



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Il CIHEAM Bari segue con interesse e promuove attivamente le tematiche di genere a partire dal 2004, partecipando a numerosi progetti di cooperazione internazionale nel campo dell'*empowerment* femminile. Questo impegno è peraltro in linea con l'Agenda strategica del CIHEAM (CAPMED 2025) che identifica nell'Uguaglianza di Genere uno dei suoi 15 obiettivi.

Nel 2019, il CIHEAM Bari si è dotato di un Piano triennale per la Parità di Genere (GEP), elaborato nell'ambito del progetto Horizon 2020 Gender-SMART.

Il CIHEAM Bari si riconosce nei principi costituzionali di parità e uguaglianza e nei principi di equità di genere espressi nella Strategia Nazionale sulla Parità di Genere 2021-2025. Il CIHEAM Bari considera l'impegno su questi temi un contributo significativo per il raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile fissati dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite (SDG) e in particolare l'obiettivo 5 sull'Uguaglianza di Genere e l'obiettivo 10 sulla Riduzione delle disuguaglianze.

Il CIHEAM Bari, coerentemente ai valori espressi nel proprio Codice Etico, si impegna a sostenere la parità di genere, a valorizzare le diversità e a supportare l'*empowerment* femminile attraverso:

- la promozione di una cultura organizzativa, con azioni di informazione e sensibilizzazione del personale, per favorire comportamenti e linguaggio inclusivi e rispettosi delle diversità di genere nell'ambiente di lavoro;
- l'attuazione di processi coerenti nella gestione e sviluppo delle risorse umane, in tutte le fasi del ciclo di vita del personale: selezione, *onboarding*, assegnazione dei ruoli, valutazione delle prestazioni, trattamento retributivo, accesso alla formazione e opportunità di avanzamento di carriera e mobilità interna, cessazione del rapporto di lavoro;
- l'incentivazione di modalità di lavoro che consentano di conciliare tempi di vita personale e lavorativa;
- la prevenzione, con "tolleranza zero", di ogni forma di molestia e violenza sui luoghi di lavoro nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (*sexual harassment*);
- la realizzazione di attività di comunicazione e coinvolgimento del personale e degli stakeholder sui temi dell'inclusione, della parità di genere e della integrazione;
- lo sviluppo di una comunicazione coerente con il proprio impegno, evitando l'utilizzo di stereotipi di genere e utilizzando un linguaggio attento alle diversità;
- la raccomandazione a garantire l'equilibrio di genere tra relatori dei panel di tavole rotonde, eventi, convegni organizzati nel campus.

Il CIHEAM Bari istituisce un Comitato Guida per la Parità di Genere e nomina due referenti a cui affida la responsabilità dell'attuazione della presente Politica.



GENDER EQUALITY POLICY

CIHEAM Bari has been actively involved in and concerned with gender mainstreaming since 2004, through several international cooperation projects in the field of women's empowerment. This commitment is also in line with CIHEAM's Strategic Agenda (CAPMED 2025), which identifies Gender Equality as one of its 15 objectives.

In 2019, CIHEAM Bari adopted a three-year Gender Equality Plan (GEP), developed within the framework of the Horizon 2020 Gender-SMART project.

CIHEAM Bari embraces the Italian Constitution's principles of gender equality and equity as expressed in the National Strategy on Gender Equality 2021-2025. CIHEAM Bari considers that engaging on these issues significantly contributes to achieving the Sustainable Development Goals set by the United Nations 2030 Agenda (SDGs), in particular Goal 5 on Gender Equality and Goal 10 on Reducing Inequalities.

CIHEAM Bari, in accordance with the values expressed in its Code of Ethics, undertakes to support gender equality, enhance diversity and support women's empowerment through:

- The promotion of an organisational culture, through information and awareness-raising actions for staff, to encourage conduct and language inclusive and respectful of gender diversity in the work environment.
- The implementation of coherent human resources management and development processes, at all stages of the staff work-cycle: selection, onboarding, role assignment, performance appraisal, remuneration, access to training and opportunities for career advancement and internal mobility, and termination of employment.
- The facilitation of working arrangements that enable the staff to achieve personal and work life balance.
- "Zero tolerance" for all forms of harassment and violence in the workplace against staff members, including sexual harassment.
- The implementation of communication activities and involvement of staff and stakeholders on inclusion, gender equality and integration issues.
- The development of a consistent communication strategy, avoiding gender stereotypes and using a language that is respectful of diversity.
- The recommendation to ensure gender balance among panellists at round tables, events, conferences organised on the campus.

CIHEAM Bari establishes a Steering Committee for Gender Equality and appoints two internal consultants in charge of the Policy implementation.

Bari, 19 September 2023

CIHEAM Bari Director
Maurizio Raeli