



Piano per la Parità di genere

APPROVATO NELLA SEDUTA DEL CDA DI CORILA 22/04/2022

Sommario

- Introduzione 3
- Descrizione di CORILA 3
- Descrizione del Piano per la Parità di Genere 4

Introduzione

L'Unione Europea (UE) è da sempre sensibile nel portare avanti le iniziative volte a favorire l'uguaglianza di genere, in particolare nell'identificare percorsi volti a capire le cause delle disparità ancora esistenti a livello lavorativo tra uomini e donne.

Molti dei progetti di ricerca a cui CORILA partecipa, anche nella cornice dei programmi quadro dell'Unione Europea, prevedono diverse attività nelle quali il personale di ambo i sessi, le ricercatrici e i ricercatori coinvolti lavorano fianco a fianco senza differenze di ruolo.

Con l'obiettivo di definire i percorsi per garantire l'uguaglianza di genere, la Commissione Europea, in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE, ha previsto che le istituzioni pubbliche che vogliano accedere ai finanziamenti del prossimo programma Horizon Europe debbano dotarsi del Gender Equality Plan (GEP)¹.

Per rispondere alla necessità di individuare azioni concrete per il raggiungimento di obiettivi utili a rafforzare le opportunità e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici all'interno della propria struttura e dei propri processi organizzativi, ed adempiere a quanto richiesto dalla Commissione Europea, CORILA ha predisposto il Piano per la Parità di Genere per il periodo 2022-2025. Il documento è stato costruito sulla base delle peculiarità di CORILA ed è stato pensato come strumento aggiornabile nel tempo e con obiettivi facilmente verificabili, finalizzato alla realizzazione di azioni e progetti che favoriscano la riduzione degli squilibri di genere.

Descrizione di CORILA

CORILA – Consorzio per il coordinamento delle ricerche inerenti al sistema lagunare di Venezia, è un'associazione no profit, legalmente riconosciuta, tra l'Università Ca' Foscari di Venezia, Università IUAV di Venezia, Università di Padova, Consiglio Nazionale delle Ricerche e Istituto Nazionale di Oceanografia e Geofisica Sperimentale, vigilata dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MUR).

Secondo la direttiva 2004/18/CE, CORILA può definirsi "organismo di diritto pubblico" o "public equivalent body", poiché soddisfa le caratteristiche previste dall'art. 1 comma 9 della stessa direttiva.

CORILA si configura come punto di riferimento della ricerca scientifica sulla laguna di Venezia. Lo Statuto recita "CORILA promuove e coordina l'attività di ricerca, anche internazionale, avente come riferimento la Laguna di Venezia".

Organi di CORILA sono il Presidente, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Tecnico Scientifico, il Collegio dei Revisori dei Conti.

CORILA è dotato di una struttura operativa, attualmente composta dal Direttore (maschio) e da 8 dipendenti (3 maschi e 5 femmine), con sede a Venezia. Tra gli impiegati, l'unico Quadro è di genere femminile.

Per svolgere le numerose attività di ricerca, CORILA si avvale di un consistente numero di collaboratori esterni appartenenti agli Istituti soci del Consorzio. Ciascun ente socio di CORILA è dotato di un GEP.

Per quanto riguarda la composizione degli organi amministrativi di CORILA, il Consiglio di Amministrazione è attualmente costituito da 1 donna e 5 uomini, il Comitato Tecnico Scientifico è composto da 5 uomini, il Collegio dei Revisori è composto da 2 uomini e 1 donna.

¹ https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-citizens-rights/gender-equality-research-and-innovation_en.

Descrizione del Piano per la Parità di Genere

Il Piano fornisce strumenti che possono influire positivamente sul clima lavorativo, favorendo la condivisione di valori di equità, di rispetto individuale nell'organizzazione del lavoro. Oltre ai temi più noti, che vanno ad accrescere il cosiddetto gender gap – es. conciliazione della vita professionale e quella lavorativa - si è posta particolare attenzione al tema della dimensione di genere nelle attività di ricerca finanziate. Infatti, favorire la conduzione e la partecipazione delle donne alle attività di ricerca può contribuire a indirizzare e migliorare gli impatti per costruire una società più giusta. In questo ambito, sono anche state individuate le misure per promuovere la salute e la prevenzione in chiave di genere sul luogo di lavoro.

Il presente documento affronta le misure per promuovere le pari opportunità nell'ambito dell'Associazione ed è conforme ai General Annexes of the Horizon Europe Work Programme 2021 - 2022.

CORILA con il presente Piano ha individuato le aree tematiche sulle quali sviluppare azioni di miglioramento, con obiettivi declinati a breve, medio e lungo termine.

Tab. 1 Obiettivi e Focus delle cinque Aree Tematiche del Piano per la Parità di Genere

Area tematica (AT)	Obiettivi	Focus	Azioni
AT1 -Leadership e processo decisionale	AT1.01 Miglioramento dei processi decisionali interni volto a una maggiore equità di genere, incremento della presenza femminile negli organi dell'Associazione (medio e lungo termine)	La leadership delle lavoratrici sarà favorita eliminando le forme di discriminazione eventualmente rilevate cercando di colmare il gap di genere esistente negli incarichi dirigenziali o di coordinamento	Valutare modifiche allo statuto/regolamenti per ottenere un risultato di pari o migliore rappresentazione negli organi di CORILA (nota: gli organi si rinnovano ogni 5 anni)
AT2 - Reclutamento e progressione di carriera	AT2.01 Promozione delle pari opportunità nell'accesso alle posizioni lavorative e nello sviluppo professionale (breve e medio termine)	Le pari opportunità per lo sviluppo delle carriere saranno perseguite garantendo una pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; attraverso strumenti per favorire l'equilibrio di genere	Promuovere specifici percorsi formativi diretti a tutto il personale
AT3 - Benessere organizzativo	AT3.01 Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata (breve termine) AT3.02 Tutela dei lavoratori e delle lavoratrici con periodi o situazioni di maggiore	Viene promosso il benessere organizzativo e sono individuati gli strumenti volti a garantire una maggiore flessibilità e accessibilità per le lavoratrici e i lavoratori che si trovino in situazioni particolari che incidono sulla	Incremento della flessibilità nell'organizzazione del lavoro con possibile priorità di fruizione di lavoro agile o telelavoro per i dipendenti che ne facciano richiesta a seguito di specifiche situazioni familiari

Area tematica (AT)	Obiettivi	Focus	Azioni
	criticità nella conciliazione tra vita privata e lavorativa (breve termine)	conciliazione tra vita professionale e privata	
AT4 - Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità	<p>AT4.O1 Individuazione degli eventuali fenomeni di violenza di genere all'interno dell'associazione e fornire immediate informazioni alle vittime.</p> <p>AT4.O2 Contributo alla conoscenza degli strumenti utili al contrasto della violenza di genere e fornire indicazioni adeguate al fine di favorire l'incontro tra la vittima e i soggetti che possono tutelarla</p> <p>AT4.O3 Sensibilizzazione di tutto il personale relativamente ai temi delle pari opportunità (breve, medio e lungo termine)</p>	<p>Gli obiettivi previsti sono perseguiti favorendo la consapevolezza della violenza fisica verbale e sessuale.</p> <p>Definire chiare indicazioni volte ad eliminare ogni forma di violenza di genere e di discriminazione</p>	Sostenere una campagna culturale di sensibilizzazione che coinvolga i dipendenti dell'Associazione contro la violenza di genere.
AT5 - Partecipazione a progetti di ricerca e gruppi di lavoro e integrazione della dimensione di genere nelle attività generali e di ricerca	<p>AT5.O1 Promozione di un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca e gruppi di lavoro (medio termine)</p> <p>AT5.O2 Integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca e nelle attività divulgative (breve termine)</p>	<p>Viene favorita una maggiore presenza delle lavoratrici nei team dedicati alle attività di ricerca finanziate.</p> <p>Viene incentivata la gender balance e la non discriminazione nelle iniziative di diffusione pubblica</p>	<p>Individuare le opportune misure volte ad incentivare la partecipazione femminile ai bandi di ricerca specie nel ruolo di coordinatrice di gruppi di ricerca locale, europea o internazionale.</p> <p>Rispetto dell'equità di genere nelle iniziative di CORILA di diffusione della scienza e rifiuto di partecipazione a quelle attività divulgative dove la parità di genere e il rispetto del principio di non discriminazione non venissero rispettati.</p> <p>Partecipazione di una persona della struttura a dei corsi sulla parità di genere, che permettono anche all'Ente di ottenere una certificazione</p>

In sede di Relazione Annuale delle Attività, che è redatta dal Direttore, è prevista accompagnare ogni Bilancio consuntivo e che è soggetta ad approvazione del Consiglio di Amministrazione, verrà riportata, a partire da quella dell'anno 2022 (prevista ad Aprile 2023), una specifica sezione riguardante l'attuazione ed eventualmente l'aggiornamento del Piano.