

Piano per la Parità di Genere 2024-2026

-

Gender Equality Plan (GEP) 2024-2026

INTRODUZIONE	2
DESCRIZIONE DEL PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE	2
OBIETTIVI E FOCUS DELLE CINQUE AREE TEMATICHE DEL PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE DELLA FONDAZIONE RESTART	3
DETTAGLIO AREE TEMATICHE	4
Area tematica 1 - Leadership e processo decisionale	4
Area tematica 2 - Reclutamento e progressione di carriera	5
Area tematica 3 - Benessere organizzativo	6
Area tematica 4 - Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità	7
Area tematica 5 - Partecipazione a progetti di ricerca, task force e gruppi di lavoro e integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca	8

Introduzione

L'Unione Europea (UE) è da sempre sensibile nel portare avanti le iniziative volte a favorire l'uguaglianza di genere, in particolare nell'identificare percorsi volti a capire le cause delle disparità ancora esistenti a livello lavorativo tra uomini e donne.

Con l'obiettivo di definire i percorsi per garantire l'uguaglianza di genere, la Commissione Europea, in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE, ha previsto che le istituzioni pubbliche che vogliano accedere ai finanziamenti del Programma Horizon Europe debbano dotarsi del Gender Equality Plan (GEP). Inoltre, le riforme e gli investimenti del PNRR condividono alcuni obiettivi trasversali, tra cui quello relativo alla parità di genere e al sostegno dell'occupazione femminile. Per rispondere alla necessità di individuare azioni concrete per il raggiungimento di obiettivi utili a rafforzare le opportunità e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici all'interno della propria struttura e dei propri processi organizzativi, nonché adempiere a quanto richiesto dalla Commissione Europea e dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, la Fondazione RESTART ha predisposto il Piano per la Parità di Genere (*Gender Equality Plan-GEP*) per il periodo 2024-2026.

Il documento è stato costruito sulla base delle peculiarità della Fondazione, ed è stato pensato come strumento aggiornabile nel tempo e con obiettivi facilmente verificabili.

Sono stati formulati obiettivi specifici da raggiungere a seguito dell'attivazione di specifiche azioni, per ognuna delle quali sono stati identificati i referenti.

Quale strumento integrativo, è previsto il bilancio di genere annuale, a partire dai dati al 31.12. 2023.

Descrizione del Piano per la Parità di Genere

Il Piano fornisce strumenti che possono influire positivamente sul clima lavorativo favorendo la condivisione di valori di equità e di rispetto individuale e l'organizzazione del lavoro, ripensandola nella sua dimensione sociale e di genere.

Il Piano è costituito da tabelle sintetiche realizzate per ciascun obiettivo relativo alle cinque Aree Tematiche individuate, per le quali sono descritte le azioni, gli strumenti, i target diretti e indiretti, gli anni di attuazione e i referenti. Ogni azione viene svolta in tutti gli esercizi del triennio di riferimento. Inoltre, per ciascuna azione si è riportata l'attinenza agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals, SDGs*) 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. In alcuni casi l'attinenza è stata riportata per intero agli obiettivi "goal", mentre in altri si è specificato il sotto-obiettivo "target" in quanto particolarmente rilevante per l'azione prevista. Di seguito sono elencati sinteticamente gli obiettivi e i focus delle Aree Tematiche oggetto del Piano per la Parità di Genere della Fondazione.

Obiettivi e Focus delle cinque Aree Tematiche del Piano per la Parità di Genere della Fondazione RESTART

Area Tematica (AT)	Obiettivi	Modalità di attuazione
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>	<p>La leadership delle lavoratrici sarà favorita attraverso la presenza del genere femminile negli organi decisionali.</p> <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 per il Bilancio di Genere.</p>
AT2 - Reclutamento e progressione di carriera	AT2.01 Pari opportunità nell'accesso alle posizioni lavorative messe a concorso.	Le pari opportunità per lo sviluppo delle carriere sono perseguite attraverso strumenti per favorire l'equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici dei concorsi.
AT3 - Benessere organizzativo	AT3.01 Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata	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 che incidono sulla conciliazione tra vita professionale e private.
AT4 - Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità	AT4.01 Individuazione degli eventuali fenomeni di violenza di genere all'interno dell'amministrazione e trasmissione di immediate informazioni alle vittime.	Gli obiettivi previsti sono perseguiti attivando percorsi formativi e di supporto, da attivarsi eventualmente tramite esperti/servizi esterni.
AT5 - Partecipazione a task force e gruppi di lavoro e integrazione della dimensione di genere nelle attività generali e di ricerca	<p>AT5.01 Promozione di un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a task force e gruppi di lavoro</p> <p>AT5.02 Integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca gestite, divulgative e didattiche</p>	Viene favorita una maggiore presenza delle lavoratrici nei team dedicati alle task force e gruppi di lavoro, oltre che alle attività di ricerca finanziate. Sono previste analisi mirate all'inclusione della dimensione di genere nelle ricerche condotte nell'ambito del Programma RESTART.

Dettaglio Aree tematiche

Area tematica 1 - Leadership e processo decisionale

Obiettivo	Azione	Strumento	Target diretto	Target indiretto	2024	2025	2026	Referenti
AT1.01 Miglioramento dei processi decisionali interni volti a una maggiore equità di genere, incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali	Promozione di un'equa composizione di genere negli organi di governo dell'ente e nelle posizioni apicali	Valutazione di possibili modifiche regolamentari per favorire la parità di genere A livello decisionale.	Posizioni apicali in organi di vertice e struttura Tutto il personale della Fondazione	MUR/CE	✓	✓	✓	Presidenza/ Direzione
AT1.02- Analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e dei trend del personale	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. Redazione del Bilancio di Genere	Tutto il personale della Fondazione	MUR/CE	✓	✓	✓	Direzione

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

Area tematica 2 - Reclutamento e progressione di carriera

Obiettivo	Azione	Strumento	Target diretto	Target indiretto	2024	2025	2026	Referent i
AT2.01 Pari opportunità nel processo decisionale relativo alle posizioni lavorative messe a concorso	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 considerazion e di particolari situazioni delle candidate e dei candidati nello svolgimento delle procedure stesse nel rispetto delle vigenti normative in materia	Candidate e Candidati alle selezioni interne ed esterne Membri delle commissioni valutatrici	Tutto il personale della Fondazione	✓	✓	✓	Direzione

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

Area tematica 3 - Benessere organizzativo

Obiettivo	Azione	Strumento	Target diretto	Target indiretto	2024	2025	2026	Referenti
AT3.01 Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata	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	Tutto il personale della Fondazione	Personale dei progetti di Ricerca	✓	✓	✓	Direzione

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, bambine e ragazze in ogni parte del mondo

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

Area tematica 4 - Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità

Obiettivo	Azione	Strumento	Target diretto	Target Indiretto	2024	2025	2026	Referenti
T4.01 Individuazione dei fenomeni di violenza di genere all'interno dell'amministrazione e trasmissione di immediate informazioni alle vittime	Monitoraggi o sulle situazioni di violenza/molestie nella Fondazione	Attivazione casella di posta elettronica dedicata al ricevimento di segnalazioni in materia di violenza di genere Pubblicazione sul sito della Fondazione dei numeri verdi attivati dalle istituzioni pubbliche per la segnalazione di eventuali eventi di violenza di genere	Tutto personale della Fondazione	MUR/CE	✓	✓	✓	Direzione

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	Azione	Strumento	Target diretto	Target Indiretto	2024	2025	2026	Referenti
AT5.01 Promozion e di un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a task force e gruppi di lavoro	Equa valutazione curriculari ai fini dell'assegnazione delle attività di task force e gruppi di lavoro, al netto dei periodi di congedo, previsti dalle leggi vigenti e diversi da quelli per motivi di studio	Inserimento nel Bilancio di Genere dei dati disaggregati per genere relativi alla gestione delle attività di task force e gruppi di lavoro.	Strutture Organizzative della Fondazione	Tutto il personale della Fondazione	✓	✓	✓	Direzione
AT5.02 Integrazion e della dimensione di genere nelle attività di ricerca coordinate e nelle attività divulgative e didattiche	Divulgazione delle attività di R&S condotte dalle ricercatrici dei Partner della Fondazione	Realizzazione video di promozione attività di R&S delle ricercatrici dei Partner della Fondazione	Organi di vertice, CTS, Responsabili dei progetti di Ricerca	Tutto personale della Fondazione	✓	✓	✓	Direzione

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