

GENDER EQUALITY PLAN - GEP 2022-2024



**Fondazione
Italiana
Fegato
ONLUS**

Contents

1- INTRODUZIONE	2
2- ANALISI DI CONTESTO	3
LA VISIONE DELLA FONDAZIONE ITALIANA FEGATO (FIF)	3
RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO 2018-2022.....	3
POLITICHE DI CONCILIAZIONE VITA PRIVATA E LAVORATIVA	5
3- AREE DI AZIONE.....	5
AREA 1	5
RECLUTAMENTO, PROGRESSIONI DI CARRIERA, FORMAZIONE.....	5
AREA 2	6
POLITICHE DI CONCILIAZIONE VITA PRIVATA E LAVORATIVA	6
AREA 3	7
GOVERNANCE E PROCESSI DECISIONALE	7
AREA 4	7
GENDER MAINSTREAMING NELLA RICERCA E LA DIDATTICA	7
AREA 5	8
PREGIUDIZI E STEREOTIPI DI GENERE, SESSISMO E MOLESTIE SESSUALI.....	8
AREA 6	8
RACCOLTA, MONITORAGGIO, ELABORAZIONE DATI, MONITORAGGIO GEP.....	8

FIF – Gender Equality Plan

Triennio 2022-2024

1- Introduzione

Negli ultimi anni il tema della parità di genere ha avuto un grande impulso, infatti la Commissione Europea ha messo in atto numerosi interventi per ridurre la disparità di genere nel mondo del lavoro. Queste iniziative hanno contribuito ad aumentare il numero di donne nel mercato del lavoro e nell'acquisizione di una migliore istruzione e formazione. Tuttavia risulta che finora nessuno stato membro abbia raggiunto la piena parità di genere. A livello nazionale, i dati del 2021 del Gender Equality Index indicano che l'Italia si pone 4 punti sotto la media europea.

Il presente piano aderisce e promuove gli scopi della strategia della Unione Europea per l'uguaglianza di genere 2020-2025. Il documento si basa sui principi generali per cui valorizzare la diversità, e in particolare le posizioni delle donne e di altri gruppi sottorappresentati, sia cruciale per costruire una società giusta e inclusiva, in ogni ambito.

Nell'ambito della strategia dell'UE per l'uguaglianza di genere, e in linea con l'obiettivo di sviluppo sostenibile n°5 (SDG5), previsto dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, la Commissione Europea ha individuato gli obiettivi strategici e le azioni volte a compiere progressi significativi entro il 2025 verso un'Europa garante della parità di genere. 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

In questo scenario, il nuovo programma quadro per la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021-2027, Horizon Europe, ha introdotto nuove disposizioni per rafforzare l'equità di genere nelle organizzazioni europee. In particolare, per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore, l'adozione di un Gender Equality Plan (GEP) è divenuto requisito per l'accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe. Nel contesto specifico delle organizzazioni di ricerca e delle istituzioni di educazione superiore, la Commissione Europea definisce un GEP come un piano strategico volto a:

- condurre valutazioni d'impatto/audit di procedure e pratiche per identificare i *bias* di genere
- identificare e implementare delle strategie innovative volte a correggere *bias* di genere
- definire obiettivi e processi di monitoraggio dei progressi tramite degli indicatori.

Le attività contenute nel GEP afferiscono a sei aree tematiche:

1. Reclutamento, progressioni di carriera, formazione

2. Politiche di conciliazione vita-lavoro e benessere lavorativo

3. Governance e processi decisionali

4. Gender Mainstreaming nella ricerca e nella didattica

5. Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali

6. Raccolta, monitoraggio, elaborazione dei dati, monitoraggio del GEP

Nell'ambito di queste aree saranno individuate specifiche azioni che hanno lo scopo di indicare procedure adeguate per rilevare pregiudizi e discriminazioni di genere; attuare strategie innovative per contrastare le disuguaglianze esistenti nella ricerca e nella formazione; stabilire obiettivi di medio e lungo periodo per la promozione della parità di genere presso tutte le componenti (personale di ricerca, personale tecnico amministrativo, collaboratori, studenti e studentesse); monitorare i progressi delle relative azioni di policy tramite indicatori efficaci.

Per ciascuna azione sono definiti i **target** direttamente e indirettamente coinvolti, nonché i soggetti responsabili dell'effettiva operatività delle misure enunciate. Le azioni prevedono specifici esiti attesi, in termini di **output** (prodotti tangibili) e **outcome** (effetti delle politiche portate avanti), affinché sia possibile rilevare il relativo **impatto** all'interno della FIF, e attraverso la FIF, sulla società in generale (in linea con le procedure previste dal cosiddetto **Results Based Management**). Il **timing** delle singole azioni e sotto-azioni è riferito all'anno di inizio delle attività che si intendono prolungate nell'arco del triennio, valutando l'efficacia della relativa realizzazione e la sua potenziale ripetibilità nel triennio successivo.

2- Analisi di contesto

La visione della Fondazione Italiana Fegato (FIF)

La FIF è un centro di ricerca internazionale, dove ogni anno arrivano ricercatori di diversi paesi, con le loro culture, tradizioni, e religioni. Ne deriva che alla FIF il rispetto della diversità, non solo di genere, ma anche culturale e religiosa, è sempre stato un aspetto di massima importanza sin dall'inizio delle sue attività nel 2008. Le azioni descritte in questo documento, da un lato, sviluppano azioni già intraprese e dall'altro ne aggiungono di nuove con l'intento di rafforzare l'approccio e i rimedi *gender sensitive* nelle politiche della Fondazione.

Attraverso l'adozione del GEP la FIF intende promuovere ed implementare la parità di genere, allo scopo di contribuire al contrasto delle disuguaglianze e all'applicazione dei principi di equità attraverso un'organizzazione lavorativa in grado di valorizzare le diversità e di favorire eque opportunità nella distribuzione delle posizioni, nella progressione dei percorsi professionali, e nella ricerca.

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento 2018-2022

La FIF conta su un personale strutturato costituito da 6 unità, distribuite a seconda di livelli di inquadramento, genere, ed età come riportato nella seguente tabella, dove 1 è uomo (17%) e 5 sono donne (83%):

Ripartizione del personale permanente per genere ed età nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Uomini					Donne					Totale	
	Fasce di età											
	<30	Da 31 a 40	41 a 50	51 a 60	>60	<30	Da 31 a 40	41 a 50	51 a 60	>60		
Direttore Scientifico					1							1
Ricercatori Senior								3				3
Tecnico									1			1
Funzionario Amministrativo								1				1
Totale del personale		0	0		1		0	4	1			6
% Sul personale complessivo	0	0	0	0	17	0	0	67	17	0		100

Per quanto riguarda il personale temporaneo, negli ultimi 5 anni (2018-2022) presso la FIF hanno operato un totale di: 3 ricercatori senior, 4 post doc, 15 PhD, 21 studenti in tesi, 9 visiting fellows; 1 visiting professor, 1 collaboratore amministrativo, di cui 20 uomini (37%) e 34 donne (63%)

Ripartizione del personale temporaneo per genere ed età nei livelli di inquadramento (ultimi 5 anni 2018-2022)

Inquadramento	Uomini					Donne					Totale	
	Fasce di età											
	<30	Da 31 a 40	41 a 50	51 a 60	>60	<30	Da 31 a 40	41 a 50	51 a 60	>60		
Ricercatori Senior		1	1				1					3
Studenti laurea	5					16						21
PhD Student	8					7						15
Post-doc	1					3						4
Visiting Fellow		4				1	4					9
Visiting professors									1			1
Assistente Amministrativo								1				1
Totale del personale	14	5	1	0	0	27	5	1	1	0		54
% Sul personale complessivo	26	9	2	0	0	50	9	2	2	0		100

Come si evince dalle tabelle sopra riportate, sia per quanto riguarda il personale permanente che quello temporaneo, la percentuale femminile in questi 5 anni risulta sensibilmente maggiore rispetto a quella maschile.

Politiche di conciliazione vita privata e lavorativa

Per la natura delle attività svolte, l'orario di lavoro alla FIF è stato da sempre flessibile nel rispetto del monte ore previsto dal CCNL e degli impegni prefissati e degli obiettivi progettuali, garantendo la massima autonomia al singolo lavoratore.

In questo contesto di flessibilità, durante il periodo d'emergenza sanitaria COVID19 (2020-2021), tutti i lavoratori hanno avuto la possibilità di lavorare sia in smart working, che in presenza a seconda delle esigenze familiari e lavorative nel rispetto delle normative vigenti durante la pandemia.

Più ampiamente, la FIF da sempre garantisce la massima conciliazione tra vita privata e lavorativa, ammettendo come misura di sostegno la modalità di lavoro agile in qualsiasi momento. Ciò ha favorito notevolmente la gestione familiare e lavorativa durante il periodo di pandemia, in cui i servizi scolastici erano sospesi o non garantiti con continuità (lockdown e quarantene), riducendo al minimo la necessità di usufruire di permessi e/o congedi parentali.

Nel caso specifico di una lavoratrice in stato di gravidanza, con preclusione alle attività che prevedessero un ingresso in laboratorio, essa ha potuto continuare a lavorare in smart working sino alla scadenza naturale del suo periodo di maternità obbligatoria. Al suo rientro, al settimo mese dopo il parto, ha potuto lavorare con orario ridotto, prendendo due ore di permesso al giorno oltre alle due ore di allattamento consentite.

In un'ottica di assoluto rispetto della vita privata e delle diversità culturali e religiose, la FIF, data la sua alta percentuale di ricercatori e studenti stranieri, asseconda ogni necessità concedendo permessi durante le festività religiose, o le preghiere giornaliere. Inoltre, per favorire l'inserimento dei ricercatori nella comunità lavorativa vengono promossi degli eventi conviviali sia in orario lavorativo che extra lavorativo. Il mantenimento di un ambiente tollerante ed amichevole da sempre favorisce il sorgere di rapporti duraturi, che vanno ben oltre ad un mero rapporto lavorativo.

3- Aree di azione

Area 1

Reclutamento, progressioni di carriera, formazione

Obiettivo 1

1.1 Promozione delle pari opportunità

Azione	Riduzione della segregazione verticale del personale
Sotto azioni	<ol style="list-style-type: none">1- Promuovere la presenza delle donne all'interno degli organi della FIF a partire dalla nomina dei nuovi organi (triennio 2023-2025)2- Promuovere la presenza degli uomini negli organismi a prevalenza femminile3- Incentivare l'equilibrio di genere nella composizione degli organismi deputati a redigere le proposte di programmazione del personale4- Valutare modifiche delle normative della FIF per aumentare l'equità di genere nella composizione di organi/organismi
Target diretto	Ricercatori/trici, specializzandi/e, assegnisti/e, e borsisti/e
Target indiretto	Famigliari, conviventi, società
Responsabili	Direzione scientifica ed amministrativa
Output	Linee guida
Outcome	Bilanciamento presenza femminile/maschile

Timing	<input type="checkbox"/> 2023 <input type="checkbox"/> 2024 <input type="checkbox"/> 2025
--------	---

1.2 Promozione delle pari opportunità per fellows, studenti/esse

Azione	Riduzione della segregazione orizzontale
Sotto azioni	Equilibrare la disparità di genere degli studenti tirocinanti/dottorandi
Target diretto	Studenti/esse pre-laurea, post-laurea, ricercatori assegnisti
Target indiretto	Reti studentesche, società
Responsabili	Direzione Scientifica ed amministrativa, Senior Scientist
Output	Linee guida
Outcome	Bilanciamento presenza femminile/maschile
Timing	<input type="checkbox"/> 2022 <input type="checkbox"/> 2023 <input type="checkbox"/> 2024

1.3 Promozione di regole di assunzione e di carriera per garantire uguaglianza di genere

Azione	Analisi sull'introduzione di linee guida volte alla riduzione della stereotipia nella valutazione
Sotto azioni	Studio di forme di valutazione alla cieca in passaggi della procedura di selezione, compatibilmente con la legislazione vigente, da cui deriva l'eventuale adozione di linee guida per le commissioni sull'uso di tecniche specifiche per il riconoscimento/controllo di pregiudizi e stereotipi
Target diretto	Candidati/e per la posizione di ricercatore/trice, personale tecnico/amministrativo, assegnista, borsista
Target indiretto	Valutatori/trici
Responsabili	Direzione Scientifica ed amministrativa, Senior Scientist
Output	Linee guida
Outcome	Cultura organizzativa inclusiva
Timing	<input type="checkbox"/> 2022 <input type="checkbox"/> 2023 <input type="checkbox"/> 2024

Area 2

Politiche di conciliazione vita privata e lavorativa

Obiettivo 2

2.1 Sostenere politiche per chi ha responsabilità familiari- linee guida

Azione	Linee guida per la calendarizzazione degli impegni istituzionali compatibili con le esigenze di conciliazione (orari scolastici dei figli, etc) e per azioni di promozione delle pari opportunità nelle progressioni di carriera
Sotto azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1- Progettazione di linee guida per un'organizzazione <i>family friendly</i> finalizzate all'equilibrio famiglia-lavoro nella gestione ordinaria delle attività istituzionali, amministrative e per azioni di sostegno in occasione di rientro al lavoro dopo congedo, maternità, congedo parentale e malattia, anche allo scopo di mantenere il percorso di carriera 2- Analisi dell'attuazione e dell'impatto nella Fondazione delle norme vigenti in cui si stabiliscono agevolazioni lavorative nei confronti di lavoratori/lavoratrici che rientrano al lavoro dopo la nascita/adozione di un/a figlio/a o dopo un periodo di malattia al fine di verificarne il concreto impatto nelle progressioni di carriera

	3- Supporto al rientro al lavoro dopo la fruizione di alcuni istituti (es. congedo, maternità, aspettativa, malattia lunga, ecc.) finalizzato al benessere psicofisico e al corretto reinserimento lavorativo
Target diretto	Ricercatori/trici, personale tecnico/amministrativo, studenti/esse
Target indiretto	Famiglie, conviventi, società, comunità della FIF
Responsabili	Presidente, Direttore Scientifico, Servizio al Personale, Supervisor
Output	Linee guida
Outcome	Rafforzamento di misure di welfare/benessere orientate alla conciliazione vita-lavoro
Timing	<input type="checkbox"/> 2022 <input type="checkbox"/> 2023 <input type="checkbox"/> 2024

Area 3

Governance e processi decisionali

Obiettivo 3

3.1 Incremento della presenza femminile nei processi decisionali

Azione	Prevedere un'equa composizione di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento del personale
Sotto azioni	Monitoraggio della simmetria di genere nelle commissioni valutatrici
Target diretto	Candidate/i alle selezioni
Target indiretto	Comunità FIF
Responsabili	Direttore Scientifico e Senior Scientist
Output	Verbali di selezione del personale
Outcome	Riduzione del divario di genere nei percorsi di carriera
Timing	<input type="checkbox"/> 2022 <input type="checkbox"/> 2023 <input type="checkbox"/> 2024

3.2 Incremento della componente femminile nelle posizioni apicali

Azione	Supportare le candidature femminili negli organi decisionali
Sotto azioni	Incoraggiare nelle comunicazioni le candidature femminili
Target diretto	Componenti organi decisionali
Target indiretto	Comunità FIF
Responsabili	Presidenza
Output	Report di monitoraggio
Outcome	Supportare l'equità di genere nella composizione di organi e organismi
Timing	<input type="checkbox"/> 2022 <input type="checkbox"/> 2023 <input type="checkbox"/> 2024

Area 4

Gender Mainstreaming nella ricerca e la didattica

Obiettivo 3

Promozione del gender mainstreaming nella ricerca attraverso le attività di comunicazione

Azione	Attività di formazione per il contrasto di discriminazione e violenza di genere Promuovere la cultura di genere e offrire visibilità ai codici di condotta e alle iniziative proprie e non. Divulgazione di materiale informativo.
Sotto azioni	Sensibilizzazione all'organizzazione di workshop/seminari con role model
Target diretto	Personale FIF, ricercatori/trici, studenti/esse
Target indiretto	Comunità di Area Science Park, collaboratori, media, società

Responsabili	Direttore Scientifico, Personale Senior e amministrativo
Output	Materiale informativo
Outcome	Promozione ruolo attivo di FIF nelle politiche di genere
Timing	<input type="checkbox"/> 2022 <input type="checkbox"/> 2023 <input type="checkbox"/> 2024

Area 5

Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali

Obiettivo 5

5.1 Sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale

Azione	Attività di formazione per il contrasto di discriminazione e violenza di genere Promuovere la cultura di genere e offrire visibilità ai codici di condotta e alle iniziative proprie e non. Pubblicazione delle attività formative e del materiale.
Sotto azioni	Azione di formazione legate al riconoscimento delle varie forme di violenza, al rispetto del genere, alla rimozione delle discriminazioni alla promozione delle pari opportunità anche per contrastare stereotipi e pregiudizi
Target diretto	Personale FIF
Target indiretto	Società
Responsabili	Direttore Scientifico, Personale Senior e amministrativo
Output	Report di monitoraggio
Outcome	Promozione di una cultura inclusiva rispetto al genere e maggiore consapevolezza sul problema delle molestie sessuali
Timing	<input type="checkbox"/> 2022 <input type="checkbox"/> 2023 <input type="checkbox"/> 2024

5.2 Prevenire, individuare e gestire casi di molestie tra personale di ricerca, personale tecnico-amministrativo, studenti/esse - formazione

Azione	Individuazione dei fenomeni di violenza di genere all'interno dell'ente
Sotto azioni	1- Monitoraggio sulle situazioni di violenza fisica o psicologica 2- Punto di ascolto 3- Pubblicazione sul sito istituzionale numero verde 1522 utilizzando il format a cura del dipartimento per le Pari Opportunità
Target diretto	Personale FIF
Target indiretto	Società
Responsabili	Presidente, Direttore Scientifico, Personale Senior e amministrativo
Output	Report di monitoraggio
Outcome	Promozione di una cultura inclusiva rispetto al genere. Rafforzamento di misure di prevenzione del disagio del personale
Timing	<input type="checkbox"/> 2022 <input type="checkbox"/> 2023 <input type="checkbox"/> 2024

Area 6

Raccolta, monitoraggio, elaborazione dati, monitoraggio GEP

Obiettivo 6

Publicare dati costantemente aggiornati sullo stato dell'arte sull'uguaglianza di genere – bilancio di genere

Azione	Redazione del bilancio di genere
Sotto azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1- Studio di fattibilità per la redazione del bilancio di genere 2- Integrazione del bilancio di genere nel bilancio di sostenibilità. 3- Sulla scorta dei risultati del bilancio di genere definire un iter per introdurre proposte che mirino al riequilibrio del bilancio di genere.
Target diretto	Personale FIF at large Dirigenti, ricercatori/trici, personale tecnico-amministrativo, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse
Target indiretto	Società, comunità scientifica
Responsabili	Presidente, Direttore Scientifico, Personale Senior e amministrativo
Output	<ol style="list-style-type: none"> 1. Database aggiornato 2. Pagina online costantemente aggiornata
Outcome	Politiche strategiche orientate all'equità di genere e al benessere delle persone
Timing	<input type="checkbox"/> 2022 <input type="checkbox"/> 2023 <input type="checkbox"/> 2024

In vigore dal 01 luglio 2022



Decio Ripandelli
Presidente