

PIANO APRE PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ DI GENERE

2022-2024





SOMMARIO

SOMMARIO

Introduzione.....	3
Pari opportunità di genere nel contesto apre	3
GEP- Piano per le pari opportunità di genere in APRE.....	5
AREA 1. Pari opportunità nei ruoli dirigenziali e nei processi decisionali	5
Azioni individuate per l'area 1 - Lista delle problematiche e delle relative azioni proposte.....	6
AREA 2. Pari opportunità in materia di reclutamento e progressione di carriera	11
Azioni individuate per l'area 2 - Lista delle problematiche e delle relative azioni proposte.....	12
AREA 3. Equilibrio vita privata-lavoro e cultura organizzativa	17
Azioni individuate per l'area 3 - Lista delle problematiche e delle relative azioni proposte.....	18
AREA 4. Integrazione della dimensione di genere nelle attività APRE	19
Azioni individuate per l'area 4 - Lista delle problematiche e delle relative azioni proposte.....	20
AREA 5. Misure per contrastare la violenza di genere, comprese le molestie sessuali	23
Azioni individuate per l'area 5 - Lista delle problematiche e delle relative azioni proposte.....	24
AREA 6. Divulgazione sui temi delle pari opportunità e accorgimenti linguistici	26
Azioni individuate per l'area 6 - Lista delle problematiche e delle relative azioni proposte.....	27
Implementazione e monitoraggio	29
Staff dedicato all'implementazione	29
Diffusione e pubblicazione del GEP	29
Raccolta dati, monitoraggio e reporting	29
Formazione e informazione interna, consapevolezza e capacity building	30
Attività rivolte allo staff	30
Attività rivolte ad altri soggetti oltre lo staff, es. Organi collegiali o utenti esterni.....	31
Formalizzazione di un comitato e di figure di riferimento.....	32
Cronoprogramma	34

INTRODUZIONE

Pari opportunità di genere nel contesto apre

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.

L'eliminazione delle disparità di trattamento e opportunità tra donne e uomini, in tutti i settori della nostra vita, è stata riconosciuta come una delle condizioni fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi di crescita intelligente, sostenibile e inclusiva che l'intero sistema della ricerca, oggi ancor più di ieri e in sintonia con le direttive europee, vuole e deve perseguire.

In coerenza con l'obiettivo di garantire che una prospettiva di uguaglianza sia inclusa in tutti i settori di azione dell'UE, e partendo dalla Strategia per la parità di genere 2020-2025¹, la Commissione europea, ha previsto che le istituzioni pubbliche che vogliono accedere ai finanziamenti del programma Horizon Europe debbano dotarsi del Gender Equality Plan (GEP).

APRE – Agenzia per la Promozione della Ricerca Europea, come già stabilito nelle linee statutarie, ha l'obiettivo di sostenere e agevolare la partecipazione italiana ai Programmi per il finanziamento di ricerca e innovazione (R&I) dell'Unione europea, attraverso servizi di informazione, formazione e assistenza. In linea con i requisiti del nuovo programma di ricerca e innovazione, Horizon Europe, e nel suo ruolo di NCP sui diversi temi dell'attuale Programma, APRE è impegnata a fornire assistenza sulla implementazione e attuazione dei requisiti dettati dalla Commissione europea per la partecipazione al Programma Horizon Europe.

APRE si esprime quindi attivamente su questo tema sia a livello della propria missione istituzionale – supporto sul Programma quadro – che a livello riflessivo, nella propria organizzazione interna. Nell'ambito della propria missione, APRE dà visibilità al tema in tutte le attività di presentazione dei bandi durante le diverse giornate informative e in ogni attività di formazione erogata, con moduli di formazione specificamente dedicato al Gender.

Per rispondere e adempiere a quanto richiesto dalla Commissione europea e alla necessità di individuare azioni per il raggiungimento di obiettivi utili a rafforzare le opportunità e la valorizzazione delle competenze all'interno della propria struttura e dei propri processi organizzativi, APRE ha predisposto il **Piano per la Parità di Genere GEP per il periodo 2022-2024**.

¹https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en#gender-equality-strategy-2020-2025

Il documento è stato costruito sulla base delle peculiarità di APRE ed è stato pensato come strumento aggiornabile nel tempo e con obiettivi facilmente verificabili. Sono state individuate le criticità e sono stati formulati obiettivi specifici da raggiungere a seguito dell'attivazione di specifiche azioni, per ognuna delle quali sono stati identificati i referenti nelle diverse strutture di APRE.

Quotes from *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)*, Directorate-General for Research and Innovation, 2021

*“An effective GEP should be founded on a **model of change** that identifies the problems it seeks to address, their causes and desired outcomes, including targets, it should detail the set of activities that are required to achieve the aims, and indicators to monitor progress. A GEP should engage the whole organisation, from senior leaders to staff, students (in the case of a teaching organisation) and stakeholders, and it should form ongoing process that encourages self-reflection and review of processes and practices.”*

*“An effective GEP should support an ongoing process for improving gender equality **to the benefit of the entire organisation**. A GEP should encourage self-reflection by staff and leadership and an ongoing review of processes and practices. To develop a GEP, organisations typically go through a standard planning process.”*

Obiettivi

APRE, attraverso il suo GEP, intende definire una serie di azioni concrete da implementare e monitorare nel periodo 2022 – 2024 al fine di perseguire i seguenti obiettivi specifici:

- trattare il tema dell'equilibrio di genere all'interno delle attività che l'APRE è chiamata a svolgere;
- aumentare il livello di consapevolezza sulle problematiche di genere, a tutti i livelli gerarchici;
- migliorare la gestione delle procedure interne relative al reclutamento, agli avanzamenti di carriera, e più in generale alla gestione del personale, con riferimento alle questioni di pari opportunità;
- promuovere la sensibilità di genere anche nelle azioni verso l'esterno.

GEP- PIANO PER LE PARI OPPORTUNITÀ DI GENERE IN APRE

Area 1. Pari opportunità nei ruoli dirigenziali e nei processi decisionali

La problematica in questione riguarda la possibile presenza, sul posto di lavoro, di ostacoli o barriere di natura procedurale, sociale, culturale o psicologica che si frappongano con, e possano influenzare negativamente, pur rimanendo invisibili (si parla del cosiddetto “soffitto di cristallo”), il conseguimento di una reale parità nei diritti e nelle opportunità di sviluppo di carriera per le donne o altre categorie storicamente soggette a discriminazioni, impedendo o rallentando, di fatto, l’accesso a attività lavorative richiedenti un contributo decisionale e di indirizzo (processi decisionali o cariche di tipo manageriale o dirigenziale).

Rilevanza per APRE

APRE è storicamente stata caratterizzata da una prevalenza di donne, compresa la presenza nel passato di donne nel ruolo di direttore per molti anni. Questa tendenza negli ultimi anni è stata progressivamente ribilanciata. Attualmente il personale APRE ammonta a 45 persone (dato aggiornato all’8 settembre 2022), suddivise in 15 uomini e 30 donne. Ai fini della riflessione in questa specifica area di azione, ciò che conta è la rappresentatività delle donne nei ruoli e nei processi di tipo decisionale e di indirizzo.

Quella che segue è la attuale fotografia di APRE²:

Staff:

- Cariche dirigenziali (direttore, presidente): ricoperte da uomini.
- Capi dipartimento: i tre i dipartimenti sono guidati da donne.
- Capi unità: la guida delle sei unità da organigramma è attualmente equamente distribuita tra uomini e donne.

Organi associativi:

- Comitato Tecnico Scientifico: totale membri: 9, di cui 3 donne, con presidente donna
- Consiglio direttivo: totale membri 15, di cui 6 donne.
- Collegio dei revisori dei conti: totali membri 3, di cui 3 uomini

A livello quantitativo, per quanto riguarda lo staff, non appare al momento esserci un problema di accesso alle cariche decisionali. Tuttavia, nella lettura della situazione attuale, non si deve tralasciare di considerare che tale distribuzione è il risultato di uno storico sbilanciamento verso una più massiccia presenza di donne nella struttura, che risulta in una naturale maggior presenza di donne in posizioni senior, ovvero quelle candidate a poter accedere a ruoli di rilievo.

² Per la visione completa della struttura organizzativa APRE, si veda allegato Annex I (Organigramma)

AZIONI INDIVIDUATE PER L'AREA 1 - LISTA DELLE PROBLEMATICHE E DELLE RELATIVE AZIONI PROPOSTE

1.1 Questione: Promuovere le pari opportunità nella cultura, nei processi e nelle pratiche istituzionali

Descrizione delle azioni e degli strumenti adottati:

- **Elaborazione di una politica di genere esplicita** allo scopo di trattare le dinamiche relative alla rappresentatività di genere in modo consapevole e attento. Si deciderà se implementare tramite un documento specifico, oppure integrando procedure già esistenti.
- **Allargare la formulazione del concetto di “genere” all’interno dei documenti aziendali.**
- Nell’ambito delle attenzioni rivolte ai concetti di inclusione e rispetto della diversità si presterà attenzione ad allargare l’interpretazione e formulazione del concetto di “genere” e “pari opportunità” all’interno dei documenti aziendali già esistenti, includendo sfumature che superano la sola dicotomia uomo-donna. Riteniamo che molte delle problematiche di pari opportunità sono tutt’ora maggiormente riconducibili a una descrizione della problematica di genere che si basa sulla **dicotomia uomo-donna**, soprattutto per tutto ciò che riguarda l’accesso a certi tipi di carriera, la progressione di carriera o l’equilibrio tra lavoro e gestione familiare. Tuttavia, se si considerano le questioni legate ai bias, ai pregiudizi, o a possibili discriminazioni, anche altre declinazioni del concetto di genere diventano rilevanti, per esempio quella legata al mondo LGBTQIA+.
- Pur ritenendo che queste declinazioni siano già coperte e tutelate all’interno del codice etico APRE, si intende **inserire /rafforzare le formulazioni relative a “genere” e “pari opportunità”, rendendole più esplicite, all’interno dei seguenti documenti aziendali: codice etico APRE; GEP; Gestione delle risorse umane.**

Area d'azione 1	Questione e obiettivo (sfida)	Azioni e strumenti adottati	indicatori di misurazione e monitoraggio (inclusa tempistica)			Impatto	Personale responsabile	Commenti
			2022	2023	2024			
<i>Pari opportunità nei ruoli dirigenziali e nei processi decisionali</i>	1.1 Promuovere le pari opportunità nella cultura, nei processi e nelle pratiche istituzionali	1.1.a Rafforzamento, elaborazione e/o integrazione degli aspetti di genere all'interno delle strategie e dell'operatività dell'azienda (es. procedure esistenti e in particolare legate al sistema Qualità, documento Gestione delle risorse umane, Codice etico APRE), in tema di equo accesso a tutti i ruoli aziendali.	Individuato documento/i o procedura/e da creare/ aggiornare e migliorare	Elaborazione e finalizzazione della politica interna Gestione delle risorse umane e adattamento ulteriori processi.	Implementazione	Maggiore consapevolezza del personale rispetto ai temi e evoluzione della pratica istituzionale	Comitato GEP APRE	
		1.1.b Creazione e introduzione di un processo per verificare l'effettivo equo accesso a tutti i ruoli aziendali, ad integrazione del documento Gestione delle risorse umane.		Definizione di uno standard di report per il monitoraggio e valutazione annuale (criteri, ecc.) in materia di pari opportunità nei ruoli dirigenziali e nei processi decisionali.	Implementazione del processo.	Maggiore consapevolezza del personale rispetto ai temi e evoluzione della pratica istituzionale		

1.2. Questione: Informazione per la consapevolezza dello staff, con particolare attenzione al management

Descrizione delle azioni e degli strumenti adottati:

- **Incontri e riunioni** interne di sensibilizzazione in tema di parità di genere, rivolti al management e allo staff (in particolare, integrando questo aspetto nei processi di formazione e tutoraggio dei nuovi colleghi)
- **Corsi di *mentoring ed empowerment*** per tutto il personale APRE

A livello di contenuto gli incontri saranno volti a:

- favorire diffusa consapevolezza (requisito della CE) riguardo dinamiche e meccanismi che tradizionalmente sono andati a svantaggio dell'accesso delle donne nelle posizioni direttive. Ciò deve coinvolgere anche gli organi di *governance* di APRE.
- Coprire le esigenze contenutistiche relative a Area 2.
- Assicurare una piena consapevolezza da parte di tutto lo staff di quanto previsto all'interno del codice etico, assicurando formazioni ad hoc anche con le nuove risorse non appena assunte.

Area d'azione 1	Questione e obiettivo (sfida)	Azioni e strumenti adottati	indicatori di misurazione e monitoraggio (inclusa tempistica)			Impatto	Personale responsabile	Commenti
Pari opportunità nei ruoli dirigenziali e nei processi decisionali	1.2 Informazione per la consapevolezza dello staff, con particolare attenzione al management	1.2.a Incontri interni di informazione e sensibilizzazione con staff	2022 Almeno 1 incontro	2023 Almeno 1 incontro	2024 Almeno 1 incontro	Consapevolezza accresciuta nello staff rispetto a possibili bias.	Comitato GEP APRE	In collaborazione con l'unità Formazion APRE
		1.2.b Informazione e aggiornamento verso gli organi associativi tramite reporting annuale in tema di pari opportunità	2022. Presentazione del GEP al CD APRE.	2023 Rapporto gender al CD	2024 Rapporto gender al CD	Sensibilizzazione e rispetto a tema	Comitato GEP APRE	
		1.2.c Inserimento della tematica di genere nell'ambito del percorso di orientamento e formazione dei nuovi colleghi (incontri cognitivi nell'ambito del modulo qualità Scheda affiancamento nuova risorsa)	2022 Modifica e approvazione della procedura APRE.	2023 continuità	2024 continuità	Consapevolezza accresciuta nello staff rispetto a possibili bias	Comitato GEP APRE	In collaborazione con il responsabile Qualità APRE
		1.2.d Creazione di un modulo di e-learning sulle differenti dimensioni riguardanti il concetto di "pari opportunità", a uso interno	2022	2023 Progettazione e realizzazione del modulo	2024 Creazione del modulo	Accessibilità e disponibilità continua rispetto ai contenuti offerti	Comitato GEP APRE	

1.3. Questione: Poter contare su un metodo di controllo e supervisione

Descrizione delle azioni e degli strumenti adottati:

Si suggerisce la **creazione di un organismo di controllo** e consulta formato sia da lavoratori che da rappresentanti del management APRE, con ruolo propositivo, consultivo, di supervisione e verifica del rispetto di principi e procedure in tema di pari opportunità / genere. Tale organo sarà responsabile della piena attuazione di tutte le attività poste in essere, delle norme e previsioni contenute nel GEP e nel Codice etico APRE per quanto di pertinenza. Il Comitato è responsabile di redigere il rapporto annuale sul rispetto delle politiche di genere e sul monitoraggio dell'applicazione delle disposizioni del GEP.

Area d'azione 1	Questione e obiettivo (sfida)	Azioni e strumenti adottati	indicatori di misurazione e monitoraggio (inclusa tempistica)			Impatto	Personale responsabile	Commenti
			2022	2023	2024			
<i>Pari opportunità nei ruoli dirigenziali e nei processi decisionali</i>	1.3 Poter contare su un metodo di controllo e supervisione	1.3.a Creazione del Comitato GEP aziendale	Creazione del Comitato			Acquisire consapevolezza a circa eventuali problematiche e poterne discutere apertamente	Direttore, come responsabile del processo di creazione	
		1.3.b Definizione e implementazione delle attività del Comitato GEP		Elaborazione del ToR sotto responsabilità del Comitato	Implementazione del ToR		Comitato GEP APRE	



AREA 2. PARI OPPORTUNITÀ IN MATERIA DI RECLUTAMENTO E PROGRESSIONE DI CARRIERA

Le misure e le politiche di reclutamento, selezione e avanzamento di carriera sono importanti in modo da garantire che donne e uomini abbiano pari opportunità di sviluppare e far avanzare la propria carriera, sia in termini di ruoli e responsabilità, sia di riconoscimento salariale. La revisione critica dei processi e delle misure e delle procedure di selezione esistenti in tutte le fasi e la correzione di eventuali pregiudizi sono quindi passaggi importanti per garantire un trattamento equo a prescindere dal genere. Tali misure e procedure, per garantire equità di avanzamento nella progressione e nello sviluppo di carriera, devono essere trasparenti, imparziali, e chiare per ciascun ruolo professionale. La presenza di procedure con tali caratteristiche si è dimostrato positivo nel favorire la motivazione dello staff e lo scambio produttivo tra datore di lavoro e lavoratori in tema di produttività e obiettivi.

AZIONI INDIVIDUATE PER L'AREA 2 - LISTA DELLE PROBLEMATICHE E DELLE RELATIVE AZIONI PROPOSTE

2.1 Questione: Informazione per la consapevolezza dello staff, con particolare attenzione al management

Descrizione delle azioni e degli strumenti adottati:

- **Sensibilizzazione di tutto il personale** affinché anche nei processi di reclutamento non si agisca con pregiudizi.

Area d'azione 2	Questione e obiettivo (sfida)	Azioni e strumenti adottati	indicatori di misurazione e monitoraggio (inclusa tempistica)			Impatto	Personale responsabile	Commenti
			2022	2023	2024			
<i>Pari opportunità in materia di reclutamento e progressione di carriera</i>	2.1 Informazione per la consapevolezza dello staff, con particolare attenzione al management	2.1.a Incontri interni di informazione e sensibilizzazione con staff.	Almeno 1 incontro	Almeno 1 incontro	Almeno 1 incontro	Consapevolezza accresciuta nello staff rispetto a possibili bias	Comitato GEP APRE	

2.2. Questione: Poter contare su un metodo di controllo e supervisione

- **Individuare un organo a rappresentanza dei lavoratori** con ruolo propositivo, consultivo, di supervisione e verifica del rispetto di principi e procedure in tema di pari opportunità / genere che si esprima sui temi di questa area (politiche nella procedura di reclutamento; trasparenza nei processi di progressione di carriera; assicurare parità e trasparenza salariale).

Area d'azione 2	Questione e obiettivo (sfida)	Azioni e strumenti adottati	indicatori di misurazione e monitoraggio (inclusa tempistica)			Impatto	Personale responsabile	Commenti
			2022	2023	2024			
<i>Pari opportunità in materia di reclutamento e progressione di carriera</i>	2.2 Poter contare su un metodo neutro di controllo e supervisione	2.2.a Creazione del Comitato GEP aziendale	Creazione del Comitato			Acquisire consapevolezza circa eventuali problematiche e poterne discutere apertamente	Direttore, come responsabile del processo di creazione	
		2.2.b Definizione e implementazione delle attività del Comitato GEP		Elaborazione del ToR sotto responsabilità del Comitato	Implementazione del ToR		Comitato GEP APRE	

2.3 Questione: definire politiche di reclutamento che siano eque rispetto al genere

Descrizione delle azioni e degli strumenti adottati:

- Intervenire all'interno del documento *Gestione delle risorse umane* attraverso delle modifiche/integrazioni affinché vada a definire in maniera completa la politica di reclutamento aziendale con particolare attenzione nel garantire l'assenza di qualunque discriminazione di genere.

Area d'azione 2	Questione e obiettivo (sfida)	Azioni e strumenti adottati	indicatori di misurazione e monitoraggio (inclusa tempistica)			Impatto	Personale responsabile	Commenti
			2022	2023	2024			
<i>Pari opportunità in materia di reclutamento e progressione di carriera</i>	2.3 Definire politiche di reclutamento che siano eque rispetto al genere	2.3.a Integrazione e miglioramento del documento <i>Gestione delle risorse umane</i> in termini di trasparenza nei processi di reclutamento al fine di garantire piena parità nei processi di selezione.	Individuato documento/i o procedura/e da creare/aggiornare e migliorare	Elaborazione e finalizzazione della politica interna Gestione delle risorse umane e adattamento ulteriori processi	Implementazione	Maggiore trasparenza aziendale e motivazione da parte dello staff	Comitato GEP APRE	In collaborazione con il responsabile Qualità APRE

2.4. Questione: Assicurare trasparenza e neutralità nei processi di progressione di carriera

Descrizione delle azioni e degli strumenti adottati:

- Il documento *Gestione delle risorse umane* sarà completato con una sezione che garantisca imparzialità, trasparenza e eque opportunità, per assicurare che le progressioni di carriera siano esclusivamente legate al merito e alle competenze, indipendentemente dal genere. Il documento comprenderà misure atte a evitare che elementi che esulino dalla dimensione professionale possano entrare in gioco nelle valutazioni.
- Sviluppare la relativa procedura interna, per l'applicazione standardizzata e continuativa di queste metriche.

Area d'azione 2	Questione e obiettivo (sfida)	Azioni e strumenti adottati	indicatori di misurazione e monitoraggio (inclusa tempistica)			Impatto	Personale responsabile	Commenti
			2022	2023	2024			
Pari opportunità in materia di reclutamento e progressione di carriera	2.4 Assicurare trasparenza e neutralità nei processi di progressione di carriera	2.4.a Integrazione del documento <i>Gestione delle risorse umane</i> riflettendo i principi di garanzia delle problematiche di genere nei processi di progressione di carriera.		i principi di garanzia delle problematiche di genere nei processi di progressione di carriera sono riflessi nel documento		Maggiore trasparenza aziendale. Maggiore motivazione da parte dello staff.	Comitato GEP APRE	In collaborazione con il responsabile Qualità APRE
		2.4.b Definizione di metriche per la valutazione della corretta evoluzione delle progressioni di carriera alla luce delle problematiche di genere.		Le metriche sono state definite		Maggiore trasparenza aziendale. Maggiore motivazione da parte dello staff.	Comitato GEP APRE	
		2.4.c Verifica sistematica, su base annuale, che le politiche di carriera implementata non abbiano presentato problematiche o bias di genere.		Verifica annuale effettuata	Verifica annuale effettuata		Comitato GEP APRE	

2.5 Questione: Assicurare parità e trasparenza salariale

Descrizione delle azioni e degli strumenti adottati:

- Osservatorio per valutare l'allineamento e la coerenza delle retribuzioni salariali – sulla base di criteri quali qualifiche, ruolo ricoperto, anzianità, responsabilità, competenze
- per verificare che non sussistano disparità ingiustificata e che esse possano essere attribuite a questioni di genere.

Area d'azione 2	Questione e obiettivo (sfida)	Azioni e strumenti adottati	indicatori di misurazione e monitoraggio (inclusa tempistica)			Impatto	Personale responsabile	Commenti
			2022	2023	2024			
<i>Pari opportunità in materia di reclutamento e progressione di carriera</i>								
	2.5 Assicurare parità e trasparenza salariale	2.5.a Definire il modo in cui presentare in forma anonima i dati relativi alle remunerazioni all'interno dell'agenzia, in modo che siano significativi e comparabili in ottica di genere (definendo indicatori e criteri necessari a una loro collocazione rispetto alla tematica di genere).		Definizione della modalità della presentazione e del dato. Presentazione e del report interno	Continuità	Maggiore trasparenza aziendale e motivazione da parte dello staff	Comitato GEP APRE	In collaborazione con il Responsabile personale APRE



AREA 3. EQUILIBRIO VITA PRIVATA-LAVORO E CULTURA ORGANIZZATIVA

Obiettivo generale di questa macroarea è rendere più compatibili la sfera lavorativa e la sfera personale permettendo di conciliare le esigenze individuali, sia di gestione della famiglia sia di crescita e soddisfazione professionale, con le esigenze organizzative della struttura. Il risultato atteso è una serie di azioni, prassi, e cultura aziendale che garantiscano un equilibrio ottimale tra esigenze della vita privata e esigenze aziendali, senza disequilibri legati alle incombenze familiari in ottica di genere.

Rilevanza per APRE

Al fine di creare un ambiente sereno e capace di assorbire eventuali elementi di criticità da parte dei lavoratori, sia donne che uomini, si considera importante tenere in considerazione all'interno delle politiche e prassi aziendali alcune questioni, con particolare attenzione a una ripresa della normalità nel periodo post-Covid.

- Lavoro a distanza: adeguamento dei modelli organizzativi fin qui adottati, nell'ottica di coordinare e gestire in modo efficace le modalità di lavoro in presenza o a distanza, e considerare tale modalità un ulteriore strumento di flessibilità e meccanismo di mitigazione a supporto della gestione di possibili contingenze afferenti alla vita privata.
- Assenza di discriminazioni e bias di genere rispetto a disponibilità e accesso verso i diritti stabiliti dalla legge in tema di congedi di tipo familiare, come ad esempio malattia del bimbo, maternità, allattamento, congedi parentali.

AZIONI INDIVIDUATE PER L'AREA 3 - LISTA DELLE PROBLEMATICHE E DELLE RELATIVE AZIONI PROPOSTE

3.1. Questione: Cultura aziendale riguardo le questioni di equilibrio lavoro-vita privata e di inclusività

Descrizione delle azioni e degli strumenti adottati:

- Istituire incontri periodici col personale sullo stato dell'arte all'interno di APRE per discutere di eventuali criticità presenti o per raccogliere proposte.

Area d'azione 3	Questione e obiettivo (sfida)	Azioni e strumenti adottati	indicatori di misurazione e monitoraggio (inclusa tempistica)			Impatto	Personale responsabile	Commenti
			2022	2023	2024			
Equilibrio vita privata-lavoro e cultura organizzativa	3.1 Cultura aziendale riguardo le questioni di equilibrio lavoro-vita privata e di inclusività	3.1.a Incontro annuale col personale o consultazione interna, per misurare e raccogliere eventuali criticità a livello della gestione dell'equilibrio tra vita privata e lavoro e sulla trasparenza di accesso allo stesso rispetto alla questione di genere.		Relazione del Comitato sui risultati della consultazione – comprese proposte e suggerimenti migliorativi - come parte del Rapporto annuale.	Relazione del Comitato sui risultati della consultazione – comprese proposte e suggerimenti migliorativi - come parte del Rapporto annuale.	Maggiore responsività da parte aziendale rispetto a possibili esigenze dello staff	Comitato GEP APRE	

AREA 4. INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLE ATTIVITÀ APRE

Questa area riguarda il modo in cui un'organizzazione si rapporta e tratta il tema di *genere* all'interno della sua missione lavorativa. Questa dimensione include quindi, per esempio, il modo in cui si presentano le tematiche di genere all'interno di lezioni o corsi; oppure come si integri la dimensione di genere nei processi di ricerca e di innovazione. Il modo in cui questa dimensione è stata declinata per APRE è descritto più sotto.

Rilevanza per APRE

La dimensione di genere, declinata all'interno delle attività APRE, prende le seguenti forme:

Attività nei progetti

- Studio delle questioni di genere in determinati settori tecnologici o di innovazione (es. intelligenza artificiale; energia);
- Supporto in tema di genere o pari opportunità nei contesti imprenditoriali.

Attività di formazione

- Diffondere l'approccio e la prospettiva di genere delineata nel Programma quadro europeo di ricerca e innovazione.
- Illustrare la declinazione di genere a livello di R&I nelle diverse aree tematiche del programma quadro (es. Health, energy, ICT...).

Organizzazione di eventi

- Attenzione nel promuovere e garantire un'equa rappresentanza di donne e uomini tra i relatori di un evento e/o nei gruppi di lavoro, sempre in ottemperanza al principio primario della competenza.

AZIONI INDIVIDUATE PER L'AREA 4 - LISTA DELLE PROBLEMATICHE E DELLE RELATIVE AZIONI PROPOSTE

4.1. Questione: equa rappresentanza in eventi e panel

Descrizione delle azioni e degli strumenti adottati:

- Nei corsi o convegni o gruppi di lavoro organizzati da APRE, mantenere il criterio del merito e della competenza combinandolo con accortezza e consapevolezza a garantire il giusto spazio rappresentativo alle donne (soprattutto in quegli ambiti o settori in cui tradizionalmente sono state sottorappresentate per difficoltà di accesso di vario tipo).
- Coinvolgere organi statutari – consiglio direttivo e CTS – per renderli consapevoli circa questa attenzione e indirizzo.

Area d'azione 4	Questione e obiettivo (sfida)	Azioni e strumenti adottati	indicatori di misurazione e monitoraggio (inclusa tempistica)			Impatto	Personale responsabile	Commenti
			2022	2023	2024			
<i>Partecipazione a progetti di ricerca, task force e gruppi di lavoro e integrazione della dimensione di genere nelle attività istituzionali dell'agenzia</i>	4.1 Equa rappresentanza in eventi e panel	4.1.a Creare uno standard qualità/check list per eventi, che assicuri una giusta attenzione all'equilibrio di genere e venga sistematicamente utilizzato nell'organizzazione delle iniziative organizzate da APRE (sia dip. Istituzionale che dip. progetti)		Finalizzazione dello standard/check list	Continuità/aggiornamento	La necessità di garantire equa rappresentanza di donne e uomini nei panel è integrata nella cultura aziendale / portata all'attenzione dello staff e degli organi statutari.	Comitato GEP APRE	
		4.1.b Monitoraggio e analisi ex-post dei panel in ottica gender equality		Inserimento nei già esistenti sistemi di monitoraggio interno di nota su analisi di genere dei relatori	Continuità/aggiornamento			

		4.1.c Incontri interni di informazione e sensibilizzazione con staff		Almeno un incontro annuale	Almeno un incontro annuale		Comitato GEP APRE	In collaborazione con il Gruppo Formazione
--	--	--	--	----------------------------	----------------------------	--	-------------------	--

4.2. Questione: Diffusione di contenuti in tema Genere nella dimensione di ricerca e innovazione

Descrizione delle azioni e degli strumenti adottati:

- Comitato per sviluppo del tema a livello integrato. Tema del genere seguito con attenzione da unità formazione, CREN (per NCP) e valorizzazione per sviluppo contenuti organizzato e coordinato.
- Sviluppo, implementazione e comunicazione di standard, metodi e modelli per l'integrazione delle variabili di genere nella ricerca
- Coinvolgere gli organi statutari nelle attività

Area d'azione 4	Questione e obiettivo (sfida)	Azioni e strumenti adottati	indicatori di misurazione e monitoraggio (inclusa tempistica)			Impatto	Personale responsabile	Commenti
<i>Partecipazione a progetti di ricerca, task force e gruppi di lavoro e integrazione della dimensione di genere nelle attività istituzionali dell'agenzia</i>	4.2 Diffusione di contenuti in tema Genere nella dimensione di ricerca e innovazione	4.2.a Sviluppo / potenziamento del programma di formazione sul tema "Dimensione di genere in R&I"	2022 Standardizzazione del percorso formativo	2023 Inserimento nel "Catalogo formativo" per soci e non del percorso formativo	2024 Fruibilità del corso		Comitato GEP APRE	In collaborazione con il Gruppo Formazione



AREA 5. MISURE PER CONTRASTARE LA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

La violenza e le molestie a sfondo di genere sono una questione complessa da affrontare, in quanto possono assumere varie forme, tra cui alcune più subdole. Infatti, laddove non entrino in gioco la violenza fisica o aggressività e intenzionalità manifeste, la violenza o le molestie a sfondo di genere potrebbero non automaticamente essere identificabili come tali, come succede nel caso del *mobbing*. In questi casi, la vittima potrebbe avere difficoltà a far riconoscere i contorni della molestia, e ritrovarsi in una situazione di isolamento (emotivo o psicologico) o di discriminazione, con anche ripercussioni sul lato professionale; oppure potrebbe essa stessa avere difficoltà a mettere a fuoco la situazione e a comprendere di trovarsi in una situazione di abuso - spesso collegato a disparità e asimmetria di potere. L'ambiguità e i contorni sfumati che caratterizzano questo tipo di situazioni si ripercuote poi nella difficoltà ad affrontarle e a correggerle. È quindi fondamentale coltivare la consapevolezza sia attraverso azioni di sensibilizzazione che esplicitazioni all'interno di documenti e procedure.

Rilevanza per APRE

In APRE non è mai stato affrontato, in modo esplicito, il tema. È necessario quindi impostare ex novo tutto il percorso per la prevenzione della violenza di genere sul posto di lavoro.

AZIONI INDIVIDUATE PER L'AREA 5 - LISTA DELLE PROBLEMATICHE E DELLE RELATIVE AZIONI PROPOSTE

5.1. Questione: Creare i presupposti affinché eventuali problemi possano venire alla luce

Descrizione delle azioni e degli strumenti adottati:

- Favorire la consapevolezza su temi della violenza fisica, verbale o sessuale, comprese le molestie sessuali, mediante l'organizzazione di iniziative/eventi formativi.
- Rafforzare le disposizioni nel codice etico, includendo una definizione di violenza e molestie a sfondo di genere, ed esplicitando figure e ruoli chiave nella gestione della questione. Deve essere garantita privacy e neutralità delle persone scelte.
- Costituire un comitato, composto da persone che abbiano competenze e sensibilità sul tema per fornire supporto e ascolto e dare indicazione sulle procedure da adottare. Il Comitato dovrà anche seguire l'andamento della normativa nazionale (es. Legge 5 novembre 2021, n. 162) ed europea, e procedere con un'attenta attività di formazione e informazione interna.
- Istituire una casella di posta, gestita da personale qualificato e incaricato (es. Comitato preposto) a cui scrivere per segnalare casi di violenza o molestie, o situazioni in cui si ritenga ci sia un abuso collegato a disparità di potere.

Area d'azione 5	Questione e obiettivo (sfida)	Azioni e strumenti adottati	indicatori di misurazione e monitoraggio (inclusa tempistica)			Impatto	Personale responsabile	Commenti
			2022	2023	2024			
Misure per contrastare la violenza di genere, comprese le molestie sessuali	5.1 Creare i presupposti affinché eventuali problemi possano venire alla luce	5.1.a Favorire la consapevolezza su temi della violenza fisica, verbale o sessuale, comprese le molestie sessuali, mediante l'organizzazione di iniziative/eventi formativi.	2022 Richiesta di effettuare il corso internament e	2023 Erogazione del corso	2024 Erogazione del corso	Maturata consapevolezza dello staff riguardo ciò che costituisce molestia.	Comitato GEP APRE	In collaborazion e con il gruppo Formazione
		5.1.b Rafforzare le disposizioni del codice etico	2022	2023	2024	Rafforzamento della cultura aziendale.	Comitato GEP APRE	In collaborazion e con il gruppo di

				Discussione interna e valutazione	Inserimento delle nuove disposizioni			gestione del codice etico
		5.1.c Individuare e formalizzare figure di riferimento aziendali che fungano da contatti iniziali per la denuncia di eventuali casi di molestie.	2022	2023 Individuazione della figura	2024		Comitato GEP APRE	

AREA 6. DIVULGAZIONE SUI TEMI DELLE PARI OPPORTUNITÀ E ACCORGIMENTI LINGUISTICI

L'impegno della Commissione europea nelle azioni di comunicazione e divulgazione sui temi delle pari opportunità è caratterizzato da una serie di pubblicazioni e factsheet disponibili in open access, proprio per dare possibilità a tutte le attrici e gli attori del mondo della scienza e della ricerca di usufruire di strumenti utili per adempiere agli impegni sottolineati nella *Strategia per la parità di genere 2020-2025*. Per combattere stereotipi sessisti, *bias* di genere e, in generale, per colmare il divario di genere (secondo l'ultimo Global gender gap report del World Economic Forum, ci vorranno ancora 132 anni) è necessario partire anche da una riflessione sul linguaggio. Negli ultimi anni, il dibattito sull'importanza del linguaggio e, in particolare, di taluni accorgimenti linguistici, si è fatto molto vivo, e questo non è passato inosservato agli occhi della Commissione. Nell'ottobre 2021 era circolato un documento intitolato «[Linee guida della Commissione europea per la comunicazione inclusiva – #UnionOfEquality](#)³» dalla Commissione per l'uguaglianza guidata da Helena Dalli. Un documento a uso interno per tutte le funzionarie e funzionari della Commissione, in cui si consigliava di utilizzare sempre più sovente un linguaggio inclusivo e non discriminatorio *tout court*. Il documento è stato poi ritirato dopo il clamore mediatico suscitato⁴, ma nonostante tutto, l'obiettivo generale delle linee guida era quello di «aumentare la consapevolezza sull'essere inclusivi nella comunicazione».

Rilevanza per APRE

L'adozione di un linguaggio inclusivo e senza distinzione di genere allinea APRE sia alle linee guida della Commissione sia alla più crescente sensibilità della cittadinanza su questi temi. Già ora, in alcune mail, il maschile sovra esteso non si trova più, preferendo scelte linguistiche che permettano l'inclusione di tutte le persone. Questi dati portano a dire che è necessario ragionare, magari con l'aiuto di esperte ed esperti esterni, sulle possibili soluzioni a questa problematica che, ripetiamo, è diventata centrale nella società e nelle intenzioni della Commissione per raggiungere la parità di genere.

³ <https://www.fdesouche.com/wp-content/uploads/2021/11/guidelines-for-Inclusive-communication.pdf>

⁴ <https://www.ilpost.it/2021/11/30/documento-commissione-europea-linguaggio-inclusivo-natale/>
https://www.theguardian.com/world/2021/nov/30/eu-advice-on-inclusive-language-withdrawn-after-rightwing-outcry?fbclid=IwAR0_AeFbble4OK3MCEGnBG3Q3qZpz0yqstlRfCsDRfcR9wZV95ZIA2JKfd0

AZIONI INDIVIDUATE PER L'AREA 6 - LISTA DELLE PROBLEMATICHE E DELLE RELATIVE AZIONI PROPOSTE

6.1. Questione: Adozione di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio

Descrizione delle azioni e degli strumenti adottati:

- Riflessione, definizione e stesura di linee guida interne, con esempi di linguaggio discriminatorio o esempi di comunicazione alternativa. Ciò può comprendere anche l'inserimento di raccomandazioni o disclaimer nella modulistica o documentazione in uso.
- Integrazione degli accorgimenti in tema di terminologia inclusiva all'interno delle attività e dei servizi APRE.
- Meccanismo di monitoraggio interno. Ciò include la revisione periodica di testi, comunicazioni, immagini da una prospettiva sensibile alle pari opportunità e alla gestione della diversità. Include inoltre la possibilità di condividere internamente buone pratiche o confrontarsi sui comportamenti adottati.

Area d'azione 6	Questione e obiettivo (sfida)	Azioni e strumenti adottati	indicatori di misurazione e monitoraggio (inclusa tempistica)			Impatto	Personale responsabile	Commenti
			2022	2023	2024			
<i>Divulgazione sui temi delle pari opportunità e accorgimenti linguistici</i>	6.1 Adozione di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio	6.1.a Riflessione, definizione e stesura di linee guida interne	2022 Formazione del gruppo di lavoro	2023 Adozione delle linee guida	2024	Assenza di termini e/o richiamo a parole discriminatorie nelle comunicazioni APRE Utenti APRE più soddisfatti.	Comitato GEP APRE	In collaborazione con il Gruppo Comunicazione
		6.1.b Integrazione degli accorgimenti linguistici nei flussi di attività APRE		2023 Implementazione delle linee guida	2024		Comitato GEP APRE	In collaborazione con il Gruppo Comunicazione
		6.1.c Monitoraggio continuo dei materiali prodotti (testi, comunicazioni, immagini) in prospettiva di genere	2022	2023 Monitoraggio continuo	2024 Monitoraggio continuo		Comitato GEP APRE	In collaborazione con il Gruppo Comunicazione

6.2. Questione: Formazione permanente e aggiornamento sui temi legati all'inclusività

Descrizione delle azioni e degli strumenti adottati:

Workshop e webinar tenuti da esperte ed esperti del settore (linguistica, psicologia, Commissione) per continuare a sensibilizzare sul tema

Area d'azione 6	Questione e obiettivo (sfida)	Azioni e strumenti adottati	indicatori di misurazione e monitoraggio (inclusa tempistica)			Impatto	Personale responsabile	Commenti
			2022	2023	2024			
	6.2 Formazione permanente e aggiornamento sui temi legati all'inclusività	6.2.a Workshop e webinar tenuti da esperte ed esperti del settore (linguistica, psicologia, Commissione) per continuare a sensibilizzare sul tema	2022 Richiesta di effettuare il corso internament e	2023 Erogazion e del corso	2024 Erogazione del corso	Adozione di terminologia inclusiva nel proprio linguaggio comune, che si riflette nella propria sfera professionale	Comitato GEP APRE	

IMPLEMENTAZIONE E MONITORAGGIO

Le azioni, in linea con le linee guida della Commissione europea, rispettano i seguenti requisiti:

- Staff dedicato all'implementazione
- Diffusione e pubblicazione del GEP
- Raccolta dati, monitoraggio e reporting
- Formazione e informazione interna, consapevolezza e capacity building.

Il presente documento viene formalmente rivisto su base annuale per verificare lo stato di esecuzione delle azioni previste e per valutare la necessità di eventuali integrazioni e/o modifiche alla luce dell'esperienza acquisita e dell'evoluzione delle politiche di genere.

Staff dedicato all'implementazione

Per l'implementazione del GEP APRE è necessaria la creazione di un organismo che metta in atto le azioni, garantendo la realizzazione degli impatti e il monitoraggio delle attività. L'organismo preposto è il Comitato GEP APRE, la cui formazione e modalità operative sono descritte nel paragrafo dedicato "Formalizzazione di un comitato e di figure di riferimento". Verranno coinvolti nei lavori implementativi del GEP anche le professionalità presenti in APRE, in coerenza con gli obiettivi delle differenti attività (così come specificato nelle tabelle sopra).

Diffusione e pubblicazione del GEP

IL presente documento è reso pubblico sul sito di APRE.

Raccolta dati, monitoraggio e reporting

A livello di aree di attività. Per ogni area di attività sono previste la valutazione della problematica, le azioni connesse e le procedure di monitoraggio. Per alcune aree di attività, sono state previste azioni specifiche per individuare indicatori che consentano di cogliere le specificità della questione di genere per poterne valutare l'evoluzione negli anni.

A livello di GEP. Il GEP, inteso come espressione di una specifica cultura e di obiettivi aziendali, sarà monitorato annualmente. L'organo preposto sarà il Comitato GEP APRE, la cui istituzione è ricompresa tra le attività del GEP stesso.

AREA 1. Pari opportunità nei ruoli dirigenziali e nei processi decisionali	1.1.b Creazione e introduzione di un processo per verificare l'effettivo equo accesso a tutti i ruoli aziendali, ad integrazione del documento <i>Gestione delle risorse umane</i>
AREA 2. Pari opportunità in materia di reclutamento e progressione di carriera	2.4.b Definizione di metriche per la valutazione della corretta evoluzione delle progressioni di carriera alla luce delle problematiche di genere

	2.4.c Verifica sistematica, su base annuale, che le politiche di carriera implementata non abbiano presentato problematiche o bias di genere
	2.5.a Definire il modo in cui presentare in forma anonima i dati relativi alle remunerazioni all'interno dell'agenzia, in modo che siano significativi e comparabili in ottica di genere (definendo indicatori e criteri necessari a una loro collocazione rispetto alla tematica di genere)
AREA 3. Equilibrio vita privata-lavoro e cultura organizzativa	3.1.a Incontro annuale col personale o consultazione interna, per misurare e raccogliere eventuali criticità a livello della gestione dell'equilibrio tra vita privata e lavoro e sulla trasparenza di accesso allo stesso rispetto alla questione di genere
AREA 4. Partecipazione a progetti di ricerca, task force e gruppi di lavoro e integrazione della dimensione di genere nelle attività istituzionali dell'agenzia	4.1.b Monitoraggio e analisi ex-post dei panel in ottica gender equality
AREA 6. Divulgazione sui temi delle pari opportunità e accorgimenti linguistici	6.1.b Integrazione degli accorgimenti linguistici nei flussi di attività APRE

Formazione e informazione interna, consapevolezza e capacity building

Azioni di formazione e informazione sono state predisposte per lo staff APRE, gli organi decisionali e, infine, per gli utenti dei servizi APRE, allo scopo di creare una consapevolezza sulla problematica, aumentare la capacità di gestione della questione di genere, fornendo strumenti per poter adeguare il proprio modo di operare.

La seguente tabella riassume le azioni formative e informative per favorire una pianificazione congiunta e integrata e facilitarne l'implementazione.

ATTIVITÀ RIVOLTE ALLO STAFF	
AREA 1. Pari opportunità nei ruoli dirigenziali e nei processi decisionali	1.2.a Incontri interni di informazione e sensibilizzazione con staff

	1.2.c Inserimento della tematica di genere nell'ambito del percorso di orientamento e formazione dei nuovi colleghi (incontri cognitivi nell'ambito del modulo qualità <i>Scheda affiancamento nuova risorsa</i>)
	1.2.d Creazione di un modulo di e-learning sulle differenti dimensioni riguardanti il concetto di "pari opportunità", a uso interno
AREA 2. Pari opportunità in materia di reclutamento e progressione di carriera	2.1.a Incontri interni di informazione e sensibilizzazione con staff
AREA 4. Partecipazione a progetti di ricerca, task force e gruppi di lavoro e integrazione della dimensione di genere nelle attività istituzionali dell'agenzia	4.1.c Incontri interni di informazione e sensibilizzazione con staff
AREA 5. Misure per contrastare la violenza di genere, comprese le molestie sessuali	5.1.a Favorire la consapevolezza su temi della violenza fisica, verbale o sessuale, comprese le molestie sessuali, mediante l'organizzazione di iniziative/eventi formativi
AREA 6. Divulgazione sui temi delle pari opportunità e accorgimenti linguistici	6.2.a Workshop e webinar tenuti da esperte ed esperti del settore (linguistica, psicologia, Commissione) per continuare a sensibilizzare sul tema
ATTIVITÀ RIVOLTE AD ALTRI SOGGETTI OLTRE LO STAFF, ES. ORGANI COLLEGIALI O UTENTI ESTERNI	
AREA 1. Pari opportunità nei ruoli dirigenziali e nei processi decisionali	1.2.b Informazione e aggiornamento verso gli organi associativi tramite reporting annuale in tema di pari opportunità
AREA 4. Partecipazione a progetti di ricerca, task force e gruppi di lavoro e integrazione della dimensione di genere nelle attività istituzionali dell'agenzia	4.2.a Sviluppo / potenziamento del programma di formazione sul tema "Dimensione di genere in R&I"

Azioni di adeguamento delle politiche aziendali

Il seguente gruppo di azioni riguarda l'adeguamento delle politiche aziendali tali da allinearle alle misure di tutela delle questioni di genere.

AREA 1. Pari opportunità nei ruoli dirigenziali e nei processi decisionali	1.1.a Rafforzamento, elaborazione e/o integrazione degli aspetti di genere all'interno delle strategie e dell'operatività dell'azienda (es. procedure esistenti e in particolare legate al sistema Qualità, documento Gestione delle risorse umane, Codice etico APRE), in tema di equo accesso a tutti i ruoli aziendali.
AREA 2. Pari opportunità in materia di reclutamento e	2.3.a Integrazione e miglioramento del documento Gestione delle risorse umane in termini di trasparenza nei processi di reclutamento al fine di garantire piena parità nei processi di selezione

progressione di carriera	2.4.a Integrazione del documento Gestione delle risorse umane riflettendo i principi di garanzia delle problematiche di genere nei processi di progressione di carriera.
AREA 5. Misure per contrastare la violenza di genere, comprese le molestie sessuali	5.1.b Rafforzare le disposizioni del codice etico
AREA 6. Divulgazione sui temi delle pari opportunità e accorgimenti linguistici	6.1.a Riflessione, definizione e stesura di linee guida interne

Formalizzazione di un comitato e di figure di riferimento

Il **Comitato GEP APRE** sarà composto da non più di 5 persone. Il Direttore potrà partecipare alle riunioni del Comitato in qualità di uditor, invitato permanente.

Sarà formato da:

- Il responsabile del personale;
- Il responsabile della qualità;

Le restanti tre persone saranno identificate attraverso invito a presentare interesse, aperto a tutto il personale APRE. Le tre persone saranno selezionate sulla base delle competenze rispetto alle tematiche.

Il Comitato GEP APRE decide a maggioranza qualificata.

Il Comitato GEP APRE è responsabile di redigere il rapporto annuale sul rispetto delle politiche di genere e sul monitoraggio dell'applicazione delle disposizioni del GEP e sarà inviato al Consiglio direttivo. Comitato dovrà seguire l'andamento della normativa nazionale ed europea.

L'azione del Comitato GEP APRE è considerato importante soprattutto per:

- Monitorare e valutare l'effettiva parità a livello di accesso ai ruoli decisionali (*Area 1, Pari opportunità nei ruoli dirigenziali e nei processi decisionali*);
- Monitorare e valutare trasparenza e pari opportunità nelle procedure di reclutamento e nei processi di progressione di carriera; parità e trasparenza salariale (*Area 2, Pari opportunità in materia di reclutamento e progressione di carriera*).
- Fornire supporto e creare i presupposti affinché eventuali problemi in materia di molestie possano venire alla luce in sicurezza (*Area 5, Misure per contrastare la violenza di genere, comprese le molestie sessuali*).

AREA 1. Pari opportunità nei ruoli dirigenziali e nei processi decisionali	1.3.a Creazione del Comitato GEP aziendale
	1.3.b Definizione e implementazione delle attività del Comitato GEP
AREA 2. Pari opportunità in materia di reclutamento e progressione di carriera	2.2.a Creazione del Comitato GEP aziendale
	2.2.b Definizione e implementazione delle attività del Comitato GEP
AREA 5. Misure per contrastare la violenza di genere, comprese le molestie sessuali	5.1.c Individuare e formalizzare figure di riferimento aziendali che fungano da contatti iniziali per la denuncia di eventuali casi di molestie

CRONOPROGRAMMA

	2022	2023	2024
AREA 1. Pari opportunità nei ruoli dirigenziali e nei processi decisionali			
1.1 Promuovere le pari opportunità nella cultura, nei processi e nelle pratiche istituzionali			
1.1.a Rafforzamento, elaborazione e/o integrazione degli aspetti di genere all'interno delle strategie e dell'operatività dell'azienda (es. procedure esistenti e in particolare legate al sistema Qualità, documento Gestione delle risorse umane, Codice etico APRE), in tema di equo accesso a tutti i ruoli aziendali.	X	X	X
1.1.b Creazione e introduzione di un processo per verificare l'effettivo equo accesso a tutti i ruoli aziendali, ad integrazione del documento Gestione delle risorse umane		X	X
1.2 Informazione per la consapevolezza dello staff, con particolare attenzione al management			
1.2.a Incontri interni di informazione e sensibilizzazione con staff	X	X	X
1.2.b Informazione e aggiornamento verso gli organi associativi tramite reporting annuale in tema di pari opportunità	X	X	X
1.2.c Inserimento della tematica di genere nell'ambito del percorso di orientamento e formazione dei nuovi colleghi (<i>incontri cognitivi</i> nell'ambito del modulo qualità <i>Scheda affiancamento nuova risorsa</i>)	X	X	X
1.2.d Creazione di un modulo di e-learning sulle differenti dimensioni riguardanti il concetto di "pari opportunità", a uso interno		X	X
1.3 Poter contare su un metodo di controllo e supervisione			
1.3.a Creazione del Comitato GEP aziendale	X		
1.3.b Definizione e implementazione delle attività del Comitato GEP		X	X

AREA 2. Pari opportunità in materia di reclutamento e progressione di carriera			
2.1 Informazione per la consapevolezza dello staff, con particolare attenzione al management			
2.1.a Incontri interni di informazione e sensibilizzazione con staff	X	X	X
2.2 Poter contare su un metodo di controllo e supervisione			
2.2.a Creazione del Comitato GEP aziendale	X		
2.2.b Definizione e implementazione delle attività del Comitato GEP		X	X
2.3 Definire politiche di reclutamento che siano eque rispetto al genere			
2.3.a Integrazione e miglioramento del documento Gestione delle risorse umane in termini di trasparenza nei processi di reclutamento al fine di garantire piena parità nei processi di selezione	X	X	X
2.4 Assicurare trasparenza e neutralità nei processi di progressione di carriera			
2.4.a Integrazione del documento Gestione delle risorse umane riflettendo i principi di garanzia delle problematiche di genere nei processi di progressione di carriera		X	
2.4.b Definizione di metriche per la valutazione della corretta evoluzione delle progressioni di carriera alla luce delle problematiche di genere		X	
2.4.c Verifica sistematica su base annuale che le politiche di carriera implementata non abbiano presentato problematiche o bias di genere.		X	X
2.5 Assicurare parità e trasparenza salariale			
2.5.a Definire il modo in cui presentare in forma anonima, i dati relativi alle remunerazioni all'interno dell'agenzia, in modo che siano significativi e comparabili in ottica di genere (definendo indicatori e criteri)		X	X

AREA 3. Equilibrio vita privata-lavoro e cultura organizzativa			
3.1 Cultura aziendale riguardo le questioni di equilibrio lavoro-vita privata e di inclusività			
3.1.a Incontro annuale col personale o consultazione interna, per misurare e raccogliere eventuali criticità a livello della gestione dell'equilibrio tra vita privata e lavoro e sulla trasparenza di accesso allo stesso rispetto alla questione di genere		X	X
AREA 4. Integrazione della dimensione di genere nelle attività APRE			
4.1 Equa rappresentanza in eventi e panel			
4.1.a Creare uno standard qualità/check list per eventi, che assicuri una giusta attenzione all'equilibrio di genere e venga sistematicamente utilizzato nell'organizzazione delle iniziative organizzate da APRE (sia dipartimento istituzionale che dipartimento progetti)		X	X
4.1.b Monitoraggio e analisi ex-post dei panel in ottica gender equality		X	X
4.1.c Incontri interni di informazione e sensibilizzazione con staff		X	X
4.2 Diffusione di contenuti in tema <i>Genere</i> nella dimensione di ricerca e innovazione			
4.2.a Sviluppo/potenziamento del programma di formazione in tema "Dimensione di genere in R&I"	X	X	X
AREA 5. Misure per contrastare la violenza di genere, comprese le molestie sessuali			
5.1 Creare i presupposti affinché eventuali problemi possano venire alla luce			
5.1.a Favorire la consapevolezza su temi della violenza fisica, verbale o sessuale, comprese le molestie sessuali, mediante l'organizzazione di iniziative/eventi formativi	X	X	X

5.1.b Rafforzare le disposizioni del codice etico		X	X
5.1.c Individuare e formalizzare figure di riferimento aziendali che fungano da contatti iniziali per la denuncia di eventuali casi di molestie		X	
AREA 6. Divulgazione sui temi delle pari opportunità e accorgimenti linguistici			
6.1 Adozione di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio			
6.1.a Riflessione, definizione e stesura di linee guida interne	X	X	
6.1.b Integrazione degli accorgimenti linguistici nei flussi di attività APRE		X	
6.1.c Monitoraggio continuo dei materiali prodotti (testi, comunicazioni, immagini) in prospettiva di genere		X	X
6.2 Formazione permanente e aggiornamento sui temi legati all'inclusività			
6.2.a Workshop e webinar tenuti da esperte ed esperti del settore (linguistica, psicologia, Commissione) per continuare a sensibilizzare sul tema	X	X	X



APRE

Agenzia per la Promozione
della Ricerca Europea