

Fondazione COISPA ETS
PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE
(Gender Equality Plan – GEP)

INTRODUZIONE

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 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 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.

La Commissione Europea definisce i seguenti 4 requisiti ritenuti elementi costitutivi e obbligatori di un GEP:

1. Il GEP deve essere un documento pubblico:
 - Approvato e firmato dagli organi di vertice dell'istituzione;
 - Pubblicato sul sito dell'istituzione in conformità con la normativa sulla protezione dei dati (GDPR);
 - Condiviso in tutti ambiti istituzionali;
 - Redatto in lingua italiana;
2. Al GEP devono essere dedicate specifiche risorse umane e finanziarie:
 - Le risorse per la progettazione, l'attuazione e il monitoraggio dei GEP possono includere finanziamenti per posizioni specifiche dedicate all'uguaglianza o a gruppi per l'uguaglianza di genere;
3. Il GEP deve includere disposizioni per la raccolta e il monitoraggio dei dati:
 - I dati devono essere disaggregati per genere e relativi al personale ricercatore, tecnico e amministrativo; deve essere altresì predisposto un report aggiornato annuale con indicatori reperibili sul sito (es. Bilancio di Genere);
 - Questi dati devono fornire indicazioni per la definizione degli obiettivi, il monitoraggio e la valutazione del GEP;
4. Il GEP deve essere supportato da formazione e rafforzamento delle capacità:
 - In particolare, è richiesta la formazione di staff e decision makers sulle tematiche di genere e sulle pari opportunità;
 - Le azioni possono includere lo sviluppo di competenze di genere e il superamento dei pregiudizi di genere tra personale, leader e decisori; la creazione e la valorizzazione di gruppi di lavoro dedicati a temi specifici; la sensibilizzazione attraverso workshop e attività di comunicazione dedicati a tutti gli stakeholder.

La Commissione europea indica le seguenti 5 aree minime prioritarie di intervento cui dedicare misure specifiche:

- Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
- Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;
- Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Per ogni area, è opportuno definire più obiettivi declinati in più azioni. Per ciascuna di esse verranno individuati indicatori, target, timeline, suddivisione delle responsabilità, e risorse dedicate (EIGE, 2016).

LO STATO DELL'ARTE IN ITALIA

La direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri del 23 maggio 2007 individua gli strumenti e gli ambiti di intervento: azioni positive volte a bilanciare la rappresentanza femminile nei settori e nei livelli professionali in cui sono sottorappresentate.

La legge 183/2010 ha istituito i Comitati Unici di Garanzia per le Pari Opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni per il Benessere dei Lavoratori e contro le Discriminazioni (CUGs). Questi Comitati hanno sostituito i precedenti Comitati per le Pari Opportunità (CPO). Sebbene la legge indichi regole generali per la composizione dei Comitati, il compito di redigere i regolamenti interni sulla loro elezione e funzionamento spetta alle pubbliche amministrazioni (comprese le università e gli enti di ricerca). Questa legge definisce anche l'obbligo di identificare un Consigliere di fiducia per ascoltare i dipendenti vittime di bullismo o molestie sessuali e per trovare una soluzione adeguata. Nel 2019 il Ministero della Funzione Pubblica ha emanato la Direttiva 2/19, che rafforza i CUG nelle pubbliche amministrazioni e promuove la parità di genere nel settore pubblico.

Nel 2011 è stato istituito un Protocollo d'Intesa tra il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR) e il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri (DPO). Il Memorandum è stato concepito come uno strumento innovativo per promuovere le pari opportunità nella scienza, ideando per la prima volta in Italia una strategia nazionale volta ad aumentare la partecipazione delle donne e delle ragazze all'istruzione, alla formazione, alla ricerca e al lavoro in scienze e tecnologie.

Nel 2021 il Dipartimento per le Pari Opportunità (DPO) della Presidenza italiana del Consiglio dei ministri ha emanato la "Strategia nazionale per la parità di genere". Sebbene non sia specificamente focalizzato su organizzazioni di ricerca o università, ha comunque un impatto sul settore della ricerca e dell'innovazione (R&I). Si fa riferimento alla revisione del meccanismo di assegnazione dei finanziamenti alle università da parte del Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR) per considerare la differenza di genere nella ricerca e nelle istituzioni accademiche. Propone inoltre lo stanziamento di fondi ad hoc per le università che raggiungano livelli minimi di rappresentanza di genere tra professori, ricercatori, personale amministrativo, consiglio accademico e studentesse in scienze, tecnologia, ingegneria e matematica (STEM).

Il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR) coordina il Programma Nazionale di Ricerca 2021–2027 (Programma nazionale di ricerca (PNR), il cosiddetto Horizon 2020 Italia (HIT 2020)). Questo è il principale documento governativo per la pianificazione di ricerca e sviluppo (R&S). In generale, raccomanda di garantire l'equilibrio di genere nelle commissioni di reclutamento e selezione e invita gli istituti di ricerca a promuovere le pari opportunità e includere una dimensione di genere nella ricerca.

Nel 2021 l'Italia ha ospitato il W20, un gruppo ufficiale di impegno del G20 che sostiene l'obiettivo di ridurre il divario occupazionale di genere del 25% entro il 2025. Tenutosi a Roma, il W20 ha diffuso un rapporto politico finale, "Una nuova visione stimolante: dall'inclusione all'empowerment delle donne".

Negli ultimi anni, molte università ed enti di ricerca italiani hanno coordinato o partecipato a progetti di cambiamento strutturale a supporto della progettazione e realizzazione dei GEP (e.g. Università di Napoli, di Cagliari, Bologna, Torino, Modena e Reggio Emilia, Messina, CNR, INFN).

LO STATO DELL'ARTE NELLA FONDAZIONE COISPA

La Fondazione COISPA è stata costituita a Bari il 13 Gennaio 2022 ed è stata iscritta nella sezione "ALTRI ENTI DEL TERZO SETTORE" del RUNTS il giorno 02 Marzo 2022.

Il primo consiglio di Amministrazione, formato da Lembo Giuseppe, Pierluigi Carbonara, Maria Teresa Spedicato, Isabella Bitetto, Tiziana Favia, ha deliberato di redigere il GEP della Fondazione.

Il primo impegno operativo consisterà nell'analisi dei dati disaggregati per sesso del personale della Fondazione. Le informazioni, che andranno periodicamente aggiornate, sono:

- Numero del personale per genere, per disciplina, funzione (compreso il personale amministrativo/di supporto) e per rapporto contrattuale con la Fondazione;
- Numero medio di anni necessari a donne e uomini per fare avanzamenti di carriera;
- Divari salariali per genere e lavoro;
- Numero di donne e uomini in posizioni decisionali scientifiche e amministrative (es. consigli di amministrazione, comitati, giurie);
- Numero di donne e uomini che hanno lasciato l'organizzazione negli anni passati, specificando il numero di anni trascorsi nell'organizzazione;
- Numero del personale per genere che richiede/riprende il congedo parentale, per quanto tempo e quanti sono rientrati dopo il congedo;
- Numero di giorni di assenza occupati da donne e uomini per motivo di assenza;
- Numero di ore/giornate di formazione o partecipazione ad eventi tecnico/scientifici frequentati da donne e uomini;

Il secondo impegno operativo consisterà mappatura delle misure esistenti per promuovere le donne, sensibilizzare sulla parità di genere e migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata. A tale scopo si potrà realizzare un'indagine tra il personale per valutare le loro conoscenze ed esperienze in materia di (in)uguaglianza di genere, di pratiche organizzative che promuovono l'uguaglianza di genere, di atteggiamenti e comportamenti sessisti, etc. L'indagine avrà anche lo scopo di sondare la percezione del personale circa la necessità e il livello di accettazione delle misure di parità di genere.

DEFINIZIONE DI UN PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE DELLA FONDAZIONE COISPA

La Fondazione COISPA riconosce che l'uguaglianza di genere nella scienza può contribuire alla diversità, all'eccellenza e alla qualità dei risultati e può rendere la ricerca più reattiva alle sfide sociali che dovrebbero essere una responsabilità condivisa tra donne e uomini. Utilizzare tutti i talenti e creare pari opportunità tra uomini e donne non è solo una questione di equità, ma è anche una questione di efficienza economica e sviluppo.

I risultati dell'analisi sullo Stato dell'Arte costituiscono la base per identificare le aree di intervento appropriate per strutturare il GEP della Fondazione.

Il GEP dovrà avere un carattere olistico e integrato. Ciò significa che le aree di intervento individuate saranno interdipendenti e, per ognuna di esse andranno definite misure, indicatori, obiettivi, sequenza temporale e divisione delle responsabilità.

Cultura organizzativa ed equilibrio tra lavoro e vita privata

Per la Fondazione COISPA, la cultura organizzativa e l'equilibrio tra lavoro e vita privata sono fattori chiave che contribuiscono a creare un ambiente che consenta a donne e uomini di avere carriere appaganti nel settore della ricerca. Per questo motivo il C. di A. in collaborazione con la Direzione è impegnato a:

- Sostenere condizioni di lavoro flessibili e favorevoli alle famiglie, sia per le donne che per gli uomini impegnati nelle attività di ricerca e innovazione.
- Sostenere una condivisione equa delle responsabilità assistenziali.

Con cadenza annuale la Direzione verificherà lo stato di applicazione dei criteri organizzativi varati e la loro rispondenza al principio di equilibrio tra lavoro e vita privata.

Reclutamento, selezione e supporto alla progressione di carriera

Le misure di sostegno al reclutamento, alla selezione e all'avanzamento di carriera devono mirano a garantire che le donne e gli uomini abbiano pari opportunità di sviluppare e far avanzare le loro carriere scientifiche. Per questo motivo il C. di A. in collaborazione con la Direzione è impegnato a:

- Formulare criteri di reclutamento e valutazione delle performance dei ricercatori che escludano pregiudizi di genere.

Con cadenza annuale la Direzione verificherà le modalità con cui è stato effettuato il reclutamento e sono state effettuate valutazioni delle performance dei ricercatori e/o definiti avanzamenti di carriera.

Sensibilizzazione e sviluppo delle competenze

La Fondazione COISPA incoraggia la crescita di sensibilità per le (in-)uguaglianze di genere e favorisce lo sviluppo di competenze tecnico-scientifiche fra i ricercatori. Per questo motivo il C. di A. in collaborazione con la Direzione è impegnato a:

- Promuovere adeguati strumenti di sensibilizzazione di genere e di rafforzamento delle capacità tecnico-scientifiche al fine di realizzare condizioni di pari opportunità di crescita professionale.

Con cadenza annuale la Direzione verificherà lo stato di attuazione dei criteri organizzativi varati e la loro rispondenza al principio di pari opportunità di genere.

Leadership e processi decisionali

La leadership della Fondazione COISPA e dei suoi organi decisionali deve essere equilibrata dal punto di vista del genere, affinché l'organizzazione sia veramente all'altezza dei suoi valori. Il processo decisionale stesso deve essere sensibile al genere. Per questo motivo i Soci Fondatori ed il C. di A. in collaborazione con la Direzione sono impegnati a favorire l'equilibrio di genere nelle posizioni di leadership e decisionali, mediante misure appropriate. A questo scopo la Fondazione COISPA renderà pubbliche, annualmente, tutte le posizioni decisionali di rilievo.

Molestie sessuali e di genere

La leadership della Fondazione COISPA considera con grande attenzione il rischio che possano verificarsi episodi di molestie sessuali e di genere. A tale scopo offre la massima attenzione e sostegno alle vittime e ai testimoni di comportamenti scorretti, con l'impegno a porre fine a tali comportamenti.

IMPLEMENTAZIONE DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE

La Fondazione COISPA è impegnata a dare visibilità al Piano per l'uguaglianza di genere, sia internamente alla propria organizzazione, che esternamente ad essa.

A questo scopo, potranno essere utilizzati diversi canali per comunicare il Piano, le sue principali aree di intervento e le tempistiche. Saranno realizzati momenti di discussione e condivisione con il personale dell'organizzazione e, eventualmente, potranno essere organizzate sessioni pubbliche per presentare il Piano.

La partecipazione del C. di A., della Direzione e di tutte le figure con incarichi decisionali di rilievo a questo tipo di iniziative è fondamentale per supportare l'attuazione delle misure del Piano e darne maggiore visibilità all'esterno.

È fondamentale che il Piano per l'uguaglianza di genere sia reso disponibile e facilmente accessibile a chiunque sul sito istituzionale della Fondazione.

La Direzione della Fondazione COISPA è impegnata a valutare i progressi verso la parità di genere nell'ente (secondo i momenti di monitoraggio stabiliti nel Piano).

MONITORAGGIO DEI PROGRESSI DEL PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE

Il monitoraggio delle azioni e dei progressi del Piano per la parità di genere è fondamentale per una effettiva consapevolezza di come vengono affrontati i bisogni interni all'organizzazione e per supportare efficacemente una cultura di cambiamento.

Oltre alla leadership della Fondazione, l'intera organizzazione dovrà sentirsi impegnata nel monitoraggio dei progressi del Piano per la parità di genere.

La valutazione è spesso concepita solo come *ex post*. La Fondazione COISPA definisce e aggiorna il proprio Piano sulla base di un'analisi dello *stato dell'arte* interno all'organizzazione.

Il monitoraggio delle azioni e dei progressi del Piano per la parità di genere può assumere forme diverse. Può essere realizzato internamente all'organizzazione, giovandosi di tutte le conoscenze e professionalità esistenti nella Fondazione. Oppure, in situazioni particolari, può essere effettuato con il supporto di esperti esterni e imparziali.

Per la valutazione delle azioni e dei progressi del Piano si utilizzeranno indicatori e altri strumenti di follow-up specificamente adattati alle caratteristiche della Fondazione. Alcuni indicatori di natura qualitativa potranno riguardare:

- Le modalità con cui gli obiettivi di uguaglianza di genere fissati dal Piano si riflettono nei diversi inquadramenti contrattuali per uomini e donne all'interno dell'organizzazione, e nel grado di soddisfazione e consapevolezza di genere espresso dal personale.
- L'effettiva trasformazione verso una maggiore sensibilità di genere, come effetto delle azioni attuate, in particolare nei settori della gestione delle risorse umane, del processo decisionale, della valutazione e della governance.
- La diffusione di una cultura dell'uguaglianza di genere in termini di condizioni di lavoro, interazioni verbali e non verbali, in modo da riflettere anche le azioni relative alla gestione dell'equilibrio tra lavoro e vita privata.

Ma l'utilizzo di indicatori qualitativi non sempre è sufficiente. Una valutazione più accurata dei progressi del Piano può richiedere anche indicatori di natura quantitativa, quali ad esempio:

- Il numero di ore/giornate di formazione o partecipazione ad eventi tecnico/scientifici frequentati da donne e uomini;
- Il numero del personale per genere, per disciplina, funzione (compreso il personale amministrativo/di supporto);
- Il numero di donne e uomini nei diversi livelli della leadership della Fondazione;
- Il numero di donne e uomini raggiunti dalle azioni di sensibilizzazione di genere o di formazione e accrescimento delle competenze tecnico-scientifiche;
- Il divario retributivo di genere tra le diverse categorie di personale, compresi i ricercatori.

La Direzione della Fondazione COISPA redigerà, annualmente, un rapporto sulla parità di genere, contenente i dati disaggregati per sesso del personale della Fondazione, ed una valutazione dei progressi nell'attuazione del Piano per la parità di genere.

Bari, 02 Marzo, 2022