

SM competence
center
ACT



GENDER EQUALITY PLAN

2023-2025



Gender Equality Plan

2023 – 2025

Gruppo di lavoro	3
Premessa	4
Riferimenti normativi.....	6
Metodologia	9
Analisi del contesto interno.....	11
Personale dipendente SMACT	12
Organi	17
Aree tematiche, obiettivi e azioni.....	19
Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi	20
Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali.....	23
Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	25
Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di formazione	27
Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali.....	29

Gruppo di lavoro

Matteo Faggin, Direttore Generale

Sofia Lissandron, formazione

Anna Garofolin, formazione

Marco Pesce, project management

Piermatteo Pangallo, amministrazione

Premessa

Il presente documento apre il tema della parità di genere come valore fondamentale dell'Unione Europea.

La Commissione Europea, con l'obiettivo di dar seguito alla *Strategia per la parità di genere 2020 – 2025* per un'Europa che sia garante delle parità di genere, tra le altre cose, ha reso il Gender Equality Plan (GEP) un documento necessario da adottare per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore che desiderino accedere ai finanziamenti del programma Horizon Europe.

Il Gender Equality Plan si configura come uno strumento di fondamentale importanza per aiutare enti e aziende nell'acquisizione di maggiore consapevolezza rispetto al tema della parità di genere.

Il presente documento illustra la strategia e le azioni che saranno implementate da SMACT scpa nel corso di tre anni (2023 - 2025) per promuovere l'uguaglianza di genere e una cultura rispettosa della diversità. Sulla base dell'Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs), in merito alla miglior procedura da seguire per implementare il GEP, il primo passo è stato quello di individuare e costituire un Gruppo di lavoro che ha visto il coinvolgimento del Direttore Generale, di due risorse provenienti dal settore formazione, di una risorsa proveniente dal settore amministrazione e di una risorsa proveniente dal settore di project management. Successivamente il gruppo di lavoro ha definito l'approccio metodologico da seguire tenendo conto dell'analisi effettuata del contesto interno e delle specificità di SMACT, permettendo infine di individuare gli obiettivi e declinare i relativi piani di azione nelle cinque aree di intervento riconosciute come fondamentali dalla Commissione Europea:

- / Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi;
- / Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- / Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- / Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di formazione;
- / Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Gli obiettivi e le relative azioni inizialmente individuati dal gruppo di lavoro sono stati poi condivisi con il personale dipendente (o "staff") e analizzati, in sede di riunione, affinché potessero nascere delle nuove idee e posizioni con prospettive diverse.

Il presente Gender Equality Plan costituisce per SMACT uno strumento che intende rafforzare la sensibilità rispetto ai temi delle pari opportunità, dell'inclusione e dell'uguaglianza di genere per favorire una coscienza e consapevolezza diffusa e condivisa tra tutti i dipendenti. Il Piano si propone di creare un ambiente di lavoro che sia più inclusivo, grazie all'implementazione di una serie di azioni

coerenti, volte sia al contrasto delle discriminazioni di genere sia alla promozione di una cultura che trova il suo fondamento nel rispetto e nelle pari opportunità.

Il presente documento è stato approvato dal Consiglio Di Gestione (CdG) e sottoscritto dal Presidente Massimo Guglielmi in data

Riferimenti normativi

A livello internazionale, il raggiungimento della parità di genere si configura come uno dei 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals) delineati nel programma *Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile*, adottato il 25 settembre 2015 all'unanimità da ben 193 Paesi membri delle Nazioni Unite e approvato dall'Assemblea Generale dell'ONU. L'Obiettivo 5 mira a raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze e, nello specifico, si propone di porre fine ovunque ad ogni forma di discriminazione e di violenza nei confronti di donne, ragazze e bambine sia nella sfera privata che in quella pubblica e di eliminare pratiche abusive come il matrimonio combinato, forzato o precoce e le mutilazioni genitali. Punta quindi a riconoscere e valorizzare la cura e il lavoro domestico non retribuito, a garantire la piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali, politici ed economici. A questo obiettivo si deve affiancare l'Obiettivo 10, che si focalizza sulla riduzione delle ineguaglianze per potenziare e promuovere una effettiva inclusione sociale, economica, politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, stato economico o altro; l'Obiettivo 8 che mira ad incentivare una crescita economica che sia duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti ed infine l'Obiettivo 16 che ha come fine ultimo la pace, la giustizia e istituzioni forti. Infatti, anche il settore privato ha un ruolo estremamente importante nel raggiungimento di quest'ultimo Obiettivo poiché è necessario incorporare principi di trasparenza nell'organizzazione, scongiurando qualsiasi episodio di violenza all'interno della propria azienda¹.

La parità di genere si configura come un diritto fondamentale e un valore cardine dell'Unione Europea². Al fine di costruire un'Europa che sia sempre più garante della parità di genere, la Commissione Europea, nel marzo del 2020, ha adottato il documento programmatico "*Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*". Come sottolineato dalla Commissione europea nella comunicazione relativa alla strategia per la parità di genere 2020-2025, un'Unione dell'uguaglianza, che promuove la parità di genere, oltre a rispecchiare la nostra identità, rappresenta la condizione necessaria affinché possa esserci un'economia europea che sia innovativa e competitiva: vengono creati nuovi posti di lavoro e la produttività aumenta rappresentando quindi un potenziale che deve essere sfruttato man mano che si procede verso la

¹ <https://unric.org/it/obiettivo-5-raggiungere-luguaglianza-di-genere-ed-emancipare-tutte-le-donne-e-le-ragazze/>

² Cfr. articolo 2 e articolo 3, paragrafo 3, del TUE, articoli 8, 10, 19 e 157 del TFUE e articoli 21 e 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

transizione verde e digitale e si fronteggiano le sfide demografiche. Infine, è possibile affermare che la Strategia risponde proprio all'obiettivo di sviluppo sostenibile sulla parità di genere (OSS 5) e alla volontà di fare della parità di genere una priorità trasversale a tutti gli obiettivi di sviluppo sostenibile³.

A livello nazionale, la parità di genere viene garantita dalla Costituzione della Repubblica Italiana nell'articolo 3 comma 2 che riconosce l'uguaglianza sostanziale e promuove azioni positive al fine di rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese. A questo articolo, che fa parte dei principi fondamentali della nostra Carta costituzionale, ne sono collegati anche altri che riguardano la parità di genere, tra i quali ricordiamo l'articolo 37 sui diritti della donna lavoratrice e l'articolo 51 sulle pari opportunità di uomini e donne per l'accesso agli Uffici Pubblici e alle cariche elettive.

Il "*Codice nazionale delle pari opportunità tra uomo e donna*" rappresenta la principale fonte di diritto nazionale in materia di equità di genere in Italia. Questo provvedimento, approvato con il Decreto Legislativo 198 del 2006, ha unificato in un'unica legge 11 provvedimenti precedenti che riguardavano diverse questioni relative alle pari opportunità tra uomini e donne, nonché tutte le disposizioni vigenti per la prevenzione e la rimozione di ogni forma di discriminazione basata sul sesso. Il Codice vieta la discriminazione tra uomini e donne e identifica le diverse forme di discriminazione, come quelle nell'accesso al lavoro, nella retribuzione, nelle prestazioni lavorative e nella carriera⁴.

La normativa nazionale è stata potenziata recentemente dal Legislatore con la legge 162/2021 che ha modificato diverse parti del decreto-legge 198/06. La modifica all'art. 46 introduce l'obbligo per tutte le aziende che abbiano più di 50 dipendenti a redigere un rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile. Il nuovo articolo 25 del D.Lgs. n. 198/2006, chiarisce e amplia i comportamenti che costituiscono discriminazione di genere: il concetto di discriminazione diretto è stato esteso anche alla fase di selezione del personale e quello indiretto anche all'organizzazione dell'orario di lavoro. Per cui con discriminazione si devono includere anche le situazioni in cui, per motivi di sesso, età anagrafica, esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza

³ Entro il 2050 il miglioramento della parità di genere dovrebbe portare ad un aumento del PIL pro capite dell'UE compreso tra il 6,1 e il 9,6 %, corrispondente ad un aumento da 1,95 a 3,15 trilioni di EUR: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152#footnote4>

⁴ <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1849/CODICE%20PARI%20OPPORTUNITA%20AGGIORNATO..pdf>

nonché di maternità o paternità, anche adottive, pongono il lavoratore in posizioni di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori; limitano le opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali e limitano l'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera.

Nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) viene ribadita la centralità delle questioni riferite al superamento delle diseguaglianze di genere per rilanciare lo sviluppo nazionale in seguito alla pandemia. La parità di genere rappresenta una delle tre priorità trasversali da perseguire attraverso specifiche misure rivolte, in prevalenza, a promuovere una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro, attraverso sia interventi diretti di sostegno all'occupazione e all'imprenditorialità femminile che con interventi indiretti rivolti al potenziamento dei servizi educativi. Sempre nel PNRR il Governo aveva annunciato l'adozione di una *Strategia Nazionale per la parità di genere 2021 – 2026*. La Strategia è stata definitivamente redatta nel luglio 2021 e, in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020 – 2025 adottata dalla Commissione Europea nel 2020, definisce una serie di azioni politiche ed iniziative concrete affinché l'Italia possa, entro il 2026, incrementare di cinque punti nella classifica dell'Indice sull'uguaglianza di genere elaborato dall'Istituto Europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) che vede l'Italia attualmente al 14esimo posto nella classifica dei Paesi UE -27.

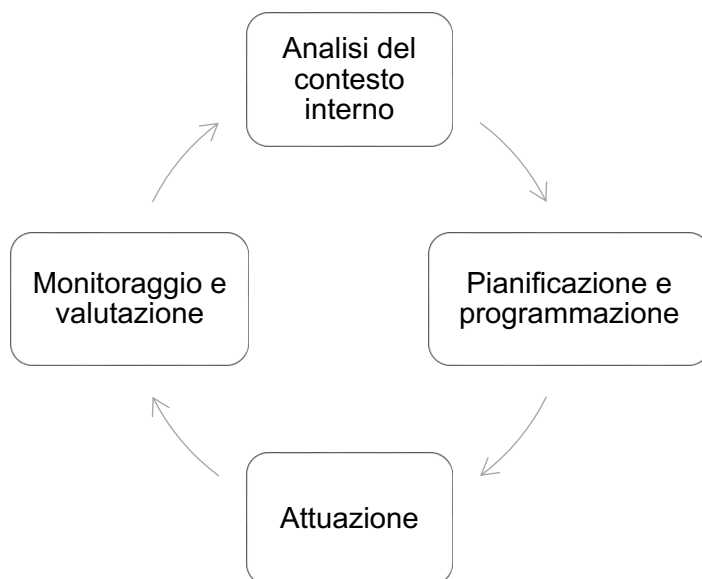
Metodologia

Il Gender Equality Plan è uno strumento strategico che permette di definire, tramite l'individuazione di obiettivi, azioni e target chiari e concreti, le condizioni operative da attuare per implementare la parità di genere configurandosi quindi come una misura operativa indispensabile per attuare un cambiamento istituzionale. Per questo motivo, nella redazione del seguente piano, sono stati individuati i passaggi fondamentali da perseguire ed è stato definito il cronoprogramma delle attività.

Le fasi tipiche del ciclo di vita di un GEP includono:

- / Costituzione del gruppo. Individuazione di un Gruppo di lavoro eterogeneo che ha visto il coinvolgimento del Direttore Generale, di due risorse provenienti dal settore formazione, di una risorsa proveniente dal settore amministrazione e di una risorsa proveniente dal settore di project management.
- / Analisi del contesto interno. Raccolta di dati, disaggregati per genere, al fine di individuare la "fotografia del personale", necessaria per la definizione degli obiettivi.
- / Pianificazione e programmazione. Vengono definiti gli obiettivi, le azioni e le misure da adottare in risposta alle criticità e alle lacune rilevate dall'analisi del contesto interno. Inoltre, sono individuate risorse e responsabilità specifiche e infine concordate delle tempistiche specifiche per la realizzazione delle azioni.
- / Attuazione ed elaborazione del documento. Questa fase prevede l'adozione del GEP, previa consultazione di tutto il personale interno e approvazione da parte del Consiglio di Gestione. Poi, è previsto l'avvio e l'implementazione delle azioni individuate in un'ottica di programmazione triennale che vede il coinvolgimento di tutte le strutture interessate.
- / Monitoraggio e valutazione. Monitoraggio annuale dello stato di avanzamento del piano rispetto agli obiettivi precedentemente concordati. I risultati di tale revisione sono utili per ottimizzare e adeguare gli interventi, i diversi output e per la predisposizione del report annuale del GEP.

Di seguito sono rappresentate graficamente le fasi per la realizzazione di un GEP efficace:



Analisi del contesto interno

SMACT è uno degli 8 Centri di Competenza industria 4.0 nati nel 2018 in Italia su impulso del Ministero dello Sviluppo Economico per rispondere al bando MiSE “*Centri di Competenza ad Alta Specializzazione 4.0*”. In conformità alle richieste di tale bando e nell’ambito dell’iniziativa nazionale “Piano Industria 4.0” si costituisce come public-private-partnership (PPP) tra università e centri di ricerca del Triveneto e tra imprese ed altri istituzionali, con tre fondamentali aree di attività:

- / Orientamento delle imprese verso la digital transformation;
- / Formazione manageriale e tecnica, teorica ed esperienziale per le imprese;
- / Gestione di progetti di ricerca e innovazione delle imprese che comprendano attività di trasferimento tecnologico.

SMACT presidia il Triveneto grazie alle Live Demo, presenti a Padova, Verona, Rovereto, Bolzano e in Friuli-Venezia Giulia, che si configurano come delle fabbriche scuola utili per vedere e toccare con mano il potenziale della digital transformation. Possono essere intese come uno spazio di technology transfer innovativo per imprenditori, operatori e studenti da un lato e ricercatori e tech provider dall’altro. Inoltre, si è andata specializzando sulle tecnologie a servizio della generazione e trattamento del dato (IoT, cloud, cybersecurity, etc.) e suo utilizzo per portare intelligenza in prodotti e processi (AI), e si contraddistingue in ambito nazionale e oltre per un focus non solo sul manifatturiero ma anche sull’agrifood e alcune iniziative in ambito moda e navale.

Personale dipendente SMACT

Al momento della stesura del presente Piano, la squadra operativa di SMACT è composta da 8 risorse: il Direttore Generale, un business developer, una figura responsabile e una figura junior della formazione, tre figure junior project manager e una figura amministrativa.

Al fine di redigere il GEP è stata effettuata un'analisi del contesto interno prendendo come riferimento i dati riferiti **al 1° gennaio** degli anni 2020, 2021, 2022 e 2023, affinché fosse possibile mettere in luce la "fotografia" del personale dipendente di SMACT in relazione alla parità di genere.

Come è possibile vedere dalle tabelle e dai grafici sotto riportati, si è focalizzata l'attenzione sull'analisi quantitativa dei dati del personale, disaggregati per genere su diversi aspetti:

- / Lavoratori dipendenti in SMACT per genere;
- / Lavoratori dipendenti che hanno lasciato SMACT;
- / Lavoratori dipendenti in SMACT per genere e ruolo;
- / Lavoratori dipendenti in SMACT per genere e classe d'età.

TAB 1. Lavoratori dipendenti in SMOACT per genere		
	F	M
2020	–	2 (100%)
2021	4 (44.4%)	5 (55.5%)
2022	2 (22.2%)	7 (77.7%)
2023	2 (25%)	6 (75%)

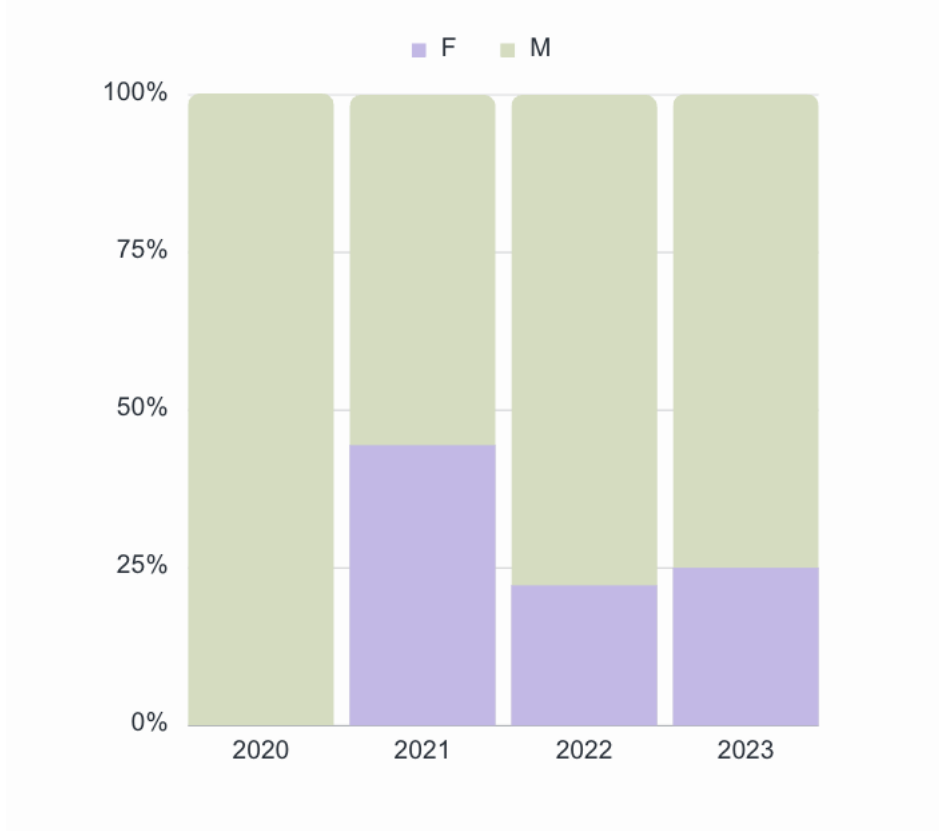


Grafico. 1. Lavoratori dipendenti in SMOACT per genere (1° gennaio 2020, 2021, 2022, 2023)

TAB 2. Lavoratori dipendenti che hanno lasciato SMACT		
	F	M
2020	-	-
2021	-	-
2022	2 (100%)	-
2023	2 (40%)	3 (60%)

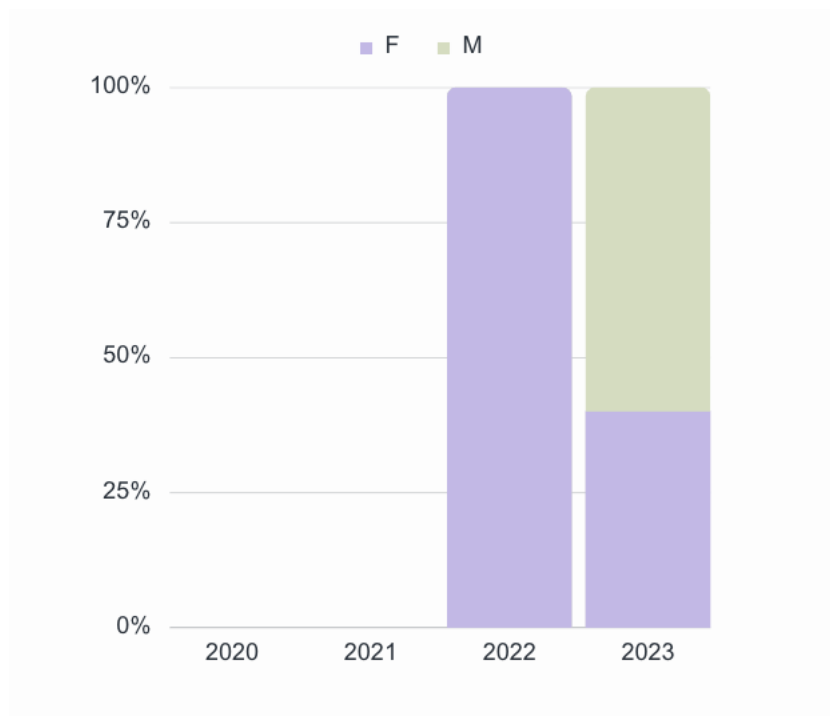


Grafico. 2. Lavoratori dipendenti che hanno lasciato SMACT (1° gennaio 2020, 2021, 2022, 2023)

Come si evince dalla tabella e dal grafico n. 1, per quanto riguarda la componente dei lavoratori dipendenti SMACT suddivisi per genere, al 1° gennaio 2020 risultano 2 lavoratori dipendenti entrambi di genere maschile, al 1° gennaio 2021 sul totale di 9 dipendenti 4 sono donne rappresentando quindi il 44,4% del totale, al 1° gennaio 2022 il numero delle donne è diminuito a 2 rappresentando il 22,2% mentre il numero degli uomini è aumentato a 7 (77.7%) ed infine al 1° gennaio 2023 sul totale di 8 dipendenti, 2 sono donne rappresentando quindi il 25% mentre il numero degli uomini è sceso a sei (75%).

Gender Equality Plan 2023-2025

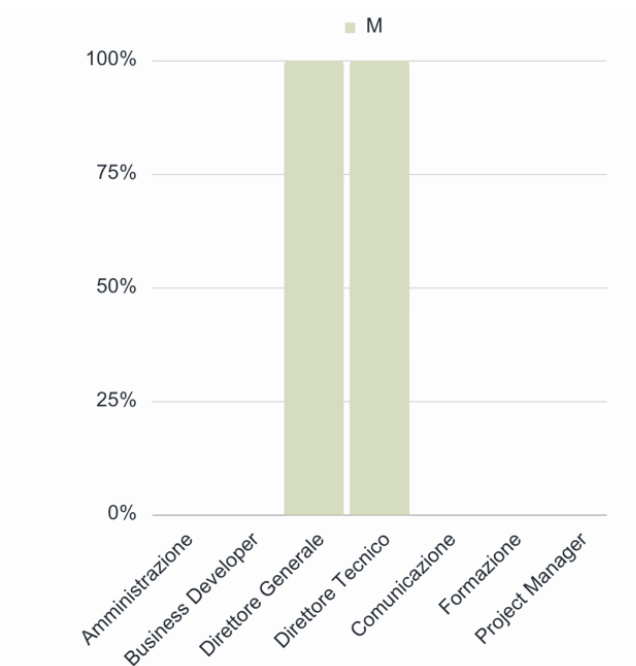


Grafico. 3 Lavoratori dipendenti in SMACT per genere e ruolo - al 1° gennaio 2020

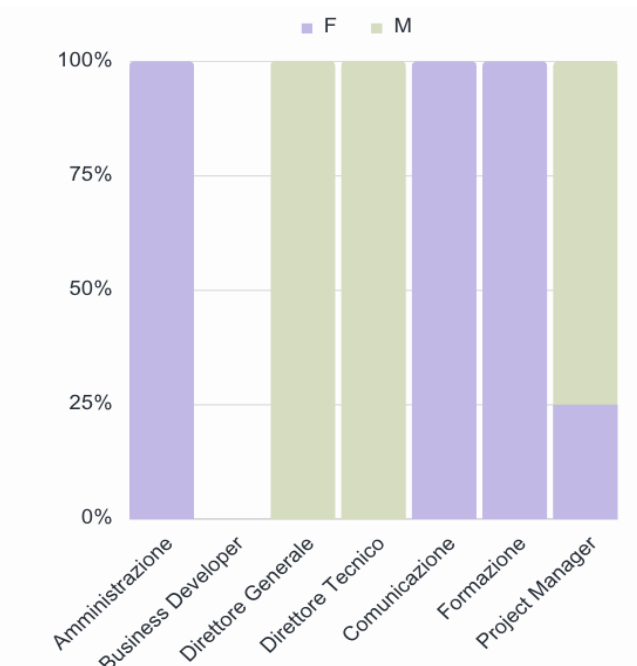


Grafico. 4 Lavoratori dipendenti in SMACT per genere e ruolo - al 1° gennaio 2021

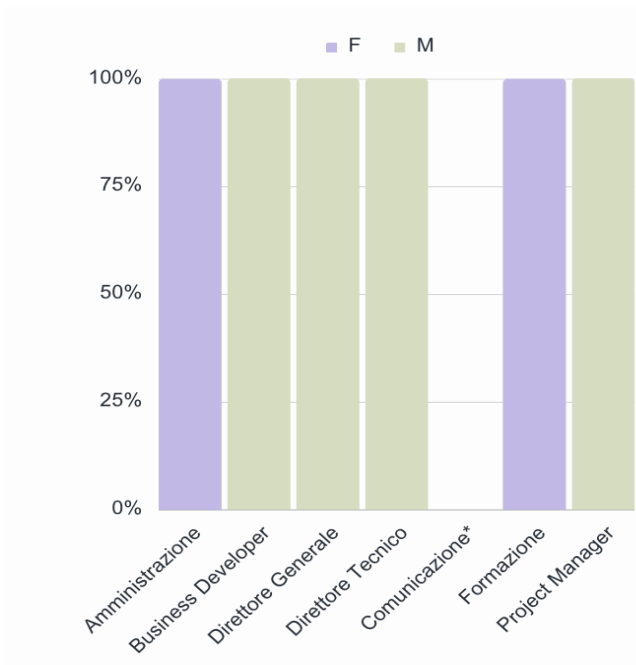


Grafico. 5 Lavoratori dipendenti in SMACT per genere e ruolo - al 1° gennaio 2022

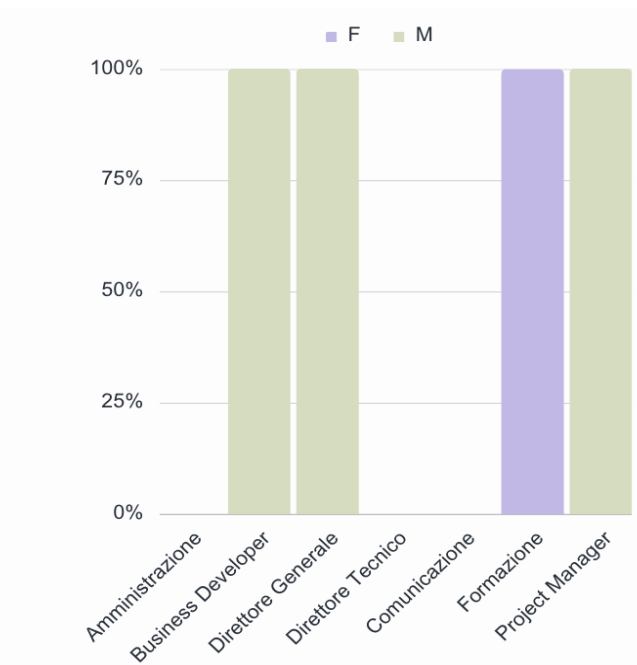


Grafico. 6 Lavoratori dipendenti in SMACT per genere e ruolo - al 1° gennaio 2023

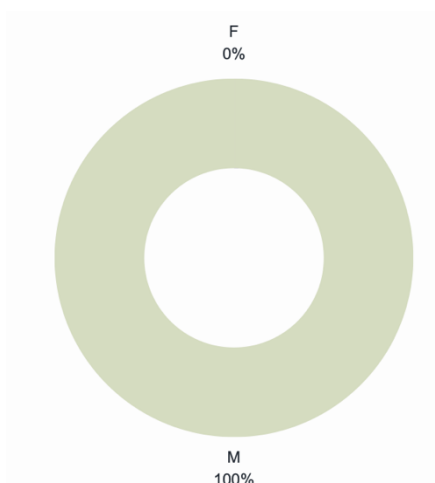
Dalle informazioni fornite dalla tabella n.3 e dai grafici (n. 3, 4, 5 e 6) emerge una netta prevalenza del genere maschile nei ruoli dirigenziali (direttore generale e direttore tecnico), di project management e di business development, mentre nei ruoli di amministrazione, comunicazione e formazione vi è una forte rappresentanza del genere femminile. Inoltre, secondo i dati riportati nella tabella n.4, la squadra operativa dell'azienda risulta essere molto giovane, con una maggioranza di dipendenti aventi meno di 30 anni: al 1° gennaio 2021 su un totale di 9 risorse dipendenti, 4 avevano meno di 30 anni, al 1° gennaio 2022 su un totale di 9 risorse dipendenti, 5 avevano meno di 30 anni e al 1° gennaio 2023 su un totale di 8 risorse dipendenti, 5 avevano meno di 30 anni.

Organi

La Governance di SMACT è di tipo duale e si compone di un Consiglio di Gestione e di un Consiglio di Sorveglianza. Nelle seguenti tabelle e grafici è possibile evidenziare la distribuzione della differenza di genere nel Consiglio di Gestione e nel Consiglio di Amministrazione.

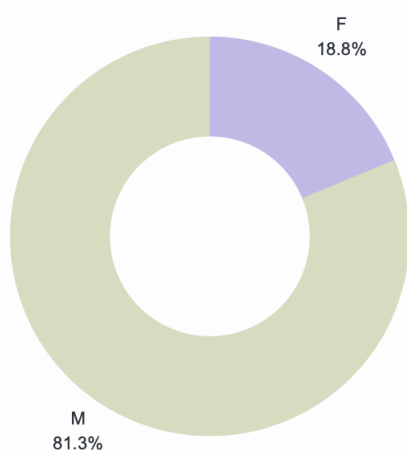
Il Consiglio di Gestione ha il compito di amministrare la società e nello specifico si configura come l'organo responsabile della gestione per l'attuazione del programma delle attività. Al 1° gennaio 2023 è composto da 7 membri tutti di genere maschile

Consiglio di Gestione (2023)	
F	M
	7 (100%)



Il Consiglio di Sorveglianza è l'organo di rappresentanza dei soci fondatori, ha il compito di supervisionare le attività societarie. Al 1° gennaio 2023 è composto da 16 membri di cui 3 di genere femminile e 13 di genere maschile.

Consiglio di Sorveglianza (2023)	
F	M
3 (18,8%)	13 (81,3%)



Alla luce di questa analisi emerge che:

- / Il personale dipendente SMACT è caratterizzato da una prevalente componente maschile;
- / L'organizzazione ha registrato un tasso di turnover abbastanza elevato, come evidenziato dai dati relativi al 1° gennaio 2022 e al 1° gennaio 2023. In questo periodo, un totale di 7 dipendenti ha lasciato l'organizzazione, di cui 4 di genere femminile e 3 di genere maschile;
- / La squadra operativa di SMACT è molto giovane (<30 anni);
- / Gli incarichi dirigenziali sono coperti prevalentemente dal genere maschile;
- / Gli incarichi ricoperti da figure con formazione scientifica (STEM), quali ad esempio il ruolo di project manager, vedono una forte componente del genere maschile, mentre nei ruoli di amministrazione, di comunicazione e di formazione vi è una forte rappresentanza del genere femminile;
- / Infine, per quanto riguarda gli organi aventi poteri decisionali, il genere femminile risulta poco rappresentato.

Aree tematiche, obiettivi e azioni

In linea con gli obiettivi prefissati dalla Commissione Europea, al fine di promuovere l'uguaglianza di genere, combattere gli stereotipi di genere, e alla luce dell'analisi del contesto interno effettuata, il Gruppo di lavoro ha tenuto di fondamentale importanza affrontare, in questo primo documento, le seguenti aree:

- / Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi;
- / Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- / Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- / Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di formazione;
- / Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

SMACT ha definito quindi una specifica strategia, che prevede l'implementazione di azioni e obiettivi mirati nel corso di 3 anni, al fine di conseguire un maggior benessere organizzativo, generare una coscienza diffusa rispetto ai temi delle pari opportunità, per imparare a identificare eventuali disuguaglianze di genere, contrastare molestie sessuali e stereotipi di genere.

Sulla base dell'Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs) della Commissione Europea, sono stati individuati per ognuna delle 5 aree di azione, una serie di elementi:



- / Un obiettivo generale al fine di indicare gli effetti generali perseguiti in termini di cambiamento sistemico in SMACT. Ogni obiettivo è poi collegato ad uno o più Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 dell'ONU;
- / Delle azioni, ovvero misure strategiche individuate come strategie operative per raggiungere ciascun obiettivo indicato;
- / Il target diretto, i principali destinatari/e beneficiari/e della misura prevista;
- / I responsabili Istituzionali e operativi, ovvero figure apicali nell'organigramma di SMACT cui spetta la competenza decisionale rispetto all'indirizzo politico adottato attraverso ciascuna misura, nonché i soggetti responsabili del processo di stesura della misura enunciata e del monitoraggio della sua effettiva operatività;
- / Le risorse finanziarie, si intendono i fondi destinati all'implementazione delle azioni e sotto azioni connesse a ciascuna misura (entità, fonti di finanziamento, voci di spesa)
- / Gli outcome, cioè i risultati misurabili delle politiche adottate come ratio di ciascuna misura, sulla base dei nodi critici identificati come target persistenti di disuguaglianza da contrastare
- / La timeline, ovvero il periodo previsto per il conseguimento dei risultati prefissati

- / Gli indicatori di valutazione, le cosiddette soglie di performance - Key Performance Indicator o parametri di tendenza per misurare gli outcomes conseguiti nei tempi indicati

Equilibrio vita privata / vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi

L'obiettivo principale di questa macroarea risiede nell' implementare specifiche politiche per promuovere un'organizzazione aperta e un ambiente di lavoro inclusivo, al fine di conciliare al meglio la vita lavorativa con la vita privata. Il primo obiettivo, quindi, mira a favorire la giusta conciliazione tra il lavoro e la genitorialità e/o attività di cura tramite l'utilizzo di specifiche misure che permettono la flessibilità dell'orario di lavoro e delle modalità di lavoro e prevedendo l'erogazione di un corso di formazione, a tutto il personale SMACT, per promuovere gli strumenti atti a migliorare l'equilibrio di vita privata/lavorativa. Il secondo obiettivo punta ad incrementare la percezione del benessere aziendale e favorire una cultura di contrasto agli stereotipi di genere per un ambiente di lavoro inclusivo tramite azioni di segnalazione e analisi di eventuali situazioni critiche che permettono di monitorare possibili fattori di disagio legati a discriminazioni di genere o di stress. Si prevede infine l'adozione di linee guida per un linguaggio inclusivo e rispettoso da adottare e condividere con tutto il personale. Di seguito vengono elencati gli obiettivi e le azioni previsti. Nella pagina seguente è possibile trovare il cronoprogramma delle attività.

OBIETTIVI	AZIONI
Favorire la giusta conciliazione tra il lavoro e la genitorialità e/o attività di cura	Prorogare ed ampliare le misure di conciliazione vita – lavoro applicando modalità di lavoro flessibile a disposizione del personale, tenendo conto di elementi quali la composizione del nucleo familiare. Corso di formazione per promuovere gli strumenti atti a migliorare l'equilibrio di vita privata/lavorativa accompagnati da questionari di valutazione
Incrementare la percezione del benessere aziendale, promuovendo una cultura aziendale di contrasto agli stereotipi di genere per un ambiente di lavoro inclusivo, positivo e sereno improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze	Azioni di segnalazione e analisi di eventuali situazioni critiche, monitorando possibili fattori di disagio legati a discriminazioni di genere e di stress legati all'organizzazione del lavoro Adozione di linee guida per un linguaggio inclusivo e rispettoso del genere da applicare in tutti i documenti e da diffondere con tutto il personale dipendente

AREA TEMATICA 1 – EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE										
OBIETTIVI	AZIONI	CRONOPROGRAMMA			TARGET DIRETTO	RESPONSABILI ISTITUZIONALI	OUTCOME	INDICATORI	RISORSE FINANZIARIE	CORRISPONDENZA CON SDGS AGENDA 2030
		2023	2024	2025						
A.T 1.01 Favorire la giusta conciliazione tra il lavoro e la genitorialità e/o attività di cura	Prorogare le misure di conciliazione vita – lavoro applicando modalità di lavoro flessibile a disposizione del personale, tenendo conto di elementi quali la composizione del nucleo familiare	x	x	x	Personale SMACT	Direzione, Amministrazione	Promozione equilibrio tra lavoro e vita privata	1.Numero di questionari nel triennio su livello di gradimento delle modalità di lavoro 2.Report analisi della ricognizione s.w: numero di fruitori per genere ed età	Non necessaria la definizione	 Target 5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica
	Corso di formazione per promuovere gli strumenti atti a migliorare l'equilibrio di vita privata/lavorativa		x		Personale SMACT	Formazione	Sostegno alla conciliazione tra vita privata e vita lavorativa	Numero corsi di formazione erogati entro il 31/12/2024 accompagnati da questionari di valutazione	Budget destinato alla formazione interna	
A.T 1.02 Incrementare la percezione del benessere aziendale, promuovendo una cultura aziendale di contrasto agli stereotipi di genere per un ambiente di lavoro inclusivo, positivo e sereno improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze	Azioni di segnalazione e analisi di eventuali situazioni critiche, monitorando possibili fattori di disagio legati a discriminazioni di genere e di stress legati all'organizzazione del lavoro	x	x	x	Personale SMACT	Direzione, Amministrazione	Promozione di un ambiente lavorativo sereno e positivo in cui possibili situazioni di criticità vengono segnalate tempestivamente	1.Numero di questionari nel triennio su: benessere nel luogo di lavoro 2.Numero di riunioni plenarie sull'attività e benessere aziendale 3.Numero di incontri individuali con Presidente del CdG di SMACT	Non necessaria la definizione	 Target 8.5 Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (donne, uomini, giovani, disabili) e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore
	Adozione di linee guida per un linguaggio inclusivo e rispettoso del genere da applicare in tutti i documenti e da diffondere con tutto il personale dipendente	x			Personale SMACT	Direzione, Amministrazione, Comunicazione	Promozione di un ambiente lavorativo inclusivo ed accogliente	Adozione linee guida entro il 31.12.2023	Non necessaria la definizione	

Gender Equality Plan 2023-2025

											religione, stato economico o altro.
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------------------------

Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Il fine ultimo di questa macro area risiede nel rafforzare l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali per rimuovere le barriere culturali ed organizzative nel percorso di crescita della carriera e per colmare il gap di genere esistente negli incarichi di coordinamento e/o di responsabilità.

A tal fine, il primo obiettivo mira a favorire e rafforzare la consapevolezza e il supporto alle donne tramite l'organizzazione di un percorso di formazione rivolto a tutti i dipendenti SMACT e che si articolerà in temi specifici e di estrema importanza:



- / Leadership
- / Empowerment femminile
- / Consapevolezza delle competenze hard e soft
- / Consapevolezza organizzativa
- / Time management
- / Comunicazione efficace/public speaking.
- / Problem solving

Inoltre, il secondo obiettivo punta a favorire l'equilibrio di genere nei ruoli di responsabilità e coordinamento incoraggiando la presentazione di candidature a promozioni, riconoscimenti e incarichi di responsabilità da parte delle donne.

Di seguito vengono elencati gli obiettivi e le azioni previsti. Nella pagina seguente è possibile trovare il cronoprogramma delle attività.

OBIETTIVI	AZIONI
Favorire e rafforzare la consapevolezza e il supporto alle donne	Percorso di formazione rivolto a tutti i dipendenti SMACT e articolato su più temi: leadership, empowerment femminile, consapevolezza delle competenze hard e soft, consapevolezza organizzativa, time management, comunicazione efficace/public speaking e problem solving.
Favorire l'equilibrio di genere nei ruoli di responsabilità/coordinamento e incoraggiare la presentazione di candidature a promozioni, riconoscimenti e incarichi di responsabilità da parte delle donne	Verificare annualmente, in base all'organigramma aziendale, il mantenimento o il miglioramento dell'equilibrio di genere nei ruoli di responsabilità.

AREA TEMATICA 2 – EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

OBIETTIVI	AZIONI	CRONOPROGRAMMA			TARGET DIRETTO	RESPONSABILI ISTITUZIONALI	OUTCOME	INDICATORI	RISORSE FINANZIARIE	CORRISPONDENZA CON SDGS AGENDA 2030
		2023	2024	2025						
A.T 2.01 Favorire e rafforzare la consapevolezza e il supporto alle donne	<p>Percorso di formazione rivolto a tutti i dipendenti SMACT e articolato su più temi:</p> <ul style="list-style-type: none"> Leadership Empowerment femminile Consapevolezza delle competenze hard e soft Consapevolezza organizzativa Time management Comunicazione efficace/public speaking Problem solving 		x	x	Personale SMACT	Formazione	Acquisizione di maggiori competenze rispetto alle soft skills, maggiore consapevolezza da parte dei partecipanti, superamento degli stereotipi di genere e creazione di un ambiente collaborativo	Questionari di valutazione e Report di genere annuale (F/M)	Budget destinato alla formazione interna	 <p>Target 5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica</p>
A.T 2.02 Favorire l'equilibrio di genere nei ruoli di responsabilità/coordinamento e incoraggiare la presentazione di candidature a promozioni, riconoscimenti e incarichi di responsabilità da parte delle donne	<p>Verificare annualmente, in base all'organigramma aziendale, il mantenimento o il miglioramento dell'equilibrio di genere nei ruoli di responsabilità.</p>	x	x	x	Personale SMACT	Direzione Amministrazione	Miglioramento dell'equilibrio di genere nei ruoli di coordinamento / responsabilità	Report di genere annuale (F/M)		 <p>Target 10.4 Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza</p>

Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

L'obiettivo specifico di questa macro area mira ad effettuare una revisione delle procedure messe in atto per la selezione del personale per incoraggiare l'equilibrio di genere, eliminando eventuali pregiudizi di genere, al fine di garantire che donne e uomini ottengano pari opportunità sia in fase di reclutamento sia nello sviluppo e nell'avanzamento della carriera. Pertanto, si procederà eseguendo un'equa valutazione dei profili curriculari in fase di preselezione e anche a tal proposito verrà organizzato un corso di formazione per il personale dedicato al reclutamento per favorire una cultura improntata all'equilibrio di genere nel reclutamento.


Sebbene SMACT, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, utilizzi un linguaggio inclusivo negli annunci lavorativi e valuti i candidati esclusivamente in base alle competenze, la situazione attuale vede un numero maggiore di uomini in forza all'azienda.

Inoltre, si prevede la promozione di misure che supportino lo sviluppo e la crescita professionale tramite programmi di crescita professionale e premialità coerenti con la sostenibilità complessiva dell'azienda.

Di seguito vengono elencati gli obiettivi e le azioni previsti. Nella pagina seguente è possibile trovare il cronoprogramma delle attività.

OBIETTIVI	AZIONI
Promozione di misure che incoraggino l'equilibrio di genere e l'eliminazione di pregiudizi di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	Eeguire un'equa valutazione dei profili curriculari in fase di preselezione dei candidati
	Formazione interna per favorire una cultura improntata all'equilibrio di genere nel reclutamento
Promozione di misure che supportino lo sviluppo e la crescita professionale garantendo parità di genere	Prevedere dei programmi di crescita professionale e premialità coerenti con la sostenibilità complessiva dell'azienda

AREA TEMATICA 3 – UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

OBIETTIVI	AZIONI	CRONOPROGRAMMA			TARGET DIRETTO	RESPONSABILI ISTITUZIONALI	OUTCOME	INDICATORI	RISORSE FINANZIARIE	CORRISPONDENZA CON SDGS AGENDA 2030
		2023	2024	2025						
A.T 3.01 Promozione di misure che incoraggino l'equilibrio di genere e l'eliminazione di pregiudizi di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	Tendere all'equilibrio di genere in fase di preselezione dei candidati	x	x	x	Personale SMACT	Direzione	Riduzione delle disuguaglianze/asimmetrie di genere nella preselezione	Report di genere (F/M) nei processi di reclutamento	Non necessaria la definizione	 <p>Target 5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica</p>
	Formazione interna per favorire una cultura improntata all'equilibrio di genere nel reclutamento				Personale dedicato al reclutamento	Formazione	Riduzione delle disuguaglianze di genere e dei pregiudizi di genere in fase di reclutamento e promozione di un ambiente lavorativo inclusivo.	Numeri corsi di formazione erogati al 31/12/2023	Budget destinato alla formazione interna	
A.T 3.02 Promozione di misure che supportino lo sviluppo e la crescita professionale garantendo parità di genere	Prevedere dei programmi di crescita professionale e premialità coerenti con la sostenibilità complessiva dell'azienda	x	x	x	Personale SMACT	Direzione Consiglio di Gestione	Promozione di un ambiente lavorativo inclusivo nel quale è possibile crescere professionalmente, sviluppare le proprie competenze e incrementare le proprie capacità e potenzialità	Report annuale	Non necessaria la definizione	 <p>Target 10.2 Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, o altro</p>

Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di formazione

L'obiettivo di questa macro area è l'integrazione della dimensione di genere anche nel mondo della ricerca. Non essendo SMACT direttamente attiva con risorse proprie nella ricerca, utilizzando a tale scopo risorse dei partner, sono state individuate delle azioni che mirano a promuovere il bilanciamento di genere nel settore della formazione. A tal fine si prevede da un lato l'adozione di linee guida per un linguaggio inclusivo e rispettoso del genere da condividere con ogni docente e relatore individuato per i corsi di formazione e convegni organizzati da SMACT, dall'altro SMACT si impegnerà affinché venga incrementato il numero di relatrici e di docenti individuati per corsi di formazione e convegni.

Di seguito vengono elencati gli obiettivi e le azioni previsti. Nella pagina seguente è possibile trovare il cronoprogramma delle attività.

OBIETTIVI	AZIONI
Promuovere bilanciamento di genere e linguaggio inclusivo nel campo della formazione	Adozione di linee guida per un linguaggio inclusivo e rispettoso del genere da condividere con ogni docente e relatore individuato per i corsi di formazione e convegni organizzati da SMACT Incrementare il numero di relatrici ai corsi di formazione e ai convegni organizzati da SMACT

AREA TEMATICA 4 - INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DI FORMAZIONE

OBIETTIVI	AZIONI	CRONOPROGRAMMA			TARGET DIRETTO	RESPONSABILI ISTITUZIONALI	OUTCOME	INDICATORI	RISORSE FINANZIARIE	CORRISPONDENZA CON SDGS AGENDA 2030
		2023	2024	2025						
A.T 4.01 Promuovere bilanciamento di genere nel campo della formazione	Adozione di linee guida per un linguaggio inclusivo e rispettoso del genere da condividere con ogni docente e relatore individuato per i corsi di formazione e convegni organizzati da SMACT	x			Docenti e relatori individuati per corsi di formazione e per i convegni	Direzione, Amministrazione, Comunicazione	Promozione di un linguaggio inclusivo	Adozione linee guida entro il 31.12.2023	Non necessaria la definizione	 <p>Assicurare un'istruzione di qualità, equa ed inclusiva, e promuovere opportunità di apprendimento permanente per tutti</p>
	Incrementare il numero di relatrici ai corsi di formazione e ai convegni organizzati da SMACT	x	x	x	Docenti e relatori individuati per corsi di formazione e convegni	Direzione, Formazione	Riduzione delle diseguglianze/asimmetrie di genere e nel campo della ricerca e formazione	Report annuale di genere (F/M) su relatori e docenti	Non necessaria la definizione	

Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Il fine ultimo questa macro area risiede nel promuovere una cultura di tolleranza zero rispetto a molestie e/o violenze sessuali. La violenza di genere e le molestie rappresentano delle situazioni estremamente complesse che si possono verificare in ambienti molto diversi tra loro, anche in azienda.

Violenza di genere e molestie sessuali possono determinare l'isolamento e la discriminazione delle vittime.


A tal proposito, il primo obiettivo mira a sensibilizzare il personale SMACT rispetto ai temi della parità di genere, delle molestie e delle violenze sessuali e di genere. Perciò si prevede l'erogazione di un corso di formazione che verterà su discriminazioni, molestie sessuali e violenza di genere con un focus specifico sugli strumenti a sostegno delle persone vittime di violenza. Inoltre, sarà realizzato un questionario che verrà somministrato, prima e dopo il corso a tutto il personale dipendente per valutare e analizzare la percezione delle discriminazioni di genere in SMACT.

Il secondo obiettivo invece mira a prevenire, individuare e gestire possibili casi di discriminazione, violenza e molestie sessuali e di genere. A tal fine sarà individuata una procedura che consentirà la segnalazione e denuncia in forma anonima di episodi e comportamenti subiti e ritenuti offensivi e discriminatori.

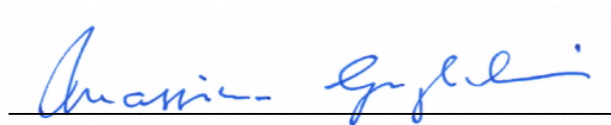
Di seguito vengono elencati gli obiettivi e le azioni previste. Nella pagina seguente è possibile trovare il cronoprogramma delle attività.

OBIETTIVI	AZIONI
Sensibilizzare tutto il personale sui temi della parità di genere, delle molestie e della violenza sessuale e sugli strumenti a sostegno delle persone vittime di violenza	Progettazione ed erogazione di un corso o più corsi, a tutto il personale ed in particolare ai responsabili, sulla parità di genere, discriminazioni e violenze di genere per creare conoscenza e consapevolezza rispetto ai servizi presenti sul territorio per chi subisce diverse forme di molestia, violenza e discriminazione Realizzazione e somministrazione questionario, somministrato, prima e dopo corso, a tutto il personale dipendente per valutare e analizzare la percezione delle discriminazioni di genere in SMACT
Prevenzione, individuazione e gestione dei casi di discriminazione, violenza e molestie sessuali e di genere	Introduzione di una procedura che consenta la segnalazione / denuncia in forma anonima di episodi / comportamenti subiti e ritenuti offensivi e/o discriminatori

AREA TEMATICA 5 – CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

OBIETTIVI	AZIONI	CRONOPROGRAMMA			TARGET DIRETTO	RESPONSABILI ISTITUZIONALI	OUTCOME	INDICATORI	RISORSE FINANZIARIE	CORRISPONDENZA CON SDGS AGENDA 2030
		2023	2024	2025						
A.T 5.01 Sensibilizzare tutto il personale sui temi della parità di genere, delle molestie e della violenza sessuale e sugli strumenti a sostegno delle persone vittime di violenza	Progettazione ed erogazione di un corso o più corsi, a tutto il personale ed in particolare ai responsabili, sulla parità di genere, discriminazioni e violenze di genere con focus sugli strumenti a sostegno di persone vittime di violenza.	x			Personale SMACT	Formazione	Promuovere la conoscenza e le competenze per contrastare la violenza di genere	Numero corsi di formazione erogati entro il 31/12/2023	Budget destinato alla formazione interna	 <p>Target 5.1 Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze</p> <p>Target 5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica</p>
	Realizzazione di un questionario rivolto ai dipendenti sulla percezione della discriminazione di genere in SMACT prima del corso e dopo il corso.	x		x	Personale SMACT	Formazione	Promuovere la conoscenza e le competenze per contrastare la violenza di genere	Questionari sul triennio (prima del corso e post corso)	Non necessaria la definizione	
A.T 5.02 Prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestie sessuali e di genere	Introduzione e utilizzo di una procedura che consenta la segnalazione / denuncia in forma anonima di episodi / comportamenti subiti e ritenuti offensivi e/o discriminatori.	x	x	x	Personale SMACT	Direzione Project manager	Prevenzione della violenza di genere e in particolare delle molestie sessuali	Monitoraggio delle segnalazioni ricevute	Non necessaria la definizione	

Approvato dal Consiglio di Gestione del 03.052023



Prof Massimo Guglielmi

Presidente del Consiglio di Gestione