



Consorzio Interuniversitario Nazionale per le Scienze Ambientali

Decreto Ministero dell'Università e della ricerca scientifica e tecnologica del 12 aprile 1999

Bologna – Camerino – Firenze - L'Aquila – Parma - Venezia

GENDER EQUALITY PLAN

2022-2024

Approvato dal Consiglio Direttivo in data 19 luglio 2022

Premessa

Il Piano per l'Uguaglianza di Genere, di seguito denominato GEP, descrive nel dettaglio come il Consorzio CINSA raggiungerà gli obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite sull'uguaglianza di genere, “empowerment” e autodeterminazione di donne e ragazze.

Il GEP è stato previsto dalla Risoluzione del Parlamento Europeo del 3-7-2003, ed è stato introdotto in Italia dal D. Lgs. 150/2009.

Il CINSA riconosce che l'uguaglianza di genere è una sfaccettatura dell'inclusività e del rispetto per la diversità, comprese etnia, religione e orientamento sessuale. Con la sua missione dedicata alla sostenibilità in tutti gli aspetti, il raggiungimento di tutti gli Obiettivi dello Sviluppo Sostenibile è una priorità per il CINSA.

Un aspetto peculiare del CINSA è il rapporto con le Università associate: le Unità Locali del Consorzio agiscono in piena sintonia con i regolamenti delle Università, mentre il CINSA in quanto tale non ha personale permanente e ha solo un numero limitato di personale non permanente.

Le azioni del CINSA nel GEP hanno due obiettivi principali:

1. Contribuire ad aumentare la sostenibilità delle azioni nelle Università associate, e in particolare nelle Unità Locali.
2. Migliorare l'uguaglianza negli organi di governo e tra i dipendenti.

La struttura di questo documento è nei dettagli:

- Risorse dedicate
- Raccolta dati e monitoraggio
- Azioni proposte
 - Equilibrio vita-lavoro
 - Equilibrio di genere nella leadership
 - Parità di genere nelle assunzioni
 - Dimensione di genere nella ricerca
 - Misure contro la violenza di genere
- Pubblicazione del documento GEP

Risorse dedicate

Il CINSA non ha personale permanente. I membri del Consiglio Direttivo (composto da rappresentanti delle Università associate) e il Direttore decideranno come coinvolgere il personale

non permanente, che viene assunto per le esigenze di specifici progetti di ricerca, e consentiranno loro di dedicare una parte del loro tempo a soddisfare i requisiti specificati nelle "Azioni proposte".

Raccolta dati e monitoraggio

Il Consiglio Direttivo progetterà un sistema di monitoraggio specifico, comprensivo di dati e informazioni, sulla base di quanto richiesto dalle "Azioni proposte". I dati saranno acquisiti a partire dall'anno 2011. Verrà istituita una procedura di monitoraggio per mantenere una banca dati aggiornata sulle questioni di genere. Una relazione periodica sarà effettuata in occasione delle riunioni del Consiglio Direttivo.

Azioni proposte

Equilibrio vita-lavoro

- Il CINSA si impegna a sviluppare un documento con linee guida sulla pianificazione razionale delle attività in presenza e online, con particolare riferimento alle riunioni programmate, in modo che il personale possa esercitare il diritto alla disconnessione. Le linee guida adotteranno un linguaggio inclusivo e non discriminatorio e includeranno indicazioni per il riconoscimento del genere nelle comunicazioni ufficiali.
- L'organo di governo Consiglio Direttivo sarà responsabile della preparazione e dell'attuazione del documento.
- Tutto il personale sarà coinvolto in questa misura
- Tempistica
 - Le linee guida saranno redatte entro la fine dell'anno 2022
 - All'inizio del 2023 sarà condotta un'indagine tra il personale
 - Le linee guida definitive saranno pronte entro il giugno 2023

Equilibrio di genere nella leadership

- Il CINSA mira a mantenere un equilibrio di genere nell'organo direttivo, la cui composizione dipende dai rappresentanti scelti dalle Università affiliate. Il CINSA richiederà una pari rappresentanza di genere durante le consultazioni delle Università.
- Il Direttore e il Consiglio Direttivo saranno responsabili dell'attuazione di questa disposizione.
- Le università affiliate saranno informate di questa azione
- Tempistica
 - L'indicazione sull'equilibrio di genere negli organi di governo sarà inclusa nella prossima revisione dello Statuto
 - Entro la fine del 2022 sarà effettuata una comunicazione attiva alle Università affiliate sulla scelta dei rappresentanti.

Parità di genere nelle assunzioni

- Il reclutamento del personale del CINSA si basa sulla competenza e sul merito e non presenta pregiudizi di genere nelle procedure di selezione e nei bandi di concorso. Negli ultimi anni, la distribuzione di genere tra il personale temporaneo è stata ben equilibrata. Viene effettuato un monitoraggio costante dell'equilibrio di genere. Le future procedure di reclutamento saranno inclusive e a tal fine verrà realizzata una bozza di testo da utilizzare per pubblicizzare le posizioni aperte.
- Il Direttore e l'organo direttivo Consiglio Direttivo saranno responsabili dell'attuazione di questa disposizione
- Le università affiliate saranno informate di questa azione e il nuovo personale ne beneficerà.
- Tempistica
 - L'indicazione sull'equilibrio di genere nei processi di assunzione sarà inclusa nella prossima revisione dello Statuto
 - Una raccolta di dati sul personale assunto tra il 2011 e il 2021 sarà effettuata e discussa nelle riunioni del Consiglio Direttivo entro la fine del 2022
 - Entro la fine del 2022 sarà preparato un modello di documento per la pubblicità di nuove posizioni e sarà distribuito a tutte le Unità Locali

Dimensione di genere nella ricerca

- Il CINSA non ha pregiudizi di genere nelle procedure di selezione e nella pianificazione della composizione dei gruppi di ricerca; la maggior parte dei progetti di ricerca internazionali e nazionali prevede un requisito rilevante a tal fine da soddisfare. Negli ultimi anni, la distribuzione di genere tra il personale temporaneo è stata ben equilibrata. Viene effettuato un monitoraggio costante dell'equilibrio di genere e le future procedure di assunzione saranno inclusive, come descritto nell'azione "Parità di genere nelle assunzioni"
- Il Direttore e l'organo direttivo Consiglio Direttivo saranno responsabili dell'attuazione di questa disposizione.
- Le università affiliate saranno informate di questa azione e il nuovo personale ne beneficerà.
- Tempistica
 - L'indicazione sull'equilibrio di genere nel reclutamento sarà inclusa nella prossima revisione dello Statuto
 - Una raccolta di dati sul personale attivo nella ricerca negli anni 2011-2021 sarà effettuata e discussa nelle riunioni del Consiglio Direttivo entro la fine del 2022
 - Un modello di documento per l'annuncio di nuove posizioni nei progetti di ricerca sarà preparato e distribuito a tutte le Unità locali entro la fine del 2022.

Misure contro la violenza di genere

- Il CINSA è contrario a qualsiasi forma di violenza, anche psicologica, basata su sesso, razza, religione e altre caratteristiche. Ogni Università del Consorzio è dotata di documenti e



regolamenti del Codice Etico, e viene fornita una formazione specifica al personale. Il CINSA esaminerà i regolamenti di tutte le Università del Consorzio e discuterà i diversi approcci.

- Il Direttore e il Consiglio Direttivo saranno responsabili dell'attuazione di questa disposizione.
- Tutti i membri del personale saranno coinvolti in questa misura.
- Tempistica
 - Le norme e le procedure di sei Università associate saranno raccolte e confrontate entro la fine del 2022
 - Il documento comparativo sarà discusso nella riunione del Consiglio Direttivo nel 2023
 - Il documento sarà distribuito a tutte le Unità Locali

Pubblicazione del documento GEP

Il documento viene pubblicato sul sito web del CINSA dopo l'approvazione del Consiglio Direttivo.

Scritto a Parma, Luglio 2022