

# **GEP**

## **Gender Equality Plan (2024-2026)**

## SOMMARIO

1	PREMESSA.....	4
2	INTRODUZIONE .....	5
3	REQUISITI DI PROCESSO .....	6
4	RISORSE DEDICATE.....	6
5	RACCOLTA E MORITORAGGIO DEI DATI.....	7
5.1	COMPOSIZIONE DELLE POSIZIONI DI GOVERNANCE .....	7
5.2	COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE E FASCE DI ETÀ.....	7
5.3	SUDDIVISIONE DELLE POSIZIONI APICALI PER GENERE E FASCE D'ETÀ....	10
5.4	CONGEDI, PERMESSI E MISURE DI CONCILIAZIONE VITA PRIVATA VITA PROFESSIONALE.....	11
6	SENSIBILIZZAZIONE E FORMAZIONE .....	13
7	AREE DI INTERVENTO E AZIONI .....	14
7.1	EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE.....	14
7.2	EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI .....	15
7.3	CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI .....	16
8	TESTI E DOCUMENTI DI RIFERIMENTO.....	16

## 1 PREMESSA

La Commissione Europea, in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE, ha previsto che le istituzioni pubbliche che vogliono accedere ai finanziamenti del prossimo programma Horizon Europe debbano dotarsi del Gender Equality Plan (GEP). L'adozione di un Gender Equality Plan è un requisito richiesto dalla Commissione Europea agli enti di ricerca e alle istituzioni di istruzione superiore per la partecipazione a tutti i bandi Horizon Europe.

Il programma Horizon si rivolge tradizionalmente agli enti di ricerca, rispetto ai quali la pubblica amministrazione o le società pubbliche presentano significative differenze. Tuttavia, spetta proprio a tali soggetti il compito di sfruttare gli strumenti offerti dalla ricerca al fine di migliorare la gestione del territorio, tutelando i cittadini e promuovendo lo sviluppo.

Il GEP, o piano per la parità di genere, di IRE è un documento strategico che delinea azioni volte a favorire la riduzione di asimmetrie di genere e a valorizzare le diversità. Tramite il GEP, IRE riconosce la parità di genere ed il contrasto a ogni forma di discriminazione che intersechi il genere, quali valori fondamentali e condivisi.

Le azioni delineate nel GEP, unite alla valorizzazione delle reti di collaborazione sui temi della parità, della diversità e dell'inclusione, contribuiranno a rendere più inclusiva la Società e più innovativi i percorsi professionali. La realizzazione del GEP quadriennale in IRE si è accompagnata ad un processo di riflessione che propone azioni di breve, medio e lungo termine, per costruire un ambiente di lavoro sensibile alla dimensione di genere e alla inclusione. In questo modo, IRE ha attuato l'invito di Horizon Europe a porre attenzione alla equa rappresentazione delle diversità che riguardano tutte le sfumature sociodemografiche, quali genere, età, disabilità, etnia, religione, convinzioni personali, orientamento e identità sessuale.

Il GEP copre i requisiti di processo e di contenuto richiesti dal programma Horizon Europe, restituendo un documento che raffigura IRE e i suoi obiettivi. Questa presentazione adempie al primo dei requisiti di processo posti dalla Commissione Europea, la formalità, ma è anche l'opportunità per dare evidenza al gruppo di lavoro che ha portato alla realizzazione di tale documento. La mia firma è un atto richiesto dalla Commissione Europea, ma soprattutto un impegno a sostenere e promuovere le azioni delineate nel GEP.

L'Amministratore Delegato:

ing. Sergio Del Re

## 2 INTRODUZIONE

IRE ha recepito l'indicazione della Direzione Ricerca e Innovazione della Commissione Europea affinché le istituzioni pubbliche si dotino di un Gender Equality Plan (GEP), requisito per accedere a finanziamenti di ricerca nell'ambito del Programma Quadro Horizon Europe.

In parallelo, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, i cui investimenti si impegnano a contribuire alle "transizioni gemelle" ecologica e digitale, è vincolato, direttamente o indirettamente in tutte e sei le missioni del Piano, a colmare il divario territoriale, a ridurre le disparità generazionali e ridurre la disparità di genere.

IRE ritiene l'adozione del GEP come un'opportunità per individuare momenti di confronto e condivisione sulla tematica specifica.

La struttura del GEP di IRE riproduce fedelmente i requisiti di processo (formalità, evidenza pubblica, risorse dedicate, raccolta e monitoraggio dei dati, sensibilizzazione, ecc.) e di contenuto dettagliati nei General Annexes al Programma di lavoro di Horizon Europe.

Il documento è approvato dai vertici dell'istituzione e pubblicato sul sito web di IRE: [https://ireliguira.it/Amministrazione Trasparente](https://ireliguira.it/Amministrazione%20Trasparente). Il PDF è in formato accessibile e accompagnato ad un riassunto in inglese disponibile sulla stessa pagina web del GEP.

La sezione che dettaglia i requisiti di processo si articola in quattro capitoli:

- il terzo capitolo, dedicato agli aspetti formali e all'evidenza pubblica, illustra le modalità di diffusione di informazioni sul GEP che saranno adottate a partire dalla sua presentazione ufficiale.
- il quarto capitolo, dedicato alle risorse, dettaglia i gruppi di lavoro che hanno realizzato il GEP e le risorse umane e finanziarie che saranno dedicate all'implementazione e al monitoraggio. Inoltre, si identifica il tempo dedicato alla realizzazione ed implementazione del GEP;
- il quinto capitolo, relativo alla raccolta e al monitoraggio dei dati, presenta i numeri disaggregati per genere relativi alle risorse umane, e formalizza la realizzazione di rapporti annuali per la valutazione di progressi e risultati. Grazie agli aggiornamenti periodici, il GEP sarà un documento dinamico, che intende rispecchiare l'evoluzione di IRE;
- il sesto capitolo della sezione illustra le premesse alle attività di formazione e di costruzione di competenze sul superamento dei pregiudizi di genere, rivolte anche al personale con posizione di decisori.

Il dettaglio sulle attività è enunciato nel capitolo sette, suddiviso in tre paragrafi, che descrive le azioni programmate per le aree di intervento richieste dal board.

Infine, si rappresenta che le azioni sono collegate agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda Onu 2030, in particolare gli obiettivi: 3: Garantire una vita sana e promuovere il benessere di tutti a tutte le età; 4: Istruzione di qualità; 5: Parità di Genere; 8: Lavoro dignitoso e crescita economica; 10: Risorse e disuguaglianze, 11; Rendere le città e gli insediamenti

umani inclusivi, sicuri, resilienti e sostenibili; 17: Partnership per gli Obiettivi, e saranno coerenti con il Bilancio di Sostenibilità di IRE, in corso di predisposizione.

### 3 REQUISITI DI PROCESSO

Il presente Capitolo è dedicato agli aspetti formali e all'evidenza pubblica.

IRE si impegna nel progresso verso la parità di genere, il rispetto delle diversità e l'inclusione.

Le attività si inseriscono anche nel processo volontario per pervenire al Bilancio di Sostenibilità.

IRE ha adottato in data 26 febbraio 2020 il Regolamento in materia di lavoro agile per il personale tecnico e amministrativo.

Le informazioni base e gli impegni delineati nel GEP sono conformi al regolamento sulla protezione dei dati personali 2016/679 (GDPR).

Il documento del GEP è realizzato in un formato pdf accessibile.

Il GEP è approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 31 gennaio 2024.

La comunicazione della pubblicazione del GEP sul sito web di IRE viene inviata a tutto il personale.

### 4 RISORSE DEDICATE

IRE ha attivato un Gruppo di Lavoro GEP coordinato dal Dott. Marco Segni – Direttore Amministrativo e composto da:

- Dott.ssa Michela Fossa – Responsabile progetti europei
- Ing. Simona Brun – Responsabile Sostenibilità

A un anno dall'approvazione del GEP da parte del Consiglio di Amministrazione, il Gruppo di Lavoro GEP redigerà un rapporto sui progressi delle azioni proposte nel GEP.

La revisione periodica degli indicatori di impatto è volta a:

- a) informare le persone che lavorano in IRE sui progressi verso il raggiungimento degli obiettivi del GEP;
- b) revisionare, se necessario, gli strumenti attuativi;
- c) aggiornare gli obiettivi, dopo la loro realizzazione.

Le relazioni presenteranno l'aggiornamento qualitativo, i dati disaggregati per genere e i dati utili al monitoraggio delle azioni chiave, evidenziando l'opportunità di eventuali revisioni.

Ogni azione del GEP di IRE può richiedere un impegno in termini di costi diretti o indiretti. Per diversi obiettivi non è stato possibile quantificare in questa versione le risorse umane e finanziarie, una loro valutazione maggiormente dettagliata sarà presente nel documento di revisione del GEP a fine 2024, introducendo i costi delle azioni per gli anni 2025-2027.

## 5 RACCOLTA E MORITORAGGIO DEI DATI

Nel presente capitolo sono descritti i dati disaggregati per sesso/genere sul personale, **riferiti alla data del 1.1.2024.**

### 5.1 COMPOSIZIONE DELLE POSIZIONI DI GOVERNANCE

Il Consiglio di Amministrazione di IRE è attualmente composto da tre uomini e due donne.

Nessuna donna ricopre la carica di Presidente, Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Dai dati emerge che nella governance di IRE le posizioni a maggiore responsabilità sono occupate in prevalenza da uomini.

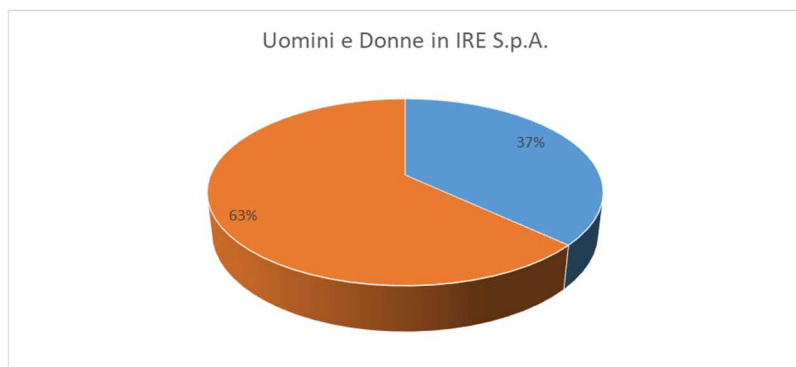
### 5.2 COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE E FASCE DI ETÀ

#### Composizione del personale per genere

Il personale della Società, alla data del 1.1.2024, si compone per circa il 63% di donne (41 dipendenti donne su un totale di 65 dipendenti) e per il 28% di uomini (12 dipendenti uomini).

Il dato appare coerente con quanto si riscontra in generale nel settore pubblico che vede tipicamente una maggiore presenza di lavoratrici rispetto al settore privato e IRE rientra tra le Società indirettamente partecipate dall'Ente Regione Liguria.

IRE S.P.A.		
dipendenti totali	dipendenti uomini	dipendenti donne
65	24	41
	percentuali uomini	percentuali donne
	37%	63%



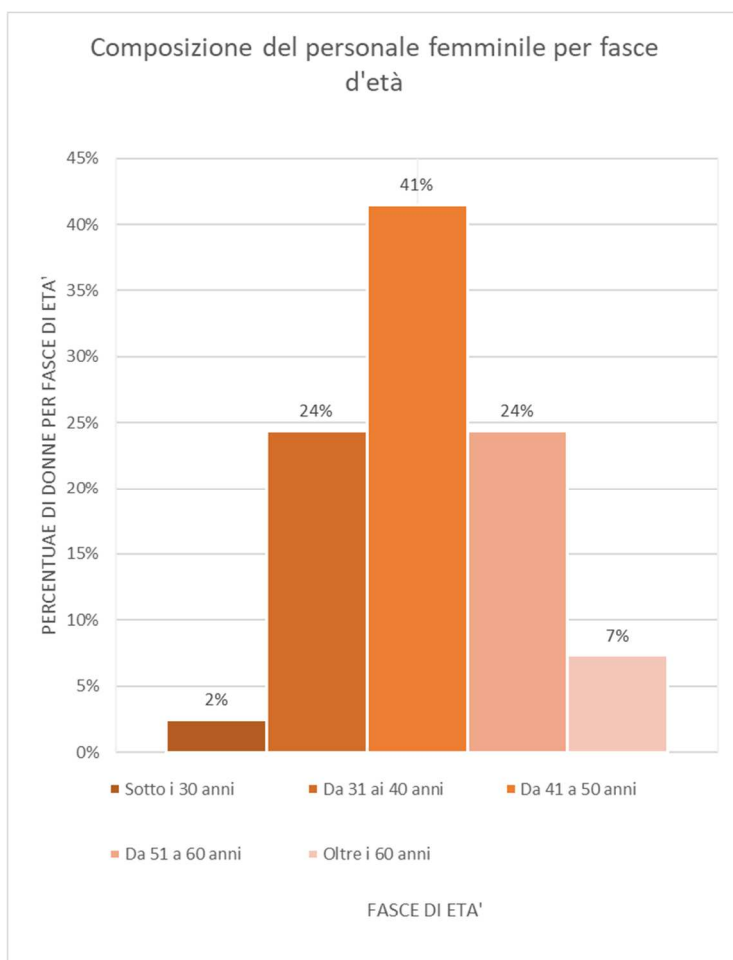
### Composizione del personale femminile

Il personale femminile è composto per il 41% da dipendenti di età compresa tra i 41 e i 50 anni (17 dipendenti donne in questa fascia d'età su un totale di 28)

La seconda fascia d'età per numero di dipendenti è quella di età compresa tra 31 e 40 (10 su 13 dipendenti) a pari incidenza con quella compresa tra i 51 e i 60 anni (10 su 17 dipendenti)

Rispettivamente del 7% e del 2% le fasce oltre i 60 e sotto i 30 anni.

Composizione del personale femminile per fasce d'età					
	Sotto i 30 anni	Da 31 a 40 anni	Da 41 a 50 anni	Da 51 a 60 anni	Oltre i 60 anni
<b>donne</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>3</b>
<b>percentuale donne</b>	<b>2%</b>	<b>24%</b>	<b>41%</b>	<b>24%</b>	<b>7%</b>
<b>totale uomini e donne</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>28</b>	<b>17</b>	<b>4</b>
<b>percentuale uomini e donne</b>	<b>4,62%</b>	<b>20,00%</b>	<b>43,08%</b>	<b>26,15%</b>	<b>6,15%</b>



### Composizione del personale maschile

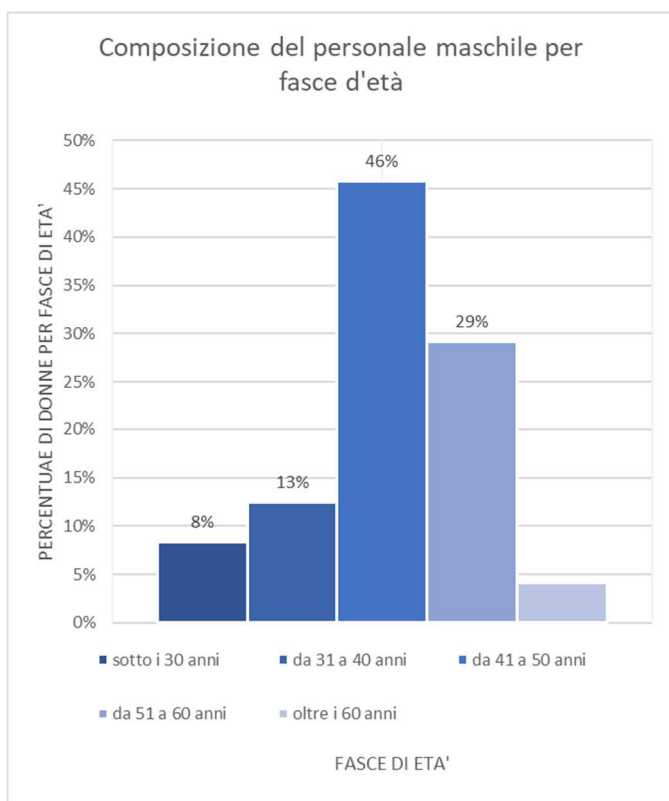
La distribuzione del personale maschile evidenzia una maggiore concentrazione e si compone principalmente di dipendenti di età compresa tra i 41 e i 50 anni (46% degli uomini e in generale 11 dipendenti uomini su un totale di 28 dipendenti)

Il personale maschile vede come seconda fascia di età più rappresentata quella tra i 51 e i 60 anni (29% degli uomini)

Il 21% è rappresentato da uomini al di sotto dei 40 anni

Pari al 4% il personale maschile di età superiore a 60 anni.

Composizione del personale maschile per fasce d'età					
	Sotto i 30 anni	Da 31 a 40 anni	Da 41 a 50 anni	Da 51 a 60 anni	Oltre i 60 anni
uomini	2	3	11	7	1
percentuale uomini	8%	13%	46%	29%	4%
totale uomini e donne	3	13	28	17	4
percentuale uomini e donne	4,62%	20,00%	43,08%	26,15%	6,15%



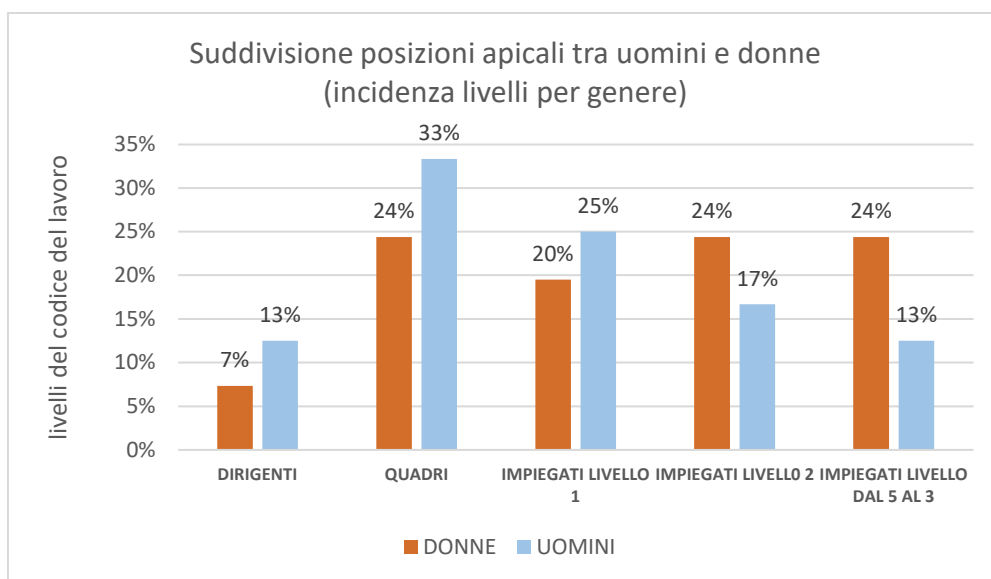


### 5.3 SUDDIVISIONE DELLE POSIZIONI APICALI PER GENERE E FASCE D'ETÀ

#### Suddivisione posizioni apicali tra uomini e donne

L'analisi dei dati sulla ripartizione delle posizioni apicali tra uomini e donne fa emergere che ai livelli più alti del CCNL del terziario, CCNL applicato a IRE<sup>1</sup>, sono presenti in lieve prevalenza donne.

Suddivisione posizioni apicali tra uomini e donne					
	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI LIVELLO 1	IMPIEGATI LIVELLO 2	IMPIEGATI LIVELLO DAL 5 AL 3
<b>DONNE</b>	3	10	8	10	10
<b>UOMINI</b>	3	8	6	4	3
<b>Percentuali</b>					
<b>DONNE</b>	7%	24%	20%	24%	24%
<b>UOMINI</b>	13%	33%	25%	17%	13%



È però necessario rapportare questo dato a quelli relativi alla composizione del personale sopra riportati, tenendo in considerazione che la presenza di personale femminile è maggiore rispetto al personale maschile come dato assoluto. Viene pertanto preso in considerazione il seguente indice:

<sup>1</sup> Si precisa che ai fini della presente analisi i livelli di inquadramento dei dipendenti recentemente confluiti in IRE a seguito dell'incorporazione di Sviluppo Genova s.p.a., che hanno inizialmente conservato il CCNL Imprese Edilizi, sono stati ricondotti agli analoghi livelli del CCNL Terziario e Servizi.

**Indice di equilibrio ripartizione posizioni apicali in base al genere:**

$$\frac{\text{Tot. pos. apicali occupate dalle donne} / \text{Tot. dipendenti donne}}{\text{Tot. pos. apicali occupate dagli uomini} / \text{Tot. dei dipendenti uomini}}$$

	indice = 0,69
donne	0,32
uomini	0,46

quanto più il risultato si avvicina a 1, tanto più il rapporto è equilibrato.

Dai dati emerge quindi che in IRE i ruoli apicali (dirigenti e quadri) sono in misura maggioritaria rappresentati da donne – 3 dirigenti su un totale di 6 e 10 quadri su un totale di 18, anche in ragione del maggior numero di donne in valore assoluto presente in organico.

Tuttavia, i dati risultano ancora lontani dall'optimum che dovrebbe aver un coefficiente di incidenza di posizioni apicali sul totale di genere vicino al numero 1.

Posizioni apicali femminili per età e ruolo

Nessun dipendente al di sotto dei 40 anni occupa il livello più alto (dirigente) in IRE.

Sono esclusivamente le donne appartenenti alle fasce d'età che vanno dai 41 ai 50 anni e dai 51 ai 60 anni ad occupare i primi livelli. Stessa dinamica si ritrova tra i dipendenti uomini, tra i quali solo 1 su sei è nella fascia 31-40 anni.

Fasce d'età	Posizioni apicali femminili per età e ruolo				
	0-30 anni	31-40 anni	41-50 anni	51-60 anni	oltre i 60
DIRIGENTI	0	0	1	2	0
QUADRI	0	0	9	1	0

**5.4 CONGEDI, PERMESSI E MISURE DI CONCILIAZIONE VITA PRIVATA VITA PROFESSIONALE**

Fruizione dei permessi L104/92

Fruizione dei permessi L104/92 per figli e familiari in base al genere in valore assoluto. Nessun dipendente uomo ha richiesto la fruizione di tali permessi.

In ragione di impegni e cura di familiari le ore di L104 sono usufruite nel 2023 solo da donne

L104/92 (Per figli e familiari)	
Fruizione ore (Totale Donne)	Fruizione ore (Totale Uomini)
216	0
Percentuali	
100,00%	0,00%

#### Fruizione di congedi e permessi parentali

In termini di valori assoluti le ore di congedi e permessi parentali usufruiti dai dipendenti nel 2023 sono ripartiti in egual misura tra uomini e donne

Congedi e permessi parentali (in ore)	
Donne	Uomini
162	160
percentuali	
50,31%	49,69%

È però necessario rapportare questi dati a quelli relativi alla composizione complessiva del personale sopra riportati, tenendo in considerazione che la presenza di personale femminile è maggiore rispetto al personale maschile come dato assoluto. Viene pertanto preso in considerazione il seguente indice:

#### ***Indice di equilibrio fruizione di permessi L104, congedi e permessi parentali in base al genere***

$$\frac{n. \text{ uomini richiedenti perm. L104, congedi, perm. par.} / \text{Tot dipendenti uomini}}{n. \text{ donne richiedenti permessi L104, congedi, perm. par.} / \text{Tot dipendenti donne}}$$

0,083	0,68
0,122	

Quanto più l'indice si avvicina ad 1, tanto più la situazione è equilibrata.

Pertanto, prendendo in considerazione la variabile "composizione del personale", che influenza in maniera significativa i dati relativi alla richiesta di permessi L104, congedi e permessi parentali in base al genere, vediamo che la situazione non è del tutto equilibrata, essendovi una maggiore incidenza di genere del personale femminile che usufruisce di tali istituti rispetto al personale maschile.



Nell'ambito delle attività per pervenire alla certificazione del GEP anche sulla base degli standard UNI PdR125:22 sarà svolta una accurata formazione di tutto il personale di IRE per cercare di superare le criticità riscontrate.

## 7 AREE DI INTERVENTO E AZIONI

### 7.1 EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE

#### Azione 1

Obiettivo. Acquisire elementi di conoscenza sul contesto a cui sono rivolte le azioni. In particolare, le rilevazioni effettuate potranno fornire indicazioni utili per sensibilizzare IRE sui fenomeni e sui problemi emersi e, soprattutto, per elaborare risposte adeguate a fronteggiarli. La periodicità delle rilevazioni potrà consentire di valutare l'impatto degli interventi già realizzati.

Azioni. Monitorare le condizioni di lavoro attraverso:

- a. attività di ricerca quali-quantitativa sui bisogni del personale, strutturato e non strutturato, attraverso strumenti di rilevazione su tematiche inerenti al significato del lavoro e alla conciliazione vita personale/vita professionale;
- b. distribuzione di un questionario specifico rivolto a tutto il personale e finalizzato a rilevare il grado di benessere organizzativo all'interno di IRE;
- c. realizzazione di indagini qualitative e/o quantitative sulle condizioni di lavoro in IRE, con particolare attenzione alla componente con disabilità, nonché alle situazioni di eventuali discriminazioni legate al genere e all'orientamento sessuale.

Target: tutte le attività di IRE

Responsabili: responsabile risorse umane

Tempi: 2024-2027

Indicatori: risposte a specifico questionario

Risorse umane aggiuntive: nessuna

Risorse finanziarie: quota di costi generali

#### Azione 2

Obiettivo. Monitoraggio e valutazione in merito all'impatto delle modalità di lavoro da remoto nelle diverse forme previste dalle norme vigenti, differenziato per genere, età, eventuali condizioni di disabilità (temporanee o permanenti)

Azioni. Il lavoro agile è stato introdotto da IRE con il Regolamento in materia di telelavoro per il personale tecnico amministrativo, emanato nell'anno 2020. È prevista nel corso del 2024 la revisione di tale strumento. Si rende pertanto necessario un monitoraggio in ottica di genere ed età sui dipendenti coinvolti nelle diverse tipologie di lavoro remoto previste ed una valutazione sull'impatto in termini di efficienza, efficacia, soddisfazione e risoluzione di problematiche relative alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Target: tutte le attività di IRE

Responsabili: responsabile risorse umane

Tempi: 2024-2027

Indicatori: risposte a specifico questionario

Risorse umane aggiuntive: nessuna

Risorse finanziarie: quota di costi generali

### **Azione 3**

Obiettivo. Valutazione dello stress lavorativo di IRE

Azioni. Attivazione di un supporto permanente per l'analisi del clima ambientale finalizzato a:

- a. rendere disponibile un ambiente protetto di segnalazione delle problematiche in ambito lavorativo;
- b. redigere un report di valutazione del clima aziendale, con frequenza da definirsi

Target: tutte le attività di IRE

Responsabili: responsabile risorse umane

Tempi: 2024-2027

Indicatori: numero e tipologia delle situazioni di stress lavorativo, azioni completate nei tempi previsti.

Risorse umane aggiuntive: nessuna

Risorse finanziarie: quota di costi generali

## **7.2 EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI**

Lo Statuto di IRE contiene numerose clausole afferenti al tema della parità di genere. IRE rimanda ai Soci la valutazione sulla opportunità di prevedere ulteriori clausole per le posizioni di vertice.

### 7.3 CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

#### Azione 1

Obiettivo. Favorire l'acquisizione di elementi di conoscenza sulla violenza di genere per rendere i lavoratori maggiormente consapevoli degli stereotipi e dei rapporti di potere asimmetrici

Azioni. Formazione specifica dedicata al contrasto della violenza di genere, anche con riguardo al tema delle molestie sessuali

Target: tutte le attività di IRE

Responsabili: responsabile risorse umane

Tempi: 2024-2027

Indicatori: assenza di eventi di violenza di genere

Risorse umane aggiuntive: nessuna

Risorse finanziarie: quota costi generali

## 8 TESTI E DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

General Annexes al Programma di lavoro di Horizon Europe

Regione Liguria Gender Equality Plan della Regione Liguria di cui alla DGR 90/2022

Università degli Studi di Genova GEP [https://unige.it/unige\\_gep](https://unige.it/unige_gep)