



## Gender Equality Plan 2022-2024

*Approvato dal Consiglio di Amministrazione INRiM in data 23 dicembre 2021  
con deliberazione n. 64/2021/9*



## Introduzione

*INRiM intends to be proactive on proposing new and better job selection procedures and job evaluation - unhampered by prejudices or preferences regarding social background, religion, gender, and ethnicity – and will interact with other research institutions and government bodies on this topic.*

*(Metrology Towards 2030, documento decennale di Vision INRiM, 2020: p.35)*

La consapevolezza e il valore della parità di genere, e il suo stesso concetto, hanno assunto importanza ed estensione crescenti nelle società occidentali moderne, accompagnando e rafforzando la sensibilità delle comunità e delle istituzioni che le rappresentano, divenendo parte dei valori culturali assoluti.

Dall'entrata in vigore, il 1° dicembre 2009, del Trattato di Lisbona l'uguaglianza di genere rappresenta uno dei valori fondanti l'Unione europea:

■ *L'Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza, dello Stato di diritto e del rispetto dei diritti umani, compresi i diritti delle persone appartenenti a minoranze. Questi valori sono comuni agli Stati membri in una società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità tra donne e uomini.*

*(Trattato sull'Unione europea, art.2)*

Nel 2010 la Commissione europea ha definito la Strategia per la crescita intelligente, sostenibile, inclusiva, Europa 2020 stabilendo, tra i cinque grandi obiettivi, un tasso di occupazione del 75% nella fascia 20-64 anni, per uomini e donne. In questo senso possiamo dire quindi che l'incremento del livello di occupazione femminile, indicatore dello sviluppo socio-economico, rappresenti un obiettivo a livello europeo. In questo quadro si va a collocare la prescrizione relativa ai Fondi Strutturali e di Investimento Europei che, all'articolo 7 del Regolamento comunitario 1303/2013, richiede il rispetto del principio orizzontale per la "Promozione della parità fra uomini e donne e non discriminazione".

Anche per il nostro Paese la parità di genere rientra nei valori fondamentali. La Costituzione, art. 3 secondo comma, superando il concetto di uguaglianza *formale* in favore dell'uguaglianza *sostanziale*, consente alle pubbliche amministrazioni l'adozione di *azioni positive*, destinate a rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto libertà ed eguaglianza, impediscono la piena realizzazione personale di ciascun individuo. Le applicazioni specifiche di questo principio sono declinate sia nell'ambito della famiglia (art. 31, Cost.), del lavoro (art. 37, Cost.) e dell'accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive (artt. 51 e 117, Cost.). In questo contesto si pone il *Codice nazionale delle pari opportunità tra uomo e donna*, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 che - all'art. 1 - sancisce il divieto di discriminazione di genere. La normativa si è evoluta ulteriormente con la recente Legge 5 novembre 2021, n. 162 che - modificando il D.Lgs. n.198/2006 – intende rafforzare le pari opportunità nell'ambito lavorativo, sostenendo la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e favorendo la parità retributiva. La norma introduce inoltre un ampliamento della nozione di atto discriminatorio, distinguendo tra discriminazioni dirette ed indirette e, dal 1° gennaio 2022, la *Certificazione della parità di genere* che, accompagnata da meccanismi di premialità, sarà definita con appositi decreti.

■ INRiM riconosce la tutela delle pari opportunità tra i propri **obiettivi fondamentali** e si impegna a rimuovere qualsiasi forma di discriminazione, intendendo estendere questa tutela non solo alle discriminazioni fra uomo e donna, ma verso ogni tipo di diversità. INRiM riconosce anzi nella diversità un valore aggiunto per la propria cultura organizzativa,

ponendo attenzione alla sua valorizzazione, realizzando azioni positive tese ad eliminare ogni forma di discriminazione ed informando tutte le proprie scelte ed attività al principio di uguaglianza sostanziale.

Il principio ha trovato una prima formalizzazione nel Piano di Azioni Positive, adottato nel 2019, per trovare poi spazio nel principale documento strategico dell'Istituto, il documento di visione strategico, elaborato nel 2020 e citato in apertura di questa breve introduzione. Sempre nel 2020 è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia, il CUG, che ha fornito un prezioso contributo nella predisposizione di questo *Gender Equality Plan 2022-2024 (GEP)*, redatto sulla base delle linee guida EURAMET/EU Commission che, in continuità con le azioni positive di sostegno alle politiche di inclusione e alle pari opportunità, intende evidenziare la centralità della parità di genere nelle politiche di gestione del personale, riconoscendo il valore di una società – e di un'organizzazione - inclusiva, equa nel garantire opportunità per il percorso di sviluppo delle persone e della conoscenza.

Il Gender Equality Plan è uno strumento che la Commissione europea promuove per il riequilibrio di genere, definito come *“a consistent set of provisions and actions aiming at ensuring Gender Equality”*, destinato a identificare i fattori e le pratiche che possono produrre discriminazione, individuando strategie innovative per superarle e monitorare i progressi attraverso lo sviluppo di indicatori di genere. Gli elementi che secondo la Commissione lo caratterizzano: (a) approvazione del vertice istituzionale, (b) pubblicazione web, (c) indicazione delle risorse dedicate e delle competenze di genere necessarie, (d) raccolta e monitoraggio annuale di indicatori sul personale, (e) previsione di iniziative di formazione e sensibilizzazione su uguaglianza e pregiudizi di genere per personale e dirigenza, lo pongono parzialmente in sovrapposizione ad altri documenti del ciclo di programmazione e controllo previsti dalla normativa italiana, quale il citato Piano di Azioni Positive che, a partire dal 2022, confluirà nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

In effetti la gestione delle politiche di genere rientra nel complessivo ciclo unitario di *pianificazione-azione-controllo* la cui documentazione deve essere egualmente unitaria e coordinata. In quest'ottica, INRiM ha inteso riservare al GEP il ruolo di *documento di sintesi* della specifica programmazione delle azioni per la parità di genere, che vengono declinate e dettagliate negli altri strumenti di programmazione generale, quali il PIAO, deputati a definire anche le connesse risorse e responsabilità organizzative. In questo modo alla pianificazione delle pari opportunità si riconosce piena cittadinanza nell'ambito del *ciclo di gestione della performance*, normato dal Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il Piano ed il Bilancio di Genere sono, così, strumenti di attuazione della performance, ovvero di attuazione del meccanismo di *ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni*, contribuendo alla definizione del risultato complessivo prodotto dall'Amministrazione.

Le azioni presentate nel GEP sono suddivise nelle cinque aree tematiche raccomandate dalla Commissione Europea: (1) Work-life balance and organisational culture, (2) Reducing gender gap in decision making bodies / gender balance in leadership and decision-making, (3) Gender dimension in research and curricula, (4) Raising awareness of gender equality e, (5) Improving the use of gender neutral language in the organization's documents.

GEP Areas	Strategies/Activities	Direct Target	Indirect Target	Indicators	Time Frame
<b>KA1 - Work-life balance and organisational culture</b>	KA1.1 - Identification of flexible working methods more congenial to the conciliation of time: such as smart-working and teleworking	INRiM personnel	Families/ Social networks of INRiM personnel	Best practices outlined, number of employees attending	2022-2024
	KA1.2- Incentives aimed at supporting young researchers with children in tow during research periods abroad.	Enterprises Institutions	Researchers with children and their families	Number of fundraising actions	2022-2024
	KA1.6 - Services for the promotion of the well-being of INRiM's employees.	INRiM personnel	Families/ Social networks of INRiM personnel	Number of seminars organized and number of participants	2022-2024
<b>KA2 - Reducing gender gap in decision making bodies / gender balance in leadership and decision-making</b>	KA2.1 - Analysis of annual statistical indicators of the career paths of female and male personnel at the beginning of their careers	INRiM personnel		Statistical indicators available	2022-2024
	KA2.2 - Awareness-raising activities on the importance of the presence of women in leadership positions, in the decision-making bodies (Scientific Direction Council, Scientific Council, Board of Directors) and in evaluation committees.	INRiM Personnel	INRiM personnel	Number of activities carried out	2022-2024

	KA2.3 - Support to female candidates in decision-making-bodies of INRiM, also with the request of the introduction of a quota system.	INRiM personnel	INRiM Personnel	Number of support activities carried out	2022-2024
■ <b>KA 3 - Gender dimension in research and curricula</b>	KA3.1 - Questionnaire for researchers on gender perspective in research, with particular attention to STEM disciplines.	Researchers	Enterprises Institutions	Number of completed questionnaires	2022-2024
	KA3.2 - Workshops for research staff with national and international experts about the inclusion of a gender perspective in research projects and in curricula.	Research Staff	Institutions	Number of participants (per year)	2022-2024
■ <b>KA4 - Raising awareness of gender equality</b>	KA4.1 - Promotion of Gender Equality Projects active in the Research and Innovation ecosystem (eg. R&I PEERS, <a href="http://ripeers.eu/">http://ripeers.eu/</a> ) on INRiM's official communication channels	INRiM personnel	All users	Landing page, number of visits to the website	2022-2024
	KA4.2 - Improvement of Gender Budgeting	INRiM personnel	INRiM personnel	Publication of the 1st Gender Budgeting	2022-2024
	KA4.3 - Anonymous Questionnaire on equal opportunities for INRiM personnel	INRiM personnel		Number of completed questionnaires	2022-2024

	KA4.4 - Involvement of INRiM Union workers in the main strategic actions of the project aimed at building gender awareness	INRiM Union worker	All employees	Number of Unions workers involved	2022-2024
	KA4.5 - Educational and training initiatives on the elimination of gender-based violence	INRiM personnel	INRiM personnel	Number of initiatives organised and number of participants	2022-2024
	KA4.6 - Call and Settlement of a Trusted Advisor available to hear and counsel about gender questions	INRiM personnel	INRiM personnel	Settlement Number of requests	2022-2024
	KA4.7 - Anonymous questionnaire on harassment and gender-based violence	INRiM personnel	INRiM personnel	Number of completed questionnaires	2022-2024
<b>KA5 - Improving the use of gender neutral language in the organization's documents</b>	KA5.1 - Analysis of national legislation and screening of a selection of institutional documents and communications from a gender perspective (for the introduction of the correct use of gender neutral language)	INRiM personnel	INRiM personnel	Document published on the web site Communication to INRiM personnel	2022-2024