

Piano per l'Equilibrio di Genere

Introduzione

L'attuazione di un progetto volto ad assicurare l'equilibrio di genere in ambito lavorativo costituisce un valore fondamentale dell'Unione Europea (1), al fine di promuovere non solo lo sviluppo economico, ma per contribuire al benessere generale e alla creazione di un'Europa più inclusiva e più equa. Nonostante i numerosi progressi e gli interventi normativi, le disparità di genere persistono in gran parte degli Stati Membri. In particolare l'Italia occupa una posizione arretrata, collocandosi quattordicesima nella scala dei 27 Paesi dell'Unione, come evidenziato dall'Indice sull'equilibrio di genere (Gender Equality Index – GEI) dell'European Institute for Gender Equality (EIGE, eige.europa.eu)

Per consentire l'integrazione di genere, rafforzarne l'equità contrastando le persistenti disuguaglianze tra uomini e donne nelle organizzazioni europee, il nuovo programma Horizon Europe ha introdotto nuove disposizioni. Tra queste è previsto, per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore che vogliano accedere ad un finanziamento di ricerca, l'adozione del piano per l'equilibrio di genere (GEP), un programma di azioni redatto secondo quanto indicato nella dichiarazione n. 628 del 30/9/2020 della Direzione Research and Innovation della Commissione Europea.

Il GEP costituisce oggi il principale strumento strategico, operativo ed individualizzato, promosso dalla Commissione Europea, per promuovere il cambiamento istituzionale mediante l'individuazione di strategie di sviluppo delle risorse umane, della governance, dell'allocazione di finanziamenti per la ricerca, della leadership e dei programmi di decision-making e di ricerca. Tale programma consentirà di diffondere la cultura dell'equilibrio di genere, stimolare l'avvio di cambiamenti strutturali nelle organizzazioni per conseguire il superamento dei divari tra uomini e donne sul posto di lavoro. Questo concetto non implica che uomini e donne debbano essere uguali o presenti in ugual numero ma che, a parità di competenze, abbiano pari accesso alle stesse opportunità, pur conservando le loro peculiarità.

Un'organizzazione che intenda attivare politiche e azioni di contrasto alle discriminazioni e che miri ad adoperarsi affinché tutti abbiano le stesse possibilità di svolgere un ruolo guida nella società e nei contesti in cui operano, deve necessariamente applicare in modo totale il principio fondante dell'equilibrio di genere. Tale condizione deve concretizzarsi, con particolare efficacia, negli ambiti di

ricerca e conoscenza scientifica, in quanto il loro progresso rappresenta la chiave per la crescita e lo sviluppo della società e per il miglioramento delle condizioni in cui l'essere umano elabora, persegue e realizza le proprie aspirazioni.

La corretta rappresentazione della realtà sociale che tenga conto delle differenze nei comportamenti di uomini e donne è il punto di partenza per tutte le politiche, con l'obiettivo di trasformare le strutture e le organizzazioni istituzionali e sociali nella direzione di una maggiore equità di genere. Raggiungere l'equilibrio di genere comporterebbe infatti benefici che non riguardano solamente i diritti umani, ma che si estendono a tutte le dimensioni in cui il concetto di equilibrio si esplica (ad esempio parità di retribuzione, possibilità occupazionale). Perseguire un'equità di genere potrebbe assicurare una produttività proficua, associata ad un ambiente di lavoro rispettoso delle diversità (2). Pertanto, sono sempre più consolidate le evidenze relative ai vantaggi derivanti da gruppi di lavoro, soprattutto in ambito di ricerca, eterogenei ed inclusivi, con l'obiettivo di favorire l'innovazione attraverso il confronto di esperienze, approcci e prospettive differenti, premiando la professionalità e le competenze di chi vi opera. L'inclusività e l'equilibrio di genere sono elementi di importanza crescente nella valutazione della credibilità e della reputazione di una organizzazione.

Il Piano per l'Equilibrio di Genere

Alle radici del GEP vi è senz'altro la direttiva 2006/54 del Parlamento Europeo riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. Tuttavia, il riferimento più attuale va ricercato nella strategia per l'equilibrio di genere 2020-2025 dell'Unione Europea e, nello specifico, nelle indicazioni dell'EIGE, volte ad identificare e implementare strategie innovative per favorire il cambiamento culturale e promuovere le pari opportunità nelle Università e nei Centri di Ricerca. Inoltre, le linee guida della Commissione Europea, nonché il "Vademecum Gender Equality Plan per l'elaborazione del GEP" redatto dal Gruppo di lavoro GEP della Commissione CRUI sulle Tematiche di genere (2021) (www.fondazionecru.it), hanno consentito la stesura di questo documento.

Per l'avvio del processo di progettazione, redazione ed attuazione del GEP è stato costituito un Gruppo di Lavoro composto da persone con competenze specifiche, che hanno lavorato in sinergia, e saranno incaricati di formalizzare le modalità di accoglimento e risoluzione di eventuali difficoltà.

Il GEP (3) prevede quattro diverse fasi, ciascuna delle quali richiede specifici tipi di intervento:

1. fase di analisi: identificare le dimensioni della discriminazione di genere nell'organizzazione e valutare in modo critico procedure, processi e pratiche al fine di rilevare le disuguaglianze ed i pregiudizi di genere
2. fase di pianificazione: identificare le strategie per correggere qualsiasi tipo di disparità. Definire gli obiettivi, le azioni e le misure per risolvere i problemi individuati. In questa fase si attribuiscono le responsabilità e si definiscono le tempistiche
3. fase di attuazione delle strategie proposte: intraprendere attività di sensibilizzazione per l'attuazione del piano
4. fase di monitoraggio e aggiornamento: monitorare lo stato di avanzamento seguendo regolarmente i progressi attraverso degli indicatori. I risultati derivati da tale fase consentono aggiustamenti e miglioramenti degli interventi in modo che i loro risultati possano essere ottimizzati.

Tipicamente, gli indicatori presenti nel GEP (1) si distinguono in:

- indicatori quantitativi: sono legati alla misurazione del miglioramento rispetto alle condizioni iniziali in tema di equilibrio di genere, come, ad esempio, numero di donne che occupano posizioni istituzionali chiave, posizioni dirigenziali apicali e posizioni intermedie; numero di donne/uomini che hanno accesso a risorse organizzative strategiche e che partecipano alle attività GEP; riduzione del divario retributivo di genere.
- indicatori qualitativi: tendono a valutare l'impatto strategico del piano ed i cambiamenti istituzionali in relazione alla specificità del GEP. Ad esempio: adozione del gender mainstreaming nella missione/visione organizzativa; promozione di iniziative permanenti sulla parità di genere; adozione di programmi a lungo termine (mentoring, leadership femminile); istituzionalizzazione delle misure di conciliazione tra lavoro e vita privata; fondazione di comitati per la parità di genere.

Ambiti minimi di intervento in FPO- IRCCS

Il GEP istituzionale prevede cinque aree indentificate come ambiti minimi di intervento:

- 1) Equilibrio vita privata/vita lavorativa
- 2) Equilibrio di genere a tutti i livelli lavorativi
- 3) Equilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
- 4) Programmi di insegnamento, corsi di formazione
- 5) Prevenzione della discriminazione, della molestia e della violenza di genere

Per ognuna di esse sono state avanzate specifiche azioni, individuando i soggetti responsabili per l'implementazione delle proposte presentate. Sono, inoltre, precisati gli indicatori specifici per ciascuna iniziativa, al fine di verificarne l'impatto trasformativo. Le azioni previste sono collocate in un arco temporale triennale.

1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa

1.1. Promozione di misure per l'equilibrio vita privata/vita lavorativa anche attraverso la creazione di una rete territoriale

La conciliazione tra vita privata e vita lavorativa passa anche attraverso la creazione di una rete territoriale che possa supportare il lavoratore nella gestione della vita privata mentre è occupato nell'attività lavorativa. Si pensi, a solo titolo di esempio, agli asili nido, ai doposcuola scolastici, ai centri diurni per anziani non autosufficienti, etc. La stipulazione di accordi di partnership con enti che erogano tali servizi, prevedendo condizioni favorevoli per coloro che ne fruiscono, può risultare di grande aiuto per conciliare vita privata e vita lavorativa. Importante, altresì, risulta essere la formazione alla genitorialità, così come la formazione all'assistenza familiare di persone non autosufficienti o con patologie neurodegenerative.

| OBIETTIVO | AZIONI | ATTORI | OUTCOME |
|--|---|---|--|
| Promozione di misure per l'equilibrio vita privata/vita lavorativa anche attraverso la creazione di una rete territoriale" | <p>a) Promuovere misure a sostegno della conciliazione tra vita privata/vita lavorativa in rete con istituzioni, enti del terzo settore, aziende pubbliche e private (piano mobilità, asili nido, strutture ricettive per anziani e familiari non autosufficienti, etc.)</p> <p>b) Erogare corsi formativi a sostegno della genitorialità e dell'assistenza familiare</p> | <p>Risorse Umane Direzione Generale Direzione di ambito</p> | <p>a) Attivazione di partnership con enti del territorio</p> <p>b) Organizzazione di corsi di formazione sulle genitorialità e sull'assistenza familiare</p> |

1.2 Implementazione dello smart working

Raggiungere un equilibrio tra lavoro e vita personale potrebbe determinare un significativo miglioramento della produttività con minor rischio di burnout, incrementando lo status di benessere soggettivo attraverso la conciliazione ed integrazione delle esigenze organizzative istituzionali con quelle che derivano dalla sfera personale, siano esse di natura familiare che correlate alla realizzazione e soddisfazione professionale.

Con tale finalità, tra le varie opzioni viene prevista la possibilità di adottare una procedura interna per il lavoro a distanza. Tra queste alcune istituzioni pubbliche e private hanno utilizzato, durante la recente pandemia da COVID-19, modalità di lavoro flessibile, libero dai vincoli spazio- temporali, come lo "Smart Working" o lavoro agile, che potrebbe consentire il parziale svolgimento delle attività lavorative in un luogo diverso da quello di assegnazione. Come dichiara la Legge 81/2017, l'obiettivo di questo approccio lavorativo, se governato in modo appropriato, è quello di incrementare la produttività, migliorare l'efficienza delle prestazioni e agevolare la conciliazione dei tempi di vita con le esigenze lavorative.

Il progetto Smart Working viene proposto alla luce dei molteplici benefici ormai consolidati, sia a favore dell'ente proponente sia dei lavoratori coinvolti nell'iniziativa. Tra questi:

- riduzione dei costi di gestione dei luoghi fisici di lavoro;
- riduzione delle assenze per esigenze familiari;
- incremento dell'attrattività aziendale rispetto agli enti che non offrono tale opportunità;
- riduzione dei tempi e dei costi correlati al trasferimento casa- lavoro, delle spese e del relativo stress;
- ottimizzazione della flessibilità di orario, contribuendo ad aumentare la motivazione e la soddisfazione del lavoratore;
- contribuzione alla sostenibilità ambientale permettendo la riduzione delle emissioni di CO2, la riduzione del traffico ed il miglioramento nell'utilizzo dei trasporti pubblici.

Si rende pertanto necessaria la stesura di un regolamento che definisca l'organizzazione delle risorse, dei compiti ed identifichi il personale dipendente che in vista della mansione svolta possa essere compatibile con tale iniziativa.

| OBIETTIVO | AZIONI | ATTORI | OUTCOME |
|--------------------------|--|---|---|
| Progetto "Smart Working" | <p>a) Individuare e mappare all'interno dell'ente le attività realizzabili attraverso il lavoro agile</p> <p>b) Implementare gli strumenti di assegnazione degli obiettivi e monitoraggio del lavoro agile</p> <p>c) Implementare il sistema di monitoraggio dell'impatto del lavoro agile e analizzare i risultati dell'impatto iniziale;</p> | <p>Risorse Umane Direzione Generale Direzione di ambito</p> | <p>a) Redazione e pubblicazione della mappatura delle attività dell'ente compatibili con il lavoro agile</p> <p>b) Redazione del report dell'impatto del lavoro agile</p> <p>c) Realizzazione di almeno un corso all'anno, per i tre anni di durata del piano, per il potenziamento delle soft skills collegate al lavoro agile</p> |

| | | | |
|--|---|--|--|
| | d) Progettare e realizzare specifici corsi di formazione per l'acquisizione e il potenziamento delle soft skills collegate al lavoro agile. | | |
|--|---|--|--|

2. Equilibrio di genere a tutti i livelli lavorativi

Rimuovere le barriere organizzative e culturali nel percorso di carriera delle donne rappresenterebbe un fattore determinante per colmare il dislivello di genere esistente nell'assegnazione degli incarichi professionali dirigenziali e di coordinamento (programma punto 2 e 3), raggiungendo l'obiettivo di incrementare la componente femminile nelle posizioni apicali.

Il gruppo di lavoro dedicato al progetto registrerà l'attuale distribuzione di genere a tutti i livelli lavorativi ed effettuerà un attento monitoraggio, costantemente aggiornato, sull'andamento delle azioni proposte in merito al ruolo, livello di carriera e distribuzione di genere nelle diverse categorie, con la finalità di ridurre le disparità e favorire il bilanciamento di genere nella tempistica prefissata.

| OBIETTIVO | AZIONI | ATTORI | INDICATORI |
|--|--|---|---|
| <p>Equilibrio di genere a tutti i livelli lavorativi:</p> <p>a) Incremento percentuale della rappresentanza femminile nella composizione della Commissione Scientifica</p> | <p>a) Adeguare i Regolamenti esistenti o redigere e implementare nuovi regolamenti che assicurino l'equa rappresentanza di genere presso il Comitato etico e la Commissione scientifica;</p> <p>b) Monitorare l'adozione degli atti regolamentari.</p> | <p>Dir. Generale Dir. Scientifica</p> | <p>Incremento del 4 % del numero di Donne coinvolte rispetto al valore al 31 dicembre 2019.</p> |

| | | | |
|---|---|--|---|
| <p>e del Comitato Etico</p> <p>b) Equilibrio di genere tra le figure dirigenziali di istituto ed alternanza delle stesse</p> <p>c) Incremento della percentuale di relatrici/moderatrici ai convegni organizzati da FPO-IRCCS</p> | <p>a) Adottare linee guida interne, relative all'organizzazione dei convegni da parte di FPO-IRCCS, che promuovano l'incremento di relatrici/moderatrici ai convegni.</p> | <p>Ufficio Formazione Dir. Scientifica Responsabili Scientifici dei Convegni</p> | <p>Incremento del 3 % del numero di Donne coinvolte rispetto al valore al 31 dicembre 2019.</p> |
| | <p>a) Fornire il GEP Istituzionale al personale neoassunto</p> | <p>Ufficio personale</p> | <p>Percentuale del personale a cui viene fornita una copia del GEP Istituzionale nel triennio di validità</p> |

3. Equilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

| OBIETTIVO | AZIONI | ATTORI | INDICATORI |
|---|--|--|---|
| <p>Equilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera</p> <p>Incremento della percentuale femminile attivamente coinvolta in campo di ricerca clinico/traslazionale/di base</p> | <p>a) Monitoraggio della composizione delle commissioni di selezione/concorso</p> <p>b) Empowerment di genere: supporto alle carriere attraverso percorsi di mentoring/career coaching e workshop focalizzati sulle soft skill</p> | <p>Dir Scientifica – Ufficio personale</p> | <p>Incremento del 2 % del numero di Donne coinvolte rispetto al valore al 31 dicembre 2019.</p> |

4. Programmi di insegnamento, corsi di formazione

Il tema delle pari opportunità di genere ha un forte impatto, non solo culturale ma anche organizzativo ed economico. Pertanto è fondamentale aumentare la consapevolezza di tutti gli Operatori per favorire l'attuazione del GEP.

Considerando il ruolo in ambito medico, sanitario e di ricerca dell'Istituto, è stato valutato l'impatto dell'equilibrio di genere nei programmi di insegnamento. In tale ambito è stata rilevata la mancanza di corsi su temi inerenti all'equilibrio di genere; pertanto verranno organizzate attività seminariali di gruppo su temi specifici quali leadership, problem solving, comunicazione. Queste attività saranno tenute sia da donne presenti in Istituto con posizioni apicali sia da esperte esterne.

| OBIETTIVO | AZIONI | ATTORI | INDICATORI |
|---|--|---------------------------------------|--|
| Programmi di insegnamento/corsi di formazione dedicati all'equilibrio di genere | Seminari di gruppo su temi specifici (leadership, problem solving, comunicazione) Moduli e laboratori dedicati all'equilibrio di genere e al contrasto della violenza di genere | Dir Scientifica Ufficio Formazione | Numero di seminari organizzati nel triennio di riferimento |

5. Prevenzione della discriminazione, della molestia e della violenza di genere

Le azioni proposte dal gruppo di lavoro dedicato all'equilibrio di genere riguardano l'adozione di una policy di contrasto alla violenza di genere, ai fenomeni di discriminazione e mobbing. Il mutare delle forme in cui esse si manifestano, basti pensare alla violenza verbale in rete, con particolare riferimento ai social media, conferma quanto sia importante mantenere alta l'attenzione e la formazione, promuovendo una cultura inclusiva in tema di equilibrio di genere volta a riconoscere, isolare e denunciare i comportamenti molesti e favorirne il superamento.

Aumentare la consapevolezza sull'equilibrio di genere e sulle misure preventive del disagio del personale, consentirà di contrastare ogni forma di discriminazione e violenza, favorendo un clima vantaggioso, soddisfacente ed una migliore qualità della vita agli attori che operano all'interno dell'Istituto.

| OBIETTIVO | AZIONI | ATTORI | INDICATORI |
|---|---|---|--|
| Prevenzione delle discriminazioni di genere | a) Stesura ed aggiornamento delle linee guida inerenti l'equilibrio di genere e gli aspetti salienti legati alla discriminazione, molestia e violenza di genere | Dir Scientifica Gruppo di lavoro dedicato all'equilibrio di genere | Aggiornamento all'interno del triennio di riferimento |
| | b) Aggiornamento delle procedure per la segnalazione di comportamenti discriminatori e situazioni di molestie sessuali | | |
| | Realizzazione di una sezione del sito di Istituto dedicata all'equilibrio di genere | Dir. Scientifica Gruppo di lavoro dedicato all'equilibrio di genere CED | Realizzazione di una sezione informatica dedicata all'equilibrio di genere nel triennio di riferimento |

Conclusioni

Lo scopo di questo documento è stilare un programma istituzionale sui temi dell'equilibrio di genere, che possa trovare un impiego rapido ed efficace all'interno dell'Istituto di Candiolo.

Il gruppo di lavoro dedicato all'equilibrio di genere si impegnerà responsabilmente a perseguire gli obiettivi istituzionali, monitorando tutte le fasi del processo attraverso la piena partecipazione di tutte le persone che vi fanno parte. Le iniziative proposte, seppur categorizzate in aree di intervento distinte,

vanno interpretate come le tessere di un puzzle che compongono un quadro più ampio e sistematico, coerente con gli obiettivi strategici dell'Istituto di Candiolo.

Bibliografia

1. <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>.
2. "There is also evidence, primarily from business and management sectors, that gender-diverse workplaces have improved productivity, innovation, decision making, and employee retention and satisfaction", G. Shannon, M. Jansen, K. Williams, C. Cáceres, A. Motta, A. Odhiambo, A. Eleveld, J. Mannel, Gender equality in science, medicine, and global health: where are we at and why does it matter?. The Lancet, vol. 393, n. 10171, 9–15 febbraio 2019, pag. 565.
3. <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/GEAR/what-gender-equality-plan-gep>