

Bilancio di Genere 2023 Fondazione RESTART

INTRODUZIONE	<u>2</u>
OBIETTIVI E FOCUS DELLE CINQUE AREE TEMATICHE DEL PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE DELLA FONDAZIONE RESTART	<u>3</u>
DETTAGLIO AREE TEMATICHE	<u>4</u>
Area tematica 1 – Leadership e processo decisionale	<u>4</u>
Area tematica 2 – Reclutamento e progressione di carriera	<u>6</u>
Area tematica 3 – Benessere organizzativo	<u>8</u>
Area tematica 4 – Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità	<u>9</u>
Area tematica 5 – Partecipazione a progetti di ricerca, task force e gruppi di lavoro e integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca	<u>11</u>
CONCLUSIONI	<u>13</u>

Introduzione

L'Unione Europea (UE) è da sempre sensibile nel portare avanti le iniziative volte a favorire l'uguaglianza di genere, in particolare nell'identificare percorsi volti a capire le cause delle disparità ancora esistenti a livello lavorativo tra uomini e donne.

Con l'obiettivo di definire i percorsi per garantire l'uguaglianza di genere, la Commissione Europea, in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE, ha previsto che le istituzioni pubbliche che vogliano accedere ai finanziamenti del Programma Horizon Europe debbano dotarsi del Gender Equality Plan (GEP). Inoltre, le riforme e gli investimenti del PNRR condividono alcuni obiettivi trasversali, tra cui quello relativo alla parità di genere e al sostegno dell'occupazione femminile. 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, nonché adempiere a quanto richiesto dalla Commissione Europea e dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, la Fondazione RESTART ha predisposto il Piano per la Parità di Genere (*Gender Equality Plan*-GEP) per il periodo 2024-2026.

Il documento è stato costruito sulla base delle peculiarità della Fondazione, ed è stato pensato come strumento aggiornabile nel tempo e con obiettivi facilmente verificabili.

Sono stati formulati obiettivi specifici da raggiungere a seguito dell'attivazione di specifiche azioni, per ognuna delle quali sono stati identificati i referenti.

Quale strumento integrativo, è previsto il bilancio di genere annuale, a partire dai dati al **31.12.2023**.

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

Area Tematica (AT)	Obiettivi	Modalità di attuazione
AT1 – Leadership e processo decisionale	AT1.01 Miglioramento dei processi decisionali interni volto a una maggiore equità di genere, incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali AT1.02 Analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e dei trend del personale	La leadership delle lavoratrici sarà favorita attraverso la presenza del genere femminile negli organi decisionali. La conoscenza delle dinamiche del personale è necessaria per impostare misure per la parità e sarà favorita attraverso l'implementazione della raccolta e l'analisi dei dati per il Bilancio di Genere.
AT2 – Reclutamento e progressione di carriera	AT2.01 Pari opportunità nell'accesso alle posizioni lavorative messe a concorso	Le pari opportunità per lo sviluppo delle carriere sono perseguite attraverso strumenti per favorire l'equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici dei concorsi.
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 che incidono sulla conciliazione tra vita professionale e private.
AT4 – Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità	AT4.01 Individuazione degli eventuali fenomeni di violenza di genere all'interno dell'amministrazione e trasmissione di immediate informazioni alle vittime	Gli obiettivi previsti sono perseguiti attivando percorsi formativi e di supporto, da attivarsi eventualmente tramite esperti/servizi esterni.
AT5 – Partecipazione a task force e gruppi di lavoro e integrazione della dimensione di genere nelle attività generali e di ricerca	AT5.01 Promozione di un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a task force e gruppi di lavoro AT5.02 Integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca gestite, divulgative e didattiche	Viene favorita una maggiore presenza delle lavoratrici nei team dedicati alle task force e gruppi di lavoro, oltre che alle attività di ricerca finanziate. Sono previste analisi mirate all'inclusione della dimensione di genere nelle ricerche condotte nell'ambito del Programma RESTART.

Dettaglio Aree tematiche

Area tematica 1 – Leadership e processo decisionale

Obiettivo	Azione	Strumento	Target diretto	Target indiretto	2023	Referenti	Dati (percentuale di genere femminile)
AT1.01 Miglioramento dei processi decisionali interni volti a una maggiore equità di genere, incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali	Promozione di un'equa composizione di genere negli organi di governo dell'ente e nelle posizioni apicali	Valutazione di possibili modifiche regolamentari per favorire la parità di genere a livello decisionale.	Posizioni apicali in organi di vertice e struttura Tutto il personale della Fondazione	MUR/CE	✓	Presidenza/ Direzione	Posizioni apicali: 33%. CdA: 28% Comitato indirizzo: 35%. Collegio revisori: 33%. Personale della Fondazione: 50%.
AT1.02 Analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e dei trend del personale	Raccolta di dati disaggregati sul personale in formato digitale Rendicontazione annuale dei dati di genere	Predisposizione degli strumenti informatici per la raccolta di dati disaggregati per genere. Redazione del Bilancio di Genere.	Tutto il personale della Fondazione	MUR/CE	✓	Direzione	N.A.

Note

Per quanto concerne l'area tematica 1 – Leadership e processo decisionale – la Fondazione ha identificato due obiettivi chiave tramite l'AT1.01 e l'AT1.02.

Per quanto riguarda l'AT1.01, volto a migliorare i processi decisionali interni e a promuovere una maggiore equità di genere, nonché un aumento della presenza femminile nelle posizioni apicali, l'analisi condotta in questo bilancio ha coinvolto l'intera Governance della Fondazione RESTART, comprese le posizioni di vertice quali la Presidenza, la Vicepresidenza e la Direzione generale. Dall'esame effettuato emerge che il 33% di tali ruoli è ricoperto da individui di genere femminile, in particolare la posizione di Direttrice Generale è attualmente ricoperta dalla Dottoressa Adele Del Bello.

Il Consiglio di Amministrazione, composto da 7 membri, vede la presenza del 28% di donne rappresentate dalla Professoressa Carla Fabiana Chiasserini e dalla Professoressa Ilenia Tinnirello.

In questo momento il Consiglio di Amministrazione ha deciso di non apportare modifiche regolamentari per favorire la parità di genere a livello decisionale; tale decisione è dovuta al fatto che in sede di nomina del Consiglio di Amministrazione (composto al 28% da donne) sono state rispettate le buone pratiche e i criteri volti a promuovere la parità di genere.

Il Comitato di Indirizzo, con 23 membri, conta una rappresentanza femminile del 35%, con la presenza della Professoressa Maria Chiara Carrozza, della Professoressa Donatella Sciuto, della Professoressa Sabina Nuti, della Professoressa Alessandra Petrucci, della Professoressa Daniela Mapelli, della Professoressa Antonella Polimeni, della Dottorressa Giovanna Bianchi e della Dottorressa Fabrizia Montefiori.

Il Collegio dei Revisori dei Conti, composto da 3 membri, vede la presenza del 33% di donne rappresentate dalla Dottorressa Laura Mastrangelo.

L'obiettivo AT1.01 include anche l'analisi del personale della Fondazione RESTART nel suo insieme, con il 50% rappresentato dal genere femminile.

L'obiettivo AT1.02 è stato raggiunto attraverso la compilazione di un file Excel che raccoglie i dati del personale disaggregati per genere, allegato al presente Bilancio di Genere. Il presente Bilancio rappresenta l'esito di tale analisi.

Attinenza con gli obiettivi SDGs (Sustainable Development Goals) agenda 2030 dell'ONU:

Target 5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica

Target 8.5 Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (donne, uomini, giovani, disabili) e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore

Area tematica 2 – Reclutamento e progressione di carriera

Obiettivo	Azione	Strumento	Target diretto	Target indiretto	2023	Referenti	Dati
AT2.01 Pari opportunità nel processo decisionale relativo alle posizioni lavorative messe a concorso	Promozione e di un'equa composizione di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento del personale e per le progressioni di carriera e maggiore accessibilità nelle procedure	Redazione di un Vademecum riguardante le procedure selettive per l'uso corretto del linguaggio in chiave di genere e la considerazione di particolari situazioni delle candidate e dei candidati nello svolgimento delle procedure stesse nel rispetto delle vigenti normative in materia.	Candidate e Candidati alle selezioni interne ed esterne Membri delle commissioni valutatrici	Tutto il personale della Fondazione	✓	Direzione	33% dei componenti delle commissioni valutatrici di genere femminile.

Note

Nell'ambito dell'area tematica 2 - reclutamento e progressione di carriera - la Fondazione si è prefissa come obiettivo unico l'AT2.01. Per perseguire questo obiettivo, la Fondazione ha impegnato risorse e sforzi nell'assicurare una composizione equa delle commissioni valutatrici incaricate del reclutamento del personale nel corso del 2023. Entrambi i bandi, il numero 1/2023 e il numero 2/2024, hanno visto la costituzione di commissioni valutatrici in cui il 33% dei membri era rappresentato da componenti di genere femminile.

La Fondazione ha inoltre elaborato un Vademecum relativo alle procedure selettive che include l'utilizzo di un linguaggio di genere e la considerazione di specifiche situazioni delle candidate e dei candidati durante lo svolgimento delle procedure, nel pieno rispetto delle normative vigenti in materia. Il Vademecum è allegato al presente bilancio e sarà pubblicato sul sito della Fondazione.

I suddetti bandi, mirati al reclutamento di personale per la Fondazione RESTART, hanno adottato un linguaggio inclusivo rispetto al genere, utilizzando termini rispettosi della diversità di genere (ad esempio, indicando le posizioni lavorative sia al maschile che al femminile).

Il bando numero 1/2023 ha introdotto una clausola all'articolo 5 che prevede, in caso di parità di merito, la preferenza nella selezione della persona di genere femminile. Tale vincolo è stato inserito dalla Fondazione nel rispetto e nell'adempimento della legge 108/2021.

Il bando n.2/2023 indicati i criteri di preferenza in caso di parità di titoli e merito tra i candidati alla selezione (allegato B); tra tali criteri figura anche l'appartenenza al genere meno rappresentato all'interno dell'Amministrazione che bandisce la procedura (lettera m).

Al momento attuale, non sono state registrate progressioni di carriera, pertanto tale aspetto non è stato oggetto di analisi.

Attinenza con gli obiettivi SDGs (Sustainable Development Goals) agenda 2030 dell'ONU:

Target 5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica

Target 10.2 Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione o altro

Area tematica 3 – Benessere organizzativo

Obiettivo	Azione	Strumento	Target diretto	Target indiretto	2023	Referenti	Dati
AT3.01 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 aumentare l'efficacia e l'efficienza dei processi di gestione delle risorse umane	Incremento della flessibilità nell'organizzazione del lavoro con possibile priorità di fruizione di lavoro agile o telelavoro per i dipendenti che ne facciano richiesta a seguito di specifiche situazioni familiari Istituzione di prassi organizzative per una pianificazione delle riunioni all'interno dell'orario di lavoro	Tutto il personale della Fondazione	Personale dei progetti di Ricerca	✓	Direzione	Telelavoro >80%.

Note

Per l'area tematica 3 - benessere organizzativo - la Fondazione ha stabilito come obiettivo principale l'AT3.01.

La Fondazione RESTART si impegna attivamente a promuovere la conciliazione tra gli impegni professionali e la sfera privata del proprio personale. Tale impegno è manifestato attraverso la disponibilità del telelavoro per il personale, consentendo loro di lavorare da remoto per più dell'80% dei giorni lavorativi.

Inoltre, la Fondazione si impegna a pianificare le riunioni all'interno dell'orario di lavoro, garantendo così che esse non interferiscano con gli altri impegni personali e professionali dei dipendenti.

Attinenza con gli obiettivi SDGs (Sustainable Development Goals) agenda 2030 dell'ONU:

Target 5.1 Porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze in ogni parte del mondo

Target 5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica

Target 8.5 Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (donne, uomini, giovani, disabili) e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore

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

Obiettivo	Azione	Strumento	Target diretto	Target indiretto	2023	Referenti	Dati
AT4.01 Individuazione dei fenomeni di violenza di genere all'interno dell'amministrazione e trasmissione di immediate informazioni alle vittime	Monitoraggio sulle situazioni di violenza/molestie nella Fondazione	Attivazione casella di posta elettronica dedicata al ricevimento di segnalazioni in materia di violenza di genere. Pubblicazione sul sito della Fondazione dei numeri verdi attivati dalle istituzioni pubbliche per la segnalazione di eventuali eventi di violenza di genere.	Tutto il personale della Fondazione	MUR/CE	✓	Direzione	N.A.

Note

La Fondazione per l'area tematica 4 - Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità - ha adottato come obiettivo primario il perseguimento dell'obiettivo AT4.01.

La Fondazione ha costantemente condotto un monitoraggio delle situazioni di violenza/molestia all'interno della propria istituzione; fino ad oggi non è stato segnalato alcun evento di questo tipo.

Non è stata istituita una specifica casella di posta elettronica dedicata alla ricezione di segnalazioni in materia di violenza di genere, come inizialmente pianificato nel Piano per la Parità di Genere. In seguito a una riflessione interna, la Fondazione RESTART ha deciso che le segnalazioni anonime relative agli episodi di violenza di genere potranno essere effettuate attraverso la casella/sezione dedicata al whistleblowing sul sito web. Tale determinazione è stata presa al fine di garantire un ambiente più sicuro per coloro che intendono segnalare tali episodi; la casella del whistleblowing assicura il completo anonimato del segnalante, a differenza di una casella di posta elettronica tradizionale in cui è possibile identificare il mittente, aspetto che potrebbe scoraggiare le potenziali vittime o testimoni.

I numeri di telefono forniti dalle istituzioni pubbliche per segnalare eventi di violenza di genere saranno presto pubblicati nella stessa sezione del sito dedicata al whistleblowing.

Attinenza con gli obiettivi SDGs (Sustainable Development Goals) agenda 2030 dell'ONU:

Goal 5 Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze

Target 8.5 Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (donne, uomini, giovani, disabili) e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore

Target 10.2 Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione o altro

Area tematica 5 – Partecipazione a progetti di ricerca, task force e gruppi di lavoro e integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca

Obiettivo	Azione	Strumento	Target diretto	Target indiretto	2023	Referenti	Dati
AT5.01 Promozione di un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a task force e gruppi di lavoro	Equa valutazione curriculare ai fini dell'assegnazione delle attività di task force e gruppi di lavoro, al netto dei periodi di congedo, previsti dalle leggi vigenti e diversi da quelli per motivi di studio	Inserimento nel Bilancio di Genere dei dati disaggregati per genere relativi alla gestione delle attività di task force e gruppi di lavoro	Fondazione RESTART	Tutto il personale della Fondazione	✓	Direzione	CDA: 28% CDI: 35% CONSIGLIO DEI REVISORI DEI CONTI: 33% CTS: 40% Commissioni valutatrici cascade call: 9% Comitato etico: 33%
AT5.02 Integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca coordinate e nelle attività divulgative e didattiche	Divulgazione delle attività di R&S condotte dalle ricercatrici dei Partner della Fondazione	Realizzazione video di promozione attività di R&S delle ricercatrici dei Partner della Fondazione	Organi di vertice, CTS, Responsabili dei progetti di Ricerca	Tutto il personale della Fondazione	✓	Direzione	Interventi femminili plenaria Milano: 21% Interventi femminili plenaria Bari: 30%

Note

La Fondazione per l'area tematica 5 - Partecipazione a progetti di ricerca, task force e gruppi di lavoro e integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca ha previsto due obiettivi: AT5.01 e AT5.02.

Per quanto concerne l'obiettivo AT5.01, la distribuzione delle attività delle task force all'interno della Fondazione avviene sempre nel rispetto delle competenze professionali e del carico di lavoro del personale.

Le task force interne alla Fondazione comprendono: il Consiglio di Amministrazione, il Comitato di Indirizzo, il Consiglio dei Revisori dei Conti, il Comitato Tecnico Scientifico, la Commissione per i bandi a cascata e il Comitato Etico.

Per quanto riguarda i dati relativi al Consiglio di Amministrazione, al Comitato di indirizzo e al Consiglio dei Revisori dei Conti si rimanda ai dati riportati nelle note dell'Area tematica 1.

Il Comitato Tecnico Scientifico è composto da 23 membri, con il 9% di rappresentanza femminile, grazie alla presenza della Dottoressa Francesca Parasecolo e della Professoressa Antonella Molinaro.

La commissione dei bandi a cascata conta 5 membri, con il 40% di partecipazione femminile, includendo la Professoressa Gabriella Bosco e la Professoressa Brunilde Sansò.

Il Comitato Etico è formato da 3 membri, con il 33% di rappresentanza femminile, per mezzo della partecipazione della Professoressa Paola Inverandi.

Nel corso del 2023, l'obiettivo AT5.02 è stato raggiunto attraverso la partecipazione attiva delle ricercatrici coinvolte nel programma RESTART agli eventi di disseminazione organizzati.

Durante l'anno 2023, sono state organizzate due sessioni plenarie di RESTART - dissemination meeting - una tenutasi a Milano e l'altra a Bari. Durante la plenaria di Milano, il contributo delle ricercatrici ha rappresentato il 21% del totale degli interventi, mentre durante quella di Bari, il loro intervento è stato del 30% rispetto al totale degli interventi.

Nel corso del 2023 non sono stati pubblicati video di promozione delle attività di ricerca e sviluppo delle ricercatrici dei Partner del programma RESTART; tuttavia, la Fondazione ha svolto un importante lavoro di programmazione attraverso la realizzazione di video e la predisposizione di una campagna comunicativa che sarà implementata nel 2024. All'interno del prossimo bilancio saranno presentati i risultati della disseminazione video del lavoro svolto dalle ricercatrici sul progetto che sono già disponibili sul sito della Fondazione.

Attinenza con gli obiettivi SDGs (Sustainable Development Goals) agenda 2030 dell'ONU:

Goal 5 Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze

Target 8.5 Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (donne, uomini, giovani, disabili) e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore

Conclusioni

In conclusione, il presente bilancio di genere evidenzia i progressi e le azioni intraprese dalla Fondazione RESTART per promuovere l'uguaglianza di genere e favorire la partecipazione femminile a tutti i livelli decisionali e nelle attività di ricerca. Attraverso gli obiettivi delineati nelle diverse aree tematiche, la Fondazione ha dimostrato un impegno concreto nel migliorare i processi decisionali interni, favorire la conciliazione tra lavoro e vita privata, promuovere pari opportunità nel reclutamento e nella progressione di carriera, individuare e contrastare la violenza di genere, nonché integrare la prospettiva di genere nelle attività di ricerca e divulgazione.

Nel perseguire tali obiettivi, la Fondazione ha adottato diverse strategie, tra cui l'equa composizione di genere negli organi di governo e nelle commissioni valutatrici, l'implementazione di politiche di lavoro flessibile come il telelavoro, l'adozione di linguaggio inclusivo nei bandi e nelle procedure selettive, e l'attivazione di canali anonimi per segnalare episodi di violenza di genere.

Inoltre, il bilancio di genere riflette l'attenzione della Fondazione verso gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'ONU, in particolare quelli relativi all'uguaglianza di genere (Goal 5) e al lavoro dignitoso e alla crescita economica (Goal 8), evidenziando così un allineamento con gli obiettivi globali di sviluppo sostenibile.

Tuttavia, resta ancora molto lavoro da fare per raggiungere una piena parità di genere e assicurare l'inclusione e la rappresentanza delle donne in tutte le sfere della vita lavorativa e sociale. Pertanto, la Fondazione si impegna a continuare il proprio lavoro per affrontare le sfide e le disparità di genere rimanenti, con l'obiettivo di creare un ambiente equo, inclusivo e rispettoso dei diritti di tutte le persone.