

Piano di Uguaglianza di Genere

Gender Equality Plan (GEP)

Sottoscritto dal Rappresentante Legale in data 12 agosto 2023

Signed by Legal Representative on August 12, 2023

1.1 Natura e funzione del GEP

L'adozione di un Piano di Uguaglianza di Genere, di seguito GEP, è un requisito per poter accedere ai finanziamenti del Programma Quadro della Ricerca dell'UE Horizon Europe, in attuazione della Strategia per l'Uguaglianza di Genere della Commissione Europea. Con il presente GEP, IGA si impegna a promuovere, mantenere, monitorare e, qualora emergesse la necessità, adottare misure correttive e migliorare l'attuale ambiente di lavoro.

1.1 Nature and function of the GEP

The adoption of the Gender Equality Plan, hereafter referred to as GEP, is a pre-requisite for all entities to sign grant agreements with EU and receive Horizon Europe funding within the EU Framework Program for Research and Innovation, enforcing the 2020-2025 Gender Equality Strategy of the EU Commission. With this GEP, IGA commits itself to promote, maintain, monitor and, if necessary, take corrective measure and improve the existing gender-equal working environment.

1.2 Il GEP di Associazione Istituto Genomica Applicata

Analisi del contesto. Associazione Istituto di Genomica Applicata è una associazione senza scopo di lucro dedicata alla ricerca nel campo della genomica attraverso la gestione di un istituto di ricerca (Istituto di Genomica Applicata, IGA). L'Associazione è gestita dal Consiglio Direttivo costituito da 6 membri nominati dall'Assemblea dei Soci, presieduto dal Presidente che svolge le funzioni di Rappresentante Legale. Le attività di ricerca di IGA sono guidate dal Direttore Scientifico, nominato dal Consiglio Direttivo. L'Assemblea dei Soci è costituita dagli Associati Promotori e Sostenitori dell'Associazione. Al momento della firma del presente documento, il personale di IGA è composto da 3 unità a tempo indeterminato (Ricercatori di Secondo Livello, secondo il CCNL Chimico Farmaceutico), di cui 2 di genere femminile e una di genere maschile, oltre a una unità di genere femminile assunta con contratto di collaborazione.

La procedura di definizione e di adozione del GEP, viste la dimensione e l'organizzazione della struttura, ha coinvolto il Presidente, il Direttore Scientifico e il Rappresentante del Personale per le Pari Opportunità. Il personale ha indicato come Rappresentante del Personale per le Pari Opportunità la dottoressa Irena Jurman.

1.2 GEP at the Associazione Istituto Genomica Applicata

Analysis of the context. Associazione Istituto di Genomica Applicata is a no-profit association that operates a research institute, Istituto di Genomica Applicata (IGA). The Bodies of the Association. The Association is managed by the Executive Committee composed by 6 members that are elected by the Members' Assembly and lead by the Chairman, acting as Legal Representative. The Scientific Director, who is nominated by the Executive Committee, supervises research at IGA. As of the date of signature of this document, IGA has a permanent staff of 3 employees (Researchers), of which 2 are female and 1 is male, and a temporary staff of 1 employee (female).

The GEP design and adoption procedure has involved the Chairman of the Executive Committee, the Scientific Director and the Representative of the Personnel for Equal Opportunities Policies. Dr. Irena Jurman has been indicated as Representative of the Personnel for Equal Opportunities Policies.

2.1 Organizzazione del GEP di IGA

Il GEP è articolato in 5 aree prioritarie che riprendono le indicazioni della Commissione Europea:

- 1) Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
- 2) Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
- 3) Uguaglianza di genere nelle assunzioni di personale e nelle progressioni di carriera
- 4) Integrazione della dimensione di genere nella ricerca
- 5) Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

L'area 1 ha 1 obiettivo e 2 azioni; l'area 2 ha 1 obiettivo e 1 azione; l'area 3 ha 1 obiettivo e 2 azioni; l'area 4 ha 1 obiettivo e 2 azioni; l'area 5 ha 3 obiettivi e 3 azioni

Ogni **obiettivo** è associato ad **azioni** che hanno lo scopo di:

- identificare procedure adeguate atte a rilevare o far emergere pregiudizi e discriminazioni di genere;
- definire e implementare azioni correttive e di contrasto contro eventuali pregiudizi e discriminazioni di genere;
- stabilire obiettivi di medio e lungo periodo per la promozione della parità di genere presso tutte le componenti dell'Associazione.

Ogni obiettivo è anche associato a **target** e **indicatori** che hanno lo scopo di indirizzare e monitorare l'implementazione delle azioni.

2.1 IGA GEP Structure

The GEP is divided into 5 priority axes:

- 1) Work-life balance and organisational culture
- 2) Gender balance in leadership and decision-making
- 3) Gender equality in recruitment and career progression
- 4) Integration of the gender dimension into research content
- 5) Measures against gender-based violence, including sexual harassment

Priority axis 1 has 1 objective and 2 actions; priority axis 2 has 1 objective and 1 action; priority axis 3 has 1 objective and 2 actions; priority axis 4 has 1 objective and 2 actions; priority axis 5 has 3 objectives and 3 actions

Each **objective** is associated with one or more **actions** that are aimed at:

- identifying appropriate procedures that could unravel inappropriate behavior leading to gender discrimination;
- identifying and implementing measures to prevent and counteract gender discrimination;
- accomplishing medium- and long-term tasks to promote gender equality across all layers of the Association.

Each objective is also associated with **targets** and **indicators** that are aimed at guiding the implementation of each action.

AREA PRIORITARIA 1

Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo 1.1: Conciliazione vita-lavoro

Rendere più compatibili la sfera lavorativa e la sfera personale permettendo di conciliare le esigenze individuali, sia di gestione della famiglia sia di crescita e soddisfazione personale, con le esigenze organizzative di una struttura di ricerca. Il risultato atteso è migliorare la qualità della vita dei lavoratori e delle lavoratrici. In tal senso si vuole migliorare più in generale il "benessere organizzativo" inteso come la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori che operano al suo interno.

Azioni:

1.1.1 Permettere l'adozione dell'orario di lavoro Part-time

Nell'ambito delle opportunità offerte dalla normativa vigente, valutare richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale anche per periodi limitati, con flessibilità nelle modalità attuative (% di part-time e modalità orizzontale o verticale) permettendo così la riduzione temporanea del tempo di lavoro per rispondere alle esigenze personali/familiari del lavoratore e nello stesso tempo evitando la momentanea fuoriuscita dello stesso dall'attività lavorativa laddove, in assenza del part-time, il dipendente fosse costretto a ricorrere ad aspettative o congedi personali non remunerati o dimissioni.

Target: tutto il personale

Indicatore: percentuale di richieste di part time accolte

1.1.2 Incrementare il ricorso al lavoro agile

Favorire l'utilizzo del lavoro agile per i lavoratori e le lavoratrici con problematiche di genitorialità e/o assistenza nel rispetto della normativa vigente.

Target: tutto il personale le cui attività siano compatibili con il lavoro a distanza

Indicatore: numero di accordi di adesione al lavoro agile e % di riduzione di altre forme di assenza dal lavoro (assenza per malattia bambino o personale, congedi e aspettative permessi personali, ...)

PRIORITY AXIS 1

Work-life balance and organisational culture

Objective 1.1: Work-life balance

To maintain a healthy and satisfactory work-life balance in order to meet both professional commitments and personal self-care and well-being.

Actions:

1.1.1 Favour part-time work

Target: all personnel

Indicator: percent of approved part-time requests

1.1.2 Promote remote working

Favor remote working for personnel, parents with school-age children or acting caregivers, in accordance with the current provisions of law, and for the part of their professional duties that are compatible with remote working.

Target: personnel with duties compatible with remote working

Indicator: number of agreements for remote working and percent of reduction of other kind of work absence (sickness leave, unpaid leaves, parental leave)

AREA PRIORITARIA 2

Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo 2.1: Migliorare l'equilibrio di genere negli organi direttivi

Azioni:

2.1.1 Sensibilizzare l'Assemblea dei Soci sul tema della rappresentanza di genere nella elezione del Consiglio Direttivo dell'Associazione.

Target: Assemblea dei Soci

Indicatori: numero di Verbali della Assemblea dei Soci in cui è stato discusso il tema della rappresentanza di genere nell'elezione del Consiglio Direttivo della Associazione; rappresentanza relativa di genere nella composizione del Consiglio Direttivo

PRIORITY AXIS 2

Gender balance in leadership and decision-making

Objective 2.1: Equilibrate the gender balance in the Managing Bodies

Actions:

2.1.1 Bring to the attention of the Members' Assembly the issue regarding the gender balance and its implications on the election of the Executive Committee.

Target: Members' Assembly

Indicator: Number of Members' Assembly Meeting Reports in which this topic has been discussed; ratio between the number of women and men Members in the Executive Committee.

AREA PRIORITARIA 3

Uguaglianza di genere nelle assunzioni di personale e nelle progressioni di carriera

Obiettivo 3.1: Formazione del responsabile della gestione del personale

Inserire il concetto di diversità e inclusione come un valore fondamentale dell'Istituto. La nuova UNI ISO30415 si propone di favorire un cambiamento interno alle organizzazioni, guidandole sia nella definizione di obiettivi strategici maggiormente sostenibili sul piano sociale sia nella costruzione di un rapporto diverso con i propri portatori di interesse.

Azioni:

3.1.1 Formazione sulla certificazione UNI ISO 30415:2021 "Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione"

Target: Gestione delle Risorse Umane

Indicatori: numero di webinar seguiti sulla certificazione UNI ISO 30415:2021

Obiettivo 3.2: Equità nel trattamento economico

Azioni:

3.1.2 Intensificazione dell'attenzione sul tema del gender pay gap. Analisi dei dati di classi stipendiali disaggregati per categoria e genere.

Target: Gestione delle Risorse Umane, Amministrazione

Indicatori: Gender pay gap %

PRIORITY AXIS 3

Gender equality in recruitment and career progression

Objective 3.1: Training of HR manager

The UNI ISO30415 certification about diversity and inclusion in workplace provides a framework for guiding the transition to socially more sustainable strategic goals and improved human relationships

Actions:

3.1.1 Attending webinars about UNI ISO 30415:2021 certification

Target: HR manager

Indicators: number of webinars about UNI ISO 30415:2021 attended

Objective 3.2: Gender pay gap

Actions:

3.1.2 Tighten monitoring activities on the issue of gender pay gap by analysis the steady-state situation in term of gender-disaggregated baseline data of salary, compensation and rewards collected across all staff categories.

Target: HR manager and administration

Indicators: Gender pay gap % estimation

AREA PRIORITARIA 4

Integrazione della dimensione di genere nella ricerca

Obiettivo 4.1: Allineamento di tutte le proposte progettuali ai requisiti del programma Horizon Europe

Azioni:

4.1.1. Partecipazione agli Info Days della Commissione Europea sul programma Horizon Europe

Target: tutto lo staff

Indicatore: numero di webinar seguiti

4.1.2. Valutazione preliminare dell'impatto della dimensione di genere sul disegno sperimentale e sulla metodologia del piano della ricerca di tutte le proposte progettuali e del suo potenziale impatto sulla distorsione nelle analisi dei dati e nell'interpretazione dei risultati.

Target: tutto lo staff

Indicatore: numero di webinar seguiti

PRIORITY AXIS 4

Integration of the gender dimension into research content

Objective 4.1: Align all types of project proposals to the Horizon Europe guidelines

Actions:

4.1.1. Attend the European Commission's Info Days

Target: all staff

Indicator: number of webinars attended

4.1.2. Applicants of project proposals are required to consider how differences, whether biological or social, between men and women specifically affect the experimental design and the methodology of their research plan, possibly leading to a gender bias in the results and in the outcome of their research, and to discuss with the Scientific Director these points before submission.

Target: all staff

Indicator: number of meetings with this topic/number of project proposals

AREA PRIORITARIA 5

Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo 5.1: Adozione di un Codice di Condotta contro le molestie sessuali nel luogo di lavoro

Azioni:

5.1.1 Per garantire a tutte le persone un ambiente di lavoro sicuro, sereno e rispettoso della dignità e i diritti della persona, contestualmente all'adozione del presente GEP, IGA adotta come parte integrante di esso il Codice di Condotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro mutuato dal Comparto CCNL Contratto Scuola (Allegato I).

Target: tutto lo staff

Indicatori: Entrata in vigore del Codice di Condotta

Obiettivo 5.2: Attività di informazione e sensibilizzazione

Azioni:

5.2.1 Installazione di cartellonistica nei locali di lavoro e negli spazi comuni che ricordano al personale e informano i visitatori che IGA è un ambiente di lavoro in cui vige un Codice di Condotta contro la violenza di genere.

Target: tutto lo staff, lavoratori di ditte esterne, e visitatori

Indicatori: numero di pannelli installati

5.2.2 Inserimento nelle riunioni periodiche per la Sicurezza una parte dedicata al Codice di Condotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro

Target: tutto lo staff

Indicatori: numero di riunioni annuali

Obiettivo 5.3: Supporto di un Consigliera/e di fiducia

Contestualmente all'adozione del Codice di Condotta e come parte integrante di esso, IGA istituisce la figura della/del Consigliera/e di fiducia.

Azioni:

5.3.1 Nel momento della firma di questo documento, IGA individua la figura della/del Consigliera/e di Fiducia nel Medico Competente per la Sicurezza sul Luogo di Lavoro e per la Sorveglianza Sanitaria dei Lavoratori, al/alla quale il personale può fare riferimento durante la visita medica annuale oppure rivolgersi gratuitamente in ogni momento ritenga opportuno per riportare particolari situazione di disagio sul lavoro causate da comportamenti discriminatori, molestie o vessazioni psicologiche, anche a supporto delle colleghe e dei colleghi che possano ritenere di averli subito. La/Il Consigliera/e di Fiducia procederà come riterrà più opportuno, anche condividendo con IGA eventuali suggerimenti per misure correttive o per azioni disciplinari. In seguito, la figura della/del Consigliera/e di fiducia potrà essere individuata e opererà come definito nel Codice di Condotta.

Target: tutto il personale

Indicatori: numero di segnalazioni ricevute dalla/dal Consigliera/e di Fiducia

PRIORITY AXIS 5

Measures against gender-based violence, including sexual harassment

Objective 5.1: A code of conduct policy to prevent sexual harassment or deal with inappropriate behaviour

Actions:

5.1.1 In order to maintain a safe and comfortable workplace, employees are required to follow towards their colleagues, supervisors, visitors, external workers and overall organization a code of conduct

outlined in the code of conduct policy, which is borrowed from the national labor agreement in the Education sector, with minor adjustments to fit the size and the management structure of IGA.

Target: all staff

Indicators: Entry of the code of conduct policy into force

Objective 5.2: Information and awareness

Actions:

5.2.1 Use of billboards and printed posters in the workplace to recall personnel, external workers and visiting individuals or groups that IGA is a workplace where a code of conduct policy is in place.

Target: all staff, external workers and visiting persons

Indicators: number of posters

5.2.2 Guidelines included in the code of conduct policy are recalled in the context of the periodic meetings on Safety on Workplace.

Target: all personnel

Indicators: number of annual meetings

Objective 5.3: Help from a Trusted Advisor

Concurrent with the code of conduct policy and as an integral part of it, IGA defines and identifies a Trusted Advisor whom to refer to in case an employee is either the target of other individuals' misconduct or is a witness of it. As of the date of GEP signature, IGA has identified the Trusted Advisor in the person of the Medico Competente, a sort of Occupational Health Physician in Italian law, appointed by the employer to provide workforce with health surveillance and disease prevention assistance. Upon request, the individual identified as Trusted Advisor could be changed and will operate following the guidelines reported in the code of conduct policy.

Target: all personnel

Indicators: number of cases reported by the Trusted Advisor to the Employer.

3.1 Risorse allocate per il GEP

IGA alloca un ammontare di ore/uomo pari a 15 ore/anno, cumulative del lavoro svolto da parte del Direttore Scientifico e Responsabile del Personale e del Rappresentante del Personale per le Pari Opportunità per la definizione, l'implementazione e il monitoraggio del GEP, inclusa la copertura delle risorse necessarie per la redazione del report annuale e della revisione periodica del GEP come di seguito indicato. Il Direttore Scientifico definisce annualmente nel budget previsionale di IGA le risorse economiche da dedicare.

3.1 GEP dedicated resource

The Scientific Director, acting as HR Manager, and the Representative of the Personnel for Equal Opportunities Policies reserve earmarked working time, cumulatively amounting to 15 hours a year, for the design, implementation, and monitoring of the GEP. The Scientific Direction will define on a yearly basis a dedicated budget for covering administration costs for annual reporting and for periodic revision of the GEP.

4.1 Validità del GEP di IGA

Il GEP di IGA ha validità illimitata nel tempo o fino ad eventuale revoca decisa dal Consiglio Direttivo, ed è sottoposto a revisione biennale.

4.1 GEP expiration date

GEP at IGA remains in force until otherwise determined by the Executive Committee and it is going to be revised on a biennial basis.

5.1 Trasparenza

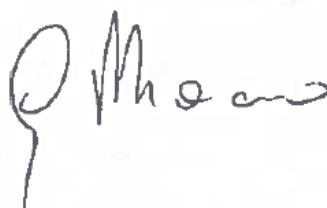
Il GEP di IGA è pubblicato sul sito web dell'Associazione (www.appliedgenomics.org) nella sezione "Public Funding - Altre informazioni concernenti obblighi di pubblicità e trasparenza".

5.1 Transparency

This GEP is released on the IGA website (www.appliedgenomics.org) in the page "Public Funding – Other information regarding commitments and obligations, transparency policy and public trust".

Udine, 12/08/2023

The Legal Representative
Prof. Giuseppe Macino



Allegato I

Codice di Condotta da Adottare nella Lotta Contro le Molestie Sessuali

Art. 1 - Definizione

Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.

Art. 2 - Principi

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:

- a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;
- b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
- c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
- d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e è garantito l'impegno di IGA a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;
- e) è garantito l'impegno di IGA a definire d'intesa con il personale, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della figura da designare quale Consigliera/Consigliere. Ad interim, IGA individua tale figura nel Medico Competente per la Sicurezza sul Luogo di Lavoro e per la Sorveglianza Sanitaria dei Lavoratori, al/alla quale il personale può fare riferimento durante la visita medica annuale oppure rivolgersi gratuitamente in ogni momento ritenga opportuno per riportare particolari situazione di disagio sul lavoro causate da comportamenti discriminatori, molestie o vessazioni psicologiche, anche a supporto delle colleghe e dei colleghi che possano ritenere di averli subiti;
- f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
- g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del Decreto legislativo n. 165 del 2001 sia inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;
- h) IGA si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

Art. 3 - Procedure da Adottare in Caso di Molestie Sessuali

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o e/o al Datore di Lavoro per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

2. La Consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire all'accertamento e alla soluzione del caso dandone comunicazione al Datore del Lavoro.

Art. 4 - Procedura Informale Intervento della Consigliera/del Consigliere

1. La Consigliera/il Consigliere, ove la dipendente/il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interagisce con il Datore del Lavoro al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente, attraverso l'intervento del Datore di Lavoro, alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.
2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

Art. 5 - Denuncia Formale

1. Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere e/o del Datore di Lavoro, ovvero, qualora dopo tali interventi, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia al Datore di Lavoro, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.
2. Nel corso degli accertamenti interni del Datore di Lavoro è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.
3. Qualora il Datore di Lavoro nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, e sentito la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

Art. 6 - Attività di Sensibilizzazione

1. Nei programmi di formazione del personale IGA si impegna a includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo. Sarà cura di IGA promuovere la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso le riunioni interne sulla Sicurezza nel luogo di lavoro.
2. IGA si impegna a verificare con il Personale dipendente o i suoi rappresentanti gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.