

Piano per la Parità di Genere 2022 - 2025



Piano per la Parità di Genere 2022 - 2025

Piano per la Parità di Genere 2022 - 2025

Contenuto

Introduzione

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

Area tematica 1 - Leadership e processo decisionale

Area tematica 2 - Reclutamento e progressione di carriera

Area tematica 3 – Benessere organizzativo

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

Area tematica 5 – Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica

Referenze

Piano per la Parità di Genere 2022 - 2025

Introduzione

L'adozione del Piano per la Parità di Genere (PPG) fa parte della strategia Europea 2020-2025 introdotta dalla Commissione per promuovere la parità di genere nella ricerca e nell'innovazione. Al fine di rafforzare l'impegno strategico e al tempo stesso ribadire la necessità di un mainstreaming di genere continuo in tutte le politiche e i programmi dell'UE, questa misura è ora ritenuta un requisito per l'accesso ai finanziamenti del programma HORIZON Europe (2021-2027) per tutti gli organismi di ricerca e Istituzioni di istruzione superiore.

Il Piano per la Parità di Genere dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Piemonte Liguria e Valle d'Aosta è principalmente finalizzato alla pianificazione, attuazione e monitoraggio dell'attuazione delle politiche di genere.

L'Istituto da sempre si distingue per l'azione volta ad aumentare la visibilità e le possibilità di valorizzare l'impegno per applicazione dalla Direttiva 2/19⁴ per la "Promozione della parità e pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche.

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 e lavoratori all'interno della propria struttura e dei propri processi organizzativi e adempiere a quanto richiesto dalla Commissione Europea, l'Istituto presenta il PPG che è uno strumento facilmente aggiornabile e con obiettivi verificabili.

A tal fine è stato nominato dagli organi direttivi un Gruppo di Lavoro per la redazione del PPG (prot. del), in rappresentanza del CUG, della Struttura Ricerche, Piani e coordinamento Centri di Referenza e dalla Direzione aziendale..

Il PPG, in coerenza con gli altri documenti programmatici, fornisce strumenti che possono influire positivamente sul clima lavorativo favorendo la condivisione di valori di equità e di rispetto individuale e l'organizzazione del lavoro ripensandola nella sua dimensione sociale e di genere.

Il Piano è costituito da schede sintetiche realizzate per ciascun obiettivo relativo alle cinque Aree Tematiche individuate, per le quali sono descritte le azioni, gli indicatori, il cronoprogramma e i referenti delle strutture.

Piano per la Parità di Genere 2022 - 2025

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

Area Tematica (AT)	Obiettivi	Focus
AT1 - Leadership e processo decisionale	AT1.01 Incremento/valorizzazione della presenza femminile nelle posizioni apicali e commissioni, task force e gruppi di lavoro	La conoscenza ed eventuale revisione delle dinamiche interne alle nomine è necessaria per impostare misure per la parità e sarà favorita attraverso l'implementazione della raccolta e l'analisi dei dati
	AT1.02 Analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e dei trend del personale, individuazione di indicatori	
AT2 - Reclutamento e progressione di carriera	AT2.01 Dare visibilità a ricercatori e ricercatrici che hanno svolto percorsi di eccellenza nella ricerca scientifica	Le pari opportunità per lo sviluppo delle attività di ricerca e delle carriere sono perseguite attraverso strumenti per favorire l'equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici dei concorsi, nei percorsi di ricerca scientifica e nella promozione di specifici programmi formativi diretti a tutto il personale dell'Istituto
	AT2.02 Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale	
AT3 - Benessere organizzativo	AT3.01 Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata	Viene promosso il benessere organizzativo e sono individuati gli strumenti volti a garantire una maggiore flessibilità e accessibilità per le lavoratrici e i lavoratori che si trovino in situazioni particolari che incidono sulla conciliazione tra vita professionale e privata
	AT3.02 Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata	
AT4 - Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità	AT4.01 Promuovere la consapevolezza/ cultura dell'uguaglianza di genere - rafforzare attitudini positive verso la diversità	Gli obiettivi previsti sono perseguiti in accordo con due Protocolli d'Intesa contro la discriminazione di genere e per favorire la formazione sul tema della parità di genere sottoscritti dai Ministeri Italiani della Pubblica Amministrazione delle Pari Opportunità e la Famiglia e la Rete del Comitato Unico di Garanzia. In quest'area sono anche inseriti strumenti per garantire un'adeguata conoscenza e informazione sulle tematiche relative alle pari opportunità e alla cultura di genere oltre al monitoraggio della normativa vigente
	AT5.01 Monitorare la dimensione di genere del personale coinvolto nei progetti di ricerca	Viene favorita la parità di genere nei team dedicati alle attività di ricerca. Sono previste analisi mirate all'inclusione della dimensione di genere nei contenuti delle ricerche.
AT5 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica		

Piano per la Parità di Genere 2022 - 2025

Area tematica 1 - Leadership e processo decisionale

Obiettivo	Azione	Indicatore	Cronoprogramma				Referenti
			2022	2023	2024	2025	
AT1.O1 Incremento/valorizzazione della presenza femminile nelle posizioni apicali e commissioni, task force e gruppi di lavoro	Revisione dei regolamenti di costituzione delle commissioni a qualsiasi titolo costituite, nella sezione relativa alla nomina dei componenti	N° regolamenti revisionati			x	x	Strutture competenti Direzione CUG
AT1.O2 Analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e dei trend del personale	Predisposizione degli strumenti informativi per la raccolta di dati disaggregati	Rendicontazione annuale dei dati di genere		x	x	x	Strutture competenti Direzione CUG

Area tematica 2 - Reclutamento e progressione di carriera

Obiettivo	Azione	Indicatore	Cronoprogramma				Referenti
			2022	2023	2024	2025	
AT1.O1 Dare visibilità a ricercatori e ricercatrici che hanno svolto percorsi di eccellenza nella ricerca scientifica	Organizzare evento ad hoc	Incontro effettuato	x	x	x	x	SC Ricerca, piani e coordinamento CdR SC Qualità Formazione Direzione

b

Piano per la Parità di Genere 2022 - 2025

AT2.O2 Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale	Formazione per il personale in posizione di leadership	Inserimento nella formazione per il personale di moduli formativi relativi alle tematiche riguardanti il rispetto delle pari opportunità di genere	x	x	x	SC Qualità Formazione Direzione CUG
--	--	--	---	---	---	---

Area tematica 3 – Benessere organizzativo

Obiettivo	Azione	Indicatore	Cronoprogramma			Referenti
			2022	2023	2024	
AT3.O1 Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata	Sviluppare strumenti per l'organizzazione agile del lavoro e per aumentare l'efficacia e l'efficienza dei processi di gestione delle risorse umane	Attuazione delle misure della formazione personale per il benessere organizzativo		x	x	SC Risorse umane CUG
AT3.O2 Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata	Individuazione del "Consigliere di fiducia"	Nomina		x	x	Direzione CUG

Piano per la Parità di Genere 2022 - 2025

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

Obiettivo	Azione	Indicatore	Cronoprogramma				Referenti
			2022	2023	2024	2025	
AT4.O1 Promuovere la consapevolezza/cultura dell'uguaglianza di genere - rafforzare attitudini positive verso la diversità	Organizzazione di corsi e seminari su dimensioni di genere, concetti, atteggiamenti e responsabilità legate alle molestie e alle discriminazioni di genere Redazione e distribuzione di materiale informativo attraverso il sito CUG	Corsi organizzati		x	x	x	SC Qualità e formazione CUD
		Casella di posta elettronica dedicata al ricevimento di segnalazioni in materia di discriminazione di genere	x		x		
		Materiale informativo distribuito	x		x	x	

Area tematica 5 – Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica

Obiettivo	Azione	Indicatore	Cronoprogramma				Referenti
			2022	2023	2024	2025	
AT5.O1 Monitorare la dimensione di genere del personale coinvolto nei progetti di ricerca	Predisposizione della tabella riepilogativa del team di ricerca per i progetti approvati	Tabella aggiornata annualmente		x	x	x	SC Ricerca, piani e coordinamento CdR

to

Piano per la Parità di Genere 2022 - 2025

Reference

Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni: la strategia per la parità di genere 2020-2025:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

Protocollo di intesa tra i Ministeri Italiani della Pubblica Amministrazione delle Pari Opportunità e la Famiglia e la Rete dei Comitato Unico di Garanzia: <https://portalecug.gov.it/sites/default/files/attachments/2020-11/Protocollo%20di%20Intesa%20Min.%20Dadone%20Min%20Bonetti%20CUG-signed.pdf>

Piano per la Parità di Genere ENEA: https://www.enea.it/it/enea/chi-siamo/documenti/documenti/riferimenti-normativi/gep_enea_30_4_2021.pdf

Piano per l'uguaglianza di genere ISVE: <https://www.izsvenezie.it/documenti/amministrazione/regolamenti-interni/piano-uguaglianza-genero-2022-2025.pdf>