanente multidisciplinare GEP; Research Manager.

Destinatari

Comunità Fondazione e soggetti esterni.

Risultati attesi

Mappatura per genere delle commissioni di concorso, con specifico riferimento all'equilibrio di genere tra i commissari e della composizione dei gruppi di lavoro e/o di ricerca. Incremento delle commissioni e dei gruppi in cui sono rappresentati entrambi i generi, in particolare nei settori caratterizzati da squilibri elevati.

Indicatori e target

Gli indicatori si identificano con la realizzazione del target. Target: Costituzione gruppo di lavoro. Elaborazione e adozione delle Linee guida. Monitoraggio impatto.

Timing

2024 – Creazione gruppo di lavoro e avvio dell'attività conoscitiva, di analisi e monitoraggio sul tema.

2025 – Elaborazione ed adozione delle Linee guida.

2026 – Verifica dell'impatto delle Linee guida adottate ed applicate.

Risorse finanziarie e strumentali

Non necessarie.

AREA 3

OBIETTIVO 1

Riduzione della segregazione orizzontale

Azione 2

Seminario annuale di mentoring a supporto della progressione e sviluppo di carriera.

La progressione e lo sviluppo di carriera costituisce un obiettivo naturale di tutti coloro che iniziano un lavoro e deve essere stimolo di crescita personale. L'azione si propone di a) approfondire la legislazione in merito alle progressioni di carriera nel settore della ricerca e dell'innovazione; b) effettuare una riflessione critica sui percorsi di carriera e di ricerca delle donne; c) fornire supporto per identificare gli obiettivi di sviluppo della carriera; d) costruire rapporti professionali di sostegno per lo sviluppo delle carriere femminili con le donne che hanno già raggiunto ruoli avanzati e apicali di carriera. L'azione mira ad accrescere la consapevolezza per affrontare le sfide nella carriera accademica e/o nella ricerca, in particolare quelle legate al percorso femminile, con specifico riferimento alle discipline con maggiore disparità di genere. Inoltre, si intende fornire un supporto per affrontare le sfide anche nella carriera amministrativa, in particolare quelle legate al percorso femminile, con specifico riferimento agli ambiti con maggiore disparità di genere.

Responsabilità

Consiglio di amministrazione; Gruppo permanente multidisciplinare GEP; Research Manager.

Destinatari

Comunità Fondazione.

Risultati attesi

Accrescere la consapevolezza, assicurare partecipazione consapevole, informata e attiva alla governance ed alle opportunità offerte dalle linee di attività gestite dalla Fondazione; migliorare le strategie di formazione e ricerca; ridurre i pregiudizi.

Indicatori e target

Gli indicatori fanno riferimento al numero di partecipanti (almeno 30 per seminario). Target: almeno un seminario annuale.

Timing

2024 – Realizzazione di un seminario annuale di mentoring.

2025 – Realizzazione di un seminario annuale di mentoring.

2026 – Realizzazione di un seminario annuale di mentoring.

Risorse finanziarie e strumentali

Euro 1000,00.

AREA 4

OBIETTIVO 1

Bilanciamento di genere nei programmi degli eventi scientifici

Azione 1

Linee guida della Fondazione per l'equilibrio di genere in conferenze, panels e in tutti gli eventi scientifici della Fondazione.

L'azione è finalizzata alla redazione e all'adozione di Linee guida per equilibrare la presenza di genere all'interno degli eventi organizzati dalla Fondazione e nei Comitati tecnico-scientifici preposti all'organizzazione degli eventi, stabilendo lo squilibrio massimo accettabile - in termini di genere - tra i partecipanti agli eventi organizzati dalla Fondazione.

Responsabilità

Consiglio di amministrazione; Gruppo permanente multidisciplinare GEP; Research Manager.

Destinatari

Comunità Fondazione.

Risultati attesi

Riequilibrio fra i generi nelle iniziative scientifiche della Fondazione a cui partecipa il personale di ricerca interno ed esterno.

Indicatori e target

Gli indicatori fanno riferimento alla realizzazione del target. Target: Costituzione gruppo di lavoro, elaborazione e adozione linee guida.

Timing

2024 – Costituzione gruppo di lavoro ed elaborazione linee guida.

2025 – Adozione linee guida, implementazione attuativa, monitoraggio.

2026 – Implementazione attuativa e monitoraggio.

Risorse finanziarie e strumentali

Non necessarie.

AREA 4

OBIETTIVO 2

Integrazione della dimensione di genere nella ricerca

Azione 1

Misure premiali volte alla promozione degli studi di genere.

L'azione prevede l'individuazione e l'adozione di misure incentivanti a sostenere e promuovere l'ideazione, lo sviluppo e la divulgazione di ricerche sulle tematiche di genere anche attraverso l'istituzione di un fondo dedicato. Si intende avviare attività di fundraising interno ed esterno per l'istituzione di assegni di ricerca e borse post-doc su tematiche di genere anche attraverso la partecipazione a reti scientifiche tematiche.

Responsabilità

Consiglio di amministrazione; Gruppo permanente multidisciplinare GEP; Research Manager.

Destinatari

Comunità di ricerca Fondazione.

Risultati attesi

Migliorare le performances del personale di ricerca in un'ottica di gender mainstreaming e in coerenza con il PNR 2021-27 e le linee di policy della ricerca UE, attraverso incentivazioni a definire progetti di ricerca sui gender studies in chiave multi e interdisciplinare.

Indicatori e target

Indicatori: numero delle ricerche incentivate (minimo 2 per anno) da verificare. Target: Incremento fondi destinati a progetti su temi di genere con risorse esterne.

Timing

2024 – Istituzione della misura di sostegno e avvio incentivazione.

2025 – Implementazione attuativa e monitoraggio.

2026 – Implementazione attuativa e monitoraggio.

Risorse finanziarie e strumentali

Euro 6.000 annuali Budget interno Fondazione; risorse esterne.

AREA 5

OBIETTIVO 1

Sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza di genere e misure di prevenzione e contrasto

Azione 1

Adozione del Codice di condotta ed eventi di sensibilizzazione e divulgativi.

L'azione prevede l'elaborazione del "Codice di condotta per la prevenzione delle violenze, molestie e discriminazioni" della Fondazione quale strumento a sostegno della prevenzione e del contrasto rispetto tale fenomenologia di gravissime fattispecie comportamentali. L'adozione sarà accompagnata da eventi informativi di sensibilizzazione e divulgazione delle regole sancite dal Codice presso la Comunità della Fondazione. Tale Codice accompagnerà in modo vincolante la vigenza di ogni rapporto di lavoro e/o di collaborazione con la Fondazione a qualsiasi titolo.

Inoltre, si prevede la creazione di uno spazio web nel sito per ricevere le segnalazioni "in modo riservato" di fattispecie potenzialmente rilevanti.

Responsabilità

Consiglio di amministrazione; Gruppo permanente multidisciplinare GEP; Research Manager.

Destinatari

Comunità Fondazione e soggetti esterni.

Risultati attesi

Prevenzione e contrasto delle violenze, molestie e discriminazioni nel contesto organizzativo e di attività della Fondazione.

Indicatori e target

Indicatori: Costituzione gruppo di lavoro. Target: adozione e applicazione del Codice di condotta. Realizzazione evento divulgativo e informativo.

Timing

2024 – Costituzione gruppo di lavoro e avvio attività di studio e analisi.

2025 – Adozione del Codice e realizzazione di un evento divulgativo e informativo.

2026 – Implementazione attuativa, monitoraggio e realizzazione di un evento divulgativo ed informativo.

Risorse finanziarie e strumentali

Non necessarie.

