

GEP – GENDER EQUALITY PLAN

MISURA: PIANO DI AZIONI PER RAGGIUNGERE LA PARITÀ DI GENERE

PREMESSE

I Piani di Genere (*Gender Equality Plans*) sono uno strumento riconosciuto e supportato dalla Commissione Europea per il riequilibrio di genere tra il personale degli enti di ricerca e che, strategicamente, a partire dal 2022, saranno considerati requisito di eleggibilità al finanziamento nel Programma Quadro per la ricerca Horizon Europe.

La Commissione Europea definisce ogni piano come una serie di azioni che puntano a condurre una **valutazione di impatto** per identificare le dimensioni della discriminazione di genere nell'organizzazione, a identificare e implementare **strategie innovative** per correggere qualsiasi tipo di disparità, a fissare degli obiettivi e **monitorare i progressi** attraverso degli indicatori.

I gender equality plans, pertanto, sono oggi il **principale strumento** promosso dalla Commissione per influenzare il cambiamento istituzionale sistematico attraverso l'individuazione di strategie di sviluppo delle risorse umane, della governance istituzionale, dell'allocazione di finanziamento per la ricerca, della leadership istituzionale e dei programmi di decision-making e di ricerca.

GRUPPO DI LAVORO

L'Istituto Euro-Mediterraneo di Scienza e Tecnologia (I.E.ME.S.T.) ha costituito un Gruppo di Lavoro permanente per la predisposizione del Piano di uguaglianza di genere (Gender Equality Plan – GEP) e per gli aggiornamenti annuali del Bilancio di Genere dell'Istituto che è individuato nel Comitato Etico, composto da:

Presidente

Prof. Bartolomeo Sammartino

Componenti interni:

Prof. Francesco Cappello

Prof.ssa Federica Fernandez

Dott.ssa Giorgia Quartararo

Dott.ssa Federica Zagarella

Prof.ssa Antonina Sidoti

Prof. Fedele Termini

VALUTAZIONE DI IMPATTO

Dall'analisi preliminare della componente femminile presente in Istituto, svolta in data 29 Ottobre 2021, emergono le seguenti risultanze: l'Istituto è dotato di organi a livello apicale, la Direzione Scientifica (2/3 della vice-direzione scientifica sono costituite da donne) e il Comitato Etico (50%), nei quali la presenza femminile o è superiore o è adeguatamente bilanciata. Tra i ricercatori la prevalenza della componente femminile si attesta intorno al 52% (su un totale di 52 ricercatori, 27 sono donne), anche includendo il Presidente, il personale amministrativo e di segreteria, l'ufficio legale e il responsabile della progettazione (project manager).

Dall'analisi della struttura di governo dell'Istituto, l'unica criticità emersa riguarda le direzioni dei dipartimenti dove in atto la presenza femminile è 1/3 (3 sono le direttrici, rispetto al totale di 9); rispetto a questa criticità l'Istituto si pone l'obiettivo, entro il 2024, di portare la quota almeno al 50%.

INDICATORI

Si identificano quali indicatori da monitorare:

- il numero di donne e uomini nelle posizioni apicali,
- il numero di donne e uomini leader in posizioni di middle management,
- il numero di donne e uomini che hanno accesso alle risorse strategiche dell'organizzazione
- il numero di iniziative volte alla promozione della parità di genere.

Tali indicatori saranno monitorati nel corso dell'anno solare e consentiranno la valutazione dell'efficacia delle misure correttive adottate.

STRATEGIE CORRETTIVE E AZIONI DI MONITORAGGIO

Il Piano strategico per la parità di genere dello I.E.ME.S.T., inoltre, comprende misure concrete finalizzate a promuovere la cultura della parità e dell'inclusione nel profondo rispetto delle diversità e nel costante contrasto a ogni forma di discriminazione determinata da età, genere, origine etnica, orientamento sessuale, religione, posizione politica, condizioni di disabilità, attraverso azioni e strumenti capaci di valorizzare le differenze. A tal fine saranno invitati i dipartimenti ad attivare ricerche multidisciplinari focalizzate sulle seguenti aree d'indagine:

- Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa
- Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali
- Uguaglianza di genere nella selezione e nell'avanzamento di carriera
- Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici
- Misure contro la violenza di genere, incluse le molestie sessuali

Al fine di stimolare la presenza femminile e promuovere la cultura di parità, inoltre, saranno intraprese le seguenti azioni specifiche che, ripetute annualmente, serviranno anche per il monitoraggio:

- **Focus Group** motivazionali con la componente femminile di tutti i dipartimenti;
- Compilazione di **questionario anonimo** per la segnalazione di eventuali criticità e disagi rispetto al tema, che sarà somministrato una volta l'anno alla fine dell'anno solare. I risultati saranno divulgati e diffusi durante l'AGI (Assemblea Generale d'Istituto).

Il comitato definisce di riunirsi due volte l'anno, salvo incontri eccezionali per necessità emergenti. Durante i suddetti incontri saranno presentati i risultati del monitoraggio.

Le AGI saranno un'opportunità di confronto sul tema durante il quale la componente femminile e maschile si confronteranno. A tal fine sarà dedicato un punto all'ordine del giorno.

Al fine di **coinvolgere tutta la comunità scientifica nel cambiamento culturale**, alla fine delle assemblee ciascun componente, della quota maschile e femminile, porterà cibi e bevande da condividere in un clima inclusivo.

Il comitato etico, riunitosi in data odierna, 29.10.2021 alle ore 11.30, approva e adotta il Patto e nomina la Prof.ssa Federica Fernandez, responsabile delle misure di attuazione.

Firma