



Piano di uguaglianza di genere 2022-2024

**Piano di
uguaglianza di
genere
2022**

Sommario

Introduzione	4
Componenti e ruolo del Gruppo di lavoro per il Piano di uguaglianza di genere:	5
Analisi di contesto	6
Distribuzione dei dipendenti per genere, (a. 2022)	7
Distribuzione delle guide didattiche per genere, (a. 2022)	7
Distribuzione dei rappresentanti del CdA per genere, (a. 2022)	8
Distribuzione dei revisori dei conti per genere, (a. 2022).....	8
Distribuzione dei volontari del Servizio Civile 2022 (con riferimento al bando 2021)	9
AREA1: Equilibrio vita privata / Vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi	10
Obiettivo 1: Supportare la conciliazione tra il lavoro e la genitorialità e/o attività di cura.....	11
Obiettivo 2: Potenziare interventi di formazione, cultura e scienza paritaria	12
AREA2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	14
Obiettivo 1: Favorire l'equilibrio di genere nel reclutamento del CdA	15
AREA3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	16
Obiettivo 1: Monitorare i dati sull'uguaglianza di genere	17
AREA4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	18
Obiettivo 1: Contrastare la segregazione orizzontale e aumentare la presenza di donne nelle aree della didattica e delle STEM	19
AREA5: Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali	20
Obiettivo 1: Creare conoscenza e consapevolezza sulle diverse forme di molestia, violenza e discriminazione e sui servizi presenti in Fondazione e sul territorio per chi le subisce	21

Introduzione

Il nuovo programma quadro per la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021-2027, Horizon Europe, ha introdotto nuove disposizioni per rafforzare l'equità di genere nelle organizzazioni europee. In particolare, per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore l'adozione di un Gender Equality Plan (GEP) è divenuto requisito per l'accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe. Parallelamente, anche l'accesso ai finanziamenti dei programmi PNRR sarà consentito solo a quei soggetti pubblici e privati che si siano dotati, o si impegnino ad adottare nel primo anno del progetto, di un Bilancio di genere e un Piano di uguaglianza di genere.

La Commissione Europea definisce un GEP come un piano strategico volto a:

- condurre valutazioni d'impatto/audit di procedure e pratiche per identificare i *bias* di genere;
- identificare e implementare delle strategie innovative volte a correggere *bias* di genere;
- definire obiettivi e processi di monitoraggio dei progressi tramite degli indicatori.

Indica inoltre cinque aree prioritarie di intervento alle quali dedicare misure specifiche, ovvero:

- equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
- equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;
- contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Infine, raccomanda che sia un documento pubblico e accessibile, approvato e firmato dagli organi di vertice dell'istituzione.

Il documento, che si fonda sulle analisi condotte nel Bilancio di genere è pensato per integrarsi con gli strumenti di programmazione e rendicontazione della Fondazione Fenice.

Verrà quindi annualmente aggiornato con informazioni relative a risorse e tempistiche in sincronia con la definizione del Bilancio Sociale e degli altri documenti strategici della Fondazione, che ne recepiranno le misure.

È stato infine inserito, per ciascuna azione, il collegamento con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, a ribadire come l'impegno per la parità di genere si inserisca nella più ampia cornice della strategia della Fondazione per le persone, il pianeta e la prosperità.

Componenti e ruolo del Gruppo di lavoro per il Piano di uguaglianza di genere:

- Alberto Cecolin, Presidente Fondazione Fenice
- Andrea Grigoletto, Direttore Tecnico Fondazione Fenice
- Enrica Favaro, Revisore dei Conti Fondazione Fenice

Analisi di contesto

Il monitoraggio e l'analisi della composizione di genere, avviato nel 2022 con il primo Bilancio di genere e presidiato annualmente, ha consentito di individuare due punti critici sui quali focalizzare l'impegno, politico e finanziario, per la parità. In particolare:

- La presenza in CdA e nel ruolo dei tre revisori di una preponderanza di rappresentanza maschile
- le posizioni di vertice della carriera in Fondazione Fenice in cui l'incidenza femminile risulta nettamente inferiore a quella maschile.

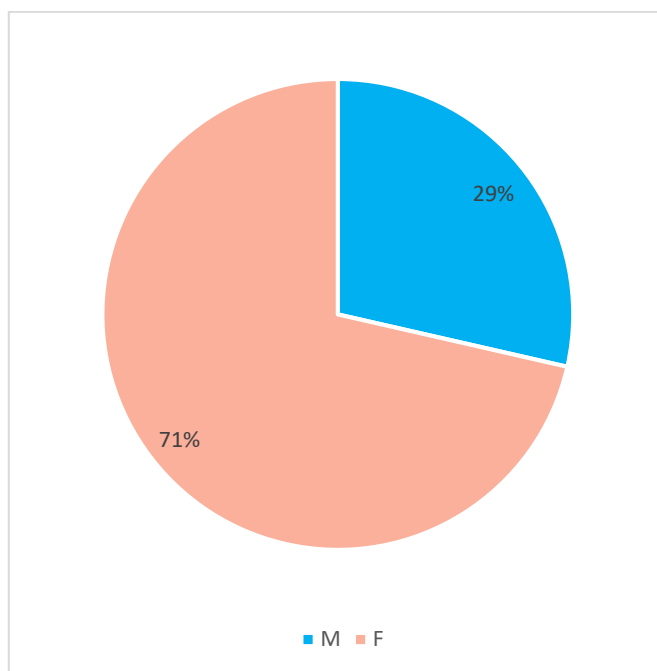
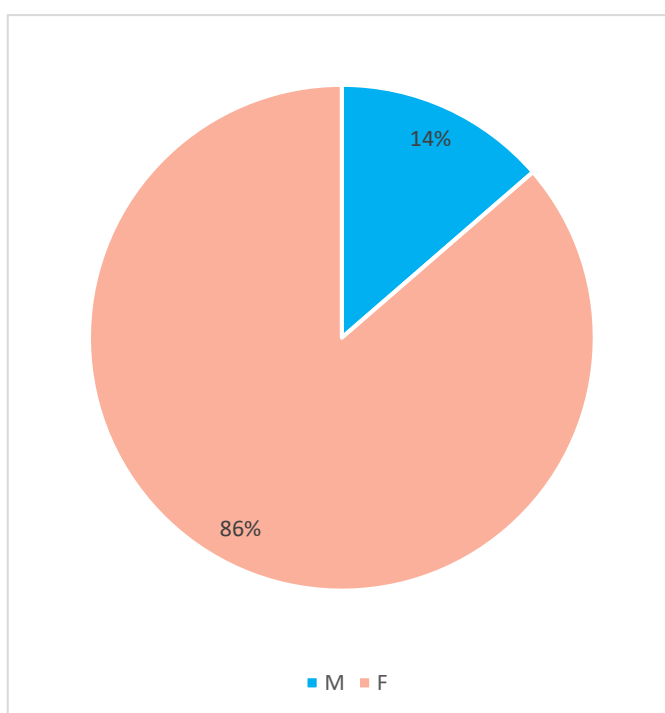
I dati proposti di seguito, aggiornati al 31 dicembre 2021, confermano le tendenze emerse in precedenza.

In particolare, i dati relativi a dimostrano come le scelte delle assunzioni di dipendenti negli anni dimostrino una importante crescita del numero delle funzioni di sesso femminile impiegate.

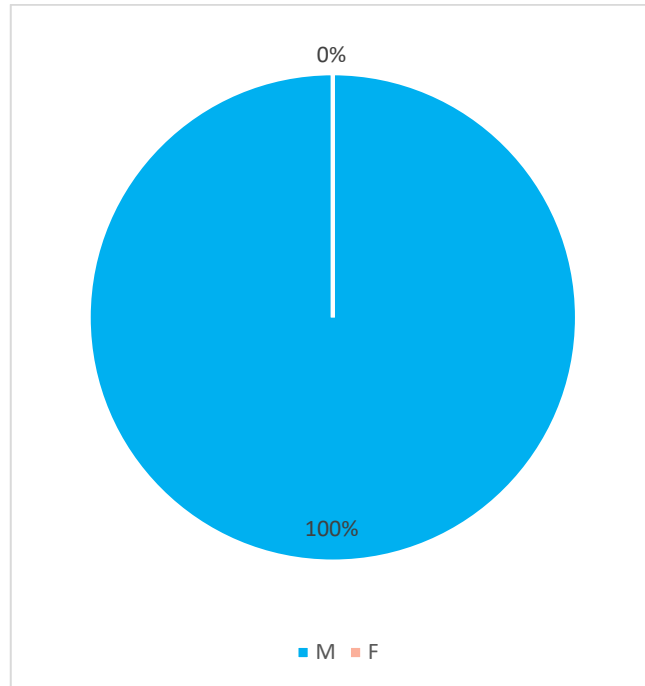
Oggi 5 funzioni su 7 sono di sesso femminile.

Per quanto riguarda i lavoratori a prestazione occasionale o a partita iva, il quadro riporta delle differenze in base ai settori di operatività della fondazione:

- Nell'area educational, dove sono necessarie maestranze con la qualifica di guide didattiche, il 75% è costituito da donne
- Nell'area ricerca è stata assunta per la prima volta una assegnista donna in collaborazione con l'Università di Padova
- Nell'area Formazione e Master permane invece un impiego del 75% di docenti di sesso maschile dovuto alla scarsa presenza di tecnici e professionisti donna nelle STEM e nei temi dell'ambiente, della finanza e dell'energia.
- Nell'area servizi i fornitori esterni invece sono quasi equamente ripartiti fra maschi (55% e femmine 45%).

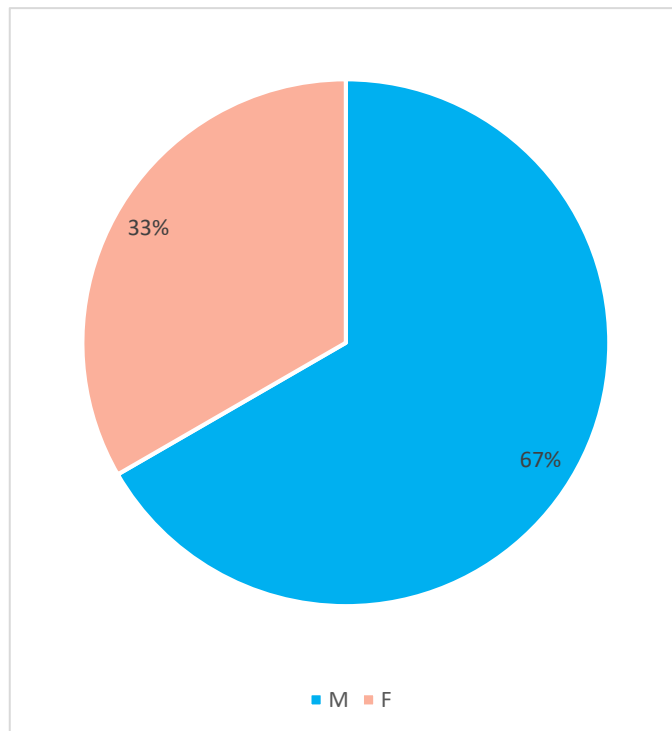
Distribuzione dei dipendenti per genere, (a. 2022)**Distribuzione delle guide didattiche per genere, (a. 2022)**

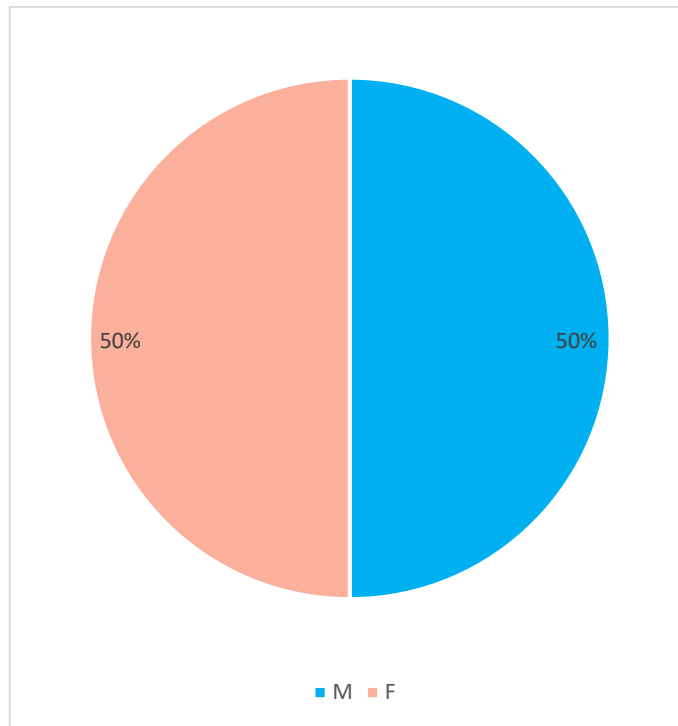
Distribuzione dei rappresentanti del CdA per genere, (a. 2022)



- Fabio Toso
- Egidio Robusto
- Leonardo Leonardi
- Alberto Cecolin
- Stefano Bressan
- Cristian Peotta
- Federico Gianoli

Distribuzione dei revisori dei conti per genere, (a. 2022)



Distribuzione dei volontari del Servizio Civile 2022 (con riferimento al bando 2021)

AREA 1

**Equilibrio vita privata /Vita
lavorativa, cultura
dell'organizzazione e lotta agli
stereotipi**

Obiettivo 1: Supportare la conciliazione tra il lavoro e la genitorialità e/o attività di cura

Azione 1	a) Predisporre un orario di lavoro flessibile per rispondere alle necessità di coordinare l'attività di assistenza ai figli b) Predisporre una logistica per facilitare lo smart working da casa
Presidio politico	CdA
Presidio gestionale	Direttore Organizzativo
Destinatari	Dipendenti
Indicatori	a) n. di ore svolte in smart working b) n. di devices e schede telefoniche acquistati per supportare lo smart working
Target	a) entro 31/12/2022 b) 4 ore settimanali in smart working entro 31/12/2022
Collegamento con SDGs	SDG 5 - Parità di genere SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

Timing:

2022	2023	2024
------	------	------

Azione 2	Monitorare l'effettiva possibilità di accesso alle modalità di lavoro flessibile a disposizione del personale, tenendo conto di elementi quali la composizione del nucleo familiare
Presidio politico	CdA
Presidio gestionale	Direttore Organizzativo
Destinatari	Dipendenti
Indicatori	Analisi delle modalità di accesso al lavoro flessibile previste dal CCNL e CCIattuate nell'anno solare
Target	31/07/2023
Collegamento con SDGs	SDG 5 - Parità di genere SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

Timing:

2022	2023	2024
------	------	------

Obiettivo 2: Potenziare interventi di formazione, cultura e scienza paritaria

Azione 1	Organizzare un corso di formazione online rivolto a chi entra a far parte della comunità della Fondazione sui temi delle pari opportunità, approfondendo il tema degli stereotipi consapevoli e inconsapevoli, delle molestie e della violenza di genere
Presidio politico	CdA
Presidio gestionale	Direttore Tecnico
Destinatari	Dipendenti
Indicatori	a) realizzazione corso di formazione b) % partecipanti al corso di formazione
Target	a) Tutti i dipendenti entro il 2023 b) monitoraggio fruitori primo anno
Collegamento con SDGs	SDG 4 - Istruzione di qualità SDG 5 - Parità di genere

Timing:

2022	2023	2024

Azione 2	Inserire il concetto di parità di genere negli eventi di sensibilizzazione della Fondazione sui temi del genere e delle disuguaglianze
Presidio politico	CdA
Presidio gestionale	Direttore Tecnico
Destinatari	Dipendenti
Indicatori	a) inserire nelle slide il rif. Alla parità di genere
Target	a) predisporre una dicitura in tutte le slide della Fondazione
Collegamento con SDGs	SDG 4 - Istruzione di qualità SDG 5 - Parità di genere

Timing:

2022	2023	2024

Azione 3 Attribuire maggiore visibilità alle donne nelle comunicazioni istituzionali e scientifiche, anche tramite riferimento e biografia nelle slide dei convegni della Fondazione

Presidio politico CdA

Presidio gestionale Direttore Tecnico

Destinatari Comunità, cittadinanza

Indicatori Riferimenti nelle slide e nelle forme di comunicazione della Fondazione

Target 31/12/2023

Collegamento con SDGs SDG 5 - Parità di genere
SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

Timing:

2022	2023	2024
------	------	------

AREA 2

Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo 1: Favorire l'equilibrio di genere nel reclutamento del CdA

Azione 1	Valutare meccanismi di premialità per incentivare l'equilibrio di genere nel reclutamento del CdA
Presidio politico	CdA
Presidio gestionale	CdA
Destinatari	CdA
Indicatori	a) individuazione di uno strumento di incentivazione b) predisposizione di una raccomandazione per un approccio inclusivo alle varie fasi del reclutamento del CdA
Target	a) 31/12/2023 b) 31/12/2023
Collegamento conSDGs	SDG 5 - Parità di genere SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

Timing:

2022	2023	2024
------	------	------

AREA 3

**Uguaglianza di genere nel
reclutamento e nelle
progressioni di carriera**

Obiettivo 1: Monitorare i dati sull'uguaglianza di genere

Azione 1 Pubblicare e diffondere la terza edizione del Bilancio di Genere e l'aggiornamento annuale degli indicatori all'interno del Rapporto di sostenibilità

Presidio politico CdA

Presidio gestionale Direttore Organizzativo

Destinatari Comunità, cittadinanza

Indicatori a) Pubblicazione del Bilancio di genere 2022
b) organizzazione di un evento di presentazione dei risultati

Target a) 31/12/2023
b) 31/12 di ogni anno

Collegamento conSDGs SDG 5 - Parità di genere
SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

Timing:

2022	2023	2024
------	------	------

AREA 4

**Integrazione della
dimensione di genere nella
ricerca e nei programmi degli
insegnamenti**

Obiettivo 1: Contrastare la segregazione orizzontale e aumentare la presenza di donne nelle aree della didattica e delle STEM

Azione 1 Realizzare azioni di formazione per le guide su tematiche legate alla sostenibilità, quali gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile e la rivoluzione energetica*

Presidio politico	CdA
Presidio gestionale	Direttore Tecnico
Destinatari	Guide
Indicatori	a) Corso di formazione b) rilevazione numero di persone coinvolte
Target	a) ≥ 10
Collegamento conSDGs	SDG 5 - Parità di genere SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

* Azione compresa nell'Action Plan HRS4R – 2021-2023

Timing:

2022	2023	2024
------	------	------

Azione 2 Estendere a tutta la comunità del parco la partecipazione a 1 momento di conoscenza sulle tematiche del genere e dell'inclusione

Presidio politico	CDA
Presidio gestionale	Direttore Tecnico
Destinatari	Dipendenti
Indicatori	a) dipendenti partecipanti
Target	a) aumento annuo del 10%
Collegamento conSDGs	SDG 4 - Istruzione di qualità SDG 5 - Parità di genere SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

Timing:

2022	2023	2024
------	------	------

AREA 5

**Contrasto della violenza
di genere, comprese le
molestie sessuali**

Obiettivo 1: Creare conoscenza e consapevolezza sulle diverse forme di molestia, violenza e discriminazione e sui servizi presenti in Fondazione e sul territorio per chi le subisce

Azione 1	Diffondere una informativa che pubblicizzi gli sportelli anti violenza sul territorio	
Presidio politico	CdA	
Presidio gestionale	Direttore Tecnico	
Destinatari	Dipendenti e collaborator	
Indicatori	a) pubblicazione di un riferimento dedicato al tema delle discriminazioni nel sito istituzionale (on/off)	
Target	a) 31/12/2022 b) ≥ 12 post dedicati all'anno	
Collegamento conSDGs	SDG 5 - Parità di genere SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze	
Timing:		
2022	2023	2024