



Piano per la Parità di Genere INBB

Gender Equality Plan (GEP)

(Periodo 2024-2028)

Sommario:

Introduzione

-Descrizione del Piano per le Parità di Genere	pag. 1
-Area tematica 1: Leadership e processo decisionale	pag 4
-Area tematica 2: Reclutamento e progressione di carriera	pag 5
-Area tematica 3: Benessere organizzativo	pag 7
-Area tematica 4: Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità	pag 9
-Area tematica 5: Partecipazione a progetti di ricerca, task force e gruppi di lavoro e integrazione della dimensione di genere nelle attività generali e di ricerca	pag 10
-Riferimenti on line	pag. 12

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.

L'Italia, nel contesto Europeo, si trova ancora in una posizione piuttosto arretrata come mostra l'indice sull'uguaglianza di genere dell'European Institute for Gender Equality (EIGE) secondo il quale, con 68,3 punti su 100, risulta tredicesima nella scala dei Paesi dell'Unione (2023 Index). Tale indice si è avvicinato a quello medio UE (70,2) da cui dista di 1,9.

Nella convinzione di potere agire positivamente per una maggiore inclusione e valorizzazione professionale delle donne, il Consorzio Interuniversitario “Istituto Nazionale Biostrutture e Biosistemi” (INBB) ha predisposto il presente piano per verificare l’esistenza o meno di differenze e nel caso per progettare azioni concrete per il loro superamento.

Molti dei progetti di ricerca a cui INBB partecipa, anche nella cornice dei programmi quadro dell’Unione Europea, prevedono diverse attività nelle quali le ricercatrici e i ricercatori coinvolti lavorano fianco a fianco senza differenze di ruolo e di stipendio. Quale strumento integrativo è prevista la predisposizione entro la fine dell’esercizio in corso del bilancio di genere con riferimento ai dati dell’organico in servizio al 31.12.2023. 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 prossimo programma Horizon Europe debbano dotarsi del Gender Equality Plan (GEP). INBB, pur non essendo un’istituzione pubblica ha deciso di dotarsi di tale strumento fin dal 2021.

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 e adempiere a quanto richiesto dalla Commissione Europea, INBB, avendo rinnovato il suo organo di gestione (Consiglio Direttivo) nell’aprile del 2024, ha aggiornato il Piano per la Parità di Genere per il nuovo periodo 2024-2028. Il documento è stato costruito sulla base delle peculiarità del INBB, che svolge sia attività istituzionali che di ricerca, ed è stato pensato come strumento aggiornabile nel tempo e con obiettivi facilmente verificabili. Sono state individuate le criticità e sono stati formulati obiettivi specifici da raggiungere a seguito dell’attivazione di specifiche azioni, per ognuna delle quali sono stati identificati i referenti nelle diverse strutture INBB.

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. Oltre ai temi più noti che vanno ad accrescere il cosiddetto gender gap – es. conciliazione della vita professionale e quella lavorativa - si è posta particolare attenzione al tema della dimensione di genere nelle attività di ricerca finanziata. Infatti, favorire la conduzione e la partecipazione delle donne alle attività di ricerca può contribuire a indirizzare e migliorare gli impatti per costruire una società più giusta. In questo ambito, sono anche state individuate le misure per promuovere la salute e la prevenzione in chiave di genere sul luogo di lavoro. Anche per questo si è deciso di trasferire la sede legale e operativa dal precedente sito (locali sema-interrati) al nuovo sito, molto più idoneo ai principi di salute e prevenzione. Il tema della violenza di genere verrà trattato prevedendo anche il supporto di stakeholder esterni (es. psicologi, ecc...).

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 delle strutture INBB. 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 voluto specificare il sotto-obiettivo "target" perché particolarmente rilevante nell'azione prevista. Di seguito sono elencati sinteticamente gli obiettivi delle Aree Tematiche oggetto del Piano per la Parità di Genere del INBB. Si riportano anche, ove opportuno, alcuni risultati ottenuti durante l'applicazione del primo PPG del Consorzio.

Obiettivi e Focus delle cinque Aree Tematiche del Piano per la Parità di Genere INBB

Area tematica (AT)	Obiettivi	Focus
AT1 -Leadership e processo decisionale	AT1.01 Miglioramento dei processi decisionali interni volti a una maggiore equità di genere, incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali AT1.02- Analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e dei trend del personale	La leadership delle lavoratrici sarà favorita attraverso le azioni previste nel Piano di Azioni Positive (PAP). 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. Risultati: 1) due su quattro Laboratori Nazionali INBB sono diretti da ricercatrici; 2) in aprile '24 è stata nominata Vicepresidente una collega di Napoli.
AT2 - Reclutamento e progressione di carriera	AT2.O1 Pari opportunità nell'accesso alle posizioni lavorative messe a concorso. AT2.O2 Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale	Le pari opportunità per lo sviluppo delle carriere sono perseguite attraverso strumenti per favorire l'equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici dei concorsi e la promozione di specifici percorsi formativi diretti a tutto il personale INBB. Risultati: 1) confermata la politica di favorire la presenza di colleghe nelle commissioni valutatrici. 2) La funzione di Responsabile per la Salute e la Prevenzione è ora ricoperta da una esperta.
AT3 - Benessere organizzativo	AT3.01 Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata AT3.02 Tutela dei lavoratori e delle lavoratrici con periodi o situazioni di maggiore criticità nella conciliazione tra vita privata e lavorativa	Viene promosso il benessere organizzativo e sono individuati gli strumenti volti a garantire una maggiore flessibilità e accessibilità per le lavoratrici e i lavoratori. In particolare, dopo la pandemia, l'INBB ha deciso per agevolare le proprie dipendenti di organizzare il loro lavoro con 2 giornate in presenza e 3 in lavoro agile. Ciò è stato molto gradito dalle dipendenti, ha minimizzato i loro spostamenti e non ha recato alcun disservizio. Risultati. Tale decisione è stata annualmente confermata e per ora è prolungata al 2026, a meno di diverse normative nazionali.

		Le colleghe dello staff hanno confermato che il lavoro agile ha migliorato il proprio benessere a livello di qualità della vita.
AT4 - Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità	<p>AT4.O1 Individuazione degli eventuali fenomeni di violenza di genere all'interno dell'amministrazione e fornire immediate informazioni alle vittime.</p> <p>AT4.O2 Contributo alla conoscenza degli strumenti utili al contrasto della violenza di genere e fornire indicazioni adeguate al fine di favorire l'incontro tra la vittima e i soggetti che possono tutelarla</p> <p>AT4.O3 Sensibilizzazione di tutto il personale relativamente ai temi delle pari opportunità</p>	<p>Gli obiettivi previsti sono perseguiti attivando percorsi formativi e di supporto da attivarsi tramite stakeholder esterni</p> <p>Risultati: durante le sedute formative promosse dalla Responsabile per Prevenzione e Salute si è trattato anche questo tema.</p>
AT5 - Partecipazione a progetti di ricerca, task force e gruppi di lavoro e integrazione della dimensione di genere nelle attività generali e di ricerca	<p>AT5.O1 Promozione di un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca, task force e gruppi di lavoro</p> <p>AT5.O2 Integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca e nelle attività divulgative e didattiche</p> <p>AT5.O3 Promozione della salute delle lavoratrici</p>	<p>Viene favorita una maggiore presenza delle lavoratrici nei team dedicati alle attività di ricerca finanziata. Sono previste analisi mirate all'inclusione della dimensione di genere nei contenuti delle ricerche condotte in INBB. Sono previste misure per promuovere la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro per tutte le lavoratrici INBB.</p> <p>Risultati: si è favorita la partecipazione delle ricercatrici nei team di ricerca. Alcuni di tali team sono ora diretti da ricercatrici (p.es. quello finanziato da Banca Italia e quello presso Univ. Bologna).</p> <p>Avendo la Resp. Prevenzione e Salute rilevato un valore non trascurabile di radon indoor nella sede del Consorzio, la Direzione ha immediatamente deciso di trasferire la sede in nuovi locali idonei.</p> <p>Su suggerimento della Resp. Prevenzione e Salute si è proceduto all'acquisto di nuove librerie ancorate al muro per minimizzare l'ipotesi di incidenti soprattutto per le colleghe dello staff.</p>

Dettaglio Aree tematiche:

Area tematica 1 - Leadership e processo decisionale

Obiettivo	Azione	Strumento	Target diretto	Target Indiretto	2024	2025	2026	2027	2028	Referenti
AT1.01 Miglioramento dei processi decisionali interni volto 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 e proposte di possibili modifiche regolamenti per favorire la parità di genere a livello decisionale. Redazione del Piano Azioni Positive (PAP)	Posizioni apicali in organi di vertice e struttura	MUR Tutto il personale e INBB	X	X	X	X	X	Direzione/ Presidenza
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 con il supporto del consulente del lavoro Redazione del Bilancio di Genere	Data base del personale e/ Consulente del lavoro Tutto il personale e INBB	Tutto il personale e INBB MUR	X	X	X	X	X	Consulente del lavoro

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

Target 10.4 Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza.

Area tematica 2 – Reclutamento e progressione di carriera

Obiettivo	Azione	Strumento	Target diretto	Target Indiretto	2024	2025	2026	2027	2028	Referenti
AT2.O1 Pari opportunità nel processo decisionale relativo alle posizioni lavorative messe a concorso	Promozione di un'equa composizione 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 considerazione di particolari situazioni delle candidate e dei candidati nello svolgimento delle	Candidate e Candidati alle selezioni interne ed esterne Membri delle commissioni valutatrici	Tutto il personale INBB	X	X	X	X	X	Direzione/ Presidenza

		procedure stesse nel rispetto delle vigenti normative in materia								
AT2.O2 Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale	Formazione per il personale in posizione di leadership Promozione di percorsi di empowerment per le lavoratrici	Corsi formativi relativi alle tematiche riguardanti il rispetto delle pari opportunità di genere	Vertici delle strutture organizzative Tutto il personale INBB	Tutto il personale INBB Istituzioni di Ricerca con cui si collabora	X	X	X	X	X	PERS.

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

Target 10.4 Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza

Area tematica 3 – Benessere organizzativo

Obiettivo	Azione	Strumento	Target diretto	Target Indiretto	2024	2025	2026	2027	2028	Referenti
AT3.01 Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali	Sviluppare strumenti per l'organizzazione agile del lavoro e per aumentare l'efficacia e l'efficienza	Incremento della flessibilità nell'organizzazione del lavoro con possibile priorità di fruizione di lavoro agile o telelavoro per i dipendenti che	Responsabili di struttura/Laboratori/UR	Tutto il personale INBB	X	X	X	X	X	Direzione/ Presidenza

e la vita privata	dei processi di gestione delle risorse umane	ne facciamo richiesta. Istituzione di prassi organizzative per una pianificazione delle riunioni all'interno dell'orario di lavoro								
AT3.02 Tutela dei lavoratori e delle lavoratrici con periodi o situazioni di maggiore criticità nella conciliazione tra vita privata e lavorativa	Applicazioni e di adeguati strumenti per periodi o situazioni di maggiore necessità a livello familiare	Implementare l'utilizzo del congedo di paternità Sostegno economico ai dipendenti, in caso di ritenute sullo stipendio in conseguenza di un periodo di congedo parentale, mediante la rateizzazione delle ritenute stesse su più mensilità Piani di fattibilità per la prosecuzione/creazione di servizi di welfare, come l'implementazione	Tutto il personale INBB	Efficienza organizzativa dell'ente Tutto il personale INBB	X	X	X	X	X	PERS. + Resp. Protezione e Salute

		e di accordi contrattuali con enti erogatori di servizi di cura familiare (centri diurni per genitori anziani conviventi, centri estivi per figli minori...)								
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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	2027	2028	Referenti
T4.O1 Individuazione dei fenomeni di violenza di genere all'interno dell'amministrazione e fornire immediate informazioni alle vittime	Monitoraggi o sulle situazioni di violenza/molestie in INBB	Attivazione casella di posta elettronica dedicata al ricevimento di segnalazioni in materia di violenza di genere Pubblicazione sul sito INBB dei numeri verdi attivati dalle istituzioni pubbliche per la segnalazione di eventuali eventi di violenza di genere	Tutto personale INBB		X	X	X	X	X	PERS.

AT4.O2 Contributo alla conoscenza degli strumenti utili al contrasto della violenza di genere e fornire indicazioni adeguate al fine di favorire l'incontro tra la vittima e i soggetti che possono tutelarla	Favorire la consapevolezza della violenza fisica, verbale o sessuale	Realizzazione di seminari tematici Redazione e distribuzione di materiale informativo Promozione sul sito del INBB di iniziative svolte da altri soggetti	Tutto personale INBB	Ampia audience	X	X	X	X	X	PERS.
AT4.O3 Sensibilizzazione di tutto il personale relativamente ai temi delle pari opportunità	Definire chiare indicazioni volte ad eliminare ogni forma di violenza di genere e di discriminazione	Proposta di Adozione di un Codice Etico e di Comportamento per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e alle violenze	Tutto il personale INBB/CdA	Ampi audience	X	X	X	X	X	PERS.

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	2027	2028	Referenti
AT5.O1 Promozione di un maggiore equilibrio di genere nel personale	Istituzione del/la Referente per la dimensione di genere nelle attività e nei progetti di R&S	Designazione del/la Referente del INBB per l'attuazione degli obiettivi dell'Area Tematica 5 Inserimento nel	Strutture Organizzative INBB/Laboratori Nazionali di Ricerca Responsabili	Tutto il personale INBB Personal e da assegnare a progetti	X	X	X	X	X	CS/Resp .Lab./Re sp. UdR/Referenti per la dimensione di genere/A mm.

<p>assegnato a progetti di ricerca e sviluppo, task force e gruppi di lavoro</p>	<p>Equa valutazione curriculare a fini dell'assegnazione delle attività di R&S svolte nel tempo al netto dei periodi di congedo, previsti dalle leggi vigenti e diversi da quelli per motivi di studio</p>	<p>Bilancio di Genere dei dati disaggregati per genere relativi alla gestione delle attività R&S finanziate con contratti attivi: responsabili scientifici e budget gestito Inserimento nel Bilancio di Genere dei dati disaggregati per genere, anche in termini di spese sostenute, relativi a: autori di pubblicazioni e partecipazione a convegni e brevetti Iniziative a sostegno della parità di genere nelle posizioni di referenti/responsabili di progetti di R&S finanziati e nella composizione dei team dedicati</p>	<p>apicali delle strutture INBB e Responsabili di progetti di ricerca</p>	<p>di ricerca e sviluppo Tutto il personale INBB</p>							
<p>AT5.O2 Integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca e nelle attività divulgative e didattiche</p>	<p>Promozione dell'integrazione delle variabili di genere nel processo e nei contenuti della ricerca Divulgazione delle attività di</p>	<p>Sviluppo, implementazione e comunicazione di standard, metodi e modelli per l'integrazione delle variabili di genere nella ricerca realizzazione video di</p>	<p>Organi di vertice, CS, Responsabili Laboratori Nazionali e Responsabili di UdR</p>	<p>Tutto personale INBB</p>	X	X	X	X	2024	<p>PERS./Referenti per la dimensione di gen</p>	

	R&S condotte dalle ricercatrici INBB	promozione attività di R&S delle ricercatrici INBB								
AT5.O3 Promozione della salute delle lavoratrici	Misure di prevenzione in chiave di genere anche riguardanti la sicurezza sui luoghi di lavoro	Progetti e seminari divulgativi sulla medicina di genere Integrazione della valutazione di rischio legato al genere Servizio di supporto psicologico	Responsabile del servizio di Prevenzione e Protezione, Medici del Lavoro	Lavoratrici INBB	X	X	X	X	X	PERS

Attinenza con gli obiettivi SDGs (Sustainable Development Goals) agenda 2030 dell'ONU

Goal 3 Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età

Goal 4 Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti

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

Riferimenti online

1. EIGE (European Institute for Gender Equality 2023) Gender Equality Index
2. DIRETTIVA 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione
3. CRUI Linee Guida al bilancio di genere
4. Programma Horizon Europe