

**Centro Interuniversitario di Biologia Marina ed
Ecologia Applicata “G. Bacci” di Livorno (CIBM)**

Gender Equality Plan 2023-2026



| | |
|--|-----------|
| PREMESSA..... | 3 |
| 1. ANALISI DI CONTESTO | 4 |
| 1. 1 IL CONSORZIO INTERUNIVERSITARIO DI BIOLOGIA MARINA - CIBM..... | 6 |
| 1. 2 ANALISI DEL PERSONALE | 7 |
| 1. 3 RECLUTAMENTO E PROGRESSIONI DI CARRIERA | 10 |
| 1. 4 LE POLITICHE DI GENERE DEL CIBM | 11 |
| 3. PRESUPPOSTI METODOLOGICI..... | 13 |
| 4. AREE TEMATICHE DEL GENDER EQUALITY PLAN | 16 |
| AREA 1 EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE..... | 17 |
| AREA 2 EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI | 19 |
| AREA 3 UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA OBIETTIVO 3.1 | 21 |
| AREA 3 UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA OBIETTIVO 3.2 | 22 |
| AREA 4 INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI OBIETTIVO 4.1 | 24 |
| AREA 4 INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI OBIETTIVO 4.2 | 25 |
| AREA 5 CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE | 27 |
| 5. CONCLUSIONI | 29 |

Gruppo di lavoro sul Gender Equality Plan (GEP):

Prof. Carlo Pretti: Presidente

Dott. Carlo Ceccarelli: Vicedirettore

Dott.ssa Anna Maria De Biase: Coordinatore Intra Settore

Dott. Gianluca Bontà Pittalunga: Responsabile Sistema Qualità

Dott.ssa Claudia Musumeci: Addetta di Settore e di Progetto

Approvato dal Presidente *Carlo Pretti* il 1 Agosto 2023

Il Gender Equality Plan (GEP) del Il Consorzio per Centro Interuniversitario di Biologia Marina ed Ecologia Applicata "G. Bacci" (CIBM) risponde alle linee guida dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) che mira a "Individuare e implementare innovative strategie per promuovere il cambiamento culturale e l'uguaglianza di opportunità nelle Università e nei Centri di Ricerca".

Il GEP del CIBM è stato sviluppato sulla base di un'analisi condotta con il Gender Audit svolta in collaborazione con esperti di Choice4Value e il personale interno del CIBM. Questa analisi ha permesso di identificare il contesto e le esigenze specifiche del centro, al fine di adattare le misure contenute nel piano.

L'obiettivo principale del GEP è promuovere le pari opportunità e l'equità tra tutti i generi all'interno dell'organizzazione del CIBM. Il GEP traccia sette obiettivi specifici, ognuno dei quali è accompagnato da misure e azioni specifiche necessarie per raggiungerli. Questi obiettivi sono stati formulati in base alle sfide e alle opportunità emerse durante l'analisi condotta, al fine di affrontare in modo mirato i fattori che limitano la partecipazione paritaria e l'avanzamento di tutte le identità di genere nella ricerca e nella leadership all'interno del CIBM. Inoltre, il GEP costituisce il documento strategico previsto nell'ambito del programma quadro dell'Unione Europea per la ricerca e l'innovazione 2021-2027 Horizon Europe, che dal 2022 permette l'ammissibilità e l'accesso ai finanziamenti di questa linea programmatica.

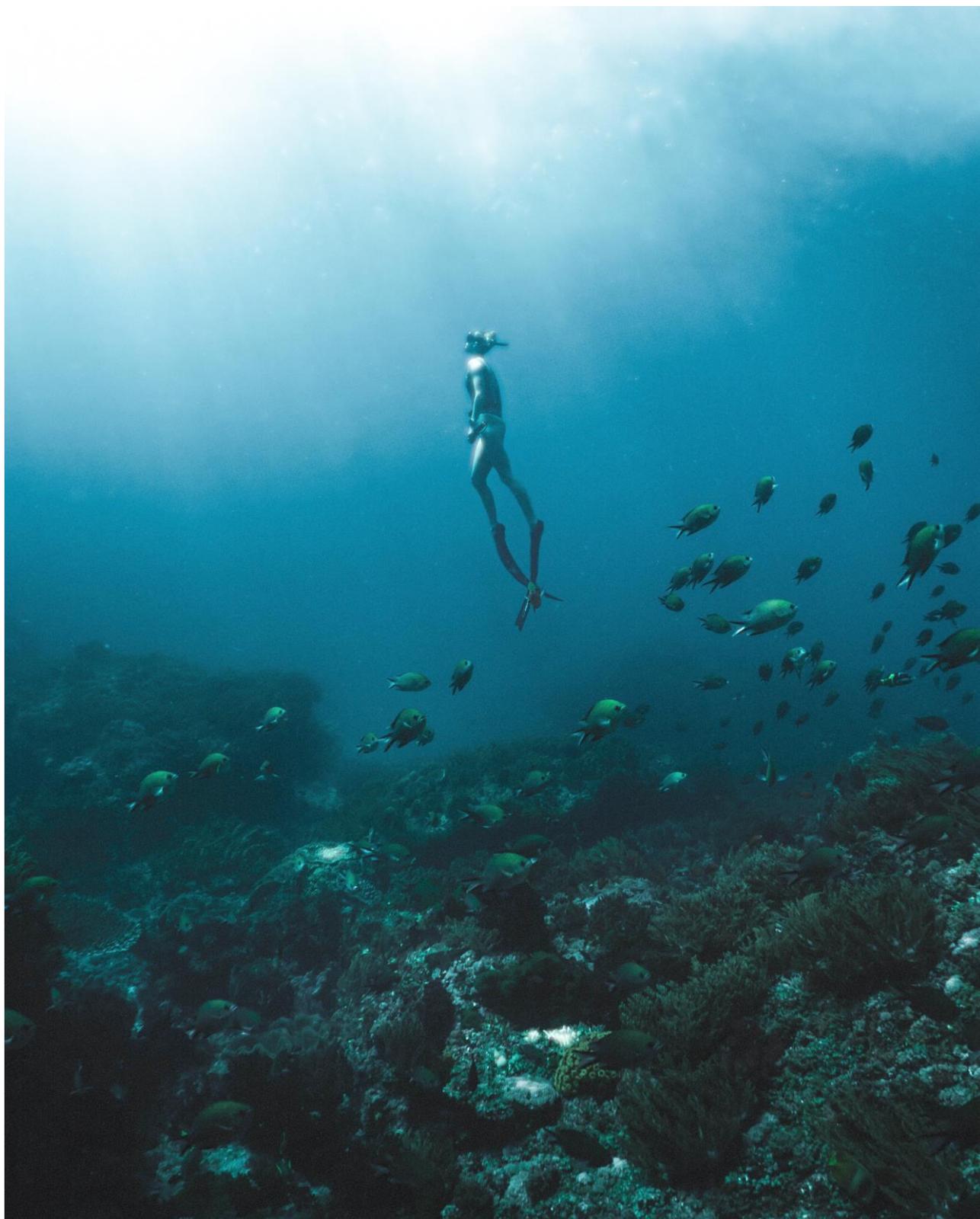
Per garantire un'efficace implementazione e monitoraggio del GEP, è stato costituito un team dedicato che sarà responsabile di seguire l'avanzamento delle azioni previste nel piano.

Questo team si assicurerà che le misure vengano attuate correttamente e che vengano adottati i necessari processi di monitoraggio e valutazione per misurare i progressi compiuti verso l'uguaglianza di genere all'interno del CIBM.

In conclusione, il Gender Equality Plan del CIBM formalizza l'impegno del centro per l'uguaglianza di genere. Attraverso l'implementazione delle misure e delle azioni delineate nel piano, il CIBM mira a superare le barriere che impediscono una partecipazione equa e l'avanzamento di tutte le identità di genere nella ricerca e nei percorsi di crescita e di carriera promuovendo così un ambiente inclusivo diversificato all'interno del CIBM.

Il Presidente

Prof. Carlo Pretti



La strategia della Commissione Europea per la parità di genere presenta obiettivi strategici e azioni volte a compiere progressi significativi entro il 2025 per un'Europa garante della parità di genere in tutti i contesti.

“La meta è un'Unione in cui le donne e gli uomini, le ragazze e i ragazzi, in tutta la loro diversità, siano liberi di perseguire le loro scelte di vita, abbiano pari opportunità di realizzarsi e possano, in ugual misura, partecipare e guidare la nostra società europea.” (fonte: Commissione Europea, 2020)

Gli obiettivi principali della Commissione Europea sono:

1. porre fine alla violenza di genere;
2. combattere gli stereotipi di genere;
3. colmare il divario di genere nel mercato del lavoro;
4. raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici;
5. far fronte al problema del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne;
6. colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica.

La strategia, basata sul principio trasversale dell'intersettorialità, persegue un duplice approccio: l'inserimento della dimensione di genere in tutte le politiche, abbinato ad interventi mirati in tutti i settori. Questa strategia risulta essere coerente anche con la politica estera in materia di pari opportunità ed emancipazione delle donne.

Tra i primi risultati della strategia, ricordiamo le misure vincolanti per la trasparenza retributiva introdotte da marzo 2021 e l'adozione di una nuova proposta di direttiva a livello dell'UE per combattere la violenza contro le donne soprattutto in ambito domestico di marzo del 2022. L'obiettivo è l'introduzione di norme minime mirate ai milioni di vittime di questi reati cercando far emergere anche il fenomeno della violenza online. Inoltre, la direttiva di novembre 2022, sull'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione, è stata un traguardo importante che ha introdotto, dopo oltre 10 anni di dibattito il miglioramento dell'equilibrio di genere nelle posizioni decisionali delle imprese sul territorio delle principali realtà economiche dell'UE.

Infine, l'8 marzo 2023, la Commissione Europea ha raggiunto un obiettivo concreto della strategia per la parità di genere 2020-2025, ovvero quello dell'avvio di una campagna per combattere gli stereotipi di genere incentrata sui bias che riguardano uomini e donne in tutti i campi della vita, compresi quelli delle decisioni professionali e della realizzazione della persona nel più ampio significato del termine.

CIBM, con il presente documento strategico per la parità di genere vuol dare corso, nel suo contesto organizzativo e territoriale, alle strategie dell'Unione per contribuire fattivamente al cambiamento in atto con senso etico e di responsabilità verso le nuove generazioni e il futuro del nostro Paese.

Il Consorzio per Centro Interuniversitario di Biologia Marina ed Ecologia Applicata "G. Bacci" (CIBM) è un Ente partecipato da soli soggetti pubblici, senza fini di lucro e di diritto privato fondata nel 1967 e costituito dal Comune di Livorno e dalle Università di Firenze, Pisa, Siena, Bologna, Modena-Reggio Emilia, Torino e Cagliari.

Il CIBM ha personalità giuridica riconosciuta quale istituto scientifico nel settore della pesca e dell'oceanologia con D.M. del 22 dicembre 1979, n.339, ed è iscritto dal 29 dicembre 1983 nello Schedario Anagrafe Nazionale Ricerche del Ministero dell'Università e della Ricerca Scientifica.

Il CIBM, sin dalla sua costituzione, è un luogo attivo di ricerca scientifica e di alta consulenza i cui risultati, che sono disponibili in centinaia di pubblicazioni, hanno permesso di farlo conoscere ed apprezzare anche all'estero, grazie anche alla partecipazione a numerosi progetti di ricerca internazionali; in particolare, nel settore della biologia della pesca, con l'Unione Europea, con il Ministero delle Politiche Agricole e Forestali e con la Regione Toscana sono stati realizzati diversi progetti comunitari, nazionali e regionali; ciò ha consentito tra l'altro, dal 2003, di svolgere la funzione di ente coordinatore per il Ministero delle Politiche Agricole e Forestali, delle attività relative all'esecuzione del Regolamento Comunitario raccolta dati per le risorse demersali per la GSA9 (Liguria, Toscana e Lazio).

Allo scopo di rispondere meglio alle esigenze dei Clienti e delle altre Parti Interessate, attraverso il miglioramento continuo delle prestazioni dei propri processi aziendali e nel rispetto dei requisiti sia cogenti che volontari applicabili alla propria attività, il CIBM si è dotato di un Sistema di Gestione Integrato per la Qualità, già conforme alla Norma UNI EN ISO 9001:2015, e per la Sicurezza, conforme alla Norma UNI EN 45001:2018 e di offrire ai propri Clienti un elevato numero di prove di laboratorio di varia tipologia (chimiche, chimico-fisiche e biologiche) accreditate Accredia secondo la UNI CEI EN ISO/IEC 17025:2018.

L'organizzazione del CIBM è riconducibile alle seguenti aree di attività scientifiche di ricerca e di consulenza e studio ambientale:

1. SETTORE RICERCA E VALUTAZIONE RISORSE ITTICHE (PESCA)
2. SETTORE AMBIENTE E COORDINAMENTO
3. SETTORE ECOTOSSICOLOGIA E MICROBIOLOGIA
4. SETTORE CHIMICA
5. MARKETING PROMOZIONE E SVILUPPO

I. 2 Analisi del personale

L'organico del CIBM conta 19 risorse diretti tra amministrativi, biologi, chimici, naturalisti e tecnici. Disaggregando l'organico per genere, la prevalenza femminile è netta come da Fig. 1 – Personale suddiviso per genere.

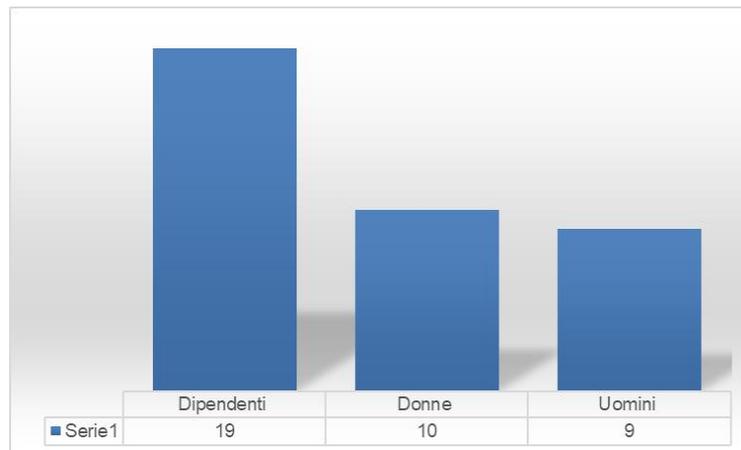


Figura 1: Personale suddiviso per genere

Nel CIBM sono applicate due tipologie di contratti:

- CCNL Metalmeccanico: applicato al personale dirigente
- CCNL Commercio: applicato al personale quadro ed agli Impiegati

La distinzione deriva dalla diversa tipologia contrattuale applicata (CCNL) a seconda del ruolo e mansione ricoperti, così come riportato con i dati disaggregati per genere nella Figura 2: Personale per genere, area e inquadramento contrattuale.

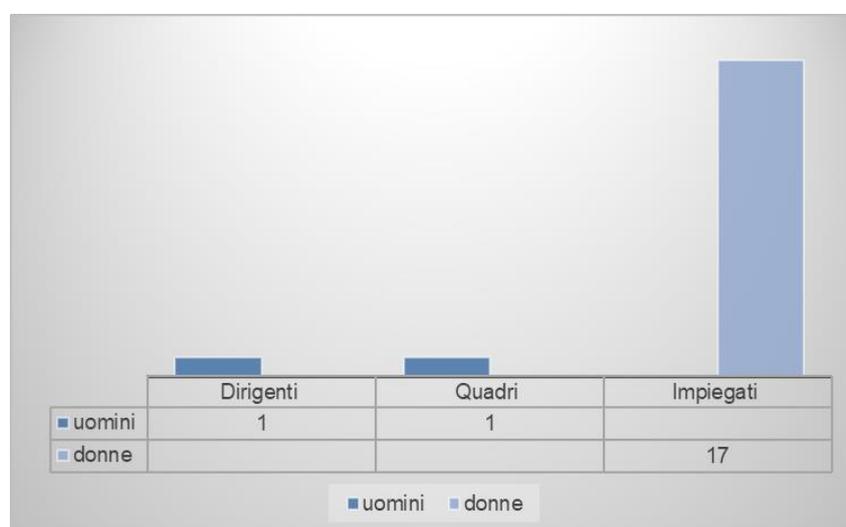


Figura 2: Personale per genere, area e inquadramento contrattuale

L'articolazione organizzativa del CIBM prevede poi l'attribuzione di incarichi (gestionali e funzionali); a seconda della tipologia, essi sono assegnati a personale in possesso dei requisiti richiesti (in particolare: esperienza lavorativa maturata) a seguito di una procedura di selezione interna.

Gli incarichi gestionali e funzionali sono i seguenti:

- Direzione Generale
- Vicedirettore generale
- Responsabile sistema di gestione
- Responsabile Amministrativo
- Responsabile settore promozionale e sviluppo Project Management
- Coordinatore Intra Settore
- Coordinatore del settore ecotossicologia e microbiologia

La distribuzione per genere negli incarichi gestionali è la seguente Figura 3

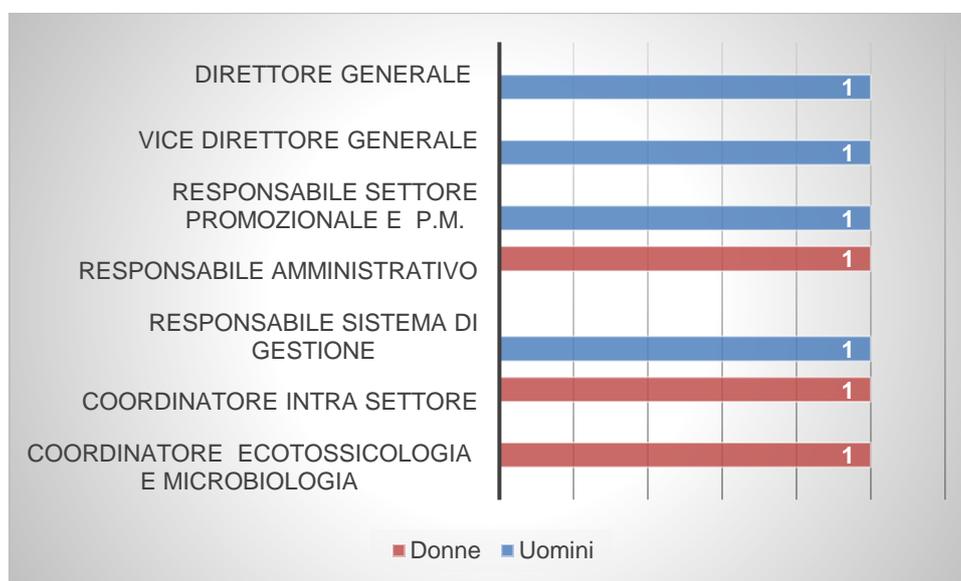


Fig. 3 – Distribuzione degli incarichi gestionali per genere

In estrema sintesi in CIBM attualmente gli incarichi gestionali sono assegnati a personale composto da uomini per il 57% e dal 43% da donne.

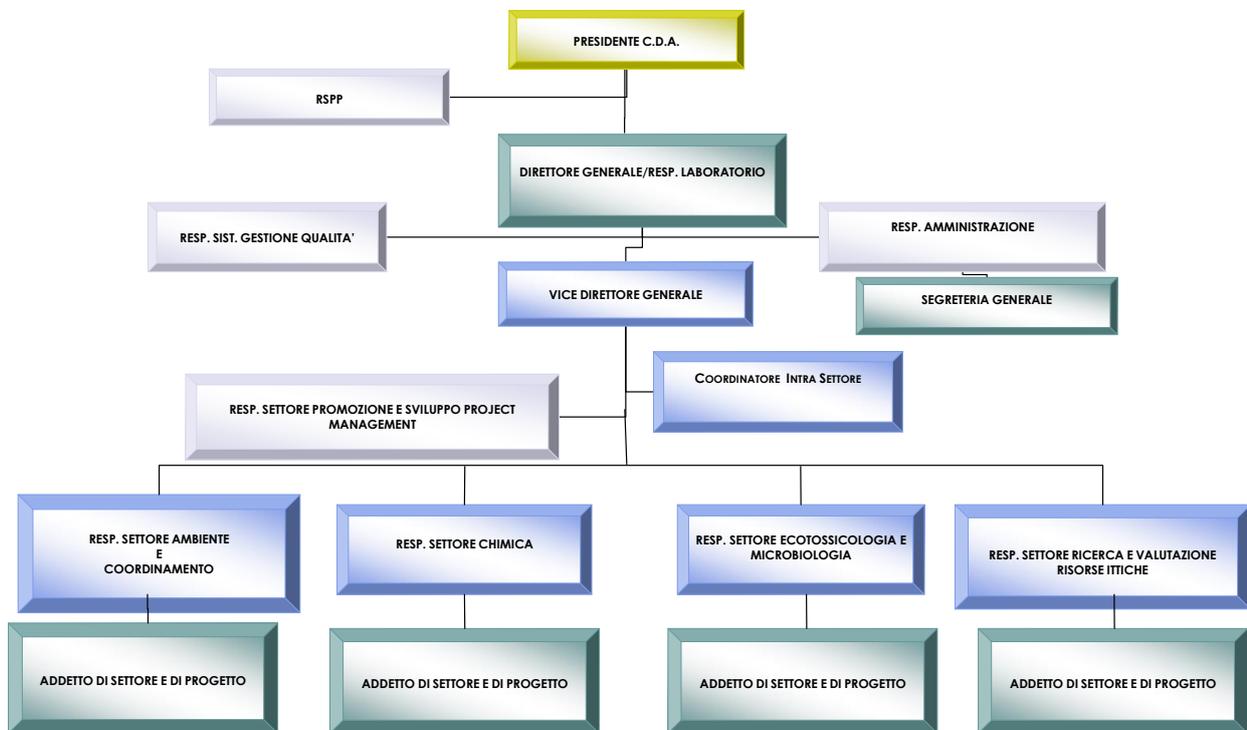


Figura 5 – Organigramma funzionale

Per completezza delle informazioni sulla struttura organizzativa riportiamo alla figura 5 l'organigramma completo dei settori di intervento del CIBM:

- Settore Ambiente e coordinamento
- Settore Chimica
- Settore Ecotossicologia e microbiologia
- Settore ricerca e valutazione e risorse ittiche



I. 3 Reclutamento e progressioni di carriera

La procedura per l'assunzione di nuovo personale rispetta quanto previsto dal Titolo III "Instaurazione del rapporto di lavoro" del CCNL commercio per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi. Tale procedura, viene attivata dal DG a fronte sia di specifiche esigenze di crescita dell'Organizzazione nel suo complesso che provenienti dai singoli Settori. In particolare, valutata la compatibilità economica, individuato il settore specifico di competenza ed il livello di specializzazione necessario in relazione alle esigenze delle mansioni da ricoprire avvia la selezione usufruendo eventualmente anche dell'apposito elenco.

I criteri generali per le assunzioni si basano sulla competenza professionale e l'esperienza specifica sul campo oltre che le caratteristiche personali, quali l'affidabilità, la predisposizione del candidato all'apprendimento, la capacità di lavorare in gruppo, la dimostrazione di interesse verso le attività dell'Organizzazione.

Per quanto riguarda le progressioni di carriera, esse sono disciplinate dal CCNL commercio ed in particolare dagli artt. 101-103 del per i dipendenti da aziende del terziario recepite in termini di procedure dal sistema di gestione adottato seguendo anche i seguenti criteri generali:

- affidabilità nel tempo;
- risultati conseguiti in termini economici e professionali;
- capacità di lavorare in gruppo e nell'attività di coordinamento.

Sulla base dei suddetti criteri, alla persona vengono comunque offerte gradualmente opportunità di crescita professionale mediante la partecipazione, a corsi di formazione sempre più professionalizzanti e ad attività congressuali con conseguente assunzione di responsabilità nel coordinamento di lavori di difficoltà crescente. (rif. Procedura Sistema di Gestione per la Qualità).

Se ciò che io dico risuona in te, è semplicemente perché siamo entrambi rami di uno stesso albero.

(William Butler Yeats)



L'elaborazione del piano strategico del GEP ha permesso al CIBM di integrare le politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane con misure concrete per ridurre le disparità presenti all'interno dell'organizzazione e promuovere l'uguaglianza di genere. Difatti grazie alla creazione del Gender Equality Plan, il CIBM si è impegnato ad affrontare e superare gli ostacoli che impediscono alle donne di raggiungere il pieno potenziale, garantendo pari opportunità di crescita professionale, di accesso alle posizioni di leadership e di partecipazione a progetti di ricerca.

La visione del CIBM in merito alla strategia della parità di genere elaborata all'interno del GEP è quella di, tenendo fede ai valori di flessibilità, responsabilità ed autonomia nei lavori di ricerca e nell'attività commerciale, attuare il gender mainstreaming per contrastare il divario di genere e raggiungere l'equilibrio di genere nel Centro.

Attraverso la progettazione e la redazione del GEP, il CIBM si è confrontato con le problematiche riguardanti l'uguaglianza di genere e ha promosso una cultura aziendale inclusiva e rispettosa della diversità. Il piano, difatti, ha previsto azioni concrete, come la revisione delle politiche di reclutamento e di carriera per garantire una maggiore diversità di genere nella selezione del personale e nelle posizioni apicali con l'implementazione di programmi di formazione mirati a combattere gli stereotipi di genere e a promuovere l'equità nelle opportunità di carriera per le donne.



**L'uguaglianza di genere deve essere
una realtà vissuta.**
(Michele Bachelet)

Il GEP ha incoraggiato il CIBM a monitorare e valutare costantemente l'efficacia delle politiche e delle misure adottate, al fine di individuare eventuali aree di miglioramento e di adeguare le strategie in base ai risultati ottenuti. Questo processo di monitoraggio e valutazione permetterà al CIBM di valutare l'impatto delle azioni intraprese e di apportare eventuali modifiche necessarie per garantire una maggiore equità di genere all'interno dell'organizzazione.

L'implementazione del Gender Equality Plan rappresenta per il CIBM un'importante occasione di riflessione e di azione per promuovere l'uguaglianza di genere. Attraverso questo piano, il CIBM si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, in cui ogni individuo ha la possibilità di esprimere appieno le proprie competenze, indipendentemente dal genere o dall'orientamento sessuale.

Il CIBM in linea con i valori promossi dal Codice Etico adottato e nel rispetto del Modello Organizzativo 231 D.Lgs. 231/01, integrato con il Codice di comportamento, si impegna nella trasparenza, nella correttezza e nella valorizzazione delle risorse umane a prevenire qualsiasi forma di discriminazione e raggiungere gli obiettivi fissati dall'Unione Europea in materia di parità di genere.

Il CIBM per questo ha favorito l'attivazione di un processo partecipativo e collaborativo interno e con gli stakeholder nel percorso di costruzione del GEP per la stesura del GEP attraverso la realizzazione di Focus Group con tutte le parti interessate, per analizzare le 5 aree tematiche previste per il GEP e individuare gli elementi necessari alla predisposizione delle schede di misurazione e monitoraggio degli obiettivi e delle azioni;

Il percorso ha permesso di giungere all'elaborazione del GEP, attraverso attività di confronto e dibattito che hanno dato la possibilità al CIBM di raccogliere le idee di tutte le componenti e di dare valore ad ogni parte coinvolta. Il documento finale del GEP, output del percorso partecipativo, è stato poi sottoposto all'approvazione della Governance.

Il percorso intrapreso, attraverso la redazione del GEP, mira a promuovere e a realizzare, a livello locale, alcuni dei fondamentali obiettivi indicati nell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, approvata nel 2015 dall'Assemblea Generale dell'ONU.

Il GEP, quindi, si configura come uno strumento di misurazione delle azioni previste, in linea con il raggiungimento di alcuni obiettivi (SDG) dell'Agenda 2030 dell'ONU.

Gli obiettivi selezionati fra i 17 SDG sono i seguenti:

Obiettivo 4 – mira a garantire che tutti i bambini, i giovani e gli adulti, in particolar modo i più emarginati e vulnerabili, possano accedere a un'istruzione e a una formazione adeguate alle loro esigenze e al contesto in cui vivono. L'istruzione contribuisce infatti a creare un mondo più sicuro, sostenibile e interdipendente.

Target 4.5: Eliminare entro il 2030 le disparità di genere nell'istruzione e garantire un accesso equo a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale delle categorie protette, tra cui le persone con disabilità, le popolazioni indigene ed i bambini in situazioni di vulnerabilità

Obiettivo 5 - mira a ottenere la parità di opportunità tra donne e uomini nello sviluppo economico, l'eliminazione di tutte le forme di violenza nei confronti di donne e ragazze (compresa l'abolizione dei matrimoni forzati e precoci) e l'uguaglianza di diritti a tutti i livelli di partecipazione.

Target 5.1: Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze

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

Obiettivo 8 – mira a promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena occupazione e il lavoro dignitoso per tutti

Target 8.5: Garantire entro il 2030 un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di equo valore

Obiettivo 10 – mira a ridurre le disuguaglianze tra gli Stati e al loro interno attraverso la promozione dell'inclusione sociale, economica e politica di tutti i cittadini, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia e religione.

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, stato economico o altro

Target 10.3: Assicurare pari opportunità e ridurre le disuguaglianze nei risultati, anche eliminando leggi, politiche e pratiche discriminatorie e promuovendo legislazioni, politiche e azioni appropriate a tale proposito.

Il Gruppo di lavoro, pertanto, in considerazione di tutto ciò, ha ritenuto doveroso focalizzare l'attenzione intorno alle seguenti aree tematiche (key point):

Area 1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;

Area 2. Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali;

Area 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera;

Area 4. Integrazione della prospettiva di genere nella didattica e nella ricerca;

Area 5. Misure di contrasto alla violenza di genere.

Quindi per l'elaborazione di Gender Equality e per ciascuna delle sopramenzionate key point, il gruppo di lavoro ha individuato:

1. gli obiettivi da perseguire in termini di cambiamento sistemico del CIBM. Ogni obiettivo è collegato ad uno o più Sustainable Development Goal dell'Agenda 2030 dell'ONU.
2. una singola azione specifica individuata come strategie operative per raggiungere ciascun obiettivo indicato;
3. gli output, in termini di prodotti tangibili derivanti dall'implementazione di ciascuna misura;
4. gli outcome e cioè i risultati misurabili delle politiche adottate,

5. la timeline, il periodo previsto per il raggiungimento dei risultati prestabiliti;
6. gli indicatori di performance (Key Performance Indicator- KPI) /i ed i parametri di tendenza per valutare quantitativamente gli outcome nei tempi indicati;

Inoltre, vogliamo soffermarci anche sui collegamenti con il programma Horizon2020. Nell'ambito della strategia Horizon2020 la metodologia proposta dal progetto dal US/EU Gendered innovations si fa riferimento a tre specifici assi, riferiti ai GEP, per il contrasto alla discriminazione di genere. Riteniamo che questi assi siano fondamentali per comprendere il valore che ha la strategia del GEP per il CIBM e più in generale per le organizzazioni afferenti a sistemi universitari che si occupano di ricerca e alle Università.

I tre assi sono:

Fixing the numbers of women: questo asse prevede di rivedere e riaggiustare il numero di donne nell'organizzazione, aumentandone la partecipazione e la rappresentanza.

Fixing the institutions: questo asse prevede di organizzare le istituzioni, incoraggiando e promuovendo la parità di genere attraverso cambiamenti strutturali in enti e organizzazioni di ricerca (reclutamento del personale, progressione di carriera, ecc.).

Fixing the knowledge: questo asse prevede di aumentare la consapevolezza di quanto sia importante un approccio di genere nel campo dell'innovazione, per raggiungere livelli di eccellenza in ambito scientifico e tecnologico, con ricadute positive sul commercio e sull'economia.

Il GEP realizzato risponde pienamente al mandato dei tre assi/obiettivi della strategia Horizon2020 ed è stato redatto nel rispetto dei principi previsti dal Vademecum della CRUI.

4. AREE TEMATICHE DEL GENDER EQUALITY PLAN



Obiettivo I.1

OBIETTIVO

1.1 Realizzare un piano formativo triennale per sviluppare consapevolezza sugli unconscious bias e stereotipi di genere e il corretto utilizzo del linguaggio di genere; competenze manageriali e per migliorare la comunicazione interna

| | |
|---------------------------|--|
| ATTIVITÀ | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pianificazione delle attività formative/ eventi, incontri e seminari 2. Erogazione dei percorsi di formazione/ eventi, incontri e seminari |
| TARGET | Tutte le persone con contratto dipendente |
| RISORSE | Risorse operative dedicate |
| OUTPUT | <ul style="list-style-type: none"> • Almeno il 70% delle persone formato • Piano degli incontri con cadenza regolare |
| OUTCOME | <ol style="list-style-type: none"> 1. Aumento delle donne con incarichi di responsabilità nei team su commessa o progetto; 2. Aumento dei momenti di confronto per la condivisione di regole e buone prassi 3. Maggiore consapevolezza degli stereotipi di genere e <i>unconscious bias</i> |
| TIMELINE | Tre anni |
| INDICATORI DI VALUTAZIONE | <ol style="list-style-type: none"> 1. + 10% di donne con ruoli di responsabilità su totale commesse 2. Coinvolgimento di tutta la Comunità 3. Monitoraggio soddisfazione sul lavoro da parte della componente femminile |
| PROCEDURA DI VALUTAZIONE | <ul style="list-style-type: none"> • Verifica andamento risultati delle commesse e dei progetti • Gradimento da parte dei committenti e delle parti interessate |
| SDG COLLEGATI | <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>5 PARITÀ DI GENERE</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE</p> </div> </div> <p>Target 4.5: Eliminare entro il 2030 le disparità di genere nell'istruzione e garantire un accesso equo a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale delle categorie protette, tra cui le persone con disabilità, le popolazioni indigene ed i bambini in situazioni di vulnerabilità;</p> |

Target 5.1: Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze;

Target 10.3: Assicurare pari opportunità e ridurre le disuguaglianze nei risultati, anche eliminando leggi, politiche e pratiche discriminatorie e promuovendo legislazioni, politiche e azioni appropriate a tale proposito.

Questa prima area del GEP esplora due dimensioni, quella del work life balance e quella della cultura organizzativa.

Per quanto riguarda il work life balance, sappiamo che ad oggi soltanto un lavoratore italiano su 3 ha la possibilità di lavorare in orario flessibile o da casa, mentre praticamente nessuno gode della possibilità di prendere un periodo sabbatico, comprare più ferie ed avere l'asilo in ufficio.

Dall'analisi condotta durante i Focus Group di CIBM è emerso che l'organizzazione offre un buon livello di bilanciamento vita privata vita lavorativa alle sue persone; gli stessi intervistati al momento si dichiarano soddisfatti e di non aver bisogno di misure aggiuntive.

Per quanto riguarda invece la cultura organizzativa la Governance e gli stakeholder che sono stati coinvolti concordano sul fatto di dover diffondere a tutti i livelli organizzativi una maggiore consapevolezza sui temi che costituiscono le basi per la comprensione delle dinamiche uomo-donna sia per quanto riguarda i bias inconsci che per quanto riguarda gli stereotipi e il linguaggio di genere.

Sempre da un punto di vista della cultura organizzativa è emersa la necessità dal Focus Group dello sviluppo di competenze manageriali e di migliorare la comunicazione interna a più livelli per favorire la rotazione degli incarichi/ruoli sui vari progetti e commesse, per favorire una maggiore distribuzione di ruoli rispetto al genere.

Verranno pertanto attivati piani formativi ad hoc sulle suddette tematiche e ne verranno misurati i risultati nel triennio di programmazione.

Obiettivo 2.1

OBIETTIVO

2.1 Favorire la parità di genere nell'attribuzione di incarichi, responsabilità e progressione verticale negli organi decisionali

| | |
|---------------------------|--|
| ATTIVITÀ | <ol style="list-style-type: none"> 1. Formalizzazione e definizione delle attività del comitato per la parità di genere (GEP) 2. Inserimento di almeno una figura femminile, negli organi di governance, con ruolo consultivo, al fine di garantire un una maggiore equità di genere nelle posizioni di vertice |
| TARGET | <ul style="list-style-type: none"> • Organi decisionali • Comunità |
| RISORSE | Risorse operative dedicate |
| OUTPUT | <ul style="list-style-type: none"> • Nomina del comitato della parità di genere (GEP) • Documento procedurale |
| OUTCOME | Continuità del Comitato della parità di genere e della presenza dei ruoli consultivi negli organi decisionali |
| TIMELINE | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tre anni 2. Primo anno |
| INDICATORI DI VALUTAZIONE | <ol style="list-style-type: none"> 1. Aumento % nel triennio della partecipazione delle donne 2. Rotazione programmata della presenza consultiva femminile negli organi decisionali |
| PROCEDURA DI VALUTAZIONE | Verifica periodica dei miglioramenti apportati dall'introduzione delle linee guida |
| SDG COLLEGATI | <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>5 PARITÀ DI GENERE</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE</p> </div> </div> <p>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;</p> |

Target 8.5: Garantire entro il 2030 un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di equo valore;

Target 10.3: Assicurare pari opportunità e ridurre le disuguaglianze nei risultati, anche eliminando leggi, politiche e pratiche discriminatorie e promuovendo legislazioni, politiche e azioni appropriate a tale proposito.

Secondo il rapporto Istat-Bes 2022 a livello nazionale, la presenza femminile nelle posizioni di rappresentanza politica e ai vertici delle istituzioni è largamente insufficiente: la percentuale di donne negli organi decisionali è del 19,1% (80,9% sono uomini).

La realtà del nostro Consorzio è piccola nei numeri, pertanto per favorire nel tempo la progressione di carriera occorreranno anche azioni a livello di recruitment che permettano nel tempo di selezionare più figure femminile con competenze manageriali. Tuttavia, come primo step riteniamo fondamentale istituire un Comitato per la parità di genere (GEP) che possa relazionare agli organi decisionali l'andamento del GEP e prevedere la presenza di una figura femminile con ruolo consultivo, all'interno del CdA.

Inoltre, il Comitato eserciterà ulteriori competenze al fine di assicurare, nell'ambito del lavoro, parità e pari opportunità di genere, la tutela dei lavoratori contro le discriminazioni nonché l'assenza di qualunque forma di molestia e violenza fisica e/o psicologica.

Obiettivo 3.1

OBIETTIVO

3.1 Favorire percorsi di carriera per le donne

| | |
|---------------------------|---|
| ATTIVITÀ | Definizione di una procedura per l'equilibrio di genere per l'attribuzione delle responsabilità su progetti e commesse |
| TARGET | <ul style="list-style-type: none"> • Donne in organico • AD e responsabili di commesse/progetti |
| RISORSE | Risorse operative dedicate |
| OUTPUT | <ul style="list-style-type: none"> • Procedura a regime del SGQ • Kick off del tavolo di lavoro per la definizione della procedura |
| OUTCOME | Aumento donne in ruoli di responsabilità all'interno dei progetti e delle commesse |
| TIMELINE | Entro giugno 2024 |
| INDICATORI DI VALUTAZIONE | % donne con ruoli di responsabilità su % uomini con stesso ruolo (trend triennale) |
| PROCEDURA DI VALUTAZIONE | Valutazione ex post dei progetti e delle commesse e condivisione dei risultati |
| SDG COLLEGATI | <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>5 PARITÀ DI GENERE</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE</p> </div> </div> <p>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;</p> <p>Target 8.5: Garantire entro il 2030 un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di equo valore;</p> <p>Target 10.3: Assicurare pari opportunità e ridurre le disuguaglianze nei risultati, anche eliminando leggi, politiche e pratiche discriminatorie e promuovendo legislazioni, politiche e azioni appropriate a tale proposito.</p> |

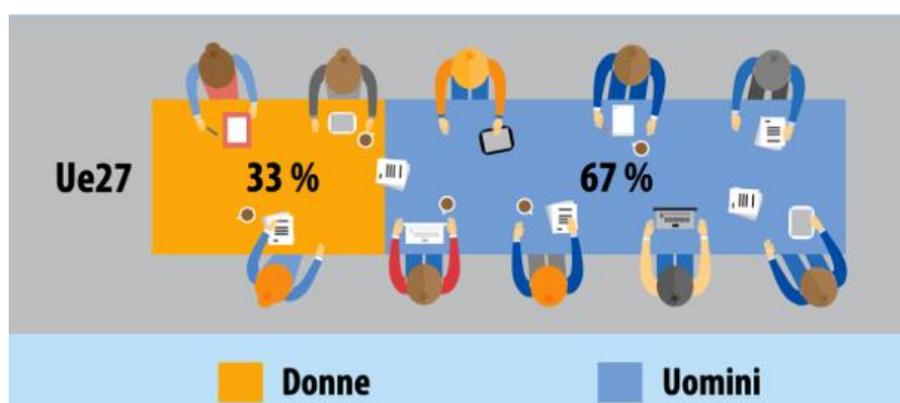
Obiettivo 3.2

OBIETTIVO

3.2 Favorire la progressione di donne neo-assunte

| | |
|---------------------------|--|
| ATTIVITÀ | Integrare la procedura di selezione e gestione delle risorse nel percorso di carriera |
| TARGET | Nuovi assunti/e |
| RISORSE | Risorse operative dedicate |
| OUTPUT | La procedura del SGQ revisionata |
| OUTCOME | Aumento in punti percentuali del numero delle giovani in organico (trend triennale) |
| TIMELINE | Entro giugno 2024 |
| INDICATORI DI VALUTAZIONE | % retention (Turnover/tot organico) |
| PROCEDURA DI VALUTAZIONE | Verifica andamento annuale |
| SDG COLLEGATI | <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>5 PARITÀ DI GENERE</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE</p> </div> </div> <p>Target 4.5: Eliminare entro il 2030 le disparità di genere nell'istruzione e garantire un accesso equo a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale delle categorie protette, tra cui le persone con disabilità, le popolazioni indigene ed i bambini in situazioni di vulnerabilità;</p> <p>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;</p> <p>Target 10.3: Assicurare pari opportunità e ridurre le disuguaglianze nei risultati, anche eliminando leggi, politiche e pratiche discriminatorie e promuovendo legislazioni, politiche e azioni appropriate a tale proposito.</p> |

Secondo l'Istat circa un terzo dei manager nell'Ue sono donne. In campo lavorativo, gli uomini occupano generalmente posizioni più elevate delle donne. Ad esempio, un terzo (33 %) dei manager nell'Ue nel 2019 erano donne. La percentuale di donne in questa posizione non supera il 50 % in nessuno degli Stati membri.



Ad oggi il CdA di CIBM è composto per 3/4 da uomini e per 1/4 da donne.

Il nostro Consorzio vuole favorire i percorsi di carriera delle donne, non solo mettendo a sistema nuove procedure che abbiano lo scopo di raggiungere questo obiettivo ma anche favorendo l'ingresso e la crescita delle neo-assunte in modo che sempre più donne possa ricoprire ruoli di responsabilità a livello di progetto e commessa.

La procedura che verrà introdotta nel Sistema di Gestione per la Qualità sarà concertata da un tavolo istituito ad hoc per definire attività, input e output di processo. L'obiettivo è garantire sempre di più nel tempo la presenza femminile nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.

Obiettivo 4.1

OBIETTIVO

4.1 Creare linee guida per equilibrio di genere nei panel degli eventi di ricerca

| | |
|----------------------------------|--|
| ATTIVITÀ | Redazione delle Linee guida |
| TARGET | <ul style="list-style-type: none"> • AD • Comitato per la parità di genere |
| RISORSE | Risorse operative dedicate |
| OUTPUT | Documento Linee Guida |
| OUTCOME | Aumento della presenza delle donne come relatrici di eventi |
| TIMELINE | Entro il triennio |
| INDICATORI DI VALUTAZIONE | Tendenza percentuale di aumento della presenza delle donne come relatrici fino alla parità |
| PROCEDURA DI VALUTAZIONE | Verifica ex ante della programmazione del panel |
| SDG COLLEGATI | <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE</p> </div> </div> <p>Target 4.5: Eliminare entro il 2030 le disparità di genere nell'istruzione e garantire un accesso equo a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale delle categorie protette, tra cui le persone con disabilità, le popolazioni indigene ed i bambini in situazioni di vulnerabilità;</p> <p>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, stato economico o altro;</p> <p>Target 10.3: Assicurare pari opportunità e ridurre le disuguaglianze nei risultati, anche eliminando leggi, politiche e pratiche discriminatorie e promuovendo legislazioni, politiche e azioni appropriate a tale proposito.</p> |

Obiettivo 4.2

OBIETTIVO

4.2 Favorire il coinvolgimento delle donne nei programmi di ricerca sulla pesca e nell'attività commerciale

| | |
|----------------------------------|--|
| ATTIVITÀ | Programmazione di eventi divulgativi per portare un maggiore numero di donne sui programmi di ricerca della pesca e nell'attività commerciale |
| TARGET | Tutta la Comunità e gli stakeholder |
| RISORSE | Risorse operative dedicate |
| OUTPUT | Partecipazione delle donne agli eventi con ruoli definiti |
| OUTCOME | Aumento della presenza delle donne nei programmi di ricerca sulla pesca e nell'attività commerciale |
| TIMELINE | Entro il triennio |
| INDICATORI DI VALUTAZIONE | Tendenza percentuale di aumento della presenza delle donne nel settore della pesca |
| PROCEDURA DI VALUTAZIONE | Verifica ex ante della programmazione del panel |
| SDG COLLEGATI | <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>5 PARITÀ DI GENERE</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE</p> </div> </div> <p>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;</p> <p>Target 8.5: Garantire entro il 2030 un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di equo valore;</p> <p>Target 10.3: Assicurare pari opportunità e ridurre le disuguaglianze nei risultati, anche eliminando leggi, politiche e pratiche discriminatorie e promuovendo legislazioni, politiche e azioni appropriate a tale proposito.</p> |

Per favorire l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di insegnamento, non avendo il nostro Consorzio nell'oggetto sociale la formazione/insegnamento, ma solo la ricerca, abbiamo deciso di operare su due direttrici/obiettivi:

1. Creare linee guida per equilibrio di genere nei panel degli eventi di ricerca
2. Favorire il coinvolgimento delle donne nei programmi di ricerca sulla pesca e nell'attività commerciale

Con l'obiettivo 2 si vuole favorire, anche indirettamente, su una maggior presenza delle donne nel settore della pesca, arricchendo così la possibilità di crescita del settore grazie al contributo di una componente fondamentale che spesso opera solo nelle retrovie.

Per quanto riguarda invece l'obiettivo 1 si procederà con la programmazione dei prossimi eventi di presentazione dei progetti di ricerca tenendo bilanciata per genere la presenza dei relatori, favorendo la conduzione del panel da parte di relatrici donne, ove possibile.

Obiettivo 5.1

OBIETTIVO

5.1 Acquisire consapevolezza sui temi della molestia e della violenza di genere

| | |
|----------------------------------|---|
| ATTIVITÀ | <ol style="list-style-type: none"> 1. Nomina della Consigliera di Parità e/o nomina del Wistelblowing* 2. Integrazione del Codice etico con i temi della molestia e della violenza di genere 3. Programmazione incontri volti alla comprensione dei temi dell'area |
| TARGET | Tutta la Comunità |
| RISORSE | Risorse operative dedicate |
| OUTPUT | <ol style="list-style-type: none"> 1. Formalizzazione della/e figure di presidio 2. Programma degli incontri sui temi dell'area 3. Introduzione di procedura specifica per il contrasto alla violenza e molestia di genere |
| OUTCOME | Aumento della consapevolezza sui temi dell'area da parte di tutta la Comunità |
| TIMELINE | Entro il 2023 |
| INDICATORI DI VALUTAZIONE | <ul style="list-style-type: none"> • Dati raccolti dalla figura di presidio in termini di reclami, ecc. • % di partecipanti agli incontri (aumento di n. punti percentuali da un incontro all'altro programmato) |
| PROCEDURA DI VALUTAZIONE | Verifica andamento delle attività della/e figura/e di presidio e condivisione dei risultati con la comunità |
| SDG COLLEGATI | <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>5 PARITÀ DI GENERE</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOLIDE</p> </div> </div> <p>Target 5.1: Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze;</p> <p>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;</p> <p>Target 16.5: Ridurre sensibilmente la corruzione e gli abusi di potere in tutte le loro forme.</p> |

(*) se obbligatorio da normative vigenti (vedasi La Direttiva UE sul Whistleblowing – 2023)

I dati Istat ci dicono che il 31,5% delle 16-70enni (6 milioni 788 mila) ha subito nel corso della propria vita una qualche forma di violenza fisica o sessuale: il 20,2% (4 milioni 353 mila) ha subito violenza fisica, il 21% (4 milioni 520 mila) violenza sessuale, il 5,4% (1 milione 157 mila) le forme più gravi della violenza sessuale come lo stupro (652 mila) e il tentato stupro (746 mila).

In particolare, il 24,7% delle donne ha subito almeno una violenza fisica o sessuale da parte di uomini non partner: il 13,2% da estranei e il 13% da persone conosciute. In particolare, il 6,3% da conoscenti, il 3% da amici, il 2,6% da parenti e il 2,5% da colleghi di lavoro.

Le donne subiscono minacce (12,3%), sono spintonate o strattonate (11,5%), sono oggetto di schiaffi, calci, pugni e morsi (7,3%). Altre volte sono colpite con oggetti che possono fare male (6,1%). Meno frequenti le forme più gravi come il tentato strangolamento, l'ustione, il soffocamento e la minaccia o l'uso di armi. Tra le donne che hanno subito violenze sessuali, le più diffuse sono le molestie fisiche, cioè l'essere toccate o abbracciate o bacciate contro la propria volontà (15,6%), i rapporti indesiderati vissuti come violenze (4,7%), gli stupri (3%) e i tentati stupri (3,5%).

Il nostro Consorzio adotta misure di tutela contro le violenze e contro le molestie. In particolare, grazie al GEP si vuole:

1. Nominare la Consigliera di Parità e/o nomina del Wistelblowing
2. Integrare il Codice etico con i temi della molestia e della violenza di genere
3. Programmare incontri volti alla comprensione dei temi dell'area

Ritemiamo infatti che il tema non sia assolutamente da sottovalutare e nell'Oambito della formazione cercheremo anche di sviluppare consapevolezza verso tutte quelle molestie che apparentemente non sembrano tali ma che hanno ripercussioni importanti sulla vita di coloro che le subiscono, in particolare le donne.

5. Conclusioni

Consideriamo la redazione del GEP come il primo passo di un percorso partecipativo lungo e non privo di rischi che CIBM ha deciso di intraprendere per essere promotore -verso l'interno e verso l'esterno- di un importante cambiamento culturale, necessario nei piccoli contesti ma ancor più a livello globale.

Abbiamo compreso l'importanza di non redigere un documento solo per noi ma di collegarlo anche ad altri framework di riferimento internazionali. Consapevoli che l'esterno si sta muovendo sempre di più verso lo sviluppo sostenibile e la salvaguardia del Pianeta, abbiamo lavorato ad un raccordo fra la nostra strategia Gender Equality e gli obiettivi (SDG) dell'Agenda 2030 dell'ONU.

In particolare, l'impatto che generiamo si focalizza su 5 SDG, che riportiamo nella seguente tabella:

| Obiettivi GEP |  4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ |  5 PARITÀ DI GENERE |  8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA |  10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE |  16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOLIDE |
|---|---|---|---|--|---|
| 1.1 Realizzare un piano formativo triennale per sviluppare consapevolezza sugli unconscious bias e stereotipi di genere e il corretto utilizzo del linguaggio di genere; competenze manageriali e per migliorare la comunicazione interna | 4.5 | 5.1 | | 10.3 | |
| 2.1 Favorire la parità di genere nell'attribuzione di incarichi, responsabilità e progressione verticale negli organi decisionali | | 5.5 | 8.5 | 10.3 | |
| 3.1 Favorire percorsi di carriera per le donne | | 5.5 | 8.5 | 10.3 | |
| 3.2 Favorire la progressione di donne neo-assunte | 4.5 | 5.5 | | 10.3 | |
| 4.1 Creare linee guida per equilibrio di genere nei panel degli eventi di ricerca | 4.5 | | | 10.2; 10.3 | |
| 4.2 Favorire il coinvolgimento delle donne nei programmi di ricerca sulla pesca e nell'attività commerciale | | 5.5 | 8.5 | 10.3 | |
| 5.1 Acquisire consapevolezza sui temi della molestia e della violenza di genere | | 5.1; 5.5 | | | 16.5 |

L'impatto sugli SDG è fondamentale al fine di una corretta visione delle ricadute che l'operato del nostro Consorzio attua sul territorio e per la Comunità di riferimento. Col tempo potremo dare conto anche in modo più dettagliato dei risultati ottenuti e del loro sempre maggiore raccordo con gli obiettivi dello sviluppo sostenibile.

Come aspetti tecnici rilevanti ci teniamo a sottolineare che il nostro GEP è un documento pubblico, frutto di un processo partecipativo: approvato e firmato dagli organi di vertice, pubblicato sul sito

internet in conformità con la normativa sulla protezione dei dati (GDPR), condiviso in tutti gli ambiti istituzionali e redatto in lingua italiana e inglese. Per la sua redazione sono state dedicate specifiche risorse umane e finanziarie: le risorse per la progettazione, l'attuazione e il monitoraggio.

In merito alle disposizioni per la raccolta e il monitoraggio dei dati CBIM raccoglierà i dati in modo disaggregato verso le parti interessate e pubblicherà gli esiti nella più totale trasparenza sul sito istituzionale.

Infine, vogliamo specificare il collegamento del nostro lavoro anche con le norme sul gender pay gap.

Secondo l'Istituto europeo per la parità di genere (Eige), la direttiva sulla trasparenza salariale approvata dal Parlamento europeo introduce per la prima volta norme vincolanti sul gender pay gap: trasparenza sulle retribuzioni, obbligo per le aziende di dichiararle, sanzioni per chi non rispetta le regole.

Come dicevamo in apertura, siamo all'inizio di un viaggio e l'auspicio è che la spinta generata all'interno del CIBM dall'adozione del GEP possa incidere progressivamente su tutti i processi in modo sistemico e di valore, affinché lo scopo dell'organizzazione rimanga saldo nel tempo e i prodotti della ricerca realizzati possano costituire, a loro volta, un solido valore nel tempo per l'organizzazione che li produce e per le future generazioni, che beneficeranno di questi risultati.

*L'uguaglianza di genere non è solo una
questione di giustizia, ma anche di
efficienza economica e di
sviluppo sostenibile.
(Amartya Sen)*



