
Fscire Fondazione per le scienze religiose
via San Vitale 114 – 40125 Bologna
via U. Maddalena 112 – 90137 Palermo, Italia
(Ric. con DPR 06/04/1990)
www.fscire.it

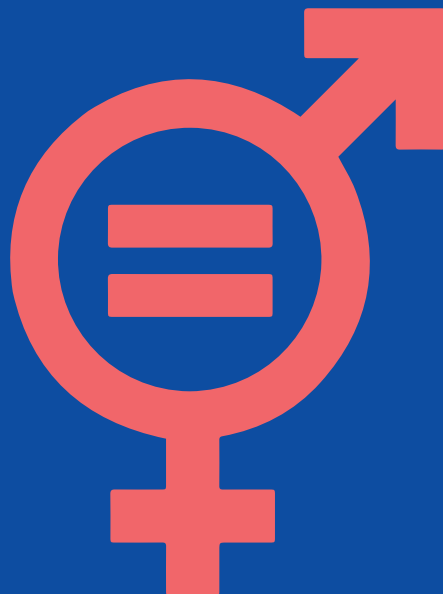
Data

29 aprile 2022



Piano di uguaglianza / Gender Equality Plan 2022

**5 GENDER
EQUALITY**



Indice

1. GEP Team **3**

2. Cos'è il GEP **4**

3. FSCIRE: descrizione dell'istituzione **6**

4. Il Bilancio di genere (BdG) di FSCIRE **9**

5. Aree tematiche del GEP di FSCIRE: obiettivi, azioni, target, responsabili, risorse, risultati, tempistiche, indicatori **10**

1. GEP Team

La redazione del Piano di eguaglianza di genere (GEP), così come la responsabilità operativa di presidio e monitoraggio delle azioni in esso prevista, è stata affidata a un team composto da personale sia di ricerca sia amministrativo della Fondazione per le scienze religiose (FSCIRE), così da coinvolgere l'intera istituzione nel processo di cambiamento promosso. Nel comporre il team si sono seguiti principalmente due criteri: le competenze sulle tematiche del GEP e il ruolo in FSCIRE, in modo tale che il personale coinvolto fosse nella posizione migliore per presidiare e monitorare le specifiche azioni previste nel GEP.

Inoltre, si è tenuto conto di quanto indicato dalle linee guida, *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans* (2021), redatte dalla Direzione generale per la ricerca e l'innovazione della Commissione europea, che evidenziano come, in quanto documento strategico, il GEP debba essere firmato da chi ricopre il ruolo di guida dell'istituzione, assumendo così la responsabilità della realizzazione e del successo delle azioni programmate.

Tab. 1
Composizione del team GEP di
FSCIRE

Nome e cognome	Ruolo in FSCIRE
Alberto MELLONI	Segretario generale, Coordinatore team GEP
Susanna MANCINI	Direttrice dell'Alta Scuola Europea Giuseppe Alberigo e componente del Consiglio di Amministrazione
Francesca CAEDDU	Vicesegretaria con delega ai progetti europei
Federico RUOZZI	Vicesegretario con delega ai progetti nazionali
Gianmarco BRAGHI	Vicesegretario con delega per la sede di Palermo
Silvia CRISTOFORI	Ricercatrice affiliata
Anna MAMBELLI	Ricercatrice junior
Ivana PANZECA	Ricercatrice senior
Massimiliano PROIETTI	Dottorando
Simone BELLA	Amministrazione
Maria PARRELLA	Amministrazione
Rosanna BUDELLI	Bibliotecaria – La Pira
Valentina CALVELLI	Bibliotecaria – Dossetti
Stefania DE NARDIS	Coordinatrice della redazione



2. Cos'è il GEP

Un requisito di accesso per Horizon Europe e PNRR. Il Gender Equality Plan (GEP) dà seguito alla Strategia della Commissione europea per la parità di genere 2020-2025 e si inserisce nel nuovo programma quadro per la ricerca e l'innovazione 2021-2027, Horizon Europe, che ne introduce l'adozione quale requisito di accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore. Il GEP è anche adottato dal PNRR come requisito d'accesso nelle *Linee Guida per le iniziative di sistema Missione 4: Istruzione e ricerca Componente 2: Dalla ricerca all'impresa*, dove si dice che «l'accesso ai finanziamenti dei programmi PNRR è [...] consentito solo a quelle università, enti di ricerca e altri soggetti pubblici e soggetti privati che si siano dotati, o si impegnino ad adottare nel primo anno del progetto, un "Bilancio di genere" e un "Piano di uguaglianza di genere", in analogia al Gender Equality Plan, GEP, prerequisito previsto per tutti i progetti Horizon Europe» (p. 14).

Un piano strategico per l'uguaglianza di genere. Horizon Europe 2021-2027 definisce il GEP come un piano strategico che si compone «di una serie di impegni e azioni volti a promuovere l'uguaglianza di genere in una organizzazione attraverso un processo di cambiamento strutturale» (<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>).

In tal senso, rientra fra gli strumenti delle politiche adottate dalla Commissione europea volte a realizzare, anche nell'ambito della ricerca e dell'innovazione, il raggiungimento dell'uguaglianza di genere, quale obiettivo prioritario dell'UE nell'intento di sostenere la piena realizzazione di società giuste e democratiche. Ciò anche in considerazione della correlazione osservata fra capacità di innovazione e indice di uguaglianza di genere di un Paese (*Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*, 2021, p. 8).

A tal fine, le linee di finanziamento di Horizon Europe prevedono fondi dedicati sia allo sviluppo del GEP nella ricerca e nell'innovazione, sia agli studi di genere e alle ricerche interdisciplinari.

Un piano strategico sostenibile e integrato nell'istituzione. In quanto documento strategico, il GEP deve poter essere realizzato in modo sostenibile per l'istituzione di ricerca e formazione che intende adottarlo. Quest'ultima deve quindi progettare le azioni del proprio GEP considerando struttura e dimensioni della propria organizzazione, così come pratiche e attività già messe in campo sulle tematiche del GEP al fine di potenziarle e mettere a sistema il sapere e le competenze già acquisite in materia. L'approccio di pianificazione deve inoltre essere declinato dall'istituzione in modo che sia aderente alla propria missione e adeguato alle competenze scientifiche e professionali che le sono proprie.

Come funziona e cosa contiene. Secondo le linee guida, *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans* (2021), il piano delle azioni previste dal GEP è implementato nell'arco di un triennio (2022-2025), mentre i singoli obiettivi sono programmati su base annuale. Per tale ragione il monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi è da condursi annualmente secondo indicatori precedentemente fissati nel GEP, mentre solo al termine del triennio si svolge una valutazione complessiva volta a redigere una nuova pianificazione sempre su ciclo triennale, che tenga anche conto del Bilancio di genere svolto annualmente. Per poter accedere ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe, un'istituzione deve progettare un GEP che contenga quattro requisiti obbligatori. Esso, infatti, deve:



- essere un documento pubblico firmato dagli organi di vertice, comunicato all'interno dell'istituzione e pubblicato sul sito web, e deve dimostrare un impegno in materia di uguaglianza di genere con obiettivi chiari, azioni dettagliate e misure adeguate a compierle;
- prevedere risorse dedicate alla sua realizzazione;
- includere disposizioni per la raccolta su base annuale di dati relativi all'istituzione, disaggregati per genere, che confluiscono nel Bilancio di genere (BdG);
- essere sostenuto da formazione (su tematiche di genere e pari opportunità) e rafforzamento delle capacità.

Inoltre, le azioni del GEP devono insistere almeno su cinque aree minime prioritarie:

1. equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
2. equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
3. uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
4. integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;
5. contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Un impegno di FSCIRE. FSCIRE ha pianificato il proprio GEP ritenendo sua missione quella di coinvolgere in modo inclusivo tutto il suo staff (di ricerca e amministrativo) in un comune progetto culturale, di studio, formazione e disseminazione che si realizza, sin dalla fondazione nel 1953, quotidianamente secondo una prassi di lavoro di équipe e condivisione. In questa prospettiva, obiettivo del GEP di FSCIRE è dotarsi di un piano strategico che in modo significativo, sistematico e duraturo sostenga e favorisca un contesto di apprendimento, lavoro e ricerca che presenti per tutti e tutte, indipendentemente dal proprio sesso, genere e orientamento sessuale, le stesse opportunità di svolgere il proprio mestiere e di realizzare i propri obiettivi di carriera, di farlo in un ambiente solidale che garantisca tutele da abusi o attacchi, e con una pari ricompensa a parità di lavoro svolto.

Le azioni del GEP di FSCIRE, dunque, sono calate nelle specifiche caratteristiche della sua struttura organizzativa, della sua missione e prassi di lavoro, tenendo conto della sua attuale composizione di genere e delle iniziative già messe in campo. Per tale ragione un ritratto di FSCIRE e il Bilancio di genere (paragrafi 3. e 4.) precedono la descrizione dettagliata delle azioni del GEP (paragrafo 5.).

L'analisi preliminare è stata condotta in assenza di un sistema informativo che disaggrega i dati in base al sesso (M/F). Pertanto, il GEP di FSCIRE mette in campo azioni specifiche sul sistema informativo e la raccolta dei dati. Allo stesso modo, esso prevede azioni che intendono superare una prospettiva binaria sul sesso (M/F) e sul genere (U/D) al fine di arrivare ad acquisire una comune consapevolezza sulla complessità della costruzione sociale delle identità e condividere un codice di condotta che tuteli lavoratori e lavoratrici e crei un ambiente pienamente inclusivo.



3. FSCIRE: descrizione dell'istituzione

Missione. FSCIRE, fondata nel 1953, è un'istituzione di ricerca che pubblica, forma, serve, organizza, accoglie e comunica la ricerca nell'ambito delle scienze religiose, con particolare riguardo al cristianesimo, all'islam e alle religioni con cui essi sono venuti a contatto.

Storia. Approdo ultimo di un percorso iniziato nel 1953, FSCIRE è riconosciuta con decreto del Presidente della Repubblica ed è convenzionata con l'Università di Bologna e altri atenei, operando in condizioni di piena autonomia rispetto alle chiese e agli atenei, raccogliendo fondi di enti pubblici e privati, di fondazioni, imprese e cooperative e creando sinergie con altri centri. FSCIRE è inoltre riconosciuta dal 2014 come infrastruttura di ricerca nazionale e dal 2018 guida una infrastruttura di ricerca europea.

Prassi di ricerca. La ricerca di FSCIRE è fondata su un lavoro di équipe nel quale si completano profili e competenze legati dall'adozione del metodo storico e dalla prospettiva diacronica. Il lavoro di FSCIRE, sul piano tecnico, può essere descritto come un'attività cooperativa di stampo classico: un insieme di soci e socie che, pur nella distinzione di funzioni, partecipa di un'impresa comune; una serie di strutture che possono solo esistere come entità interdipendenti; una socializzazione degli utili e un certo rigore nell'uso dei mezzi determinato dall'urgenza degli obiettivi che si vogliono raggiungere. Il personale di ricerca di FSCIRE è da sempre attore principale e testimone di un metodo della ricerca incentrato su regole chiare e inderogabili: letture internazionali, rigore, libertà dell'indagine storica. Il lavoro del gruppo di ricerca si basa sul patrimonio delle biblioteche Dossetti e La Pira e sulle attività di una rete internazionale di contatti e collaborazioni, di cui FSCIRE è parte attiva e trainante, che nei decenni si è costantemente intensificata e arricchita. Una collaborazione diretta e continua vede affiancati ogni giorno i ricercatori e le ricercatrici junior e senior intorno a grandi cantieri di ricerca condivisi, collocando FSCIRE fra le eccellenze internazionali per qualità e quantità dei risultati della ricerca. A sostegno dell'attività di ricerca, FSCIRE negli anni ha selezionato e strutturato un'équipe di professionisti e professioniste che garantisce accuratezza e qualità dei servizi. Dalla biblioteca all'archivio, dall'amministrazione alla redazione editoriale, lo staff FSCIRE è costantemente aggiornato al fine di coniugare efficienza e disponibilità.

Attività editoriale. Questa prassi di ricerca ha dato vita a una vasta attività editoriale, che vanta una decennale collaborazione con alcuni dei più prestigiosi editori nazionali e internazionali (fra cui Il Mulino, Laterza, Treccani, Brill, Vandenhoeck & Ruprecht, Brepols) e che comprende tre riviste e varie collane dedicate ai risultati delle ricerche dell'équipe o alla pubblicazione di progetti editoriali ideati e curati da FSCIRE.

La formazione. La formazione di giovani studiosi e studiose avviene da sempre attraverso l'esercizio professionale della ricerca come impegno esclusivo, con l'ascolto di grandi maestri e maestre, la visita di centri di studio fuori dall'Italia e dall'Europa, la partecipazione a seminari di lettura dei classici della storiografia e a incontri con le figure più autorevoli a livello internazionale, vicine ai temi di interesse di FSCIRE.

Tramite L'Alta scuola europea di scienze religiose Giuseppe Alberigo FSCIRE offre un corso di perfezionamento aperto a giovani, italiani/e e stranieri/e, che abbiano conseguito il diploma di laurea specialistica o magistrale in ambiti disciplinari coerenti



con gli obiettivi dell'Alta scuola e siano in possesso di specifiche competenze curricolari e linguistiche.

L'Alta scuola europea è finalizzata alla formazione alla ricerca di giovani dediti/e allo studio delle discipline storico-religiose, esegetiche e teologiche. Il corso ha una durata di almeno tre anni e si basa sul lavoro di studio e ricerca che si conduce in costante dialogo con il gruppo di studiosi e studiose di FSCIRE e con le espressioni più avanzate della ricerca internazionale. Alla fine del corso è conferito il Diploma di perfezionamento scientifico in Scienze religiose, che dal 1998 è equipollente al titolo di Dottore di ricerca rilasciato dalle università italiane.

Durante il triennio, gli allievi e le allieve vivono un'esperienza di studio di tipo residenziale e a tempo pieno, si dedicano alle attività scientifiche, formative e seminariali della Scuola e partecipano attivamente ai progetti culturali di FSCIRE. Hanno inoltre la possibilità di accedere a programmi di scambio e formazione con università e istituti di ricerca italiani o stranieri.

Biblioteche, emeroteche, archivi, mediateca. Nel lavoro di ricerca e di formazione alla ricerca hanno un ruolo fondamentale le biblioteche di FSCIRE (a Bologna e Palermo) e le sue emeroteche, sia come strumenti di lavoro di rara completezza sia come strumenti di servizio al sistema della ricerca: una riunione settimanale serve a scegliere sulla base delle recensioni le opere da acquistare e a familiarizzare con la produzione in corso, le tendenze, i problemi. Insieme alle biblioteche e alle emeroteche, gli archivi – costituiti in parte da originali in parte da copie – costituiscono uno strumento e un servizio alla comunità scientifica interna o esterna, così come i materiali audio e video della mediateca.

Reti e infrastrutture. Nel lavoro dell'équipe di studio, l'organizzazione di reti di collaborazione occupa un posto essenziale: da molti anni FSCIRE è impegnata nella costruzione di vari network e infrastrutture di ricerca in collaborazione con istituzioni accademiche internazionali. Ideatrice e leader di RESILIENCE e ReIReS, la sua attività nelle infrastrutture di ricerca mira a creare o rendere operative reti di studiosi e studiose in grado di condividere metodi e strumenti della ricerca in un comune sforzo di avanzamento nella conoscenza del settore. Istituti di ricerca, università, consorzi e istituzioni pubbliche e private cooperano per attrarre saperi e risorse, attraverso la compartecipazione a iniziative comuni e progetti internazionali. Dal libro alle più avanzate forme di elaborazione dei contenuti culturali che prevedono l'utilizzo di nuove tecnologie quali big data e intelligenza artificiale, i patrimoni materiali e immateriali nella loro costante evoluzione collocano le infrastrutture all'avanguardia sulla frontiera della ricerca internazionale. RESILIENCE è un'infrastruttura di ricerca scientifica e interdisciplinare rivolta agli studi religiosi che offre una piattaforma in grado di fornire a coloro che si dedicano allo studio di tutte le discipline delle scienze religiose, in ogni loro forma e varietà diacronica e sincronica, strumenti e accesso a dati fisici e digitali.

Attività già in essere sulle tematiche GEP. Le tematiche di genere, in particolare in prospettiva diacronica e in intersezione con il religioso, hanno nel tempo interessato le ricerche di FSCIRE. Ciò ha portato a esiti anche nelle attività di collaborazione, disseminazione e divulgative. Fra queste attività vi sono i progetti "A proposito di Eva" (bando competitivo del Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri) e "GenUS. Lezioni e performance su genere, stereotipi e discriminazione" che hanno come obiettivo proporre, a un pubblico studentesco e a un più ampio pubblico interessato, i temi delle radici religiose dei pregiudizi di genere. FSCIRE inoltre collabora con l'Osservatorio interreligioso sulle violenze contro le donne e con il Consiglio Nazionale Forense e l'Università di Milano-Bicocca nella Convenzione Quadro "Genere e Religioni".



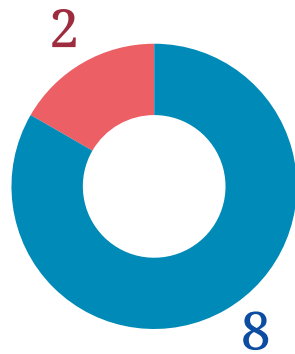
Governance. La struttura di governo di FSCIRE è composta da:

- un o una Presidente, cui competono la legale rappresentanza e ogni attività di garanzia del buon andamento di FSCIRE;
- un Segretario o una Segretaria a cui spetta la direzione scientifica e amministrativa delle attività di FSCIRE, coadiuvato/a da uno/una o più vicesegretari/e, con incarico non statutario, e incaricati/e della conduzione di alcune attività di FSCIRE;
- un Comitato Scientifico, che sovrintende e valuta l'attività scientifica di FSCIRE nel suo insieme e siede come commissione valutatrice per l'assegnazione del Diploma di perfezionamento scientifico agli allievi e alle allieve del Corso triennale di perfezionamento scientifico in scienze religiose dell'Alta scuola europea di scienze religiose Giuseppe Alberigo;
- un Consiglio di amministrazione – nominato dall'Associazione per lo sviluppo delle scienze religiose in Italia (ASSRI), dal comitato scientifico e dal rettore dell'Università di Bologna;
- un Collegio dei revisori dei conti.



4. Il Bilancio di genere (BdG) di FSCIRE

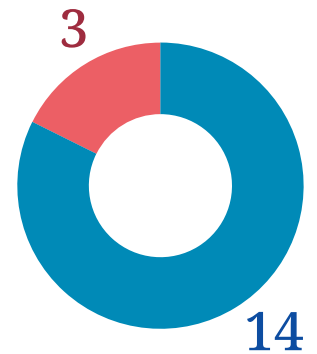
donne ■
uomini ■



Consiglio di amministrazione
10 componenti



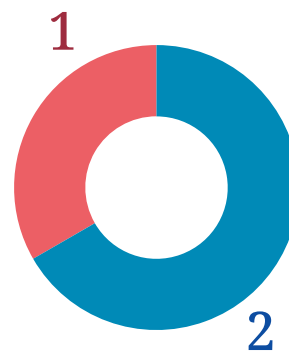
Collegio dei revisori
5 componenti



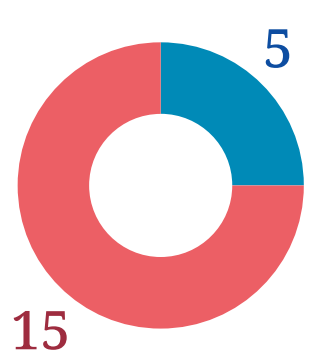
Comitato scientifico
17 componenti



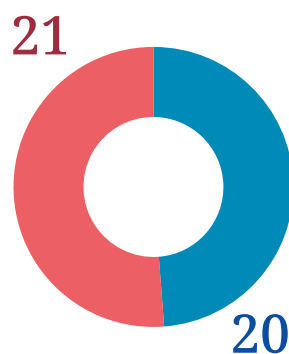
Segreteria scientifica
1 componente



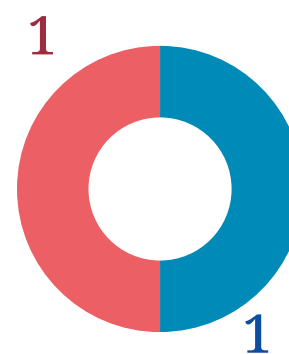
Vicesegreteria
3 componenti



Personale amministrativo
20 componenti



Personale di ricerca
41 componenti



Alta scuola europea di scienze religiose Giuseppe Alberigo
2 componenti



5. Aree tematiche del GEP di FSCIRE: obiettivi, azioni, target, responsabili, risorse, risultati, tempistiche, indicatori

Area tematica 1 Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo	Consolidare una cultura delle differenze che si rifletta anche nella pratica di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio nella redazione di documenti istituzionali e, più in generale, in ogni forma/attività di comunicazione
Azione	Promozione di un linguaggio istituzionale comune attento alle differenze con particolare riferimento al genere
Sotto-azioni	<ol style="list-style-type: none">1. Stesura di linee guida sul corretto uso del linguaggio in un'ottica di rispetto di ogni forma di differenza2. Condivisione delle linee guida sia con lo staff di ricerca che amministrativo3. Adozione delle linee guida in tutti i documenti istituzionali e nelle comunicazioni (sito web, social, materiale informativo, locandine ecc.)
Target diretto	Staff amministrativo e di ricerca
Responsabili istituzionali	Alberto Melloni, Federico Ruozi
Responsabili operativi	Rosanna Budelli, Stefania De Nardis, Anna Mambelli
Risorse umane	Personale dello staff di ricerca, della redazione e dell'ufficio stampa
Risorse finanziarie	Impegno in mesi persona del personale coinvolto
Risultato	Contrasto ad ogni forma di stereotipo nel linguaggio



Tempistica delle sotto-azioni	2022: 1. 2023: 2. 3. 2024: 3.
Indicatori di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> • Realizzazione linee guida (realizzate/non realizzate) • Condivisione delle linee guida con tutto lo staff • Verifica dell'adozione delle linee guida all'interno di documenti istituzionali e nelle comunicazioni

Area tematica 2

Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo	Assicurare il monitoraggio continuo dell'equilibrio di genere nel personale
Azione	Raccolta, monitoraggio e analisi dei dati disaggregati per genere
Sotto-azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adeguamento del sistema informativo per la raccolta dei dati relativi al personale disaggregati per genere 2. analisi dei dati quantitativi e realizzazione aggiornata del Bilancio di Genere 3. programmazione di specifiche misure di intervento (se necessaria a seguito dell'analisi dei dati)
Target diretto	Staff amministrativo e di ricerca
Responsabili istituzionali	Alberto Melloni, Francesca Cadeddu
Responsabili operativi	Simone Bella, Maria Parrella
Risorse umane	Personale dello staff amministrativo
Risorse finanziarie	Impegno in mesi persona del personale coinvolto
Risultato	Incremento delle informazioni per un contesto di lavoro inclusivo



Tempistica delle sotto-azioni	<p>2022: 1.</p> <p>2023: 2. 3.</p> <p>2024: 2. 3.</p>
Indicatori di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> • Dati disaggregati per genere (ricavati/non ricavati) • Realizzazione aggiornata del Bilancio di Genere (realizzato/non realizzato) • Azioni – qualora necessarie a seguito dell'analisi dei dati – di miglioramento intraprese (numero azioni)

Area tematica 2

Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo	Assicurare equilibrio di genere nelle deleghe e nei ruoli di responsabilità e coordinamento istituzionali e scientifici (inclusi comitati scientifici di riviste e collane)
Azione	Riequilibrio di genere nelle deleghe e ruoli di responsabilità e coordinamento istituzionali e scientifici
Sotto-azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Raccolta e analisi dei dati disaggregati per genere relativi alle deleghe e ai ruoli di responsabilità e coordinamento istituzionali e scientifici (inclusi comitati scientifici di riviste e collane) 2. individuazione di indicatore percentuale su base triennale di miglioramento del rapporto numerico donne/uomini nei ruoli collegiali e nel complessivo dei ruoli individuali (se e nei casi in cui l'analisi dei dati lo mostri necessario) 3. realizzazione di misure di intervento (se e nei casi in cui l'analisi dei dati lo mostri necessario)
Target diretto	Staff di ricerca, comitati scientifici
Responsabili istituzionali	Alberto Melloni
Responsabili operativi	Francesca Cadeddu, Federico Ruozi
Risorse umane	Personale dello staff di ricerca



Risorse finanziarie	Impegno in mesi persona del personale coinvolto
Risultato	Contribuire a creare un ambiente di lavoro volto a favorire l'uguaglianza di genere nel rispetto delle competenze e delle professionalità individuali
Tempistica delle sotto-azioni	2022: 1. 2. 2023: 1. 3. 2024: 1. 3.
Indicatori di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> • Presenza nel Bilancio di Genere annuale di dati disaggregati per genere relativi alle deleghe e ai ruoli di responsabilità e coordinamento istituzionali e scientifici, inclusi comitati scientifici di riviste e collane (presente/non presente) • Rapporto numerico donne/uomini con riferimento ai ruoli collegiali e individuali: miglioramento misurato secondo incremento percentuale prestabilito a seguito dell'analisi dei dati (raggiunto/non raggiunto)

Area tematica 3

Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo	Equità di genere nei processi decisionali attraverso una crescita della consapevolezza sui rapporti di potere fra i generi con particolare riferimento al contesto lavorativo
Azione	Realizzazione di workshop e seminari periodici di formazione interna sui rapporti di potere fra generi
Sotto-azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seminario di formazione annuale a partire dalla presentazione del GEP e del BdG sul tema del genere quale costruzione sociale e naturalizzazione dei rapporti di potere, approccio intersezionale nell'analisi, comprensione e contrasto alle discriminazioni 2. Seminario sui temi della riproduzione dei pregiudizi di genere a partire dalla formazione sulle linee guida sull'uso del linguaggio in un'ottica di rispetto di ogni forma di differenza 3. Seminario sugli stereotipi di genere e lavoro nelle istituzioni di ricerca



Target diretto	Staff di ricerca e staff amministrativo
Responsabili istituzionali	Alberto Melloni, Gianmarco Braghi
Responsabili operativi	Francesca Cadeddu, Silvia Cristofori, Federico Ruozzi
Risorse umane	Personale dello staff di ricerca
Risorse finanziarie	Impegno in mesi/persona del personale coinvolto
Risultato	Accresciuta consapevolezza di tutto lo staff sui rapporti di potere fra i generi e sugli strumenti di contrasto a ogni forma di discriminazione con particolare riferimento al contesto lavorativo
Tempistica delle sotto-azioni	2022: 1. 2023: 1. 2. 3. 2024: 1. 2. 3.
Indicatori di valutazione	Erogazione dei workshop e seminari periodici di formazione rivolto a tutto lo staff (erogati/non erogati, n. di partecipanti)

Area tematica 4

Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo	Promuovere un sistema di reclutamento/progressione di carriera ispirato a inclusione ed equilibrio di genere
Azione	Raggiungimento di un maggiore equilibrio di genere nella composizione e nei criteri adottati dalle commissioni valutatrici
Sotto-azioni	1. Raccolta dei dati disaggregati per genere relativi alla composizione delle commissioni valutatrici nominate da settembre 2021 2. analisi dei dati e, se necessario, individuazione di una strategia progressiva di raggiungimento dell'equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici



	<p>3. redazione di raccomandazioni per le commissioni valutatrici perché motivino per iscritto le ragioni di una selezione esclusivamente maschile per concorsi con più posizioni aperte</p> <p>4. nomina di commissioni valutatrici ispirate al principio di equilibrio fra generi</p> <p>5. monitoraggio annuale della composizione delle commissioni valutatrice tramite raccolta dati disaggregati per genere</p>
Target diretto	Staff di ricerca
Responsabili istituzionali	Alberto Melloni
Responsabili operativi	Francesca Cadeddu, Federico Ruozi
Risorse umane	Personale dello staff di ricerca
Risorse finanziarie	Impegno in mesi/persona del personale coinvolto
Risultato	Incremento dell'equilibrio di genere nel sistema di reclutamento/avanzamento di carriera nel rispetto delle competenze e delle professionalità individuali
Tempistica delle sotto-azioni	<p>2022: 1. 2.</p> <p>2023: 3. 4. 5.</p> <p>2024: 4. 5.</p>
Indicatori di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> • Presenza di dati disaggregati per genere sulle commissioni valutatrici nel Bilancio di Genere redatto annualmente (presenza/non presenza) • Redazione delle raccomandazioni (redatte/non redatte) • Rapporto numerico donne/uomini (indicatore da individuare nella sotto-azione 2. raggiunto/non raggiunto)



Area tematica 5

Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

Obiettivo	Integrazione sistematica nella ricerca e nei programmi formativi della dimensione di genere e dell'approccio intersezionale con particolare riferimento alla relazione fra contesto storico-sociale, genere e religioni
Azione	Svolgimento annuale di seminari di ricerca e/o convegni sulla dimensione di genere basati su un approccio intersezionale allo studio del rapporto fra genere e religioni
Sotto-azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Programmazione annuale di seminari di ricerca e/o convegni 2. organizzazione annuale di seminari di ricerca e/o convegni 3. svolgimento di seminari di ricerca e/o convegni
Target diretto	Staff di ricerca
Responsabili istituzionali	Alberto Melloni
Responsabili operativi	Gianmarco Braghi, Silvia Cristofori, Ivana Panzeca
Risorse umane	Personale dello staff di ricerca
Risorse finanziarie	Impegno in mesi/persona del personale coinvolto
Risultato	Disseminazioni di ricerche basate su un approccio intersezionale
Tempistica delle sotto-azioni	<p>2022: 1.</p> <p>2023: 2. 3.</p> <p>2024: 1. 2. 3.</p>
Indicatori di valutazione	Seminari di ricerca e/o convegni (realizzati/non realizzati, n. di partecipanti)



Area tematica 6

Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo	Adozione di un regolamento interno sulle molestie sessuali e sui comportamenti che creano un ambiente di lavoro degradante e/o intimidatorio
Azione	Definizione di un regolamento/codice di condotta e di misure contro le molestie sessuali sul luogo di lavoro
Sotto-azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Individuazione di esperti/e legali in grado di condurre uno studio di fattibilità sul tema e di predisporre un codice di condotta adatto allo specifico contesto di lavoro 2. studio di fattibilità elaborato anche a partire da analisi di questionari sulla percezione dell'identità di genere e della questione di genere in rapporto al luogo di lavoro 3. stesura del codice di condotta 4. approvazione del codice di condotta 5. adozione e diffusione del codice di condotta rivolta allo staff sia amministrativo sia di ricerca
Target diretto	Staff amministrativo e di ricerca
Responsabili istituzionali	Alberto Melloni
Responsabili operativi	Esperti legali da individuare
Risorse umane	Esterne
Risorse finanziarie	Retribuzione degli esperti esterni
Risultato	Assicurare il benessere psico-fisico del personale e una cultura di tolleranza zero verso le molestie sessuali e la violenza di genere
Tempistica delle sotto-azioni	<p>2022: 1.</p> <p>2023: 2. 3.</p> <p>2024: 4. 5.</p>



Indicatori di valutazione

- Individuazione di esperti legali per lo studio di fattibilità e per la stesura del regolamento/codice di condotta (individuato/non individuato)
 - Studio di fattibilità (realizzato/non realizzato)
 - Stesura del regolamento/codice di condotta (realizzato/non realizzato)
 - Approvazione in sede di CdA del regolamento/codice di condotta (approvato/non approvato)
 - Formazione rivolta a tutto il personale (realizzato/non realizzato, n. di partecipanti)
-

