Gender & Diversity Equality Plan (2022-2025)

Working Group
Ferruccio Pastore, Direttore di FIERI
Irene Ponzo, Vicedirettrice di FIERI
Giulia Rossini e Giuseppe Ialacqua, GEP Team (esterni a FIERI)

Introduzione

Il Gender Equality Plan (GEP) è uno strumento di programmazione triennale per ridurre la forbice delle disuguaglianze di genere negli enti di ricerca pubblici e privati, previsto tra i requisiti obbligatori dei progetti di ricerca finanziati tramite Horizon. Le linee guida della Commissione Europea suggeriscono lo stanziamento di fondi specifici per l'elaborazione, per questo motivo FIERI ha destinato delle risorse per la costruzione di un GEP Team, misto tra personale interno ed esterno, che seguisse la stesura del Piano. Fin dall'inizio l'obiettivo di FIERI è stato quello di costruire un GEP complessivo, primo in Italia, che tenesse conto non solo delle disuguaglianze di genere ma che integrasse, con particolare attenzione al fenomeno della discriminazione su base etnica, l'area Diversity.

Il GEP a Fieri ha previsto 4 step:

1) Gender Audit
2) GEP Design
3) Implementation
4) Monitoring & evaluation

In questa fase, il GEP Team si è occupato del primo e del secondo step e verrà impiegato a distanza di 6 mesi e di 1 anno per accompagnare l'Istituto nel quarto step. Il Gender Audit ha previsto una fase di ricerca di contesto, orientata sulla base degli indicatori delle KA previste dalle linee guida e che costituiscono l'ossatura del Piano, divisa a sua volta in due parti: Gender Budgeting quantitativo e una fase di ricerca qualitativa tramite interviste semi-strutturate. L'outcome di questa fase è consistito in un report quali-quantitativo della situazione e nel primo Bilancio di Genere dell'Istituto.

Il GEP Design è stato condiviso dalla governance e dalle collaboratrici dell'Istituto, nel dettaglio prevede 5 obiettivi e 8 azioni:

1. Leaders and Institutions

2. Recruitment

3. Work-life balance

4. Research

5. Gender Violence

Si ringraziano per le ispirazioni fornite a questo GEP le attività del Progetto Plotina presso l'Università di Bologna e le attività del progetto MindTheGep presso il Collegio Carlo Alberto e l'Università di Torino.

Key areas	Obiettivi	Azioni	Target diretti	Target indiretti	Annualità				Responsabile	Indicatori
					2022	2023	2024	2025		
KA1 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	**1.1 Sistematizzazione e pubblicizzazione dell'attività gender e diversity sensitive già in corso**	1.1.1 Gender Budgeting e implementazione raccolta dati	Governance	Partner e tutti gli attori dell'Ente	x	x			Amministrazione	Bilancio Sociale 2023
		1.1.2 Apertura sezione del sito su Gender e Diversity	Personale e target del reclutamento			x	x		Direttivo, Direttore e Vicedirettrice	Apertura sezione del sito e pubblicazione entro settembre 2024
		1.1.3 Modifica Statutaria e integrazione vision dell'Ente	Governance	Partner e tutti gli attori dell'Ente			x		Presidente, Direttivo	Proposta della modifica e approvazione entro settembre 2024.
KA2 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	**2.1 Sistematizzazione delle procedure e riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento dell'Ente**	2.1.1 Regolamento Commissione di Reclutamento	Commissioni di reclutamento	Target del reclutamento		x	x	x	Direttore e Vicedirettrice	Stesura del regolamento entro settembre 2023; discussione e approvazione nel Direttivo entro settembre 2024; pubblicazione sul sito entro settembre 2025 e avvisi pubblici dello stesso anno dovranno riportare le indicazioni del regolamento.

Key areas	Obiettivi	Azioni	Target diretti	Target indiretti	Annualità 2022	2023	2024	2025	Responsabile	Indicatori
KA3 – Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	**3.1 Costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo**	3.1.1 Equality Day	Personale		x	x			Direttivo e Amministrazione	Equality Day e primo resoconto sul sito entro settembre 2023
KA4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	**4.1 Integrazione della dimensione di genere e diversity nei contenuti della ricerca**	4.1.1 Commissione annuale metodologia della ricerca	Personale	Governance			x	x	Direttore e Vicedirettrice	Elaborazione linee guida entro settembre 2025
KA5 – Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali	**5.1 Ideazione di un sistema efficace per la tutela di persone che potrebbero subire violenza o discriminazioni all'interno dell'Ente**	5.1.1 Istituzione ruolo di responsabilità gender e diversity / consigliera di fiducia	Persone all'interno dell'ente vittime di discriminazione	Governance			x		Direttivo, Vicedirettrice	Affidamento dell'incarico entro settembre 2024
		5.1.2 Regolamento Molestie o Policy Harassment	Persone all'interno dell'ente vittime di discriminazione	Personale				x	Consigliera di Fiducia, Direttivo	Approvazione del Regolamento Molestie entro settembre 2025

Sommario

Scheda delle Azioni del GEP di FIERI 4
Leaders and Istitutions 4
Gender Budgeting e implementazione raccolta dati 5
Apertura sezione del sito su Gender e Diversity 5
Modifica Statuaria e integrazione vision dell'Ente 5
Recruitment 6
Regolamento Commissione di Reclutamento 6
Work Life-Balance 6
Equality Day 6
Research 6
Commissione annuale metodologia ed etica della ricerca 6
Gender Violence 7
Istituzione ruolo di responsabilità gender e diversity / consigliera di fiducia 7
Regolamento Molestie o Policy Harassment 7

Scheda delle Azioni

AREA	OBIETTIVI	AZIONI	INTERAZIONE
1. Leaders and Institutions	1	3	Gender & Diversity
2. Recruitment	1	1	Gender & Diversity
3. Work-life balance	1	1	Gender & Diversity
4. Research	1	1	Gender & Diversity
5. Gender Violence	1	2	Gender & Diversity
Totale	5	8	

Tabella 1 Schema degli obiettivi e delle azioni

Gender Budgeting e implementazione raccolta dati

Numerazione: 1.1.1

Annualità: 1° Anno

Responsabile: Amministrazione

Descrizione: Implementare gli aspetti di genere della raccolta dati: aggiungendo una sezione di indicatori all'attuale report delle attività; integrando la reportistica dei progetti con le indicazioni dei PI e con parole chiave per identificare il topic; integrando una nuova parte di reportistica sui contratti e le collaborazioni. Successivamente a tale implementazione si aggiungerà all'attuale bilancio sociale una sezione dedicata al gender budgeting di sistematizzazione di questa raccolta.

Outcome: Nuovi indicatori per la reportistica, modifiche al report delle attività e all'attività di archivio della segreteria circa progetti e contratti, elementi di gender budgeting all'interno del Bilancio Sociale.

Indicatori: Bilancio Sociale 2023

Apertura sezione del sito su Gender e Diversity

Numerazione: 1.1.2

Annualità: 2° anno

Responsabile: Direttivo, Direttore e Vicedirettrice

Descrizione: Apertura di una sezione del sito dedicata a Gender e Diversity dove pubblicare il GEP e i suoi aggiornamenti.

Outcome: Apertura della sezione Gender & Diversity sul sito dell'Ente e pubblicazione del GEP e degli aggiornamenti.

Indicatori: Apertura sezione del sito e pubblicazione entro settembre 2024

Modifica Statuaria e integrazione vision dell'Ente

Numerazione: 1.1.3

Annualità: 2° anno

Responsabile: Presidente e Direttivo

Descrizione: Modifica dello Statuto dell'Ente per evidenziare l'adesione ai principi antidiscriminatori e l'inammissibilità di condotte ad essi contrarie da parte di dipendenti o collaboratori/trici.

Outcome: Modifica dello Statuto

Indicatori: Proposta della modifica e approvazione entro settembre 2024.

Recruitment

Regolamento Commissione di Reclutamento

Numerazione: 2.1.1

Annualità: 1°, 2° e 3° anno

Responsabile: Direttore e Vicedirettrice

Descrizione: Regolamentare le procedure e la composizione delle Commissioni per il Reclutamento (limitatamente ai bandi ad avviso pubblico). Il nuovo regolamento, che sarà scritto coinvolgendo i membri delle commissioni precedenti ed approvato successivamente dal Direttivo, dovrà avere le seguenti caratteristiche: rispetto del balance di genere nella composizione della commissione (almeno il 50% donne); griglia di valutazione generale; criterio preferenziale di genere e di background migratorio a parità di punteggio; riferimento obbligatorio a gender equity e diversity negli avvisi pubblici.

Outcome: Stesura del regolamento e pubblicazione sul sito.

Indicatori: Stesura del regolamento entro settembre 2023; discussione e approvazione nel Direttivo entro settembre 2024; pubblicazione sul sito entro settembre 2025 e avvisi pubblici dello stesso anno dovranno riportare le indicazioni del regolamento.

Work Life-Balance

Equality Day

Numerazione: 3.1.1

Annualità: 1° anno

Responsabile: Direttivo e amministrazione

Descrizione: Organizzazione di una giornata annuale rivolta alle diverse componenti interne dell'Ente che illustri l'avanzamento del Gender Equality Plan, ne discuta gli obiettivi principali e svolga allo stesso tempo una funzione di sviluppo della consapevolezza.

Outcome: Realizzazione dell'Equality Day

Indicatori: Equality Day e primo resoconto entro settembre 2023

Research

Commissione annuale metodologia ed etica della ricerca

Numerazione: 4.1.1

Annualità: 2° e 3° anno

Responsabile: Direttore e Vicedirettrice

Descrizione: Istituzione di un incontro annuale all'interno del contesto degli Equality Daty, con l'obiettivo di raccogliere e analizzare le best practice della ricerca svolta nel corso dell'anno, in particolare nel campo dell'integrazione di gender e diversity. La commissione avrà il compito di elaborare linee guida, materiali e training per la ricerca sul campo a partire dalle esigenze di ricercatrici/ori. Il primo mandato sarà quello di organizzare l'equality day e di elaborare delle linee guida etiche per la ricerca sul campo.

Outcome: Linee guida etiche

Indicatori: Elaborazione linee guida entro settembre 2025

Gender Violence

Istituzione ruolo di responsabilità gender e diversity / consigliera di fiducia

Numerazione: 5.1.1

Annualità: 2° anno

Responsabile: Direttivo, Vicedirettrice

Descrizione: Approvazione e affidamento da parte del Direttivo di un mandato di responsabilità per quanto riguarda Gender e Diversity ad una figura denominata "Consigliera di Fiducia". La Consigliera si occuperà di assistere, su richiesta, il personale e le collaborazioni nelle sfide e nelle difficoltà che riguardano queste due aree, inoltre svolgerà un ruolo di filtro e accompagnamento nel caso dovessero sorgere segnalazioni o richieste circa comportamenti (subiti o assistiti) scorretti o discriminatori dal punto di vista di gender e diversity. L'atto di affidamento dovrà contenere: mandato istituzionale e descrizione del ruolo; rimando alla procedura interna per molestie e atti discriminatori. L'esistenza di questa figura congiuntamente ad una mail contattabile dovrà essere opportunamente segnalata nella sezione "Gender e Diversity" del sito dell'Ente. Il primo mandato consisterà della stesura di un regolamento molestie.

Outcome: Discussione e approvazione dell'atto in seno al Direttivo.

Indicatori: Affidamento dell'incarico entro settembre 2024

Regolamento Molestie o Policy Harassment

Numerazione: 5.1.2

Annualità: 3° anno

Responsabile: Consigliera di Fiducia, Direttivo

Descrizione: Introduzione del regolamento molestie, per prevedere una procedura in caso di molestie o atti discriminatori avvenuti all'interno dell'Ente. Il Regolamento Molestie dovrà prevedere: il riconoscimento della Consigliera di Fiducia come figura filtro e primo step nel caso di segnalazioni o richieste; una procedura per step che preveda una parte informale e una parte formale (su decisione del/della richiedente); la parte formale dovrà prevedere l'assunzione di responsabilità nella gestione del caso da parte del Direttore; a titolo

di esempio, dovranno essere fornite delle possibili azioni da intraprendere e, per quanto non competente con la responsabilità della struttura, la possibilità di avvalersi della collaborazione dell'Ente per le procedure esterne (nel caso per esempio di procedure legali o di contatto con i servizi presenti sul territorio).

Outcome: Regolamento Molestie

Indicatori: Approvazione del Regolamento Molestie entro settembre 2025

Torino, 24 ottobre 2022

Prof.ssa Anna Elisabetta Galeotti
Presidente e Legale Rappresentante

Dott. Ferruccio Pastore
Direttore