

GENDER EQUALITY PLAN

2023 - 2025

Il presente Piano per l'uguaglianza di genere (2023-2025) è stato approvato dal Consiglio d'Amministrazione nella seduta 24 febbraio 2023

Introduzione al contesto

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. 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 vogliono accedere ai finanziamenti del prossimo programma Horizon Europe debbano dotarsi del Gender Equality Plan (GEP).

Per rispondere alla necessità di individuare azioni concrete per il raggiungimento di obiettivi utili a rafforzare le opportunità e la valorizzazione delle competenze dei lavoratori e delle lavoratrici all'interno della struttura e dei processi organizzativi e adempiere a quanto richiesto dalla Commissione Europea, REI – Reindustria Innovazione ha predisposto il Piano per la Parità di Genere per il periodo 2023-2025, a fronte del cambiamento societario avvenuto nel Dicembre 2022 che ha visto una modifica della compagine societaria - passaggio da un capitale sociale misto pubblico privato ad una partecipazione al capitale sociale interamente pubblica - nonché una modifica dello statuto societaria.

REI già da tempo adotta procedure e pratiche con l'obiettivo di contrastare le disuguaglianze di genere che con il presente piano vuole andare a formalizzare e definire figure di riferimento per un'azione più incisiva.

REI ha approvato questo schema di azione al fine di tutelare e valorizzare l'uguaglianza di genere, all'interno della sua missione di sviluppo socio-economico del territorio della provincia di Cremona.



METODOLOGIA

Il documento è stato costruito sulla base delle peculiarità della società REI – Reindustria Innovazione che svolge attività di sviluppo socio-economico sul territorio di riferimento.

Per la stesura di questo documento è stato costituito un team di lavoro che si è occupato di analizzare lo status quo della società e successivamente definire degli obiettivi e target e che si occuperà di monitorare l'avanzamento e il raggiungimento dei target e degli obiettivi.

Il team è costituito da:

- Ilaria Massari, Direttore generale
- Martina Tironi, Legal specialist
- Mauro Samarati, Responsabile amministrativo
- Sara Tresoldi, Project manager

Il Piano è stato realizzato partendo da un'analisi della realtà fattuale e grazie alla rielaborazione dei dati forniti da un questionario a cui è stato sottoposto l'intero organico operativo a gennaio 2023.

Il Piano è stato pensato come strumento aggiornabile nel tempo, in cui siano indicati dati di partenza e obiettivi oggetto di monitoraggio. Il piano elenca una serie di criticità e obiettivi strategici da raggiungere a seguito dell'attivazione di specifiche azioni, per ognuna delle quali sono stati identificati i referenti e le tempistiche.

Il Piano fornisce strumenti che possono influire positivamente sul clima lavorativo favorendo la condivisione di valori di equità e di rispetto individuale e l'organizzazione del lavoro, ripensandola nella sua dimensione sociale e di genere.

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 vertice, apicali dell'organizzazione dell'Ente. Infatti, favorire la conduzione e la partecipazione delle donne alle attività di direzione, di comando 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 GEP si articola nelle 5 seguenti aree di intervento: 1) Equilibrio vita privata/vita professionale 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.

Per ciascuna area il GEP individua gli obiettivi da raggiungere e indica le azioni da intraprendere a tale scopo.

Analisi del contesto

La società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da 8 componenti, prevalentemente di genere maschile, e presieduto da un uomo.

La gestione operativa della società è affidata ad un direttore, di genere femminile.

Ad oggi l'organico è composto 8 dipendenti, prevalentemente di genere femminile (90%).

La giornata di lavoro è composta da otto ore lavorative con adeguate pause compensative e con una flessibilità oraria legate unicamente per le giornate in *smart working*, come previsto da Accordo aziendale per lo Smart Working.

La struttura è dotata di aree destinate al ristoro, ai break al fine di favorire la convivialità e il benessere del benessere aziendale.

La società in occasione della pandemia da Covid-19 ha implementato il regime di *smart-working* al fine di tutelare la sicurezza dei lavoratori. Al termine dell'emergenza sanitaria, la società ha deliberato di stipulare con i dipendenti un accordo permanente di gestione dell'attività lavorativa in regime del cosiddetto *smart-working*. L'accordo prevede una serie di agevolazioni per tutto l'organico e in particolare per il personale con figli minori a carico.



Definizione degli obiettivi e delle azioni

Cinque ambiti tematici sono stati presi in considerazione:

Area 1 Work–life balance & organizational culture

Area 2 Parità di genere nella posizione apicali e decisionali

Area 3 Gender equality nella selezione e nella progressione di carriera

Area 4 Integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca e sviluppo

Area 5 Misure contro la violenza di genere

Per ogni area sono stati dettagliati obiettivi, azioni, responsabile, indicatori target e timeline.

Area 1: work–life balance & organizational culture

Obiettivo	Azione	Responsabile	Destinatari diretti e indiretti	Indicatori e target	Timeline	SDGs
Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata	Mappatura bisogni e valutazione dell'esistente	Direttore generale Legal Specialist	Tutto il personale	Revisione accordo di smart working	Entro la fine del 2024	SDG 3 Salute e Benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 9 Imprese, Innovazione e Infrastrutture. SDG 11 Città e comunità sostenibili.
	Sviluppare azioni e strumenti di welfare Diffusione di Linee Guida per il diritto alla disconnessione			Introduzione orario di lavoro flessibile anche nelle giornate in presenza	Entro la fine del 2024	
Rafforzare una cultura condivisa delle pari opportunità e del valore dell'inclusione	Redazione annuale del Bilancio di genere e pubblicazione del documento in italiano e in inglese. Formazione specifica con momenti dedicati	Direttore generale Legal Specialist	Tutto il personale	Presentazione GEP a tutto il team	Entro i primi sei mesi del 2023	SDG 3 Salute e Benessere. SDG 5 Parità di genere.

Emergenza delle peculiarità di genere dello stress lavoro correlato	Valutazione della situazione attuale Formazione specifica con momenti dedicati	Direttore generale Legal Specialist RSPP	Tutto il personale	Revisione della valutazione del rischio da stress-correlato	Entro la fine del 2023	SDG 3 Salute e Benessere.
---	---	--	--------------------	---	------------------------	---------------------------

Area 2 Parità di genere nelle posizioni apicali e decisionali

Obiettivo	Azione	Responsabile	Destinatari diretti e indiretti	Indicatori e target	Timeline	SDGs
Sensibilizzare e rafforzare la parità di genere nei processi decisionali e nelle posizioni apicali	Definizione modalità di raccolta di dati quantitativi e qualitativi legati alla parità di genere per svolgere attività di monitoraggio annuale Predisposizione del disciplinare interno al fine di definire in maniera più esplicita aspetti di discriminazione legati al genere	Direttore generale Responsabile amministrativo Legal Specialist	Tutto il team	Report annuale sulla parità di genere Certificazione di genere	Entro marzo 2024 Entro la fine del 2025	SDG 3 Salute e Benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 9 Imprese, Innovazione e Infrastrutture.
Consiglio di amministrazione composto almeno per un terzo da componenti di genere femminile	Adeguamento della composizione del Consiglio di Amministrazione, come già previsto da statuto aggiornato nel mese di Dicembre 2022	Direttore generale Legal Specialist	Consiglio di amministrazione Società nella sua totalità	Nuova composizione del Consiglio di Amministrazione	Entro i primi sei mesi del 2023	SDG 5 Parità di genere.

Area 3 Gender equality nella selezione e nella progressione di carriera

Obiettivo	Azione	Responsabile	Destinatari diretti e indiretti	Indicatori e target	Timeline	SDGs
Pari opportunità nell'accesso alle posizioni lavorative messe a concorso	Elaborazione di linee guida per il reclutamento del personale Raccolta sistematica di dati quantitativi disaggregati per genere	Direttore generale	Potenziati candidati alle posizioni lavorative	Linea guida pubbliche sul sito web della società	Entro il 2023	SDG 5 Parità di genere. SDG 9 Imprese, Innovazione e Infrastrutture.
Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale	Raccolta sistematica di dati quantitativi disaggregati per genere inerenti alla progressione di carriera	Direttore generale	Tutto il team	Piano triennale sullo sviluppo di carriera	Entro il 2024	SDG 5 Parità di genere. SDG 9 Imprese, Innovazione e Infrastrutture

Area 4 Integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca e sviluppo

Obiettivo	Azione	Responsabile	Destinatari diretti e indiretti	Indicatori e target	Timeline	SDGs
Promozione di un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a progetti di programmazione e di sviluppo dell'Ente	Raccolta sistematica di dati quantitativi disaggregati per genere inerenti alla progressione di carriera	Direttore generale	Team progettazione ricerca e sviluppo	Piano triennale sullo sviluppo di carriera	Entro il 2024	SDG 5 Parità di genere. SDG 9 Imprese, Innovazione e Infrastrutture
Studio del valore culturale, sociale, economico e di innovazione rappresentato dall'introduzione delle variabili di	Monitorare il <i>social index</i> per la Provincia di Cremona Integrare la parità di	Direttore generale	Team progettazione ricerca e sviluppo	Report Social Progress Index	Entro il 2024	SDG 5 Parità di genere. SDG 9 Imprese, Innovazione e Infrastrutture.

genere e diversità	genere all'interno dei progetti di ricerca e innovazione					
--------------------	--	--	--	--	--	--

Area 5 Misure contro la violenza di genere

Obiettivo	Azione	Responsabile	Destinatari diretti e indiretti	Indicatori e target	Timeline	SDGs
Aggiornamento delle procedure per la segnalazione di comportamenti discriminatori e situazione di molestie sessuali	Inserimento nel Codice Etico di modalità per la segnalazione di comportamenti discriminatori, situazioni di molestie sessuali	Direttore Generale Legal Specialist	Tutto il team	Aggiornamento del Codice Etico	Entro il 2023	SDG 3 Salute e Benessere. SDG 5 Parità di genere.
Promuovere azioni di sensibilizzazione sulla tematica delle diverse forme della violenza di genere.	Momenti di formazione dedicata per il personale Definizione di linee guida per le forme comunicative istituzionale / amministrativo rispettoso della dimensione di genere	Direttore Generale	Tutto il team	Realizzazione di un flyer contenente linee guida	Entro il 2025	SDG 3 Salute e Benessere. SDG 5 Parità di genere.

Monitoraggio

Il team viene costituito stabilmente con l'obiettivo di monitorare e valutare annualmente l'andamento dei target preposti.

Per ogni area tematica vengono di seguito individuati obiettivi, azioni e target ben definiti – sia quantitativi che qualitativi.

Il team si impegna a sviluppare un report annuale sulla parità di genere all'interno della società e darne corretta e adeguata visibilità, nonché di aggiornare il presente piano allo scadere dei tre anni (2025).

