



Piano Uguaglianza Genere

2022-2025

Piano per l'uguaglianza di genere

Gender Equality Plan (GEP)

2022-2025

Facendo riferimento al programma dall'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE), che rafforza e promuove la parità di genere in tutta l'Unione Europea, l'Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie ha redatto il Piano per l'uguaglianza di genere (*Gender Equality Plan - GEP*) allo scopo di individuare eventuali divari tra donne e uomini, identificare e implementare strategie innovative per favorire il cambiamento culturale e promuovere le pari opportunità attraverso azioni correttive di miglioramento.

Il GEP è uno strumento strategico-operativo che consente di definire il quadro legale, organizzativo, economico e sociale per attuare nella pratica la parità di genere. Con questo termine non si intende che uomini e donne debbano essere uguali o in ugual numero, ma che - a parità di competenze - abbiano pari accesso alle stesse opportunità, pur conservando le loro peculiarità.

Punto di partenza per lo sviluppo di azioni efficaci in materia di parità di genere è l'analisi della situazione all'interno dell'Istituto in termini di distribuzione delle risorse umane, dei responsabili dell'attività di ricerca scientifica, nonché l'identificazione delle misure esistenti per la promozione dell'uguaglianza di genere, intendendosi sia la legislazione applicabile e i regolamenti vigenti, sia le misure già in atto di conciliazione vita-lavoro.

A tal fine è stato nominato dalla Direzione sanitaria un Gruppo di Lavoro per la redazione del Piano per l'uguaglianza di genere (prot. 5390 del 10/06/2021), composto da un rappresentante del CUG, una rappresentante del Servizio Gestione Risorse Umane, una rappresentante dell'Unità Operativa Ricerca e Cooperazione Internazionale.

La rilevazione del personale attraverso i dati disaggregati per genere, qualifica e profilo professionale, tiene conto dell'andamento del triennio 2018-2020; in questa prima fase i dati sono stati elaborati sulla base di quanto emerso dall'analisi per l'attuazione del piano Family Audit 2020, per il futuro si ricorrerà alla medesima fonte dati, in alternativa saranno adottati opportuni strumenti di rilevazione interna.

È prevista una formazione obbligatoria, preliminare e dedicata al personale interno a più livelli, dirigenza e comparto, focalizzata sulle dimensioni di genere e su concetti, atteggiamenti e responsabilità legate alle molestie, nonché sulle azioni previste nell'ambito del presente GEP.

Il presente GEP ha durata quadriennale, lo stato di avanzamento degli indicatori verrà aggiornato annualmente o qualora se ne ravvisi la necessità.

Approvato con Delibera del Direttore Generale n. 492 del 30 dicembre 2021.

AREA 1

Misure contro violenza e discriminazione di genere

Obiettivi	Misure	Indicatori	Cronoprogramma				Responsabilità
			2022	2023	2024	2025	
Promuovere la consapevolezza/cultura dell'uguaglianza di genere - rafforzare attitudini positive verso la diversità	1. Organizzazione di corsi di formazione rivolti al personale su: dimensioni di genere, su concetti, atteggiamenti e responsabilità legate alle molestie e alle discriminazioni di genere	Corso di formazione attivato N° partecipanti nell'anno	X	X	X	X	SCS0 Formazione/ Comunicazione Comitato Unico di Garanzia (CUG) – per le tematiche
	2. Stesura <i>Vademecum</i> sulla parità di genere	Documento realizzato			X	X	SCS0 Comunicazione CUG – per le tematiche

AREA 2

Conciliazione vita-lavoro

Obiettivi	Misure	Indicatori	Cronoprogramma				Responsabilità
			2022	2023	2024	2025	
Favorire la diffusione del lavoro agile	1. Adozione del Regolamento per la disciplina del lavoro agile	Documenti adottati					SCA1 Servizio gestione risorse umane (SGRU) – per la predisposizione del Regolamento e del PIAO
	2. Adozione del PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione)			X	X		SCS0 – per supporto nella predisposizione del PIAO
	<i>In accordo con la normativa vigente</i>						Direzione Strategica CUG

AREA 3

Pari opportunità: reclutamento e avanzamento di carriera

Obiettivi	Misure	Indicatori	Cronoprogramma				Responsabilità
			2022	2023	2024	2025	
Dare visibilità a ricercatori e ricercatrici che hanno svolto percorsi di eccellenza nella ricerca scientifica	1. Istituzione dell'“Excellence Day”	Incontro organizzato N° relatori divisi per genere				X	SCSO Formazione/ Comunicazione Direzione Strategica

AREA 4

Parità negli organi di governo e decisori

Obiettivi	Misure	Indicatori	Cronoprogramma				Responsabilità
			2022	2023	2024	2025	
Promuovere processi di nomina delle commissioni di valutazione attenti agli aspetti di pari opportunità	1. Revisione dei regolamenti di costituzione delle commissioni a qualsiasi titolo costituite, nella sezione relativa alla nomina dei componenti 2. Individuare strumenti di monitoraggio	N° regolamenti revisionati N° componenti commissione donna / N° componenti commissione nominati nell'anno				X	Strutture competenti Direzione Strategica CUG

AREA 5

Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica

Obiettivi	Misure	Indicatori	Cronoprogramma				Responsabilità
			2022	2023	2024	2025	
Monitorare la dimensione di genere del personale coinvolto nei progetti di ricerca europei	1. Predisposizione della tabella riepilogativa del team di ricerca per i progetti approvati	Tabella aggiornata annualmente	X	X	X	X	U.O. Ricerca e Cooperazione Internazionale