



PIANO STRATEGICO Parità di genere UNI/PdR125:2022

MD 01
Rev 0
del 6-11-2023

REVO DEL										
TEM (rif par. 6.2 - 6.3)	PROCESSI COINVOLTI	ATTIVITÀ RICHIESTE DA UNI/PdR125:2022	ATTIVITÀ IN CORSO	PUNTI DI FORZA	PUNTI DI DEBOLEZZA	OGGETTIVI STRATEGICI	INDICATORI DI PRESTAZIONE	AZIONI definite	Tempi	Responsabilità
SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)	PROCESSI: GESTIONE RISORSE UMANE; SELEZIONE E ASSUNZIONE	<p>a) predisporre procedure di selezione ed assunzione che definiscano regole atte a prevenire la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i bias, ad esempio contattando in modo equo i profili candidati sulla base del genere;</p> <p>b) predisporre in maniera che le descrizioni della mansione sia assunte siano neutre rispetto al genere ed il processo di reclutamento sia rivolto sia agli uomini che alle donne;</p> <p>c) non permettere che, durante i colloqui, siano effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.</p>	<p>Procedura HR management: Pubblicazione di "Vacancy" sul sito istituzionale, sia per posti destinati a personale dipendente sia per posizioni di consulenza, che includono la seguente dichiarazione: <i>Qualified female applicants are encouraged to apply for this position as CIHEAM is careful to ensure an inclusive working environment, and committed to achieving a gender-balanced staff</i> (Le candidate in possesso dei requisiti richiesti sono incoraggiate a concorrere per questa posizione, poiché il CIHEAM si impegna a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e a raggiungere un equilibrio di genere nel proprio personale).</p> <p>Pubblicazione di "Vacancy", in lingua inglese, sul sito istituzionale, sia per posti destinati a personale dipendente sia per posizioni di consulenza, che descrivono le mansioni con un linguaggio neutro.</p>	<p>Il Regolamento interno del CIHEAM prevede all'art.3.2 il divieto di qualsiasi forma di discriminazione. Articolo 3.2 Ban on discrimination: No distinction shall be made between employees on the basis of their gender, origins or religious or philosophical convictions.</p>	<p>% di donne presenti in azienda inferiore a quanto richiesto da KPI.</p> <p>Mancanza di strumenti attuativi delle procedure per la selezione del personale anche in un'ottica di equità di genere.</p>	<p>Obiettivo 1: Aumentare la presenza di donne nell'organizzazione (fino al raggiungimento del 50%)</p>	<p>Presenza di 50% di donne nell'organico entro il 2025</p>	<p>1. Implementare raccomandazioni procedure per il reclutamento del personale anche in un'ottica di genere.</p>	2023	<p>Direzione e Ufficio Personale</p>
			<p>Vademecum in lingua inglese, redatto nell'ambito del progetto europeo Gender-SMART, per procedure di reclutamento sensibili al genere che includono anche indicazioni su trasparenza, riservatezza e integrità</p>	<p>3. Pubblicare nel Rapporto semestrale della Direzione per il Cda la percentuale di composizione di genere del turnover del personale.</p> <p>4. Elaborare statistiche sulla composizione di genere nell'iter del reclutamento su base semestrale.</p> <p>5. Promuovere l'equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento (50% di donne) e pubblicare nel Rapporto della Direzione per il Cda le percentuali di composizione di genere delle Commissioni valutatrici.</p> <p>6. Comunicare la procedura di reclutamento sensibile al genere alla Commissione valutatrice.</p> <p>7. Invitare un membro del Comitato per la Parità di genere come osservatore/osservatrice durante la seduta per la selezione.</p>	2023			<p>Ufficio Personale</p>		
			<p>1 colloqui sono esclusivamente incentrati sulle valutazioni delle competenze richieste</p>	<p>Attualmente il 50% delle posizioni dirigenziali è ricoperto da donne.</p> <p>Mancanza di applicazione dei parametri di valutazioni delle performance.</p>	<p>Obiettivo 2: Aumentare il numero di donne presenti nella prima linea di riporto al Vertice e Responsabili di unità organizzative.</p>			<p>Aumentare del 10% la presenza di donne nella prima linea di riporto al vertice (10%).</p>	<p>2. Creare uno sportello di ascolto.</p>	2024
GESTIONE DELLA CARRIERA	PROCESSI: GESTIONE RISORSE UMANE; PROMOZIONE E MOBILITÀ	<p>a) definire processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali;</p> <p>b) tendere al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni;</p> <p>c) rivisitare le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale a tutto lo staff;</p> <p>d) rendere disponibili i dati relativi allo stato delle assunzioni, alla situazione per genere, alla situazione maschile per ognuna delle professioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, all'intervento della CIG, ai licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti, alla retribuzione effettivamente corrisposta (obbligo per aziende pubbliche e private con > 50 dipendenti ex art.46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, così come modificato dalla legge 103/2021).</p> <p>e) creare un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e i livelli di benessere psico-fisico di tutte le dipendenti.</p> <p>f) pianificare attività di monitoraggio in grado di rilevare i dati di cui alla lettera d);</p> <p>g) prevedere opportunità di formazione specificamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato, laddove rilevanti dal monitoraggio di cui alla lettera f);</p>	<p>L'Ufficio HR partecipa a riunioni periodiche Corporate per l'elaborazione di linee guida relative alla verifica periodica di capacità e livelli professionali (autovalutazione preliminare e colloquio per la valutazione delle prestazioni).</p> <p>Nessun bilanciamento in corso</p> <p>Varie attività di formazione e di aggiornamento professionale, anche su base individuale, sono offerte dal CIHEAM Bari, a proprie spese, al personale per competenze e aree tematiche.</p> <p>Raccolta dei dati per l'elaborazione del Rapporto Pari Opportunità Biennale</p> <p>Il CIHEAM Bari è per sua natura un ambiente rispettoso della diversità etnica, religiosa e di genere.</p> <p>Risorse annuali e Audit interno</p> <p>Aggiornamento del Piano annuale di formazione del personale.</p>	<p>Attualmente il 50% delle posizioni dirigenziali è ricoperto da donne.</p> <p>Opportunità offerte a tutto il personale.</p> <p>L'esperienza pregressa relativa ad un progetto tematico sulla parità di genere ha permesso di orientare più facilmente la raccolta dati.</p> <p>Il regolamento interno del CIHEAM prevede all'art.3.2 il divieto di qualsiasi forma di discriminazione. Articolo 3.2 Ban on discrimination: No distinction shall be made between employees on the basis of their gender, origins or religious or philosophical convictions. Inoltre il Codice Etico per il personale permanente e non permanente, all'Articolo 3 (Rispetto reciproco), sancisce: "...il rispetto reciproco è un valore fondamentale che implica la non discriminazione legata al genere, all'origine etnica o sociale, all'età, alla religione, all'orientamento sessuale, alla disabilità, alle opinioni politiche o filosofiche; il divieto di qualsiasi tipo di molestia, cioè di qualsiasi azione che possa offendere o umiliare". Il CIHEAM Bari</p>	<p>La formazione offerta è prevalentemente legata allo sviluppo delle competenze tecniche e in misura minore al potenziamento delle soft skills.</p> <p>Difficoltà, in alcuni casi, nella comparazione dei dati rispetto alle norme nazionali poiché il CIHEAM Bari è un'organizzazione internazionale con statuto proprio.</p> <p>Assenza di uno sportello di ascolto per i dipendenti per eventuali problematiche e segnalazioni su questi temi. Le segnalazioni vengono raccolte in maniera informale dall'Ufficio HR.</p> <p>In passato assenza di attività di monitoraggio interno strutturate.</p>	<p>Obiettivo 1: Aumentare la presenza di donne nell'organizzazione (fino al raggiungimento del 50%)</p> <p>Obiettivo 2: Aumentare il numero di donne presenti nella prima linea di riporto al Vertice e Responsabili di unità organizzative.</p>	<p>1. Integrare l'ottica di genere nelle linee guida per una verifica obiettiva delle capacità e dei livelli professionali (autovalutazione e colloquio con referenti di settore).</p> <p>3. Svolgere monitoraggio annuale dei KPI e dati inclusi nel rapporto Pari Opportunità in concomitanza del due GdA semestrali.</p> <p>4. Promuovere iniziative di formazione incentrate sull'individuo, per lo sviluppo delle capacità di Leadership inclusiva e delle soft skills.</p>	<p>2025</p> <p>2025</p> <p>2024</p>	<p>Direzione e Ufficio Personale</p> <p>Ufficio Personale</p> <p>Ufficio Personale</p>	
			<p>a) dotarsi di mansionario della singola impresa che completi e dettagli quello generico del CCNL, per la segnalazione da parte dei/delle dipendenti di eventuali disparità veritative;</p>	<p>Il Regolamento del Personale del CIHEAM, Art. 3.1, dispone la "Classificazione delle posizioni e categorie", il documento "Struttura organizzativa, Organigramma e Mansionario" (novembre 2022) riporta le job description.</p>	<p>Non sono definiti dei parametri per le promozioni al di là della copertura finanziaria.</p>					

EQUITA' SALARIALE	<p>PROCESSI: GESTIONE RISORSE UMANE;</p> <p>b) predisporre un meccanismo di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminazione dichiarate, comprendendo stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare;</p> <p>c) informare periodicamente l'Ve dipendenti delle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare;</p> <p>d) ove esistente, il programma di welfare deve considerare le esigenze delle persone di ogni genere ed età.</p>	<p>Il Ricame annuale della direzione e l'Audit interno svolto da auditor competente sono stati pianificati.</p> <p>Il Regolamento del Personale del CHEAM è consegnato ai dipendenti ed è disponibile sul portale interno del CHEAM Bari.</p>	<p>Processi non formalizzati per l'assegnazione delle indennità ai dipendenti part-time.</p> <p>Non è presente un programma di welfare.</p>	<p>Obiettivo 3: <i>Ridurre le differenze retributive per genere</i></p>	<p>Ridurre le differenze retributive in modo che siano inferiori al 10% per ogni livello di inquadramento</p>	<p>1. <i>Svolgere un'analisi delle retribuzioni, considerando mansioni, verifica delle capacità professionali e benchmark di mercato.</i></p> <p>2. <i>Definire parametri oggettivi per gli avanzamenti di carriera e mobilità.</i></p>		
GENITORIALITÀ, CURA	<p>PROCESSI: GESTIONE RISORSE UMANE; COMUNICAZIONE INTERNA</p> <p>a) predisporre programmi specifici per i congedi di paternità o di paternità (es. programmi di formazione per il re-inserimento) e una modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo.</p> <p>b) predisporre un piano per la gestione delle diverse fasi della maternità (prima, durante e dopo).</p> <p>c) attuare meccanismi di informazione finalizzati a incrementare la richiesta del congedo per maternità.</p> <p>d) pianificare iniziative specifiche per supportare l'Ve dipendenti al loro rientro da un congedo genitoriale (formazione, supporto), inclusi eventuali piani di "engagement" da proporre su base volontaria alle donne in congedo di maternità.</p> <p>e) includere nell'ambito del programma di welfare aziendale, ove esistente, iniziative specifiche per supportare l'Ve dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver.</p> <p>f) offrire servizi specifici quali sul rido aziendali, doposcuola per i bambini o durante le vacanze scolastiche, voucher per attività sportive dei figli, ecc.</p>	<p>Nessuna attività in corso</p> <p>Il tema è inserito all'interno della formazione da erogare a Novembre 2023 e nell'informativa consegnata ai nuovi assunti durante l'on-boardine.</p> <p>L'Associazione del Personale ha diffuso un questionario per raccogliere i fabbisogni relativi ai servizi di babysitting/didattici per i figli minori da istituire presso il CHEAM Bari e ha attuato una richiesta di convocazione per servizi di cura domiciliari per familiari anziani o malati. Le convenzioni saranno pubblicate sul portale dei servizi.</p>	<p>Le richieste individuali vengono generalmente accolte.</p>	<p>Obiettivo 4: <i>Produrre programmi per la gestione della maternità, dei congedi parentali e della conciliazione dei tempi vita/lavoro</i></p>	<p>Piano di Supporto alla Genitorialità e Conciliazione vita-lavoro implementato con soddisfazione dei lavoratori (misurata con survey interna)</p>	<p>1. <i>Formalizzazione della procedura per il Lavoro agile.</i></p> <p>2. <i>Elaborare delle raccomandazioni a beneficio di tutto il personale e consulenti per definire orari e modalità delle riunioni di lavoro compatibili con le esigenze dei/delle dipendenti part-time, in tempo flessibile discontinuo e favorire la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale.</i></p>	<p>2023</p> <p>2023</p>	<p>Nr</p> <p>HR e Comitato Guida</p>
CONCILIATIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)	<p>PROCESSI: GESTIONE RISORSE UMANE; COMUNICAZIONE INTERNA</p> <p>a) dotarsi di misure per garantire l'equilibrio vita-lavoro (work-life balance) rivolta a tutti l'Ve dipendenti.</p> <p>b) stabilire/promuovere accordi specifici per consentire il lavoro part-time a chi ne faccia richiesta.</p> <p>c) offrire flessibilità di orario, stabilendo e comunicando regole e procedure semplici ed accessibili per usufruirne.</p> <p>d) effettuare una revisione periodica delle esigenze di flessibilità dei/delle dipendenti.</p> <p>e) offrire la possibilità di smart working/telelavoro o di altre forme di lavoro flessibile a orario elastico.</p> <p>f) garantire che le riunioni di lavoro siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale.</p> <p>g) garantire che alle riunioni di lavoro possano partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici a part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui, ecc.</p>	<p>Le misure in atto sono: flessibilità di orario, smart working, part-time reversibile. Per ogni misura è prevista valutazione individuale e approvazione del direttore.</p> <p>Richiesta del part-time per molti personali (attualmente sono due in corso).</p> <p>Flessibilità di entrata (dalle 8.00 alle 9.30) e uscita (dalle 17.00 fino allo svolgimento delle 7h30 di lavoro giornaliero). Flessibilità di orario accolte.</p> <p>Solo se richiesta su base individuale.</p> <p>A fronte di richiesta personale, vengono concessi orari flessibili.</p> <p>Nessuna attività in corso</p> <p>La presenza di part-time è elevata in azienda, quindi l'organizzazione delle riunioni e degli impegni tiene conto delle esigenze. Inoltre, le riunioni sono spesso tenute in modalità ibrida.</p>	<p>Le richieste individuali vengono generalmente accolte.</p>	<p>Manca di formalizzazione di parametri oggettivi per la concessione di variazioni orario di lavoro, flessibilità, smart working, ecc.</p>	<p>3. <i>Erogazione di formazione a tutti i dipendenti sui congedi parentali</i></p> <p>4. <i>Erogare Formazione a tutti i dipendenti su proposte di welfare (Piattaforma) e modalità di richiesta.</i></p>			
ATTIVITA' DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO	<p>PROCESSI: GESTIONE RISORSE UMANE; COMUNICAZIONE INTERNA; FORMAZIONE</p> <p>a) individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro.</p> <p>b) preparare un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro;</p> <p>c) prevedere una specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma.</p> <p>d) prevedere una metodologia di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela dei/delle dipendenti che segnalano;</p> <p>e) pianificare e attuare delle verifiche (survey) presso l'Ve dipendenti, indagando se hanno vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di questo tipo, che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nelle</p> <p>f) valutare gli ambienti di lavoro anche da questo punto di vista;</p> <p>g) prevedere una valutazione dei rischi e analisi eventi avversi segnalati;</p> <p>h) assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale.</p>	<p>Elaborazione del Piano per l'individuazione dei rischi di molestie da parte del Responsabile della Sicurezza.</p> <p>Elaborazione della Procedura per la Prevenzione e Gestione delle molestie sul lavoro.</p> <p>Erogazione di 3 corsi di per formare personale dedicato alla Gestione delle Molestie e Violenza sul luogo di lavoro.</p> <p>Erogazione di una formazione su questa tematica per tutto il personale.</p> <p>Possibilità di segnalazione anonima già presente nella Procedura per la Prevenzione e gestione delle molestie. Somministrazione di un survey a tutto il personale dipendente, ai consulenti e agli studenti dei corsi Master istituzionali ed elaborazione dei dati. A questo scopo è stato utilizzato un survey condiviso con gli altri istituti del CHEAM</p> <p>Valutazione contenuta nel Piano per l'individuazione dei rischi di molestie da parte del Responsabile della Sicurezza. Intervento, al momento non formalizzato, su eventi avversi segnalati.</p> <p>Utilizzo di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere nella comunicazione interna ed esterna.</p>	<p>Consapevolezza dell'importanza della tematica e della necessità di una gestione opportuna.</p> <p>Gestione interna e informale dei casi segnalati.</p>	<p>Obiettivo 5: <i>Adottare un approccio "tolleranza zero" nei confronti di ogni forma di abuso, incluse le molestie, negli ambienti di lavoro e nel campus</i></p>	<p>Gestione efficace di eventuali segnalazioni riguardanti studenti e/o addetti.</p>	<p>1. <i>Attuazione delle azioni previste dal piano per la prevenzione e gestione delle molestie.</i></p>		
ATTIVITA' PER L'AMMISSIBILITA' AL PROGRAMMA HORIZON EUROPE	<p>Requisiti per Ammissibilità a Programma Horizon Europe</p> <p>Integrazione della dimensione socio/genero nei contenuti della ricerca e della formazione (Integration of the socio/gender dimension into research and teaching content)</p>	<p>Campagna di sensibilizzazione sulla Parità di genere "Gender Term of the Week" rivolta agli studenti dei corsi MSC.</p> <p>Erogazione di 4 seminari sulla dimensione di genere nella ricerca.</p>	<p>Presenza al CHEAM Bari di figure qualificate con competenze linguistiche per ideare e realizzare eventi formativi e di sensibilizzazione rivolti agli studenti.</p> <p>Possibilità di avvalersi di un network di esperti internazionali con competenze specifiche.</p>	<p>Obiettivo 6: <i>Formalizzare l'inclusione di moduli formativi e/o seminari sulle tematiche di genere nei Corsi MSC e fornire agli studenti gli strumenti per una maggiore conoscenza e consapevolezza di queste tematiche.</i></p> <p>Obiettivo 7: <i>Formalizzare l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca.</i></p>	<p>Numero seminari (moduli formativi erogati)</p>	<p>2023-2024</p>	<p>Responsabile Formazione e Responsabile attività di ricerca</p>	<p>1. <i>Organizzare seminari formativi/attività di sensibilizzazione per gli studenti dei corsi MSC sulle tematiche della parità di genere (soft skills, prevenzione e gestione delle molestie e della violenza di genere)</i></p> <p>2. <i>Includere moduli formativi sull'integrazione della dimensione di genere nella ricerca nei programmi dei corsi MSC</i></p> <p>3. <i>Organizzare eventi di sensibilizzazione sulle opportunità di inclusione femminile dei giovani</i></p> <p>4. <i>Monitorare dati disaggregati sul numero di pubblicazioni, progetti, approvazione di benefit, vito</i></p> <p>5. <i>Erogare seminari di sensibilizzazione sul valore economico, sociale e di innovazione di una prospettiva di genere nella ricerca</i></p> <p>6. <i>Attribuire un riconoscimento riconoscibile a tutti i Master che includono la dimensione di genere (ad es. premio CHEAM per la migliore tesi di MSC o/o premio in collaborazione con le aziende partner)</i></p> <p>7. <i>Promuovere una rete multidisciplinare di ricercatori interessati alla equazione di genere</i></p> <p>8. <i>Promuovere la mobilità delle ricercatrici con politiche favorizzanti</i></p>