



Gender Equality Plan - GEP

Radiolabs

INTRODUZIONE

La parità di genere è un valore fondamentale dell'Unione europea ed è uno degli obiettivi dell'ONU per lo sviluppo sostenibile (OSS). La parità di genere nella ricerca e nell'insegnamento garantisce che i sistemi di R&I sostengano società democratiche ed egualitarie.

L'obiettivo della strategia dell'UE per la parità di genere è un'Unione in cui donne e uomini, ragazze e ragazzi, in tutta la loro diversità, siano liberi di perseguire il percorso scelto nella vita, abbiano pari opportunità di dare il meglio di sé e possano ugualmente partecipare e guidare la nostra società europea.

Attraverso il GEP (Gender Equality Plan), l'obiettivo della Commissione Europea è migliorare il sistema europeo di ricerca e innovazione, creare ambienti di lavoro paritari di genere in cui tutti i talenti possano prosperare e integrare meglio la parità di genere e la diversità, per contrastare la discriminazione e disuguaglianza per sesso, razza, etnia, origine, età, stato socioeconomico o disabilità in progetti volti a migliorare la qualità della ricerca e la rilevanza per la società della conoscenza, delle tecnologie e delle innovazioni prodotte.

Il GEP del Consorzio Radiolabs è coerente con la Costituzione Italiana e il Codice delle pari opportunità (D.Lgs. 11 aprile 2006 n° 198).

IMPACT

Il GEP del Consorzio Radiolabs vuole essere uno strumento flessibile, paragonabile ad un Piano d'Azione Positivo, avente i seguenti obiettivi principali:

- migliorare la qualità e l'impatto della ricerca e dell'innovazione;
- migliorare gli ambienti di lavoro che consentano una ricerca e un apprendimento di buona qualità e contribuiscano a massimizzare il potenziale e i talenti di tutto il personale;
- attrarre e trattenere i talenti assicurando che tutte le competenze del personale siano valutate e riconosciute in modo equo e appropriato.

Il contenuto del GEP di Radiolabs si basa sulle seguenti aree tematiche:

- equilibrio tra vita-lavoro e cultura organizzativa;
- equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale;
- parità di genere nel reclutamento e nell'avanzamento di carriera;
- integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca;
- misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

1 Guida di Horizon Europe sui piani per la parità di genere (GEP) - Commissione europea - pag.10 -

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language/en/format-PDF/source-232129669>

2 https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equalitystrategy_en

3 https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en

4 Comma 2 dell'Art. 3 - Costituzione Italiana

Il GEP prevede azioni per raggiungere gli obiettivi citati attraverso una struttura che rileva:

- le sfide
- gli obiettivi
- gli attori chiave
- le aree chiave
- le misure da adottare
- il target
- gli indicatori chiave di prestazione (KPI).

Il GEP contiene misure sviluppate sulla base del contesto di riferimento e con la collaborazione dei suoi principali organi; in tal senso, il GEP tiene conto:

- degli organi di governance;
- dell'inserimento lavorativo e della vita personale;
- del sesso, nazionalità e delle prospettive di genere per la ricerca, i ricercatori e il personale amministrativo del consorzio;

Infine, il GEP del Consorzio Radiolabs è uno strumento collaborativo che nasce dalla discussione interna sulla base dell'esperienza di genere del Consorzio.

Secondo i requisiti obbligatori della Commissione Europea, il GEP del Consorzio Radiolabs è un documento pubblico composto da risorse dedicate (Equality Officers o Gender Equality Teams); include disposizioni per la raccolta e il monitoraggio dei dati; è supportato da attività di formazione e sviluppo delle capacità per aumentare la consapevolezza.

Il GEP del Consorzio Radiolabs ha individuato le seguenti principali sfide legate alla Parità di Genere e alla Diversità:

1. Azioni di benessere organizzativo

Spesso uno scarso ambiente organizzativo può causare casi di crollo emotivo (burn-out) e comportamenti che potrebbero costituire violenza psicologica e molestie. La capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori a tutti i livelli, nonché di valutare la percezione dello stress legato al lavoro e la sua associazione con la violenza e la discriminazione di genere è importante.

2. Conciliazione dei tempi di Lavoro – Vita privata

La creazione di posti di lavoro di buona qualità e l'aumento della quota di donne nel mondo del lavoro sono connesse con la conciliazione tra lavoro, vita privata e famiglia. Inoltre, affrontando la questione della partecipazione sia delle donne che degli uomini all'occupazione e incoraggiando iniziative a sostegno di varie forme di flessibilità dell'orario di lavoro (lavoro a tempo parziale o flessibile), si produce un certo impatto non solo sul grado di soddisfazione dei lavoratori sulla conciliazione tra lavoro e vita

privata ma anche delle rispettive famiglie, dando più possibilità di trascorrere tempo di qualità insieme.

3. Azioni per prevenire e combattere violenza e discriminazione e sensibilizzazione sul tema dell'uguaglianza e delle pari opportunità

Senza una prospettiva di genere una parte importante del problema potrebbe essere trascurata e potrebbero prevalere le disuguaglianze o i ruoli di genere tradizionali. È opportuno riconoscere i possibili pregiudizi, preferenze, interessi e valori dei lavoratori di entrambi i generi. Attraverso tale consapevolezza è possibile ridurre al minimo l'influenza di questi fattori sulla ricerca, rendendo così i suoi risultati più credibili e validi.

4. Monitoraggio e gestione delle situazioni di discriminazione

Per proteggere i diritti e il benessere dei lavoratori e fornire le stesse opportunità nella vita, è importante evitare ogni forma di discriminazione. Le disuguaglianze devono essere identificate e monitorate al fine di creare misure specifiche per evitarle. La sfida è pianificare, attuare e valutare misure di non discriminazione per consentire il raggiungimento di un adeguato livello di uguaglianza. Il monitoraggio e la gestione adeguati sono fattori chiave nella lotta contro la discriminazione di genere. Punto focale dovrebbe essere la creazione di un piano e di un kit di strumenti che affrontino la questione in modo pratico. L'obiettivo è quello di fornire una guida dettagliata sull'attuazione di questo piano, seguendo un approccio basato sui diritti umani per la promozione di una maggiore uguaglianza.

GLI OBIETTIVI DEL PIANO

Considerando le sfide sopramenzionate, l'obiettivo di questo documento è quello di trovare soluzioni concrete per aumentare la consapevolezza sui temi della non discriminazione e delle pari opportunità, generando una consapevolezza diffusa e condivisa tra tutti i membri della comunità del Consorzio Radiolabs.

In questo senso gli obiettivi specifici del GEP di Radiolabs sono:

1. Promuovere l'equilibrio e la prospettiva di genere

Un approccio orientato alla questione di genere è fondamentale. Esso dovrebbe prevedere l'impegno a fornire strutture di assistenza all'infanzia, mantenere l'orario di lavoro flessibile per conciliare lavoro e responsabilità domestiche, stabilire una partecipazione equilibrata di ambo i sessi negli organi di gestione per favorire la presenza delle donne.

Indicatore chiave di prestazione (KPI):

- organizzazione di almeno 2 corsi relativi alla parità di genere;
- organizzazione di almeno altre 2 iniziative (convegni, premi, ecc.) che promuovano la dimensione di genere.

2. Promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutti i lavoratori

Creare le condizioni e un'organizzazione efficiente che consenta a tutti i dipendenti di mantenere un adeguato grado di benessere fisico e psicologico. La promozione del benessere aiuta a ridurre lo stress e a creare ambienti di lavoro gradevoli in cui gli individui possano operare al meglio. Una buona salute e un buon benessere possono

essere un fattore fondamentale per un alto livello di coinvolgimento dei dipendenti e delle prestazioni dell'organizzazione.

Indicatore chiave di prestazione (KPI):

- Almeno il 50% dei ricercatori e del personale amministrativo coinvolto in attività di sensibilizzazione;
- Almeno il 50% dei ricercatori e del personale amministrativo percepisca un maggiore benessere alla fine del periodo (questionario di valutazione da condursi nel 2023).

3. Attuare valide politiche di pari opportunità all'interno degli ambienti di lavoro per combattere la discriminazione di genere e trovare un equilibrio tra lavoro e vita privata.

Creare politiche universitarie che consentano ai dipendenti di gestire in modo adeguato il lavoro e la vita privata/familiare, prendendosi cura delle esigenze familiari e combinandole con i doveri professionali.

Riorganizzare e migliorare lo sviluppo e la valutazione dei processi politici in modo che la non discriminazione e la prospettiva di genere siano incorporati in tutte le politiche a tutti i livelli e in tutte le fasi.

Indicatore chiave di prestazione (KPI):

- Almeno il 50% del personale contrattualizzato utilizzi i nuovi servizi di assistenza familiare forniti dal Consorzio;
- Almeno il 50% dei ricercatori e del personale amministrativo percepisca la trasparenza nelle procedure di progressione di carriera e retribuzione alla fine del periodo (questionario di valutazione da condursi nel 2023).

4. Sensibilizzare la comunità universitaria e i cittadini sul tema delle pari opportunità e della non discriminazione

Favorire l'attuazione degli standard di uguaglianza coinvolgendo tutti i membri e cittadini sull'importanza di questo argomento. È essenziale promuovere e incoraggiare una comprensione generale delle questioni relative al genere e creare strutture che sostengano lo sviluppo e la promozione delle pari opportunità.

Indicatore chiave di prestazione (KPI):

- Almeno il 50% dei ricercatori e del personale amministrativo coinvolti in azioni di sensibilizzazione;
- Almeno il 50% dei ricercatori e del personale amministrativo percepisca un clima migliore di non discriminazione alla fine del periodo (questionario di valutazione da condursi nel 2023).

PIANO D'AZIONE E LE MISURE PER RAGGIUNGERE GLI OBIETTIVI

1. Promuovere il benessere organizzativo

Radiolabs intende promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutti i lavoratori, con l'obiettivo di creare un'organizzazione del lavoro efficace e produttiva, promuovendo e mantenendo un adeguato grado di benessere fisico e psicologico. In questo senso, sono numerose le iniziative assistenziali che riguardano, ad esempio, l'assistenza sanitaria ed il sostegno alla famiglia.

Questa sfida sarà affrontata attraverso le seguenti iniziative:

- Indagine sul benessere organizzativo dei dipendenti;
- Formazione sul lavoro agile e monitoraggio dei percorsi agili e di telelavoro;
- Giornata del benessere e di stili di vita sani;
- Rafforzamento del Servizio di Prevenzione e Protezione;
- Servizi sanitari;
- Progetto di sensibilizzazione sul fenomeno della violenza maschile contro le donne.

2. Favorire la conciliazione dei tempi di lavoro, vita e studio

Radiolabs si impegna a introdurre azioni che rendano più facile coniugare l'attività professionale con le responsabilità familiari attraverso nuove modalità di lavoro che possano garantire una maggiore flessibilità in tal senso, come le politiche di telelavoro e di lavoro da remoto.

Questa sfida sarà affrontata attraverso le seguenti iniziative:

- avvio del progetto di welfare;
- consolidamento del lavoro a distanza;
- creazione di nuovi modelli di lavoro flessibili.

3. Promuovere azioni di contrasto alla violenza e alla discriminazione

Radiolabs intende prevenire e contrastare ogni episodio di violenza e discriminazione nella attraverso:

- la sensibilizzazione della comunità sull'importanza di denunciare tutte le forme di molestie, violenze o discriminazioni all'interno del Consorzio Radiolabs.

4. Sensibilizzare la comunità sul tema dell'uguaglianza e delle pari opportunità

Per creare un ambiente di studio e di lavoro basato sul rispetto e la valorizzazione delle differenze Radiolabs sensibilizzerà il personale sul tema delle pari opportunità e della non discriminazione e affronterà il tema della nonviolenza, della non discriminazione e dell'importanza di valorizzare le differenze attraverso le seguenti iniziative:

- la promozione di seminari e conferenze sul tema dell'uguaglianza e delle pari opportunità;
- la promozione di iniziative culturali ed educative anche con altri enti istituzionali sulle differenze di genere;
- Incoraggiare a esplorare questioni relative alle pari opportunità e alla non discriminazione.

5. Promuovere una cultura della non discriminazione, della non violenza e delle pari opportunità

Radiolabs incoraggerà attivamente la non discriminazione per fornire un ambiente positivo e solidale attraverso le seguenti iniziative:

- favorire l'uso di un linguaggio inclusivo che includa le donne e tratti uomini e donne allo stesso modo, in grado di comunicare apertamente e in modo trasparente tra loro e con il pubblico;
- offrire corsi di Mentoring and Empowerment per migliorare la visibilità, la fiducia in sé stessi, le capacità negoziali e di leadership, dedicando particolare attenzione al genere sottorappresentato;

- introdurre/mantenere una procedura interna di sostegno alla ricerca per i periodi di maternità e congedo parentale;
- promuovere campagne per rendere più visibile il contributo delle donne alla ricerca e promuovere la diversità di genere dei gruppi di ricerca.

In questo senso, Radiolabs garantirà i più alti standard scientifici durante la conduzione delle ricerche da parte di team di lavoro, ne riconoscerà e premierà i risultati secondo il principio delle pari opportunità. Ciò avverrà in un contesto di fiducia e cooperazione che rispetti le capacità e le esigenze individuali.

6. Contribuire a costruire la prospettiva di genere nella politica educativa locale e, in particolare, nella formazione e nella ricerca

Radiolabs incorporerà una prospettiva di genere nella sua agenda e nei progetti di ricerca nei quali è coinvolta attraverso le seguenti azioni:

- formare gruppi di ricerca sull'integrazione e la consapevolezza di genere. In questo senso, l'intero team deve conoscere la terminologia chiave, come la differenza tra genere e sesso;
- integrare i valori della diversità e dell'uguaglianza nella predisposizione delle proposte progettuali, promuovendo anche argomenti di ricerca che rompano le dinamiche sessiste e le metodologie di progettazione per affrontare le norme sociali e le relazioni di genere;
- raccogliere dati disaggregati per genere e valutare il potenziale per l'identificazione di strumenti adeguati;
- introdurre un linguaggio sensibile alle specificità di genere nella ricerca e includere i termini nel contesto di una prospettiva di genere;
- pianificare strategie di comunicazione per evitare il rischio di trasmettere stereotipi;
- organizzare incontri di networking e workshop con gruppi di ricerca per discutere tali temi, generando consapevolezza all'interno del settore;

7. Promuovere l'inclusione delle donne nelle attività, nei settori professionali a tutti i livelli di responsabilità

Radiolabs si impegna a promuovere la massima rappresentanza delle donne a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione di attività adeguate volte a:

- promuovere la presenza di esperti donne;
- mantenere la trasparenza nei processi di selezione e remunerazione;
- dare evidenza ai successi delle donne particolarmente nell'ambito della ricerca;
- incoraggiare attivamente le donne a cercare le opportunità che desiderano;
- garantire ai dipendenti un salario giusto e uguale in base al loro livello di esperienza;
- creare opzioni più flessibili per le donne, tra cui telelavoro e smart working, per motivare le donne e mantenere intatta la continuità finanziaria e professionale.

8. Promuovere analisi di genere

Radiolabs intende promuovere la prospettiva di genere attraverso linee guida e relazioni adeguate, come ad esempio il rapporto interno sull'equilibrio di genere. Il rapporto sul genere è uno strumento di monitoraggio delle performance per i risultati raggiunti in termini di pari opportunità, di promozione nel campo della formazione, della ricerca e del benessere dei dipendenti.

Inoltre, Radiolabs intende:

- monitorare e garantire che le procedure e le pratiche sul posto di lavoro rispettino la parità di genere e della diversità, per contrastare la discriminazione e disuguaglianza per razza, etnia, origine, età, stato socioeconomico o disabilità;
- avviare il percorso per la revisione di testi, comunicazioni, immagini dal punto di vista dell'uguaglianza di genere e della diversità;
- raccogliere periodicamente dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere nei dipartimenti, se possibile in formato digitale;
- pianificare regolari riunioni di aggiornamento del GEP per massimizzarne l'impatto;
- promuovere iniziative per favorire una diffusa competenza di genere a tutti i livelli dell'organizzazione, anche attraverso la formazione di personale.