

MODULO DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA QUALITA'

GENDER EQUALITY PLAN 2022-2024



	RE-CORD Viale Kennedy 182 50038 Scarperia (FI) - ITALY VAT n. 06099990480 www.re-cord.org
---	---

Rev n.	Date	Content	Authors	Verified by	Approved by
0	16/06/22	Prima stesura	GEP	AMR, SS	SS

Indice

1. Contesto di riferimento e politica aziendale	2
2. La funzione aziendale GEP	3
3. L'analisi del contesto	3
5. Indicatori.....	6
6. Azioni previste.....	7
7. Allegati	14
8. Autori.....	14

1. Contesto di riferimento e politica aziendale

Il nuovo Programma-Quadro per la Ricerca e l'Innovazione per il periodo 2021-2027, Horizon Europe, ha introdotto nuove disposizioni per rafforzare la parità di genere nelle organizzazioni europee a livello sistemico.

Sulla scia di questa sollecitazione e ispirandosi alle migliori prassi sperimentate a livello nazionale e internazionale, RE-CORD ha deciso di avviare un percorso di riflessione in merito alla promozione dell'equità e alla valorizzazione della diversità in seno all'organizzazione, ritendendo l'impegno per il raggiungimento della parità di genere e della piena valorizzazione della diversità un aspetto essenziale affinché si possano individuare e superare eventuali disuguaglianze strutturali, situazioni di squilibrio e discriminazione, per prevenire l'emergere di nuove disuguaglianze e discriminazioni, per migliorare il benessere lavorativo e il work-life balance di tutti i suoi collaboratori.

Per perseguire questi obiettivi RE-CORD ha deciso di avviare nel 2022 un lavoro di riflessione e di analisi dello stato attuale dell'organizzazione in relazione all'equità di genere, che muova sia da dati oggettivi che dalle percezioni dei collaboratori raccolte nel rispetto dell'anonimato. Tale analisi ha avuto lo scopo di fare emergere eventuali criticità e di condurre all'elaborazione di un piano di miglioramento basato su azioni mirate e indicatori che ne monitorino l'efficacia.

Per affrontare questo compito RE-CORD ha creato un'apposita funzione aziendale che, a partire dalle indicazioni fornite dalla Commissione Europea, e in parte attingendo anche all'esperienza già maturata da alcuni dei suoi membri, ha sviluppando un metodo di analisi e un piano di miglioramento basato su un approccio "Plan, Do, Check, Act", specificatamente pensato per il particolare contesto dell'organizzazione, ovvero il contesto di un centro di ricerca di dimensioni medio-piccole ed in crescita.

2. La funzione aziendale GEP

RE-CORD ha creato un gruppo interno alla sua organizzazione, denominato funzione GEP, costituito da membri dell'organizzazione rappresentativi di tutte le funzioni aziendali, business unit e ruoli.

Tale funzione si occupa delle seguenti azioni:

- Definire le modalità di raccolta dei dati relativi alla parità di genere nell'organizzazione
- Raccogliere e analizzare i dati raccolti secondo le modalità stabilite
- Effettuare un'analisi del contesto muovendo dai dati raccolti, stabilendo criticità e opportunità di miglioramento
- Definire obiettivi di miglioramento e in base a questi definire un piano di miglioramento fondato su azioni specifiche
- Definire indici di monitoraggio per verificare l'efficacia delle suddette azioni.

3. L'analisi del contesto

L'analisi del contesto si basa su dati raccolti attraverso i seguenti strumenti:

- Form di raccolta di dati disaggregati, suddivisi per genere, riferiti all'equità di genere (GE) nei seguenti ambiti:
 - o Progressione nella carriera, "GE in career progression"
 - o Nelle assunzioni, "GE in recruitment"
 - o Nei tirocini, "GE in internship programmes"
 - o Nella ricerca, "Gender dimension into research"
 - o Conciliazione fra lavoro e vita privata, "Work-life balance & organizational culture"
 - o Nella retribuzione "Gender budgeting".
- Somministrazione di un questionario anonimo per rilevare la percezione dei dipendenti rispetto ai temi sopraelencati.

I dati raccolti con queste due modalità sono stati analizzati dal gruppo GEP che sulla base di essi ha effettuato un'analisi del contesto, delle criticità e delle opportunità di miglioramento.

Dai dati disaggregati emerge una fotografia dell'organizzazione che rileva un'asimmetria nella distribuzione dei ruoli manageriali e gestionali verso i profili maschili. In particolare, sia i ruoli di management che i ruoli di leader delle business unit sono attualmente ricoperti da uomini. Va segnalato però come esista un'oggettiva difficoltà a reperire figure femminili in ambiti STEM, circostanza spiegabile alla luce del divario esistente fra il numero di laureati nelle discipline STEM per ciascun genere, come si evince dal rapporto ISTAT su livelli di istruzione e partecipazione alla formazione (fig. 1) e dal rapporto del Dipartimento Centro Studi della Fondazione Consiglio Nazionale degli Ingegneri (fig. 2).

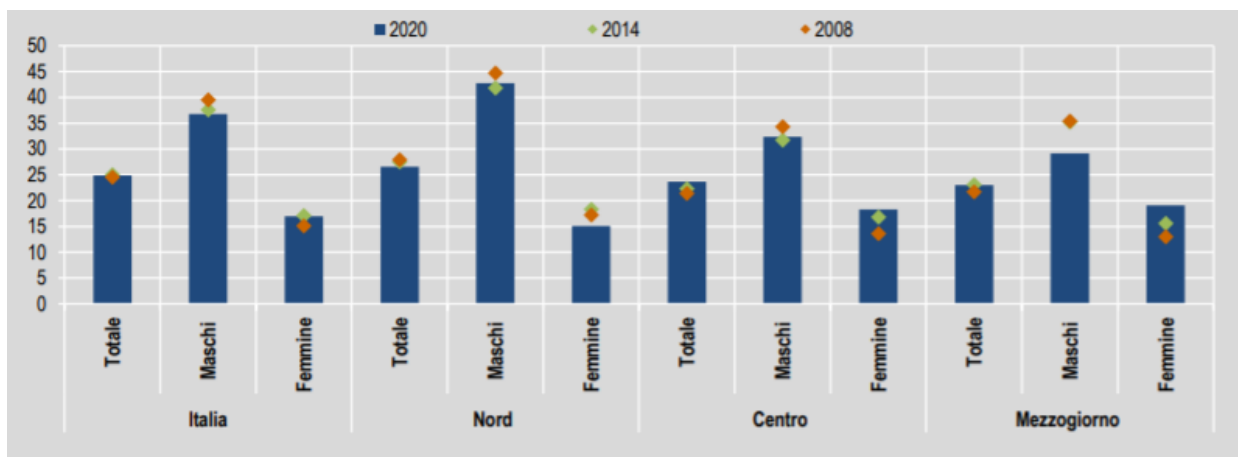


Fig. 1 Laureati di 25-34 anni nelle discipline STEM per genere e ripartizione geografica. Valori percentuali.
Fonte ISTAT.

I rapporti sopra citati mostrano che certamente esiste una questione di genere nel senso che la partecipazione delle donne allo studio di discipline STEM è minoritaria rispetto a ciò che si registra tra gli uomini, sebbene da circa 10 anni sia in atto un lento processo di cambiamento con un progressivo aumento della presenza femminile nelle lauree STEM. Tale incremento riguarda però soprattutto i percorsi di studio in matematica e statistica, mentre la percentuale di laureate in ingegneria appare più stabile, specialmente in alcuni corsi di studio, come quello di ingegneria meccanica. Questo rappresenta per RE-CORD un bias significativo e non immediatamente eliminabile mediante l'implementazione di azioni specifiche, nonostante la volontà di mitigare questo divario riscontrabile nei dati relativi ad alle assunzioni e ai tirocini negli ultimi due anni.

L'asimmetria osservata nella composizione di genere all'interno del consorzio, che deriva da quanto sopra, comporta a caduta un'asimmetria anche nel numero di autori nelle pubblicazioni.

L'analisi dei dati disaggregati evidenzia invece l'assenza, all'interno del Consorzio, di asimmetrie nella retribuzione per genere, a conferma della politica del consorzio stesso che prevede e pratica l'assoluta parità di trattamento senza alcuna connessione con il genere o altri fattori discriminanti.

Infine viene rilevata un'asimmetria rispetto alla genitorialità. Tale asimmetria è certamente dovuta ad una pluralità di fattori che, oltre all'asimmetria nella composizione di genere, attengono ad una serie di scelte personali e private nelle quali l'azienda non vuole e non può entrare. Inoltre l'azienda ha già promosso un piano di welfare aziendale volto proprio al supporto concreto e fattivo della genitorialità. È obiettivo del consorzio creare le migliori condizioni per favorire la maternità e la paternità dei propri dipendenti.

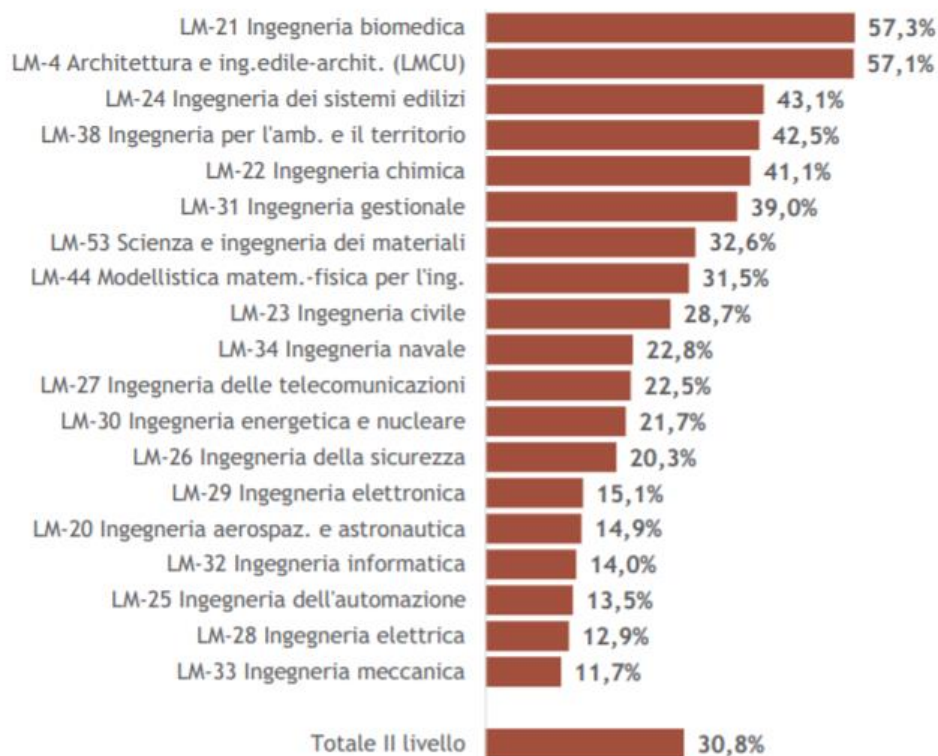


Fig. 2 Quota di donne tra gli immatricolati ai corsi di laurea ingegneristici "tipici" per la classe di laurea 2019/2020-2020/21. Valori percentuali.

Fonte: Elaborazione Centro Studi CNI su dati Miur-Ufficio di Statistica, 2021.

Veniamo quindi al quadro emerso dalle risposte date al questionario anonimo, somministrato a tutti i dipendenti e collaboratori dell'organizzazione nonché ai tirocinanti, e volto a rilevare la percezione rispetto all'equità di genere all'interno dell'organizzazione, nonché ad analizzare la percezione del proprio work-life balance.

Per quanto riguarda la prima tematica è emerso quanto segue: i primi due quesiti volti a rilevare l'influenza del proprio genere e orientamento sessuale rispetto al proprio lavoro, nonché a rilevare eventuali episodi vissuti in prima persona o osservati di discriminazione basata sul genere o sull'orientamento sessuale mostrano risposte per la quasi totalità molto soddisfacenti. L'organizzazione si pone comunque l'obiettivo di un miglioramento che conduca nel tempo all'azzeramento delle poche risposte non pienamente positive.

I quesiti intermedi sono invece rivolti a sondare la percezione rispetto ad eventuali disparità nella retribuzione, promozioni o aumenti nella retribuzione negati a causa del proprio genere o del proprio orientamento sessuale, nonché rispetto all'equità nella valutazione del proprio lavoro. Le risposte date a questi quesiti offrono un quadro molto positivo.

Un quadro più problematico è offerto invece dal secondo blocco di quesiti, quelli inerenti al work-life balance. Le risposte mostrano una situazione di difficoltà a conciliare il lavoro con la propria vita privata e a mantenere ritmi di lavoro conseguenti. Quasi la metà degli interpellati dichiarano di avere ritmi di lavoro che non soddisfano le aspettative rispetto al proprio work-life balance. Le cause di questo malcontento andranno indagate meglio e dovranno essere implementate delle azioni proprio con questa finalità, a partire dai colloqui periodici con BU leader e management già in essere, ma anche prevedendo dei quesiti mirati in occasione della prossima indagine anonima, lavorando al contempo per potenziare i canali di comunicazione interni, in particolare con responsabili e top management e per il miglioramento dell'organizzazione del lavoro.

Ambiti In base all'analisi del contesto effettuata sulla base dei dati raccolti tramite il form raccolta dati disaggregati e il questionario anonimo, il team ha selezionato quindi degli ambiti di intervento prescelti. Quelli individuati come prioritari sono:

1. Conciliazione fra lavoro e vita familiare/privata (Work-life balance & organizational culture).
2. Equità di genere nella ricerca di nuovo personale (Gender equality in recruitment and career progression).
3. Equità di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali (Gender balance in leadership and decision-making).
4. Equità di genere nella retribuzione (Gender budgeting).

5. Indicatori

Gli indicatori con cui si monitorerà l'efficacia delle azioni che verranno intraprese saranno gli stessi presenti nella griglia di raccolta dei dati disaggregati, unitamente all'esito del questionario anonimo di valutazione della percezione dell'equità di genere in seno all'organizzazione, somministrato annualmente a tutti i collaboratori.

6. Azioni previste

A seguire le schede relative alle azioni pianificate nell'ottica di migliorare l'equità di genere dell'organizzazione.

Azione n. 1	COLLOQUI DEL PERSONALE
Ambito	Promozione della conciliazione fra lavoro e vita familiare/privata
Obiettivo	Far emergere eventuali situazioni di disagio o di discriminazione
Azione	Colloqui periodici di tutto il personale con BU leader e management in cui porre particolare attenzione alle condizioni e modalità di lavoro, compresi orari di servizio.
Soggetti coinvolti	Tutti i collaboratori dell'organizzazione
Responsabili istituzionali	Management, responsabile GEP
Responsabili operativi	BU leader & management
Output	Emersione del grado di soddisfazione dei collaboratori sulla conciliazione della propria vita personale con il lavoro e sulla sostenibilità dei propri ritmi e organizzazione di lavoro. Possibilità di emersione di eventuali episodi di discriminazione o di violenza.
Risorse	Tempo dedicato ai colloqui e follow up
Indicatori	Risultati delle successive somministrazioni del questionario anonimo

Azione n. 2	COLLOQUI EQUI
Ambito	Equità di genere nella ricerca di nuovo personale
Obiettivo	Diminuire il divario numerico fra i generi in seno all'organizzazione
Azione	<p>Nella redazione di annunci per la ricerca di personale inserire la seguente dicitura:</p> <p>ITALIANO: "RE-CORD garantisce le pari opportunità e incoraggia le candidature senza alcuna distinzione di genere, orientamento sessuale, origine nazionale, etnica o sociale, religione o convinzioni personali, situazione familiare, età, disabilità o altri fattori non di merito. Tutte le decisioni di assunzione si basano su esigenze aziendali, requisiti e qualifiche lavorative, esperienza e abilità".</p> <p>INGLESE: "RE-CORD guarantees equal opportunities and encourages applications without distinction on grounds of gender, sexual orientation, national, ethnic or social origin, religion or beliefs, family situation, age, disability, or other non-merit factors. All employment decisions are based on business needs, job requirements and qualifications, experience and skill".</p>
Soggetti coinvolti	TOP management, BU leader e soggetti incaricati di redigere le job description per gli annunci di posizioni aperte
Responsabili istituzionali	Management, responsabile GEP
Responsabili operativi	Management, BU leaders
Output	Maggiore equità nelle convocazioni di candidati per i colloqui di assunzione e auspicabilmente nelle assunzioni.
Risorse	Tempo dedicato ad effettuare un numero maggiore di colloqui
Indicatori	GE in recruitment


Azione n. 3	PM&PM
Ambito	Equità di genere nelle posizioni di responsabilità
Obiettivo	Favorire l'equità nella crescita professionale all'interno delle BU specialmente come Project Manager o Proposal Manager
Azione	Favorire la crescita professionale di tutti, con particolare attenzione all'equità di genere, incoraggiando la presenza di donne in ruoli manageriali, a partire da quelli di Project Manager o Proposal Manager, fermo restando la valutazione delle esigenze aziendali, dei requisiti e delle qualifiche lavorative, dell'esperienza e abilità.
Soggetti coinvolti	Tutti i collaboratori dell'organizzazione
Responsabili istituzionali	Management
Responsabili operativi	Management, BU leader
Output	Maggior presenza femminile nei ruoli di Project Manager e Proposal Manager
Risorse	Formazione interna ed esterna
Indicatori	GE in career progression (numero di Project Manager e Proposal Manager)

Azione n. 4	MONITORAGGIO GE IN BUDGETING
Ambito	Equità di genere nella retribuzione
Obiettivo	Rilevare immediatamente l'eventuale insorgenza di asimmetrie retributive.
Azione	Monitorare i dati disaggregati relativi alle retribuzioni tramite l'apposito modulo di raccolta dati per rilevare l'eventuale insorgenza di asimmetrie, nonché monitorare la tipologia di contratto stipulate rapportate al genere.
Soggetti coinvolti	Management, amministrazione
Responsabili istituzionali	Management
Responsabili operativi	Amministrazione
Output	Dati disaggregati su retribuzione e tipologia di contratto
Risorse	Tempo uomo dedicato a monitoraggio e analisi dati
Indicatori	GE budgeting

Azione n. 5	PIANO DI FORMAZIONE
Ambito	Tutti gli ambiti
Obiettivo	Favorire la crescita personale, la consapevolezza sulle tematiche legate all'equità di genere, il miglioramento delle relazioni interpersonali
Azione	Definizione di un percorso di formazione mirato sulla comunicazione personale che favorisca la crescita personale dei collaboratori, promuovendo una comunicazione efficace e inclusiva.
Soggetti coinvolti	Tutti i collaboratori dell'organizzazione
Responsabili istituzionali	Management, funzione GEP
Responsabili operativi	Management, funzione GEP
Output	Crescita personale e miglioramento delle relazioni lavorative
Risorse	Risorse finanziarie per la realizzazione del corso
Indicatori	Esiti della prossima somministrazione del sondaggio anonimo

Azione n. 6	DISEGNO NUOVA SEDE
Ambito	Conciliazione fra lavoro e vita familiare/privata e benessere del lavoratore
Obiettivo	Realizzare la nuova sede con attenzione al miglioramento del benessere dei lavoratori
Azione	Nell'ambito della progettazione della nuova sede, porre attenzione agli spazi in modo da favorire il benessere dei collaboratori dell'organizzazione, favorire la comunicazione e la socializzazione, la condivisione dei momenti di pausa.
Soggetti coinvolti	Management
Responsabili istituzionali	Management
Responsabili operativi	Management
Output	Progetto della nuova sede
Risorse	Risorse economiche dedicate alla realizzazione dei suddetti spazi
Indicatori	Non applicabili al momento. In futuro valutazione del work-life balance da parte dei lavoratori, raccolta mediante questionario anonimo.

Azione n. 7	SOS
Ambito	Misure per contrastare la violenza di genere
Obiettivo	Fornire un canale sicuro ed affidabile da utilizzare laddove si dovessero verificare episodi di violenza di genere.
Azione	Mettere a disposizione dei collaboratori una modalità di comunicazione per segnalare al gruppo GEP in modo sicuro, ed eventualmente anonimo, eventuali episodi di discriminazione o violenza di genere, facilitando così il superamento di timori.
Soggetti coinvolti	Tutti i collaboratori dell'organizzazione
Responsabili istituzionali	Management, responsabile GEP
Responsabili operativi	Tutti i membri della funzione GEP
Output	Segnalazioni di eventuali casi di discriminazione o violenza di genere.
Risorse	Tempo persona per la realizzazione della modalità di comunicazione sicura
Indicatori	Numero di segnalazioni

			Modulo del sistema di gestione qualità
Rev 0	24/03/22	Pag 14	GEP.02 – Gender Equality Plan

7. Allegati

Costituiscono allegati al presente piano i seguenti documenti:

- GEP.001 MODULO RACCOLTA DATI DISAGGREGATI

8. Autori

Hanno collaborato alla stesura del presente Gender Equality Plan:

- Stefano Santarelli, General Manager
- Silvia Pennazzi, leader del gruppo operativo “Certifications & Communication” e membro del gruppo operativo “Data Quality & Statistics”
- Tommaso Barsali, leader del gruppo operativo “Funded Research & Private Contracts” e membro della business unit “Agro-bio-clima”
- Leonardo Nibbi, membro del gruppo operativo “Funded Research & Private Contracts”
- Francesca Tozzi, leader del gruppo operativo “Data Quality & Statistics” e membro della business unit “Agro-bio-clima”
- Edoardo Miliotti, leader del business unit “Thermal Processes” e membro del gruppo operativo “Data Quality & Statistics”
- Giulia Lotti, membro della business unit “Laboratory”
- Marta Di Bianca, membro della business unit “Raw Material & Carbon Recycling”
- Salvatore Carvelli, leader della business unit “Administration”