



INNOVHUB
STAZIONI SPERIMENTALI
PER L'INDUSTRIA

innovazione e ricerca

PIANO PER LA PARITA' DI GENERE

GENDER EQUALITY PLAN

(GEP)

2024 - 2026

Versione	Approvazione	Data
1.0	Approvato con determina dell'Amministratore Unico n. 69/2024	31/07/2024



INNOVHUB
STAZIONI SPERIMENTALI
PER L'INDUSTRIA

innovazione e ricerca

INDICE

1. Introduzione	pag. 3
2. Raccolta dati sul personale e sull'organizzazione	pag. 4
3. Aree, obiettivi e azioni	pag. 7
4. Conclusioni	pag. 10



1. INTRODUZIONE

Con l'adozione del nono Programma Quadro "Horizon Europe" (2021-2027), l'Unione Europea ha ulteriormente rafforzato il suo impegno nella promozione della parità di genere nel settore della ricerca e dell'innovazione. Tra le condizioni generali di eleggibilità, infatti, è stata inclusa la necessità per "gli enti degli Stati membri o dei Paesi associati che siano enti pubblici, organizzazioni di ricerca o di educazione superiore" di adottare un "Gender Equality Plan" che assolvere i seguenti requisiti minimi:

- Documento formale adottato dagli organi decisionali e pubblicato sul sito web dell'organizzazione;
- Risorse finanziarie e capitale umano dedicato all'implementazione delle misure previste;
- Raccolta di dati disaggregati per genere su personale, con report annuali basati su indicatori precisi;
- Formazione e sensibilizzazione dello staff alle questioni di genere e ai pregiudizi, anche inconsci, basati sul genere.

L'adozione di tale documento riveste un duplice ruolo: da un lato, è strumento indispensabile per programmare e implementare un reale cambiamento a livello istituzionale; dall'altro è una condizione indispensabile per poter partecipare ai programmi di ricerca e innovazione europei. A partire dal 2022, infatti, gli enti di ricerca che non abbiano adottato il Gender Equality Plan (GEP) sono esclusi dalla possibilità di ottenere finanziamenti.

Indubbiamente, con il nuovo Programma Quadro si assiste ad un vero e proprio cambio di passo in materia di parità di genere. Nondimeno, sin dal 2012 la Commissione Europea aveva invitato le organizzazioni di ricerca a realizzare i necessari "cambiamenti istituzionali in materia di gestione delle risorse umane, finanziamenti, processi, decisioni e programmi di ricerca attraverso piani di parità di genere (Gender Equality Plans) destinati a effettuare valutazioni di impatto/audit delle procedure e delle pratiche per individuare eventuali pregiudizi di genere; attuare strategie innovative per correggere eventuali pregiudizi; fissare obiettivi e verificare i progressi compiuti mediante degli indicatori".

Inoltre, nella convinzione di promuovere un ambiente di lavoro equo e inclusivo, Innovhub è da sempre impegnata sul tema delle pari opportunità e dal 2022, in linea con l'obbligo legislativo e a seguito delle modifiche apportate dalla legge n. 162/2021, ha sviluppato e implementato un Piano per le pari opportunità sulla situazione del personale maschile e femminile come previsto dal Codice delle Pari opportunità.

In definitiva, il GEP rappresenta un documento programmatico contenente gli obiettivi da perseguire e le azioni da mettere in campo al fine di valorizzare la piena partecipazione di tutte le persone che lavorano in Innovhub, promuovendo le pari opportunità all'interno dell'azienda, riducendo le asimmetrie di genere e favorendo la cultura del rispetto e il contrasto alle discriminazioni.

Con l'adozione del GEP relativo al biennio 2024-2026 Innovhub intende costruire un ambiente di lavoro inclusivo in cui si percepisca equità di trattamento e assenza di situazioni discriminanti.



2. RACCOLTA DI DATI SUL PERSONALE E SULL'ORGANIZZAZIONE ALLA DATA DEL

Categoria	Donne	Uomini
Dirigenti	0	1
Quadri	9	11
Impiegati I liv.	16	12
Impiegati II liv.	12	16
Impiegati III liv.	5	11
Operaio III liv.	0	1
Operai IV liv.	0	1
Apprendista IV liv.	4	3
Ricercatore	2	0
Totale	48	56

Orario di lavoro		
	Donne	Uomini
Tempo pieno	45	55
Tempo parziale	3	1
Totale	48	56



Età media risorse umane		
Età	Donne	Uomini
20-30	4	8
30-40	4	8
40-50	13	16
50-60	17	17
60-70	10	7
Totale	48	56

Dati relativi a forme di lavoro flessibile		
Telelavoro	Donne	Uomini
	0	0
Smart working	Donne	Uomini
	19	12
Totale	19	12



Ripartizione per titoli di studio		
Tipologia titolo di studio	Donne	Uomini
Diploma	17	23
Laurea	26	29
Specializzazione post laurea	3	2
Altro	2	2
Totale	48	56

3. AREE, OBIETTIVI E AZIONI

Sulla base di una valutazione approfondita della composizione del personale e dell'organizzazione interna, Innovhub ha individuato, in linea con le indicazioni dell'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere, specifiche aree di intervento prioritarie. Queste aree sono tradotte in obiettivi strategici concreti all'interno del Gender Equality Plan aziendale, con l'obiettivo di creare un ambiente di lavoro più equo e inclusivo.

Il GEP è quindi dotato di 5 obiettivi strategici:

- 1) cultura dell'organizzazione ed equilibrio vita privata e vita lavorativa;
- 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 di insegnamento e formazione;
- 5) contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali.



Ad ogni obiettivo sono state assegnate delle azioni relative all'implementazione del piano nelle varie dimensioni aziendali e vengono individuati indicatori, target, timeline, suddivisione delle responsabilità e risorse dedicate.

Obiettivo strategico 1 - Cultura dell'organizzazione ed equilibrio vita privata e vita lavorativa

Una cultura organizzativa che tende a promuovere l'equilibrio tra vita privata e lavorativa rappresenta un fattore decisivo che contribuisce al benessere psicofisico dei dipendenti e a migliorare la produttività.

Azione Diffusione di una cultura aziendale che promuove il lavoro ibrido, favorendo l'adozione dello smart working nelle aree aziendali compatibili. Definizione di un accordo di smart working che ne disciplini le modalità di utilizzo individuando in primis le aree aziendali dove è possibile svolgere le proprie attività da remoto.

Target Tutto il personale

Responsabilità Risorse umane

Timing 2024-2026

Obiettivo strategico 2 – Uguaglianza di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Per conseguire una parità di genere effettiva è essenziale che le posizioni di leadership e gli organi decisionali siano composti da un numero equo di donne e uomini. Ciò garantisce una prospettiva più bilanciata e inclusiva in tutte le decisioni.

Azione Partecipazione dei responsabili o coordinatori a incontri formativi per il consolidamento delle competenze tecnico-manageriali in materia di pari opportunità.

Target Risorse umane e responsabili, coordinatori

Responsabilità Risorse umane

Timing 2024-2026

Obiettivo strategico 3 – Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Il reclutamento, la selezione e la progressione di carriera – in un'ottica di parità di genere – necessitano di misure che assicurino a donne e uomini opportunità uguali di sviluppo e avanzamento di carriera. A tal fine, devono essere intraprese azioni che evitino la discriminazione sistematica e strutturale basata sul genere attraverso un processo di revisione delle procedure e delle fasi di selezione, sia in materia di reclutamento che di progressione, in modo da rimediare a ogni possibile pregiudizio.



Azione Definizione di procedure di selezione del personale e di progressione di carriera improntate al principio di pari opportunità attraverso la diffusione di avvisi rivolti a entrambi i sessi e la costituzione di commissioni di valutazione paritetiche.

Target Tutto il personale

Responsabilità Risorse umane

Timing 2024-2026

Obiettivo strategico 4 – Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di insegnamento e formazione

Con questo obiettivo Innovhub mira a rendere le attività di ricerca e formazione più attente alle dimensioni di genere e ad eliminare i pregiudizi ad esso legati.

Azione Nell'ambito delle attività di ricerca, dei progetti finanziati e nei tavoli normativi di riferimento, Innovhub si impegna costantemente a garantire una rappresentanza di genere equilibrata. A tal proposito verranno redatti report annuali dei riferimenti aziendali.

Target Tutto il personale

Responsabilità Risorse umane, responsabili di area

Timing 2024-2026

Azione Nell'ambito dei progetti di formazione e insegnamento erogati da Innovhub o in cui Innovhub è destinataria, l'azienda è attenta a creare un corpo docenti e classi che rappresentino entrambi i generi in maniera equilibrata. Report della formazione annuale con riferimento al numero di donne formate rispetto al totale e l'indicazione del numero di docenti di sesso femminile.

Target Tutto il personale

Responsabilità Risorse umane

Timing 2024-2026

Obiettivo strategico 5 – Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Con questo obiettivo Innovhub mira a contrastare ogni forma di violenza per garantire un clima favorevole e un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso per tutti.

Azione Adozione di linee guida per le carriere alias.



Target Tutto il personale, futuri dipendenti

Responsabilità Risorse umane

Timing 2024-2026

Azione Analisi della possibilità di aggiornare i questionari e i sondaggi rivolti al personale per adeguarli all'evoluzione delle identità di genere e offrire maggiore possibilità di espressione.

Target Tutto il personale, futuri dipendenti

Responsabilità Risorse umane

Timing 2024-2026

Conclusioni

Il Piano per l'Uguaglianza di Genere (GEP) di Innovhub non rappresenta una semplice risposta ad un vincolo dettato dagli schemi di finanziamento Europei ma si propone come strumento con cui l'azienda si impegna responsabilmente a perseguire i propri obiettivi istituzionali, attraverso la piena partecipazione di tutte le persone che lavorano e studiano al suo interno, favorendo le pari opportunità e valorizzando le differenze, nello specifico quelle di genere. Le iniziative proposte, seppur categorizzate in aree di intervento distinte, sono interconnesse da un filo conduttore che le unisce e le rende parte di un progetto complessivo, coerente con gli obiettivi strategici di Innovhub.