

Gender Equality Plan 2025



CeSPI

Centro Studi di
Politica internazionale

Indice

1. Introduzione	3
2. Note metodologiche	4
3. Raccolta dati e Monitoraggio	6
4. Aree di Intervento e Azioni	13
Area di Intervento: Equilibrio Vita – Lavoro	14
Area di Intervento: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	17
Area di Intervento: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	18
Area di Intervento: Formazione e Sensibilizzazione	19
Area di Intervento: Violenza di genere sul luogo di lavoro e molestie sessuali	22
5. Conclusioni	25

1. Introduzione

Il presente Gender Equality Plan (GEP) rappresenta un passo fondamentale per promuovere la parità di genere all'interno del Centro di Ricerca CeSPI. L'obiettivo principale di questo piano è affrontare e rimuovere le disuguaglianze di genere, creando un ambiente di lavoro che sia inclusivo, equo e rispettoso per tutti i membri del centro, indipendentemente dal loro genere.

Il Gender Equality Plan rappresenta uno strumento strategico e indispensabile per promuovere un cambiamento strutturale all'interno delle istituzioni pubbliche e accademiche, con l'obiettivo di affrontare le disuguaglianze di genere e valorizzare la diversità in tutte le sue forme. Non si tratta semplicemente di un obbligo normativo, ma di una vera e propria opportunità per trasformare la cultura interna di un'organizzazione, creando un ambiente più inclusivo, equo e rispettoso delle differenze. In risposta alle direttive della Commissione Europea, il GEP è concepito per mettere in atto azioni concrete, misurabili e sostenibili che contribuiscano in modo significativo al superamento degli stereotipi di genere, alla promozione di pari opportunità e alla lotta contro ogni tipo di discriminazione legata al genere.

L'adozione di un tale strumento non si limita a soddisfare un requisito burocratico o formale, ma mira a generare un cambiamento reale all'interno dell'istituzione. Questo piano, infatti, è pensato come un processo dinamico, che evolve nel tempo e si adatta alle esigenze e ai cambiamenti del contesto sociale, culturale ed economico. Ogni aspetto del GEP è strutturato per essere un'opportunità di riflessione, confronto e crescita, sia per le istituzioni coinvolte che per i singoli individui che ne fanno parte. Esso promuove una visione a lungo termine che parte dall'analisi dei dati e delle disparità esistenti e si sviluppa attraverso azioni concrete volte a migliorare la rappresentazione e la partecipazione di tutti i soggetti, senza distinzioni legate al genere, all'età, alla disabilità, all'etnia, alla religione, all'orientamento sessuale e all'identità di genere.

Una delle caratteristiche fondamentali del GEP è la sua dimensione strategica e operativa che implica la pianificazione di azioni specifiche in diverse aree chiave. Queste azioni riguardano non solo l'adozione di politiche interne e di sensibilizzazione, ma anche la creazione di opportunità di formazione per il personale, la raccolta e il monitoraggio costante dei dati disaggregati per genere e altre caratteristiche sociodemografiche, e l'incoraggiamento della partecipazione attiva della comunità accademica. Il monitoraggio continuo permette di valutare i progressi, di modificare le strategie in caso di necessità e di garantire che gli obiettivi fissati siano effettivamente raggiunti, in un processo che diventa sempre più integrato e strutturato all'interno dell'istituzione.

Un altro aspetto fondamentale del GEP è il suo legame con la cultura istituzionale e con la missione educativa dell'ente. Le azioni di parità di genere non riguardano esclusivamente i numeri o i processi ma si inseriscono nel più ampio contesto di una visione educativa e di ricerca che promuove la diversità come valore e che invita a un costante aggiornamento del pensiero critico rispetto ai temi della discriminazione, delle disuguaglianze e della inclusione. La creazione di un ambiente di apprendimento e di lavoro inclusivo non solo migliora la qualità dell'esperienza accademica, ma arricchisce anche il processo di innovazione e ricerca, rendendolo più rappresentativo e attento alle varie sfumature della società contemporanea.

Il GEP si propone come un documento vivo e in continua evoluzione che mira a costruire un ambiente di ricerca che sia tanto efficace quanto giusto per tutti i membri del CeSPI. La sua attuazione non si esaurisce con la pubblicazione o con la definizione delle azioni ma si fonda su un processo che comprende la riflessione continua, l'adattamento e l'aggiornamento delle strategie. In questo modo, il piano diventa uno strumento concreto e trasformativo, capace di rispondere alle sfide della modernità, promuovendo un cambiamento strutturale che va ben oltre la mera formalità, per incidere positivamente nella vita e nella cultura dell'istituzione.

2. Note metodologiche

Per garantire l'efficace attuazione del GEP e il monitoraggio continuo delle azioni e degli obiettivi fissati è stato definito un approccio metodologico strutturato che ha previsto la definizione di un gruppo di lavoro, l'individuazione delle risorse dedicate, la raccolta e il monitoraggio dei dati disaggregati per genere e l'adozione di una formazione continua sul tema della parità di genere. L'obiettivo di queste azioni è non solo quello di garantire la realizzazione delle politiche previste ma anche di misurarne l'efficacia nel medio e lungo termine.

Il gruppo di lavoro incaricato del monitoraggio e dell'implementazione del GEP avrà il compito di garantire che tutte le azioni previste siano realizzate in modo efficace e tempestivo. Tale gruppo è composto da rappresentanti di diversi settori dell'ente con competenze specifiche in ambito gestionale, finanziario, delle risorse umane. Il gruppo avrà il compito di monitorare costantemente il progresso delle azioni previste dal GEP, raccogliendo dati e feedback necessari per una continua revisione del piano.

Il gruppo di lavoro è composto da:

- **Daniele Frigeri** – Direttore e Presidente
- **Valentina Neri** – Assistente di Direzione, Relazioni Istituzionali, editing, eventi
- **Lorenza Dellabianca** – Responsabile Amministrativa
- **Barbara De Benedictis** – Responsabile comunicazione, eventi
- **Emanuela Di Belardino** – Impiegata amministrativa, contabilità

Il GEP si basa su un quadro normativo e politico che include direttive nazionali e internazionali, in particolare quelle emanate dalla Commissione Europea e dagli strumenti europei come il programma Horizon Europe. Inoltre, il piano è in linea con gli Obiettivi di Sostenibilità dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, in particolare con gli obiettivi relativi alla parità di genere e alla promozione di un lavoro dignitoso e crescita economica. L'approccio metodologico dovrà garantire che tutte le azioni previste siano conformi a queste normative e orientate al raggiungimento degli obiettivi stabiliti.

Il GEP si avvarrà di due principali tipologie di indicatori per monitorare l'efficacia e il progresso delle azioni:

- **Indicatori di Risultato:** Questi indicatori misurano se le azioni previste sono state realizzate come pianificato, verificando il raggiungimento degli obiettivi specifici e il rispetto dei tempi. Si tratta di misurazioni immediate e dirette, come il numero di corsi di formazione realizzati, il numero di documenti prodotti o la creazione di nuovi strumenti di supporto.
- **Indicatori di Impatto:** Questi indicatori misurano gli effetti delle azioni nel medio-lungo termine, in termini di cambiamento strutturale e culturale all'interno dell'ente. Ad esempio, l'impatto di un corso di formazione sul cambiamento delle percezioni riguardo ai pregiudizi di genere o l'efficacia delle politiche di conciliazione famiglia-lavoro nel ridurre le disparità di genere nel lungo periodo.

Per garantire la corretta attuazione del GEP sono previste alcune azioni fondamentali come la diffusione del Documento che dovrà essere formalmente approvato e pubblicato sul sito web dell'ente, come segno di trasparenza e accessibilità, permettendo a tutte le parti interessate di consultarlo e di monitorarne i progressi.

Saranno identificate le risorse finanziarie e umane necessarie per l'implementazione del piano, garantendo che le azioni siano sostenibili e adeguatamente supportate. Tali risorse dovranno essere chiaramente indicate nel bilancio annuale dell'ente anche attraverso l'integrazione con il bilancio di genere.

Per ogni azione intrapresa sarà necessario raccogliere dati disaggregati per genere e altre variabili sociodemografiche pertinenti, laddove previste. Il monitoraggio sarà accompagnato dalla redazione di rapporti periodici che consentano di verificare i progressi e di adottare eventuali misure correttive. I documenti di monitoraggio dovranno includere delle *azioni* che vertano sulle seguenti aree:

1. **Equilibrio Vita-lavoro,**
2. **Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali,**
3. **Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera,**
4. **Formazione e sensibilizzazione,**
5. **Contrasto della violenza di genere comprese le molestie sessuali.**

Lo scopo è quello di creare una base di dati che possa essere analizzata in modo sistematico.

Le politiche di **conciliazione vita-lavoro** sono oggetto di analisi e valutazione per verificarne l'efficacia nel facilitare l'equilibrio tra responsabilità professionali e personali. In particolare, viene monitorato l'impatto di tali misure sulla partecipazione attiva di donne e uomini alla vita lavorativa, promuovendo un'organizzazione del lavoro più flessibile e inclusiva che supporti, per esempio, l'equa delle responsabilità di cura tra i generi (con riferimento alla genitorialità e al caregiving).

Il tema dell'**equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali** analizza e monitora in primo luogo le politiche retributive e di accesso alle posizioni apicali, così come l'analisi di eventuali disparità salariali tra uomini e donne. L'obiettivo è individuare e correggere possibili squilibri, promuovendo trasparenza, equità e il riconoscimento del merito e delle competenze, indipendentemente dal genere.

A questa analisi si affianca la valutazione della distribuzione del budget assegnato a uomini e donne nell'ambito dei progetti di ricerca a maggiore impatto e visibilità scientifica, con l'intento di garantire pari opportunità anche nell'accesso alle risorse strategiche.

L'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera prevede il monitoraggio delle procedure di reclutamento per garantire che tutti i processi siano conformi ai principi di equità, imparzialità e parità di genere. Lo scopo è anche quello di formalizzare e monitorare le procedure che regolano le progressioni di carriera per osservare se esistono disparità di genere.

La formazione e la sensibilizzazione costituiscono un elemento centrale del Gender Equality Plan in quanto strumenti fondamentali per accrescere la consapevolezza sui temi della parità di genere e per contrastare stereotipi, pregiudizi ed unconscious bias. I percorsi formativi sono aggiornati periodicamente così da rispondere in modo adeguato alle nuove sfide e ai mutamenti del contesto sociale e professionale.

Il **Contrasto della violenza di genere comprese le molestie sessuali** ha come scopo quello di promuovere un atteggiamento di tolleranza zero verso ogni forma di discriminazione, violenza o molestia sessuale.

Per facilitare il monitoraggio delle azioni del GEP, verranno creati dei documenti dedicati per ciascun ambito di intervento che permetteranno di seguire passo dopo passo l'avanzamento delle singole attività. In questo modo il GEP diventa uno strumento dinamico, in grado di adattarsi nel tempo, ma anche di misurare in modo concreto e tangibile i progressi fatti verso la piena eguaglianza di genere.

3. Raccolta dati e Monitoraggio

Il Bilancio di genere, la cui redazione è avvenuta preliminarmente alla formulazione del presente documento, fornisce una fotografia della situazione attuale, ma il suo valore è da intendersi in chiave dinamica: l'aggiornamento annuale consente infatti di monitorare nel tempo l'efficacia delle azioni previste dal Gender Equality Plan (GEP).

Attraverso l'analisi dei dati raccolti, è possibile individuare eventuali squilibri e criticità nei processi interni del CeSPI, che costituiranno la base per la definizione degli obiettivi di miglioramento.

Questi obiettivi dovranno essere formulati secondo il criterio "SMART" — ovvero configurarsi come specifici, misurabili, raggiungibili, rilevanti e temporalmente definiti — per garantire che le azioni siano concretamente monitorabili e costantemente migliorabili nel tempo.

Si sintetizzano di seguito i principali risultati emersi dall'elaborazione del Bilancio di genere, organizzati nelle aree di intervento previste all'interno del presente Gender Equality Plan.

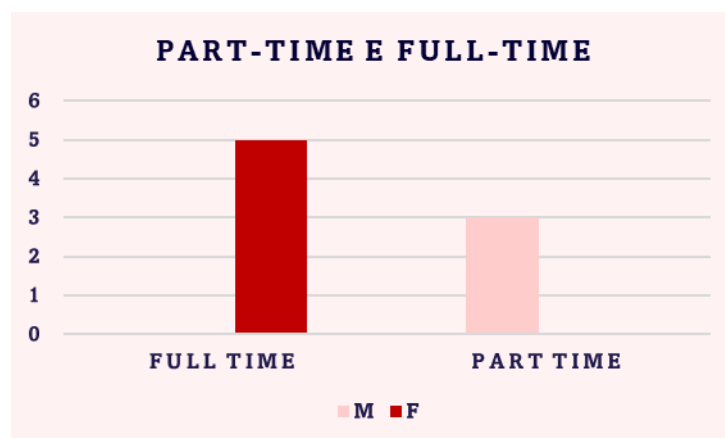
1) Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

L'orario di lavoro si basa su un principio non formalizzato di ampia flessibilità e autonomia e non è previsto un sistema di rilevazione delle presenze, facendo affidamento sul senso di responsabilità dei/delle dipendenti, con particolare riferimento alle/ai ricercatrici/ricercatori che, in funzione delle caratteristiche della propria mansione, godono di una notevole libertà nell'organizzazione del proprio tempo. Questa modalità consente di adattare la presenza in ufficio alle esigenze progettuali e personali, promuovendo un equilibrio efficace tra ambito professionale e vita privata.

Si osserva che la fruizione di formule part-time (Personale dipendente) riguarda, allo stato attuale, esclusivamente il personale maschile (3 Lavoratori su 3), non essendo pervenute richieste di orario ridotto da parte delle lavoratrici (5 Lavoratrici su 5).

Per quanto riguarda la genitorialità, CeSPI segnala un utilizzo equilibrato dei congedi parentali tra uomini e donne.

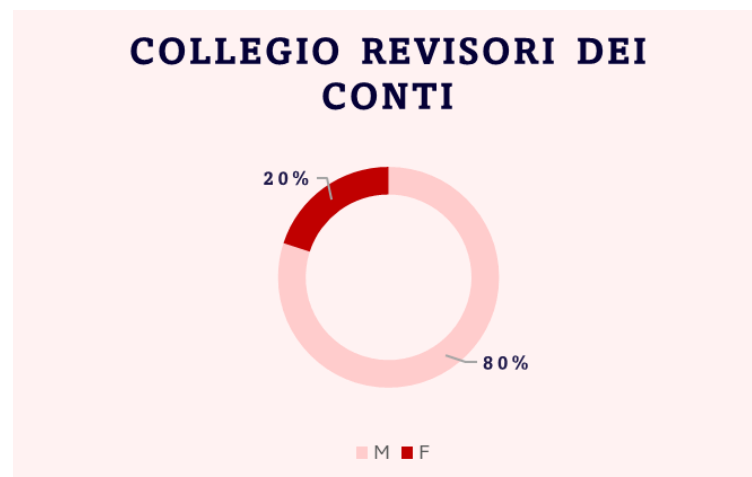
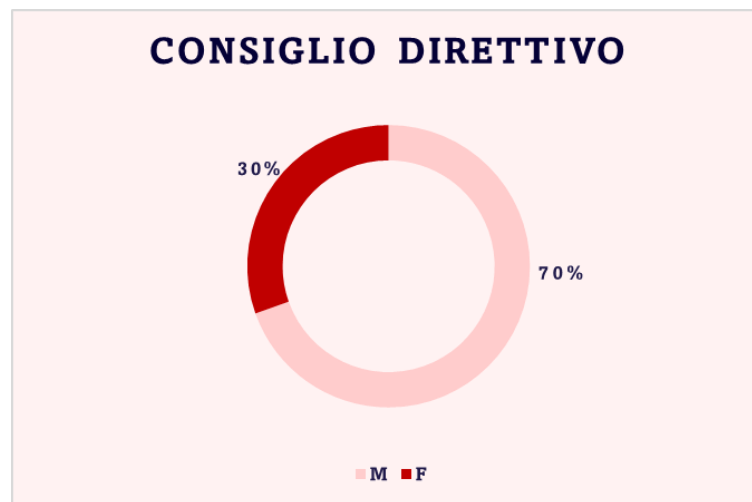
Nonostante l'autentica attenzione alle tematiche in oggetto, attualmente CeSPI non ha implementato politiche strutturate di welfare aziendale né servizi di supporto specifici. L'introduzione di tali misure rappresenterebbe un'opportunità significativa per migliorare la conciliazione vita-lavoro e il benessere complessivo del personale così come la formalizzazione del lavoro agile e della flessibilità oraria.

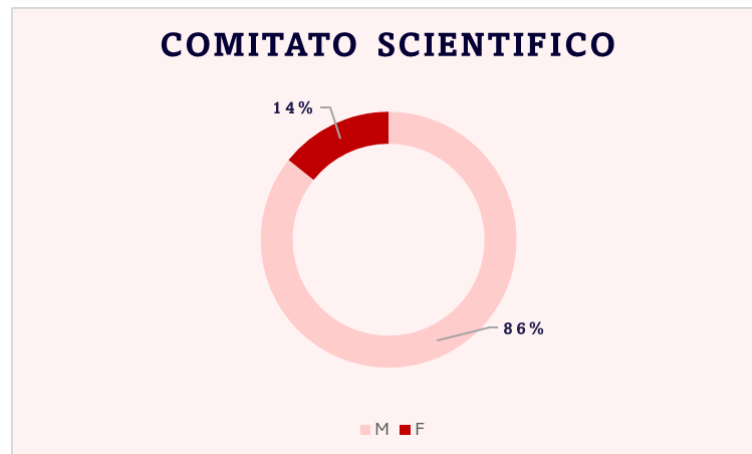


2) Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

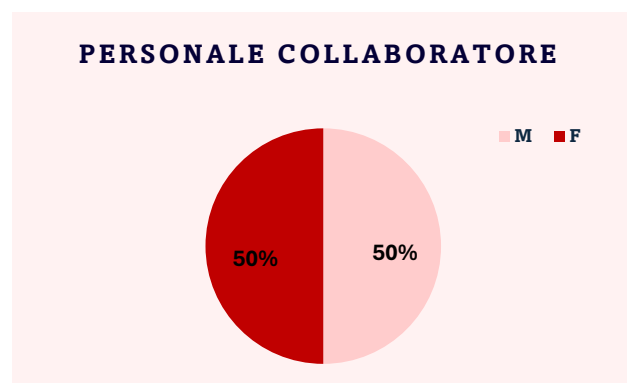
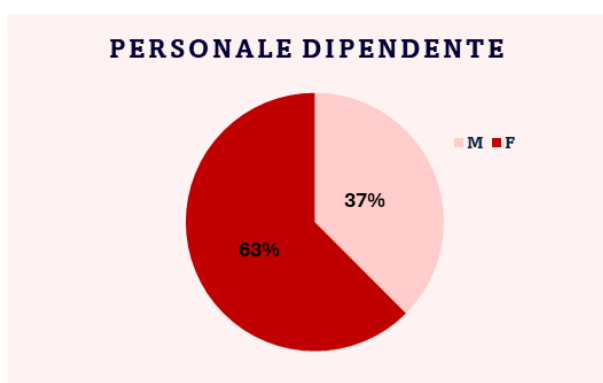
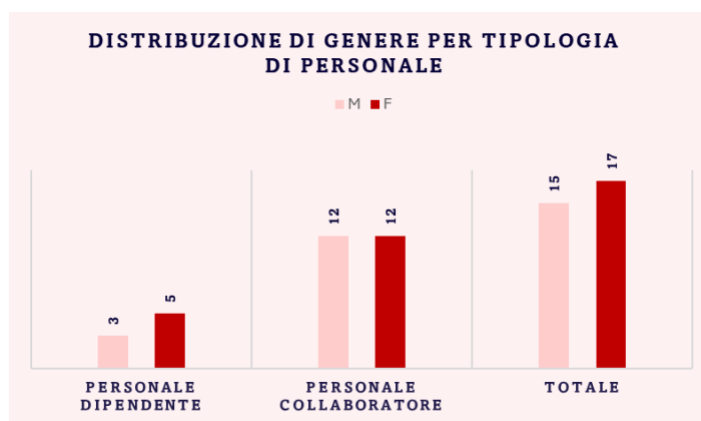
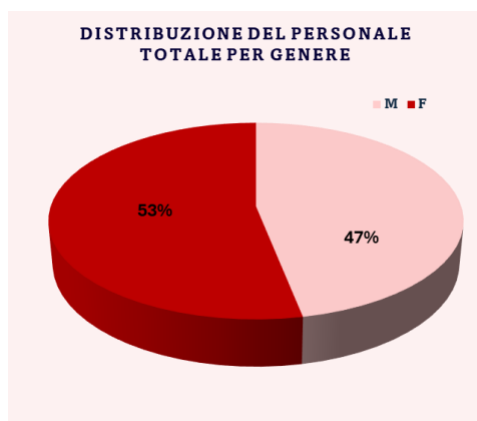
I grafici che seguono e che fanno riferimento al Bilancio di Genere di CeSPI (2025) presentano le principali analisi effettuate con particolare attenzione alla composizione degli organi di Governance e del personale suddiviso tra dipendenti e collaboratori/collaboratrici.

Per quanto riguarda gli organi di Governance la distribuzione risulta così ripartita: nel Consiglio Direttivo la percentuale maschile è del 70% mentre quella femminile del 30%; nel Collegio Revisori dei Conti la percentuale maschile è dell'80% mentre quella femminile del 20%. Infine, il Comitato Scientifico è composto per l'86% da uomini e per il 14% da donne. Questi dati evidenziano un risultato positivo, mostrando come la presenza femminile negli organi di Governance si avvicini ad un terzo della loro composizione complessiva.





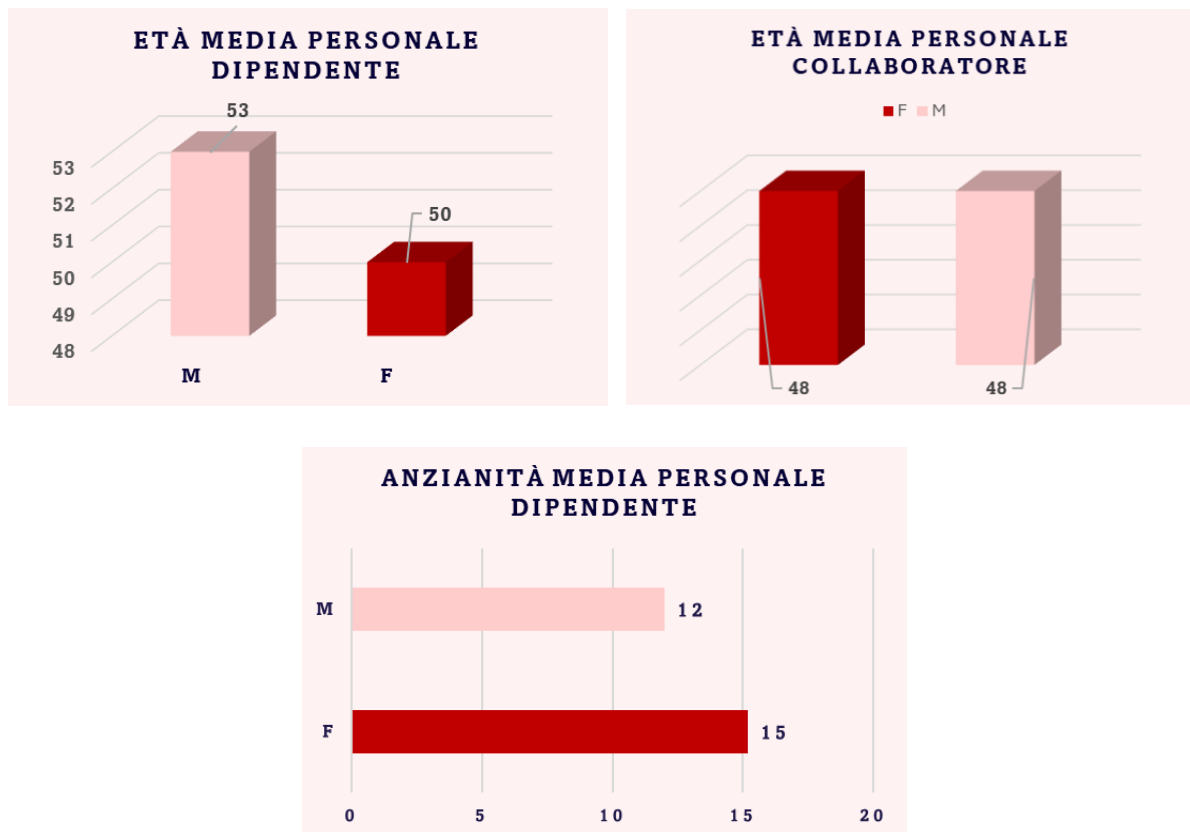
La distribuzione di genere tra il personale totale mostra una prevalenza femminile del 53%, rispetto al 47% di personale maschile. In dettaglio, tra il Personale dipendente, le donne costituiscono il 63% e gli uomini il 37%, mentre tra i collaboratori/collaboratrici la parità è esatta, con il 50% di donne e il 50% di uomini.



I dati evidenziano una maggiore presenza femminile tra il personale dipendente, mentre tra i collaboratori esterni la distribuzione di genere risulta equilibrata. In particolare, le donne sono

prevalenti nell'organico stabile dell'Ente, soprattutto nel comparto amministrativo, mentre gli uomini risultano prevalentemente impiegati nel settore della ricerca.

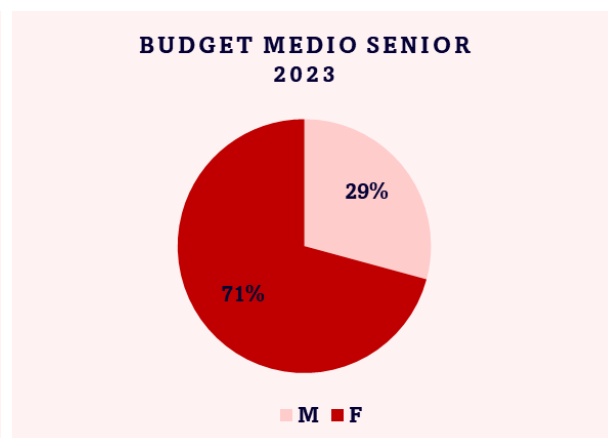
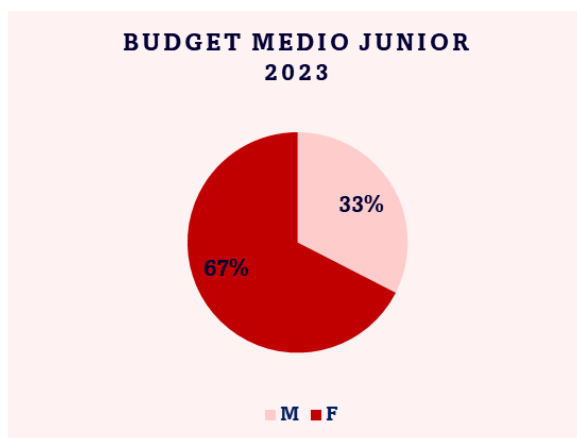
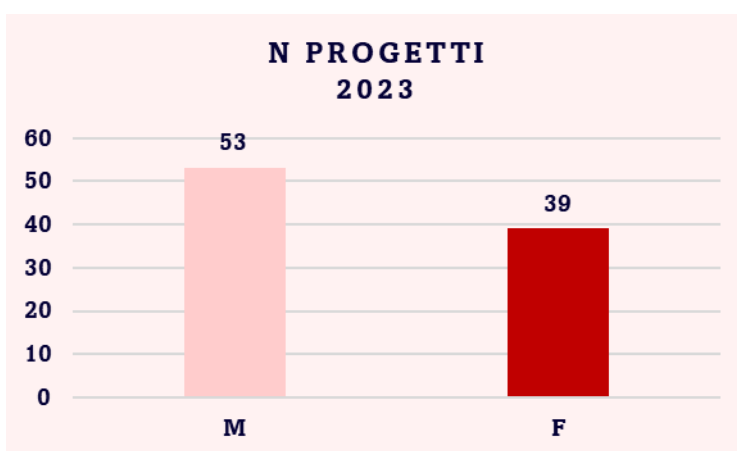
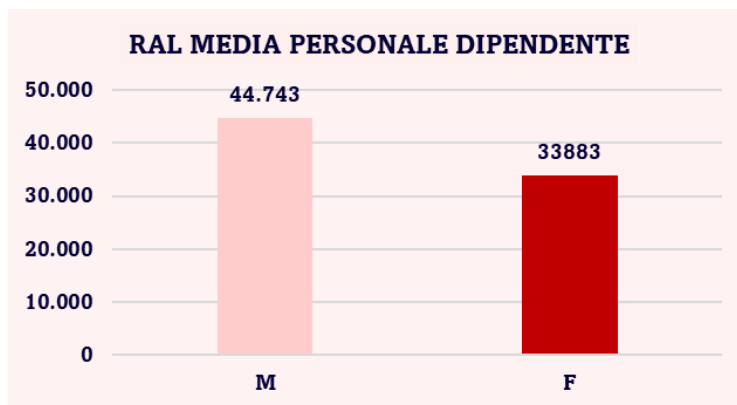
Relativamente all'anzianità media, emerge che tra il personale dipendente gli uomini hanno un'età media di 53 anni, mentre le donne di 50 anni. Per quanto riguarda l'anzianità media, gli uomini registrano 12 anni di servizio, mentre le donne 15. L'età media del personale collaboratore è identica per entrambi i sessi, pari a 48 anni.

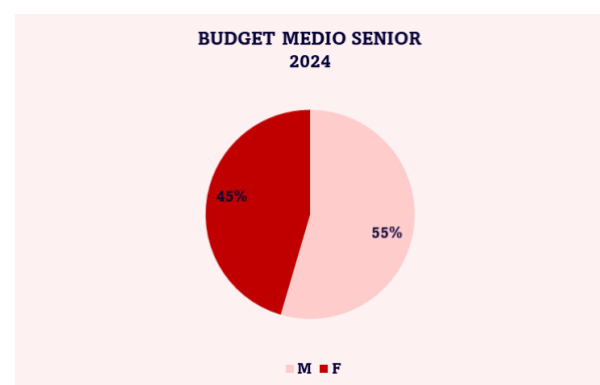
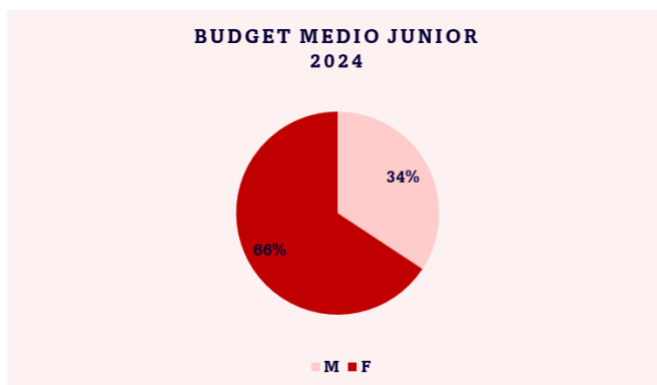
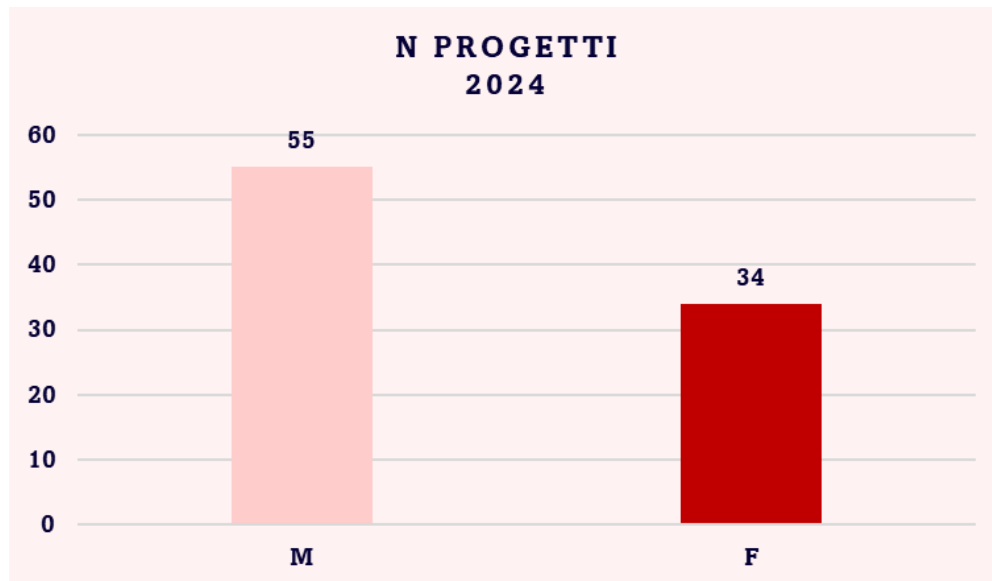


Per quanto riguarda il personale dipendente la differenza tra le RAL medie riflette principalmente la diversa distribuzione dei ruoli professionali. Anche in questo caso è importante procedere alla stesura e al monitoraggio di eventuali bonus, superminimi e, in prospettiva, al consolidamento e al rafforzamento della presenza femminile nelle posizioni a più alto valore aggiunto.

L'analisi della distribuzione del budget per i progetti affidati al personale collaboratore consente di osservare come le opportunità di responsabilità progettuale e di gestione delle risorse siano distribuite tra uomini e donne.

Il confronto tra i due anni evidenzia una dinamica complessa che conferma come la distribuzione delle opportunità e dei budget sia influenzata da fattori non lineari, legati alla natura progettuale piuttosto che ad una struttura fissa degli incarichi. Inoltre, potrebbero esserci variabili esterne, come la disponibilità di bandi specifici per le aree disciplinari in cui operano i collaboratori senior uomini, la maggiore competitività o la qualità scientifica delle proposte presentate da quest'ultimi, oppure l'uso di reti di collaborazione consolidate che potrebbero aver facilitato l'accesso a progetti di maggiore portata e con budget più elevati. In questo senso, risulta utile monitorare attentamente tali processi di candidatura.





3) Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Per quanto riguarda i processi di selezione, il personale interno è generalmente sottoposto a colloqui individuali finalizzati alla valutazione sia delle competenze tecniche sia delle soft skills. Le collaborazioni esterne – come ricercatori/ricercatrici, traduttori/traduttrici e consulenti – seguono processi strutturati di origine esterna e vengono attivate tramite contratti: per incarichi di importo inferiore a 5.000 euro si ricorre ad affidamenti diretti, mentre per importi superiori si adottano procedure selettive aperte, sempre basate su criteri di trasparenza e che fanno riferimento ai metodi di valutazione dei Bandi pubblici. La valutazione è di tipo collegiale ed è effettuata ad opera di una commissione istituita ad hoc che garantisce maggiore trasparenza e equità.

Dal 2017 è attivo un Albo Fornitori, introdotto per garantire principi di rotazione, efficienza ed economicità.

In un'ottica di maggiore equità, si propone di avviare la raccolta sistematica di dati disaggregati per genere all'interno dei processi di selezione, al fine di individuare eventuali asimmetrie e promuovere concretamente le pari opportunità in particolare per il personale dipendente.

Per quanto riguarda le progressioni di carriera non esiste al momento un percorso formalizzato né criteri strutturati che regolino gli avanzamenti professionali.

4) Formazione e Sensibilizzazione

L'analisi dei dati relativi alla formazione del personale dipendente, con particolare attenzione alla distribuzione di genere, fa riferimento al periodo compreso tra il 2022 e il 2023. I risultati emersi evidenziano alcune differenze nel numero di ore di formazione ricevute dai due gruppi. Complessivamente, il personale femminile ha partecipato a 208 ore di formazione, un dato che supera le 12 ore registrate per il personale maschile. Questa disparità è parzialmente influenzata dalla durata di alcuni corsi specifici rivolti alle figure amministrative, che hanno avuto una durata maggiore rispetto ad altri percorsi formativi.

Nonostante la differenza nelle ore, è interessante osservare anche il numero di corsi frequentati. Il personale femminile ha partecipato a 13 corsi, mentre il personale maschile ha preso parte a 3 corsi. Questo dato evidenzia un maggiore coinvolgimento del personale femminile nelle attività formative, sebbene la differenza possa essere parzialmente legata alla tipologia di alcuni corsi specifici, specificamente dedicati alle mansioni ricoperte.

Attualmente, non risultano attivati corsi specifici focalizzati sulla parità di genere e tematiche affini: questa potrebbe essere una direzione strategica importante da intraprendere. L'introduzione di corsi su temi come la parità di genere, la leadership femminile, la prevenzione delle molestie e l'uso di un linguaggio inclusivo rappresenterebbe un passo fondamentale per sensibilizzare il personale su queste tematiche. È rilevante, tuttavia, sottolineare che, pur in assenza di percorsi formativi specifici, l'organizzazione non ha registrato alcun episodio di molestie o discriminazione.

Questi dati offrono una base importante per progettare future azioni di formazione mirate a favorire la parità di genere all'interno dell'organizzazione.

5) Contrasto alla violenza di genere comprese le molestie sessuali

In merito alla prevenzione di discriminazioni e molestie, Cespi non ha ancora adottato formalmente un Codice Antimolestie, ma sta avviando un percorso in tal senso, integrando queste tematiche all'interno del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), in corso di aggiornamento con l'introduzione di un Allegato ad hoc (Documento di valutazione preliminare del rischio violenze e molestie sul lavoro).

È importante sottolineare che, fino ad oggi, non sono stati segnalati episodi di molestie o discriminazioni, né attraverso canali formali né informali. L'assenza di conflittualità rilevata contribuisce a delineare un ambiente di lavoro complessivamente sereno, inclusivo e rispettoso.

4. Aree di Intervento e Azioni

All'interno del Gender Equality Plan ogni obiettivo è descritto attraverso una scheda strutturata secondo il modello SMART che ne garantisce chiarezza, coerenza e misurabilità. Gli interventi sono suddivisi per area tematica e accompagnati da strumenti di pianificazione e monitoraggio semplificati ma efficaci, pensati per una struttura organizzativa snella come quella di CeSPI.

Ciascuna tabella include i seguenti elementi:

1. **Obiettivo:** il traguardo che si intende raggiungere, in linea con i principi di equità, inclusione e valorizzazione delle diversità;
2. **Azioni:** l'intervento previsto eventualmente articolato in sotto-azioni per agevolare la programmazione operativa;
3. **Target Diretto:** sono i/le destinatari/e principali delle azioni
4. **Target Indiretto:** sono i gruppi o gli individui che beneficiano indirettamente delle azioni
5. **Responsabili Istituzionali:** figure con ruoli apicali nell'organigramma del Centro di ricerca cui spetta la competenza decisionale rispetto all'indirizzo politico adottato
6. **Responsabili operativi:** soggetti responsabili del processo di stesura e applicazione della misura enunciata e del monitoraggio della sua effettiva operatività (non necessariamente coincidenti).
7. **Timeline:** data di scadenza per il raggiungimento dell'obiettivo / lo svolgimento dell'azione
8. **Indicatori di valutazione:** soglie di Performance (KPI) o parametri di tendenza per misurare gli *outcomes* conseguiti nei tempi indicati.
9. **Risorse finanziarie:** fondi destinati all'implementazione delle azioni e sotto-azioni connesse a ciascuna misura (entità, fonti di finanziamento, voci di spesa).
10. **Outcome:** risultati misurabili delle politiche adottate come ratio di ciascuna misura, sulla base dei nodi critici identificati come target persistenti di disuguaglianza da contrastare.
11. **Procedura di valutazione:** modalità operative per determinare se l'obiettivo sia stato raggiunto

Le azioni previste comportano un impegno in termini di costi diretti o indiretti. Quando possibile, è già stata identificata una stima delle risorse necessarie; in altri casi, tali stime saranno definite in fase di monitoraggio intermedio. In questo modo sarà possibile costruire una visione più precisa dei costi nella revisione periodica del GEP.

A livello di monitoraggio, il successivo aggiornamento del bilancio di genere è inteso come uno strumento dinamico, utile non solo a fotografare lo stato attuale, ma anche a valutare l'efficacia delle azioni intraprese in materia di parità.

In ambito scientifico, è fondamentale distinguere tra equilibrio di genere nei team e integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca. Quest'ultima si riferisce all'analisi sistematica delle differenze legate al sesso e al genere all'interno di tutto il processo di ricerca e innovazione, dalla progettazione metodologica alla raccolta dati, fino all'interpretazione e diffusione dei risultati.

Come indicato nella guida al programma Horizon Europe, la dimensione di genere nella ricerca mira a produrre conoscenze più valide, inclusive e rilevanti per tutta la società. Anche in un centro di ricerca di piccole dimensioni, prestare attenzione a questo aspetto rappresenta un'opportunità per migliorare la qualità scientifica, l'impatto dei progetti e l'accesso a finanziamenti competitivi.

Area di Intervento: Equilibrio Vita – Lavoro	
Obiettivo 1	Formalizzazione della misura di smart- working per il rafforzamento del welfare a supporto della conciliazione Vita -Lavoro.
Azioni e sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> • Definizione Accordi Individuali scritti • Stesura di un regolamento interno per lo smart working • Redazione e diffusione al Personale di un’informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile
Target diretto	Tutto il personale dipendente
Target Indiretto	Colleghi/colleghe del Team; Famiglie dei/delle dipendenti ed ulteriori Stakeholder
Responsabili Istituzionali	Direttore CeSPI
Responsabili operativi	Responsabile amministrativa, Direttore, Assistente di direzione
Timeline	Entro maggio 2026
Indicatori di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Data di stipula degli Accordi Individuali ✓ Data di approvazione ufficiale del regolamento ✓ Data di diffusione dell’informativa ✓ Data di attivazione formale dello smart-working
Risorse finanziarie	€ 1.057
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nr. di Lavoratrici e nr. di Lavoratori che sottoscrivono gli accordi individuali ✓ Osservazione/misurazione di un adeguato livello di soddisfazione dell’iniziativa (es. attraverso survey / sondaggi, colloqui informali, etc.)
Procedura di Valutazione	<ul style="list-style-type: none"> - Audit interno volto a verificare il raggiungimento dell’obiettivo, raccolta e analisi evidenze - Analisi qualitativa/quantitativa

Area di Intervento: Equilibrio Vita – Lavoro	
Obiettivo 2	Formalizzazione della flessibilità oraria per il miglioramento dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata.
Azioni e sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> • Stesura regolamento flessibilità oraria • Diffusione del regolamento al Personale
Target diretto	Tutto il personale dipendente
Target Indiretto	Colleghi/colleghe del Team; Famiglie dei/delle dipendenti ed ulteriori Stakeholder
Responsabili Istituzionali	Direttore CeSPI
Responsabili operativi	Responsabile amministrativa, Direttore, Assistente di direzione
Timeline	Entro dicembre 2027
Indicatori di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Data di approvazione ufficiale del regolamento ✓ N. di dipendenti informati tramite comunicazione interna/eventuale formazione
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Documento ufficiale approvato e distribuito a tutti i dipendenti entro la data di Timeline ✓ Nr. di Lavoratrici e nr. di Lavoratori che fruiscono della flessibilità oraria ✓ Osservazione/misurazione di un adeguato livello di soddisfazione dell'iniziativa (es. attraverso survey / sondaggi, colloqui informali, etc.)
Risorse finanziarie	€ 485
Procedura di Valutazione	<ul style="list-style-type: none"> - Audit interno volto a verificare il raggiungimento dell'obiettivo, raccolta e analisi evidenze - Analisi qualitativa/quantitativa

Area di Intervento: Equilibrio Vita – Lavoro	
Obiettivo 3	Supportare l'equa distribuzione dei carichi di cura attraverso l' incentivo alla fruizione dei congedi parentali facoltativi , in particolare da parte dei padri lavoratori, e di paternità obbligatori
Azioni e sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> • Mappatura della fruizione dei congedi parentali divisi per genere • Mappatura della fruizione dei congedi di paternità obbligatori • Invio di informative / reminder per l'efficace fruizione del diritto all'utilizzo dei congedi parentali sostenendo, appoggiando e incoraggiando esplicitamente le libere scelte del Lavoratore e aggiornando il Personale rispetto ad eventuali novità normative
Target diretto	Padri Lavoratori (Personale dipendente)
Target Indiretto	Famiglie dei lavoratori/delle lavoratrici
Responsabili Istituzionali	Direttore CeSPI
Responsabili operativi	Responsabile amministrativa, Direttore, Assistente di direzione
Timeline	Entro dicembre 2026 (e successivamente con frequenza annuale)
Indicatori di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N. totale di congedi parentali fruiti nell'anno ✓ % congedi parentali fruiti da donne ✓ % congedi parentali fruiti da uomini ✓ % congedi di paternità obbligatori fruiti
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Report dettagliato e aggiornato sui congedi parentali divisi per genere e sui congedi di paternità ✓ Crescente utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri lavoratori ✓ Fruizione congedi di paternità obbligatori al 100%
Risorse finanziarie	€ 490
Procedura di Valutazione	- Audit interno volto a verificare il raggiungimento dell'obiettivo, raccolta e analisi evidenze

Area di Intervento: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	
Obiettivo 1	Raggiungimento della rappresentanza femminile pari ad almeno 1/3 nel Consiglio Direttivo e nel Comitato Scientifico.
Azioni e sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> • Rinnovo e ri-definizione delle cariche • Controllo periodico della composizione di genere • Eventuali azioni correttive per garantire il mantenimento della rappresentanza minima.
Target Diretto	Consiglio Direttivo; Comitato Scientifico
Target Indiretto	Tutta l'organizzazione
Responsabili istituzionali	Direttore CeSPI
Responsabili operativi	Direttore CeSPI, Assistente di direzione
Timeline	Entro maggio 2026
Indicatori di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Percentuale di donne nel Consiglio Direttivo ✓ Percentuale di donne nel Comitato Scientifico
Risorse finanziarie	€ 552
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Consiglio Direttivo con almeno 1/3 di membri donne ✓ Comitato Scientifico con almeno 1/3 di membri donne ✓ Mantenimento della soglia minima di 1/3 della rappresentanza femminile ✓ Incremento della partecipazione femminile e della rappresentanza equilibrata nella governance
Procedura di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> - Rilevazione della composizione di genere prima e dopo le nomine - Confronto con l'obiettivo minimo di 1/3 di rappresentanza femminile

Area di Intervento: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	
Obiettivo 1	Garantire processi di selezione e di gestione della carriera equi e basati sul merito, attraverso una formalizzazione delle prassi già in essere
Azioni e sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> • Redazione di una procedura che definisca criteri e principi di selezione equi, trasparenti e sensibili alla parità • Mappatura del processo di selezione del personale dipendente per genere •
Target diretto	Personale interno e nuovo personale candidato: tutti/e coloro che partecipano ai processi di selezione per posizioni interne e che sono destinatari/destinatari delle procedure di avanzamento e promozione.
Target Indiretto	Organizzazione nel suo complesso, potenziali candidati/e
Responsabili istituzionali	Direttore CeSPI
Responsabili operativi	Responsabile amministrativa, Direttore, Assistente di direzione
Timeline	Entro dicembre 2027
Indicatori di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Data di adozione formale del regolamento/procedura di selezione ✓ Introduzione ed utilizzo di file excel o altro strumento con traccia dei colloqui eseguiti e delle selezioni effettuate con i dati disaggregati per genere
Risorse finanziarie	€ 508
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tutte le selezioni si basano su criteri trasparenti, condivisi e formalizzati. ✓ Aumentata consapevolezza nelle commissioni e nei responsabili HR sui principi di equità e parità di genere.
Procedura di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> - Verifica interna della formalizzazione del regolamento/procedura di selezione da parte della Direzione - Controllo a campione dei processi di selezione effettuati per accertare che siano stati applicati i criteri standardizzati e documentati.

Area di Intervento: Formazione e Sensibilizzazione	
Obiettivo 1	Rafforzare la cultura della parità di genere contrastando stereotipi, pregiudizi e promuovendo comportamenti inclusivi.
Azioni e sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> • Self-Assessment/Survey per l'esplorazione del livello di consapevolezza della presenza di pregiudizi, stereotipi e bias di genere (pre e post attività formativa*) • *Corso di formazione su pregiudizi, stereotipi e bias di genere (2 ore)
Target diretto	Personale dipendente e collaboratori/collaboratrici
Target Indiretto	Partner di progetto, soggetti terzi in collaborazione
Responsabili Istituzionali	Direttore CeSPI
Responsabili operativi	Direttore CeSPI, società esterna
Timeline	Entro dicembre 2027
Indicatori di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Numero di partecipanti all'attività formativa ✓ Percentuale di personale coinvolto sul totale dell'organico ✓ Grado di soddisfazione rilevato tramite questionario post-formazione (questionario di gradimento) ✓ Esiti Self-Assessment/Survey per l'esplorazione del livello di consapevolezza della presenza di pregiudizi, stereotipi e bias di genere (confronto con i risultati pre-attività formativa)
Risorse finanziarie	€ 360
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aumento della consapevolezza del Personale su temi di parità e inclusione ✓ Maggiore attenzione all'utilizzo di un linguaggio inclusivo nella comunicazione interna ed esterna.
Procedura di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> - Audit interno volto a verificare il raggiungimento dell'obiettivo, raccolta e analisi evidenze - Analisi dei dati (report self-assessment, questionari di gradimento, etc.)

Area di Intervento: Formazione e Sensibilizzazione	
Obiettivo 2	Incrementare le attività di sensibilizzazione sui temi connessi alla parità di genere (comunicazione esterna)
Azioni e sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> • Campagne annuali di comunicazione e sensibilizzazione attraverso Sito Web e canali social • Mappatura delle iniziative di comunicazione e delle tematiche affrontate
Target diretto	<ul style="list-style-type: none"> - Personale dipendente, collaboratori/collaboratrici - Comunità scientifica e stakeholder istituzionali
Target Indiretto	<ul style="list-style-type: none"> - Pubblico esterno e comunità locale - Partner progettuali e istituzionali - Studenti, giovani ricercatori/ricercatrici e potenziali collaboratori/collaboratrici futuri/e
Responsabili istituzionali	Direttore CeSPI
Responsabili operativi	Responsabile Comunicazione, Assistente di Direzione
Timeline	Entro dicembre 2026 (e successivamente con frequenza annuale)
Indicatori di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Numero campagne realizzate annualmente ✓ Numero e tipologia di tematiche trattate (es. stereotipi, dati statistici sul gender gap, molestie, linguaggio inclusivo, etc.) ✓ Numero strumenti di comunicazione attivati
Risorse finanziarie	€ 2.287
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Maggiore visibilità e diffusione dei valori legati all'equità, al rispetto, all'inclusione ✓ Sensibilizzazione continua del Personale e rafforzamento dell'identità etica dell'Organizzazione
Procedura di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> - Audit interno volto a verificare il raggiungimento dell'obiettivo, raccolta e analisi evidenze - Analisi della copertura comunicativa (canali, target raggiunti, strumenti usati)

Area di Intervento: Formazione e Sensibilizzazione	
Obiettivo 3	Promuovere una partecipazione plurale ed equilibrata di donne e uomini, garantendo l'allestimento di panel di eventi/convegni in cui entrambi i generi siano rappresentati in misura quanto più possibile paritaria
Azioni e sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> Definizione di una politica o procedura che garantisca che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico Monitoraggio della composizione di genere nei panel dei seminari e degli eventi organizzati
Target diretto	<ul style="list-style-type: none"> Tutto il personale; Comunità scientifica e stakeholder
Target Indiretto	<ul style="list-style-type: none"> Pubblico esterno e comunità accademica più ampia Giovani ricercatrici e ricercatori che beneficiano di modelli di ruolo diversificati Partner di progetto e istituzioni collaboratrici
Responsabili istituzionali	Direttore CeSPI
Responsabili operativi	Responsabile Comunicazione, Assistente di Direzione
Timeline	Entro dicembre 2026 (e successivamente con frequenza annuale)
Indicatori di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Percentuale di relatrici donne nei panel rispetto al totale dei relatori ✓ Numero totale di seminari/eventi monitorati ✓ Percentuale di eventi che rispettano la soglia di equilibrio di genere prefissata
Risorse finanziarie	€ 1.991
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Incremento (almeno 1/3) della presenza e visibilità delle donne nei contesti di divulgazione e dibattito scientifico. ✓ Rafforzamento dell'immagine dell'ente come organizzazione inclusiva e attenta alla parità di genere.
Procedura di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> Audit interno volto a verificare il raggiungimento dell'obiettivo, raccolta e analisi evidenze

Area di Intervento: Violenza di genere sul luogo di lavoro e molestie sessuali	
Obiettivo 1	Rafforzare, entro il 2026, la prevenzione e il contrasto a molestie e discriminazioni
Azioni e sotto-azioni	1) Pianificazione di percorsi formativi a tutti i livelli sul tema “violenze e molestie” sui luoghi di lavoro e su “tolleranza zero” 2) Programmazione dell’attuazione di “Pillole di consapevolezza” e “Campagne interne periodiche”
Target diretto	Tutto il personale e collaboratori/collaboratrici
Target Indiretto	Stakeholder esterni
Responsabili Istituzionali	Direttore CeSPI
Responsabili operativi	Direttore, Assistente di Direzione, società esterna
Timeline	1) Primo semestre 2026 2) Fine anno 2026
Indicatori di valutazione	✓ Svolgimento del corso di formazione su “violenze e molestie” e “tolleranza zero” ✓ Test di apprendimento
Risorse finanziarie	€ 84
Outcome	✓ Aumento del livello di conoscenza personale sui temi di violenza, molestie, discriminazioni e politiche di “tolleranza zero” ✓ Accresciuta capacità del personale di riconoscere comportamenti molesti o discriminatori ✓ Riduzione di comportamenti inappropriati
Procedura di valutazione	- Valutazione dell’efficacia della formazione: tasso di partecipazione e risultati dei test di apprendimento - Report annuale di valutazione

Area di Intervento: Violenza di genere sul luogo di lavoro e molestie sessuali	
Obiettivo 2	Garantire la sicurezza dei luoghi di lavoro riducendo i rischi connessi a locali isolati o aree non controllate.
Azioni e sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> • Interfacciarsi con l'amministrazione dell'immobile per assicurare che i locali tecnici siano interdetti ai non autorizzati • Monitoraggio periodico di eventuali cambiamenti negli scenari di esposizione e vulnerabilità
Target diretto	Tutto il personale e collaboratori
Target Indiretto	Stakeholder esterni
Responsabili Istituzionali	Direttore CeSPI
Responsabili operativi	Datore di lavoro per la Sicurezza, Impiegata amministrativa
Timeline	Entro dicembre 2025: messa in sicurezza dei locali Annuale: monitoraggio
Indicatori di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> ✓ % di locali tecnici/isolati mappati rispetto al totale stimato. ✓ % di locali tecnici/isolati dotati di controllo accessi (chiave/badge) rispetto al totale. ✓ Numero di non conformità rilevate nei sopralluoghi (RSPP / Preposti). ✓ Numero monitoraggi completati/anno
Risorse finanziarie	€ 270
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Eliminazione delle aree vulnerabili accessibili ✓ Riduzione del rischio di episodi in zone isolate ✓ Miglioramento della percezione di sicurezza del personale
Procedura di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> - Verifica fisica dell'effettiva chiusura/controllo degli accessi - Controllo periodico del mantenimento delle condizioni di sicurezza - Redazione di un report annuale di monitoraggio

Area di Intervento: Violenza di genere sul luogo di lavoro e molestie sessuali	
Obiettivo 3	Dotarsi di un sistema aziendale strutturato di prevenzione e gestione delle molestie
Azioni e sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> • Formalizzazione e inserimento nel Codice Etico di una Policy di Tolleranza Zero • Definire procedure chiare per prevenzione, indagine e gestione delle segnalazioni • Istituire un registro degli episodi di molestie e violenze
Target diretto	Tutto il personale e collaboratori
Target Indiretto	Stakeholder esterni
Responsabili Istituzionali	Direttore CeSPI
Responsabili operativi	Direttore, Responsabile amministrativa, Assistente di direzione
Timeline	Entro dicembre 2026
Indicatori di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Approvazione formale della Policy (sì/no). ✓ % personale informato sulla Policy. ✓ Numero documenti/procedure aziendali aggiornati vs totale. ✓ Presenza ed effettivo utilizzo del Registro degli Episodi e near miss ✓ Numero segnalazioni registrate ✓ Numero azioni correttive/preventive attivate sulla base del Registro.
Risorse finanziarie	€ 730
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sistema aziendale coerente, trasparente e strutturato contro le molestie. ✓ Allineamento documentale totale e assenza di contraddizioni normative. ✓ Capacità di prevenire ripetizione di episodi grazie all'analisi storica del Registro. ✓ Rafforzamento della cultura aziendale della Tolleranza Zero.
Procedura di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> - Verifica dell'approvazione e diffusione della Policy. - Controllo del Registro Episodi: completezza, tracciabilità, frequenza di aggiornamento. - Analisi annuale dei dati del Registro con trend e cause ricorrenti.

5. Conclusioni

L'elaborazione del Gender Equality Plan rappresenta per il CeSPI non solo un adempimento formale, ma un'opportunità strategica per consolidare il proprio impegno verso un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso delle differenze.

L'analisi dei dati raccolti attraverso il Bilancio di Genere ha permesso di individuare punti di forza come la buona rappresentanza femminile nel personale dipendente e la valorizzazione delle ricercatrici junior nei progetti di ricerca, ma anche aree di miglioramento, in particolare legate alla presenza femminile nei ruoli senior e nella leadership progettuale.

In quest'ottica, il GEP individua una serie di azioni concrete e misurabili volte a:

- Rafforzare la raccolta e l'analisi di dati disaggregati per genere in tutti i processi interni;
- Promuovere la formazione su parità di genere, leadership inclusiva e prevenzione delle discriminazioni;
- Monitorare periodicamente il clima organizzativo, con attenzione alle dinamiche di genere;
- Favorire l'accesso equo alle opportunità di crescita, sia interne che progettuali.

L'adozione del GEP segna quindi l'inizio di un percorso continuo di miglioramento, che sarà monitorato, aggiornato e integrato annualmente. Il CeSPI si impegna a rendere questi strumenti parte integrante della propria cultura organizzativa, contribuendo attivamente alla costruzione di una ricerca più giusta, partecipativa e orientata all'equità.