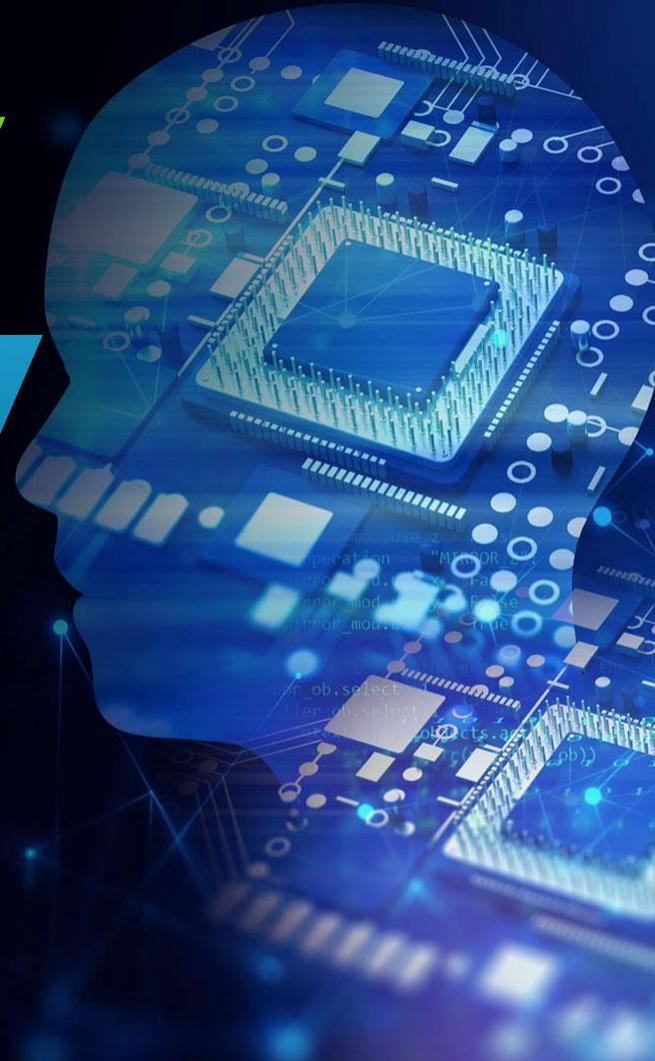


**Piano per la
Parità di Genere Ecubit**

Gender Equality Plan (GEP)



«La parità di genere è un principio fondamentale dell'Unione Europea, ma non ancora una realtà. Nel mondo degli affari, in politica e nella società nel suo complesso potremo raggiungere il nostro pieno potenziale solo utilizzando tutti i nostri talenti e la nostra diversità. Impiegare soltanto la metà della popolazione, la metà delle idee e la metà dell'energia non è affatto sufficiente».

Presidente Commissione Europea Ursula von del Leyen

Sommario

- Introduzione
- Fasi di determinazione del GEP
 - Ecubit Social Engagement Analysis
 - Aree, obiettivi e azioni
 - Elaborazione del GEP
- Area tematica 1: Leadership e processo decisionale
- Area tematica 2: Parità di genere nelle assunzioni e negli avanzamenti di carriera
- Area tematica 3: Benessere organizzativo
- Area tematica 4: Violenza di genere
- Area tematica 5: Partecipazione a progetti di ricerca, gruppi di lavoro
- Riferimenti online
- Acronimi



Introduzione

Negli ultimi decenni l'Unione Europea (UE) ha compiuto progressi notevoli per favorire l'uguaglianza di genere con percorsi e attività volte a capire le cause delle disparità ancora esistenti e la realizzazione di norme sulla parità di trattamento e di misure specifiche a favore delle donne. Questo è stato possibile grazie a:

- Norme sulla parità di trattamento
- Integrazione della dimensione di genere in tutte le altre politiche (gender mainstreaming)
- Misure specifiche a favore delle donne

L'Italia, nel contesto Europeo, si trova ancora in una posizione piuttosto arretrata come mostra l'indice sull'uguaglianza di genere dell'European Institute for Gender Equality (EIGE) secondo il quale, con 63,5 punti su 100, risulta quattordicesima nella scala dei Paesi dell'Unione.

Le istituzioni, che intendano garantire l'uguaglianza di genere, secondo le linee guida dettate dalla Commissione Europea e in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE, devono dotarsi del Gender Equality Plan (GEP).

Fasi di determinazione del GEP

Il Gender Equality Plan (GEP) di Ecubit rappresenta un documento finalizzato a valorizzare la piena partecipazione di tutte le persone presenti in azienda contrastando le discriminazioni di genere e la promozione del rispetto e l'uguaglianza attraverso una serie di azioni coerenti al proprio interno e perseguite lungo l'arco temporale del triennio 2022-2024.

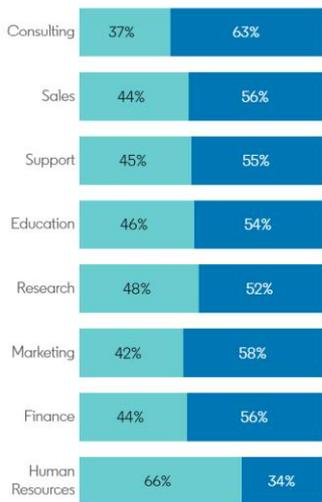
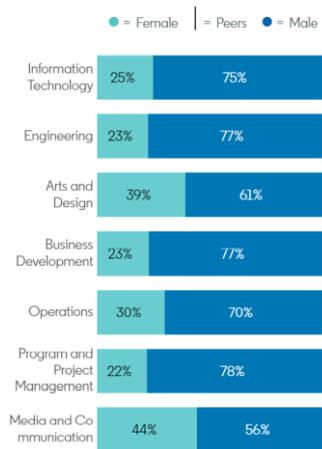
Per rispondere alla necessità di individuare azioni concrete per il raggiungimento di obiettivi utili a rafforzare le opportunità e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici all'interno della propria struttura e dei propri processi organizzativi e adempiere a quanto richiesto dalla Commissione Europea, ECUBIT ha istituito il Gruppo di Lavoro (GdL-GEP) per redigere il Piano per la Parità di Genere (PPdG). Il documento è stato costruito sulla base delle peculiarità di Ecubit, che conduce attività istituzionali e di ricerca, pensando a uno strumento facilmente aggiornabile e con obiettivi verificabili. Contestualmente alla formulazione di un Piano di Azioni Positive (PAP) Ecubit si impegna a predisporre un Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il raggiungimento di Sustainable Development Goals (SDGs) individuati in fase di elaborazione del piano e resi misurabili attraverso la definizione di Aree tematiche e azioni applicabili.



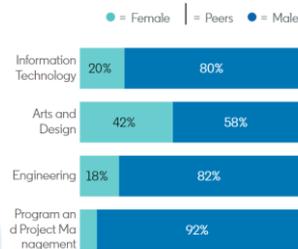
Fasi di determinazione del GEP: Ecubit Social Engagement Analysis

Nella fase di analisi e raccolta dati per la stesura del GEP, Ecubit ha dedicato ampio spazio ai risultati dell'Engagement sui propri canali social. L'elaborazione prodotta ha portato alla luce in alcuni ruoli e funzioni un profondo gap tra genere maschile e femminile. Una tale analisi ha permesso dunque di indirizzare le successive azioni di intervento per colmare le differenze di genere in determinati settori lavorativi dove la leadership presenta pochi o nessun ruolo femminile.

Engagement Deep Dive for Job Viewers



Engagement Deep Dive for Job Applies



Fasi di determinazione del GEP: Aree, obiettivi e azioni

Il Piano per l'uguaglianza di genere (Gender Equality Plan - GEP) di Ecubit si propone il raggiungimento nel triennio 2022-2024 di 12 obiettivi attraverso la realizzazione di altrettante azioni strategiche suddivise in 5 aree di intervento utilizzando 13 tecniche e strumenti.

1- Prima Area tematica: Ecubit intende agire nella direzione dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali. In particolare, puntando a verificare eventuali presenze di squilibri di genere e di conseguenza promuovere la partecipazione agli organi decisionali del genere meno rappresentato.

2- Seconda Area tematica: l'obiettivo è puntare all'equilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera, sviluppando competenze relative all'uguaglianza di genere, alla diversità e ai diritti delle persone per favorire l'avvicinamento dei generi meno rappresentati e quello della riduzione della segregazione orizzontale.

3- Terza Area tematica: ci si pone l'obiettivo di raggiungere un adeguato equilibrio tra la vita privata e quella lavorativa, agendo sulla cultura dell'organizzazione e sulla lotta agli stereotipi. Ci si propone dunque di favorire la promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze e il sostegno alla conciliazione della dimensione lavorativa e genitoriale, della costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo e della valorizzazione dei profili organizzativi che possono facilitare il raggiungimento di tali obiettivi.

4- Quarta Area tematica: il GEP di Ecubit in questa area mirerà a raggiungere due importanti obiettivi, la prevenzione della molestia e della violenza di genere e la valutazione degli stereotipi o degli atteggiamenti alla base della molestia e della violenza di genere.

5- Quinta Area tematica: nell'ultima Area tematica Ecubit favorirà l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi di insegnamento e nella formazione. Anche in questo caso perseguendo sia l'obiettivo di raggiungere la parità di accesso alle risorse di ricerca, sia quello di valorizzare i temi di genere nei percorsi formativi e sensibilizzare tutto il personale su tali tematiche.

Fasi di determinazione del GEP: Elaborazione del GEP

Allo stato attuale, il GEP vuole essere concepito come uno strumento in continua evoluzione, possibile di integrazioni, adeguamenti e ottimizzazioni future.

Il documento, facilmente fruibile, è stato elaborato osservando i seguenti criteri:

- 1) Formulare obiettivi chiari e facilmente orientati all'azione
- 2) Definire azioni applicabili e strumenti utilizzabili
- 3) Identificare il pubblico target e i responsabili coinvolti
- 4) Attribuire le responsabilità per l'attuazione di azioni a specifici organi o posizioni
- 5) Definizione di output, outcome e indicatori di impatto
- 6) Rendere i risultati misurabili

AT1 – LEADERSHIP E PROCESSO DECISIONALE

OBIETTIVI - AZIONE	FOCUS	STRUMENTI	TARGET	CRONOPROGRAMMA			RESPONSABILI	OBIETTIVI AGENDA 2030
				2022	2023	2024		
AT1.01 Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali: favorire e incrementare la rappresentanza femminile nelle posizioni apicali	Favorire la leadership delle lavoratrici all'interno dei processi decisionali porta ad una maggiore obiettività e qualità decisionale e una maggiore efficienza operativa. Il Piano di Azioni Positive (PAP) sarà realizzato con l'obiettivo di fornire linee guida e strumenti utili al raggiungimento dell'obiettivo.	<ul style="list-style-type: none"> Redazione del Piano di Azioni Positive (PAP) Produzione di raccomandazioni volte a favorire la parità di genere a tutti i livelli lavorativi 	Personale Ecubit	X	X	X	Direzioni e Dipartimenti	  
AT1.02 Analisi dello stato dell'arte delle dinamiche e dei trend del personale: Raccolta e rendicontazione annuale dei dati di genere		<ul style="list-style-type: none"> Predisposizione degli strumenti informatici per la raccolta di dati disaggregati per genere con il supporto del consulente del lavoro Redazione del Bilancio di Genere 		X	X	X		

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

AT2 – PARITÀ DI GENERE NELLE ASSUNZIONI E NEGLI AVANZAMENTI DI CARRIERA

OBIETTIVI - AZIONE	FOCUS	STRUMENTI	TARGET	CRONOPROGRAMMA			RESPONSABILI	OBIETTIVI AGENDA 2030
				2022	2023	2024		
AT2.01 Favorire l'avanzamento di carriera rispetto alle pari opportunità: incentivare una composizione equa di genere nelle selezioni e in fase di assunzione	Rimuovere le barriere organizzative e culturali nel percorso di carriera delle donne e cercare di colmare il gap di genere esistenti negli incarichi professionali dirigenziali e di coordinamento. Le pari opportunità per lo sviluppo della carriera sono perseguite attraverso l'utilizzo di strumenti volti a incentivare una composizione equa tra le risorse presenti in azienda specie tra le figure che ricoprono ruoli manageriali.	<ul style="list-style-type: none"> Organizzazione di percorsi di formazione/mentoring, seminari su temi specifici (leadership, comunicazione, decision making, problem solving, public speaking, empowerment) Creazione e diffusione di questionari per verificare l'acquisizione di consapevolezza del ruolo, delle funzioni e delle soft skills necessarie per ricoprire ruoli di responsabilità manageriale. 	Personale Ecubit	X	X	X	Direzioni, HR	   
AT2.02 Favorire il reclutamento di ricercatrici nel rispetto delle pari opportunità: incentivare una composizione equa di genere nella composizione del reparto Ricerca e Sviluppo				X	X	X		
AT2.03 Condivisione e promozione di modelli positivi di leader e manager nella sfera femminile: Pianificare seminari e workshop tenuti da donne presenti in azienda sia da esperte esterne				X	X	X		

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

AT3 – BENESSERE ORGANIZZATIVO

OBIETTIVI - AZIONE	FOCUS	STRUMENTI	TARGET	CRONOPROGRAMMA			RESPONSABILI	OBIETTIVI AGENDA 2030
				2022	2023	2024		
<p>AT3.01 Equilibrio tra vita privata e professionale e cultura organizzativa: sviluppare strumenti per l'organizzazione del lavoro agile e aumentare l'efficacia e l'efficienza dei processi di gestione delle risorse umane</p>	<p>Il benessere lavorativo e organizzativo viene promosso e incentivato, individuando strumenti utili a garantirne la continuità anche in situazioni e condizioni critiche che compromettano il corretto equilibrio tra vita privata e vita professionale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Attuazione delle misure del PAP per i benessere organizzativo, la definizione di obiettivi e la parità di genere Incremento della flessibilità nell'organizzazione del lavoro Piani di fattibilità per la creazione di servizi di welfare come implementazione di accordi contrattuali con enti erogatori di servizi di cura familiare 	<p>Personale Ecubit</p>	X	X	X	<p>Direzioni e Dipartimenti</p>	
<p>AT3.02 Organizzazione del lavoro delle lavoratrici volto a salvaguardare il loro benessere in situazioni o momenti di particolare criticità: Applicare adeguati strumenti per periodi o situazioni di maggiore necessità a livello familiare</p>				X	X	X		
								
								

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

AT4 – VIOLENZA DI GENERE

OBIETTIVI - AZIONE	FOCUS	STRUMENTI	TARGET	CRONOPROGRAMMA			RESPONSABILI	OBIETTIVI AGENDA 2030
				2022	2023	2024		
AT4.01 Individuazione dei fenomeni di violenza di genere: Monitoraggio sulle situazioni di violenza/molestie	Gli obiettivi previsti sono perseguiti contestualmente all'utilizzo di 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	<ul style="list-style-type: none"> Realizzazione di seminari Tematici Proposta di Adozione del Codice Etico e di comportamento per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e alle violenze 	Personale Ecubit	X	X	X	Direzioni e Dipartimenti	 
AT4.02 Contributo alla conoscenza degli strumenti utili al contrasto della violenza di genere e fornire indicazioni adeguate al fine di favorire l'incontro tra la vittima e i soggetti che possono tutelarla: Favorire la consapevolezza della violenza fisica, verbale o sessuale				X	X	X		
AT4.03 Sensibilizzazione di tutto il personale relativamente ai temi delle pari opportunità: Definire chiare indicazioni volte ad eliminare ogni forma di violenza di genere e di discriminazione				X	X	X		

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

AT5 – PARTECIPAZIONE A PROGETTI DI RICERCA, GRUPPI DI LAVORO

OBIETTIVI - AZIONE	FOCUS	STRUMENTI	TARGET	CRONOPROGRAMMA			RESPONSABILI	OBIETTIVI AGENDA 2030
				2022	2023	2024		
<p>AT5.01 Promozione di un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca e sviluppo, task force e gruppi di lavoro: Equa valutazione curriculare ai fini dell'assegnazione delle attività di R&S svolte nel tempo al netto dei periodi di congedo, previsti dalle leggi vigenti e diversi da quelli per motivi di studio</p>	<p>Viene favorita una maggiore presenza delle lavoratrici nei team dedicati alle attività di ricerca finanziate. Sono previste analisi mirate all'inclusione della dimensione di genere nei contenuti delle ricerche condotte in ECUBIT.. Sono previste misure per promuovere la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro per tutte le lavoratrici ECUBIT</p>	<ul style="list-style-type: none"> Iniziative a sostegno della parità di genere nelle posizioni di referenti/responsabili di progetti di R&S finanziati e nella composizione dei team dedicati Sviluppo, implementazione e comunicazione di standard, metodi e modelli per l'integrazione delle variabili di genere nella ricerca 	<p>Personale Ecubit</p>	X	X	X	<p>Direzioni e Dipartimenti</p>	  
<p>AT5.02 Integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca: Promozione dell'integrazione delle variabili di genere nel processo e nei contenuti della ricerca, Divulgazione delle attività di R&S condotte dalle ricercatrici</p>				X	X	X		

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

Riferimenti online

- AGENDA 2030 <https://unric.org/it/agenda-2030/>
- EIGE (2020) [Gender Equality Index](#)
- CRUI Linee [Guida al bilancio di genere](#)
- HORIZON EUROPE [Gender Equality Plan](#)
- IEO [Gender Equality Plan](#)
- ISTITUTO BESTA [Gender Equality Plan](#)
- Università di Bologna [Gender Equality Plan](#)
- Università di Padova [Gender Equality Plan](#)
- Università di Roma Uniroma1 [Gender Equality Plan](#)
- Università di Salerno [Gender Equality Plan](#)
- Università Reggio Calabria [Gender Equality Plan](#)
- Regione Sardegna [Gender Equality Plan](#)
- Università di Warsaw- Polonia [Gender Equality Plan](#)
- Università di Deusto-Spagna [Gender Equality Plan](#)
- EQUAL-IST [Gender Equality Plans](#)

Acronimi

BdG: Bilancio di Genere

CAF: Corsi di alta formazione

CE: Commissione Europea

EIGE: European Institute for Gender Equality

GdL: Gruppo di lavoro

GIS: Gender Equality System

GEP: Gender Equality Plan

PIAO: Piano Integrato di Attività e Organizzazione

PAP: Piano delle Azioni Positive

PPdG: Piano della Parità di Genere

R&I: Ricerca e Innovazione

SDGs: Sustainable Development Goals

