

Associazione Nazionale Allevatori della razza Frisona, Bruna e Jersey Italiana

GENDER EQUALITY PLAN 2024-2026



L'uguaglianza di genere è più che un obiettivo. È una condizione indispensabile per affrontare la sfida della riduzione della povertà, della promozione dello sviluppo sostenibile e della costruzione di un buon governo.

Kofi Annan, diplomatico ghanese ed ex Segretario Generale delle Nazioni Unite.

INDICE

INDICE	3
INTRODUZIONE.....	5
ORGANIZZAZIONE DELL' ASSOCIAZIONE NAZIONALE ALLEVATORI DELLA RAZZA FRISONA, BRUNA E JERSEY ITALIANA.....	8
AREA 1 - Equilibrio vita privata e vita lavorativa, cultura e benessere dell'Associazione	10
Obiettivo 1.1 Conciliazione vita-lavoro.....	10
Azioni.....	10
1.1.1. Calendarizzazione delle attività istituzionali, attività di routine e chiusure annuali dell'Associazione	10
Target	10
Indicatori	10
1.1.2 Rafforzare l'utilizzo di strumenti conciliativi: incrementare il ricorso al telelavoro.....	10
Target	10
Indicatore	10
Obiettivo 1.2. Cultura dell'Associazione	11
Azioni.....	11
1.2.1. Adozione di linguaggio inclusivo nella comunicazione interna ed esterna	11
Target	11
Indicatori	11
AREA 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e nei processi decisionali.....	12
Obiettivo 2.1. Migliorare l'equilibrio di genere (gender balance) negli incontri istituzionali.....	12
Azioni:.....	12
2.1.2. Garantire la rappresentanza di genere per quanto riguarda le esposizioni di tematiche scientifiche- tecniche durante la riunione annuale della Commissione Tecnica Centrale	12
Target	12
Indicatore	12
2.1.3. Garantire la rappresentanza di genere nei convegni organizzati da ANAFIBJ	12
Target	12
Indicatore	12
AREA 3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	13
Obiettivo 3.1. Promozione di un'equa composizione di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento del personale.....	13
Azioni.....	13
3.1.1. Monitoraggio sulla composizione delle commissioni per il reclutamento del personale	13
Target:	13
Indicatore	13
AREA 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di formazione ...	14
Obiettivo 4.1.....	14
Favorire la formazione del personale nel rispetto dell'equilibrio di genere	14
Azioni.....	14
4.1.1. Promozione delle pari opportunità nella formazione del personale.....	14
Target	14
Indicatore	14
Obiettivo 4.2. Promuovere e supportare le donne nel luogo di lavoro	14
Azioni:.....	14
4.2.1. Prevedere iniziative, eventi o mezzo stampa, volte a promuovere donne che nell'ambito zootecnico hanno perseguito un percorso professionale di eccellenza	14

Target:	14
Indicatore	14
AREA 5- Contrasto alla violenza di genere, al mobbing, alle molestie e alle molestie sessuali.....	15
Obiettivo 5.1.....	15
Promuovere azioni di sensibilizzazione sulla tematica delle diverse forme della violenza di genere.	15
Azioni:.....	15
Target:	15
Indicatore:	15

INTRODUZIONE

L'attuazione di un progetto finalizzato all'ottenimento di un equilibrio di genere in ambito lavorativo costituisce la principale strategia europea per la promozione delle pari opportunità tra uomini e donne.

Si tratta di un approccio di sistema che prevede l'integrazione della prospettiva di genere nella progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche, delle misure attuative e dei programmi di spesa nell'ottica di favorire l'uguaglianza di genere e combattere le discriminazioni.

Il nuovo programma quadro per la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021-2027, Horizon Europe, ha introdotto nuove disposizioni per rafforzare l'equità di genere nelle organizzazioni europee. In particolare, per tutti gli Enti di Ricerca e gli Istituti di Formazione superiore l'adozione di un Gender Equality Plan (GEP) è divenuto requisito per l'accesso ai finanziamenti, sia di natura pubblica, sia di natura privata.

È doveroso precisare che l'attuazione di un GEP non condiziona la valutazione tecnica dei progetti, ma è un Atto richiesto al momento della sottoscrizione del Grant Agreement.

Il GEP si pone come un insieme di azioni, non isolate ma integrate in un'unica visione strategica, per:

- Identificare distorsioni e diseguaglianze di genere;
- Implementare strategie innovative per correggere distorsioni e diseguaglianze;
- Definire obiettivi e monitorarne il raggiungimento attraverso adeguati indicatori.

L'azione della Commissione Europea rientra nella strategia dell'UE per l'uguaglianza di genere 2020-2025, nell'ambito della quale sono stati presentati gli obiettivi strategici e le azioni volte a compiere progressi significativi entro il 2025, verso un'Europa garante della parità di genere.

Gli obiettivi principali indicati dalla Commissione Europea sono:

- Porre fine alla violenza di genere;
- Combattere gli stereotipi sessisti;
- Colmare il divario di genere (*gender gap*) nel mercato del lavoro;
- Affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico;
- Conseguire l'equilibrio di genere nei processi decisionali.

La Commissione Europea definisce i seguenti quattro requisiti ritenuti elementi costitutivi e obbligatori di un Gender Equality Plan:

1. Il GEP deve essere un documento pubblico:
 - a. Approvato e firmato dagli organi di vertice dell'Associazione;
 - b. Condiviso in tutti ambiti istituzionali.
2. Al GEP ed alle relative strategie devono essere dedicate specifiche risorse umane e finanziarie:
 - a. Le organizzazioni devono considerare il tipo e il volume di risorse necessarie per sostenere un processo continuo di cambiamento organizzativo sostenibile.
3. Il GEP deve includere disposizioni per la raccolta e il monitoraggio dei dati:

- a. Le Organizzazioni devono raccogliere dati disaggregati per sesso e/o genere sul personale con relazioni annuali basate su indicatori.
- b. Le Organizzazioni devono valutare come selezionare gli indicatori più rilevanti, come raccogliere e analizzare i dati, comprese le risorse per farlo, e devono garantire che i dati siano pubblicati e monitorati su base annuale.
- c. I dati devono fornire indicazioni per la definizione degli obiettivi, il monitoraggio e la valutazione del GEP.

4. Il GEP deve essere supportato da formazione e rafforzamento delle capacità professionali, personali ed interpersonali:

- a. Il GEP deve includere azioni di sensibilizzazione e formazione sulla parità di genere. Queste attività devono coinvolgere l'intera Organizzazione ed essere un processo a lungo termine, continuo e basato su dati concreti.
- b. Le attività devono riguardare la formazione sui pregiudizi inconsci di genere rivolti al personale e ai decisori, includendo anche attività di comunicazione e formazione sull'uguaglianza di genere incentrate su argomenti specifici o rivolte a gruppi particolari.

La Commissione europea indica le seguenti cinque aree prioritarie di intervento cui dedicare misure specifiche:

1. Equilibrio vita privata e vita lavorativa 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;
5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Per ogni area, vengono definiti gli obiettivi declinati in più azioni.

Per ciascuna di esse vengono individuati indicatori, target e risorse dedicate.

La Direzione Generale decide di integrare il piano di equilibrio di genere nel Sistema di Gestione della Qualità in quanto tale programmazione viene calata nell'ottica del miglioramento continuo e nella gestione del rischio.

Le responsabilità dello sviluppo, implementazione e monitoraggio del piano di equilibrio di genere sono in carico:

- Alla Direzione Generale;
- Al Responsabile della Qualità e relativi collaboratori;
- Al Responsabile dell'Amministrazione e Personale.

Il presente Gender Equality Plan (GEP) è stato redatto seguendo le indicazioni dell'Unione Europea e dell'European Institute for Gender Equality (EIGE) in relazione ai progetti "Horizon Europe".

Il Gender Equality Plan (GEP) è il risultato di un processo di analisi e monitoraggio di tipo partecipativo, per migliorare e accelerare il processo di raccolta delle caratteristiche, dei bisogni e delle necessità di tutte le componenti dell'Associazione, al fine di garantire una maggiore

corrispondenza a tutti gli interventi posti in essere nell'ambito e nel rispetto delle questioni di genere.

Le azioni per raggiungere tali obiettivi, che, come anticipato, sono organizzate coerentemente con lo schema proposto da 'Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans', sono riconducibili a cinque aree d'intervento:

1. Equilibrio vita privata e vita lavorativa e cultura dell'Associazione;
2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e nei processi decisionali;
3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di formazione;
5. Contrasto alla violenza di genere, al mobbing, alle molestie e alle molestie sessuali.

Ogni obiettivo strategico è stato a sua volta declinato in una serie di azioni specifiche, che costituiranno la base delle azioni relative all'implementazione concreta del piano.

La fase di monitoraggio del piano sarà a cadenza annuale e il 2024, essendo il primo anno di adozione, è considerato come anno pilota di attuazione.

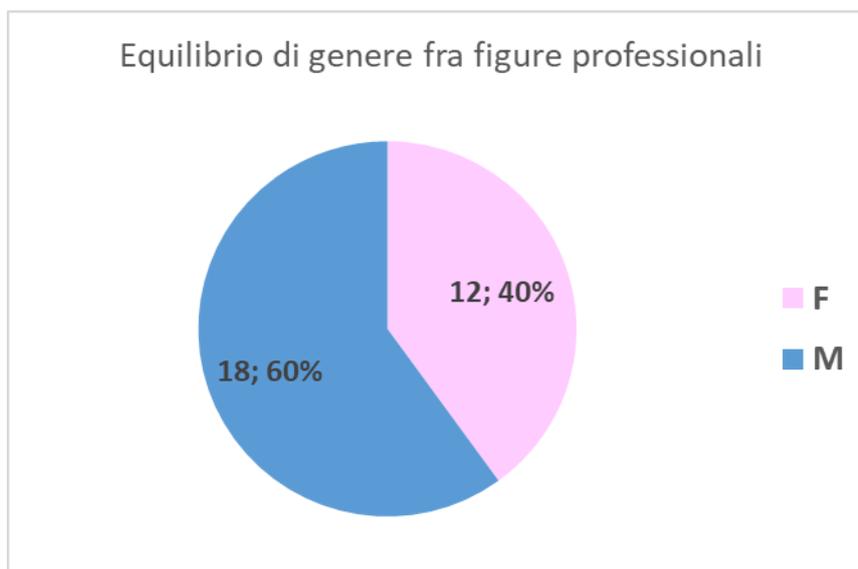
ORGANIZZAZIONE DELL' ASSOCIAZIONE NAZIONALE ALLEVATORI DELLA RAZZA FRISONA, BRUNA E JERSEY ITALIANA

L'Associazione è organizzata nelle seguenti aree:

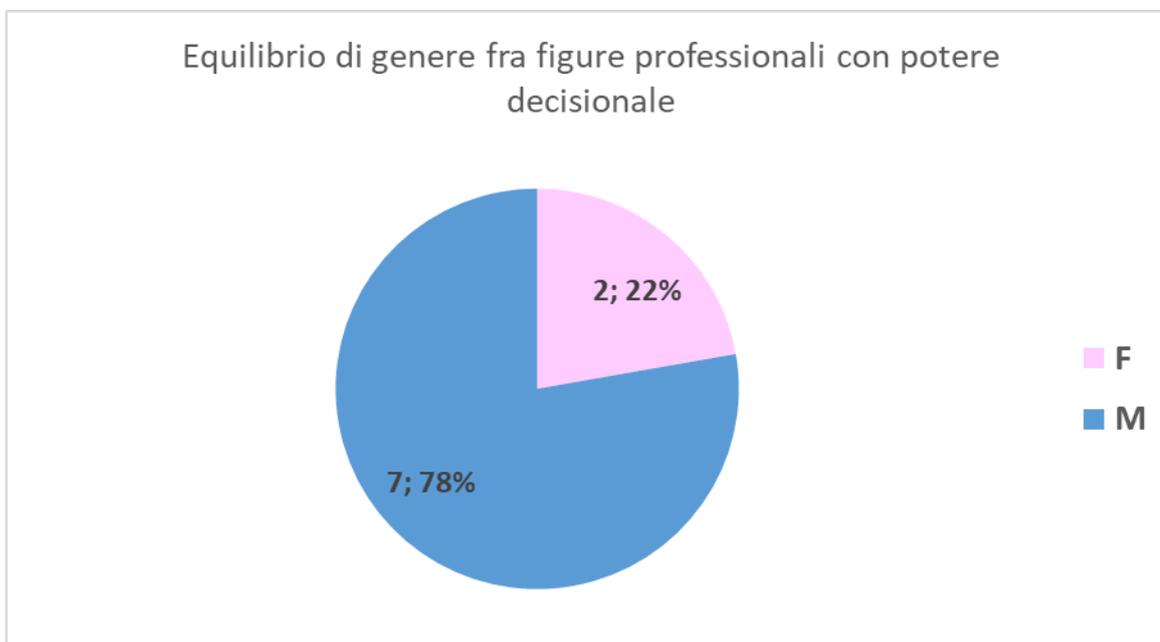
- Direzione generale (DG);
- Coordinamento Tecnico (CT);
- Amministrazione (AM);
- Libro Genealogico Frisona e Jersey (LG);
- Centro Genetico (CG);
- Servizi Fecondazione Artificiale (FA);
- Mostre (MO);
- Valutazioni Morfologiche (VM);
- Ricerca e Sviluppo (URS);
- Bianconero (BN);
- Promozione (PR).

Il personale al 27/03/2024 era costituito da trenta figure professionali, di cui venticinque a tempo indeterminato e cinque a tempo determinato.

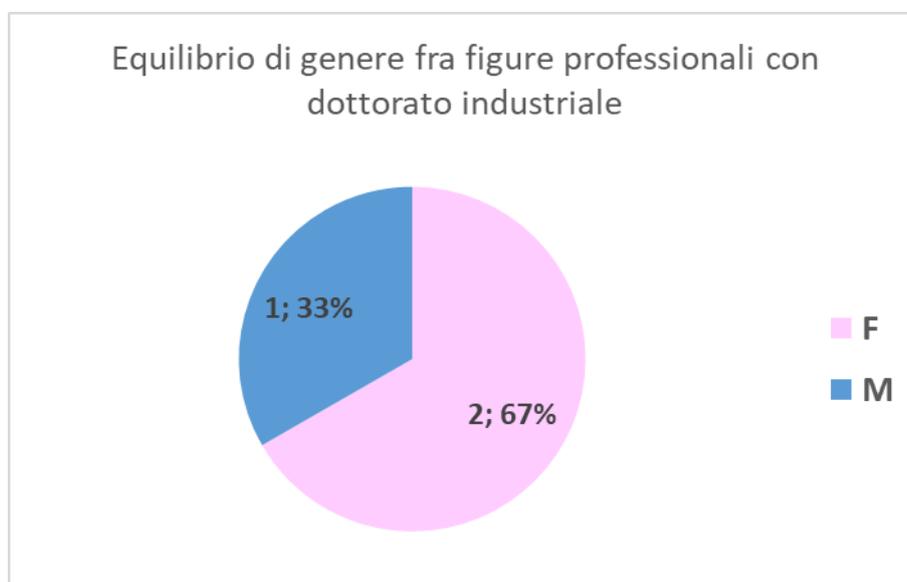
La composizione di genere delle 30 figure professionali evidenzia una leggera prevalenza maschile (60%) rispetto alla componente femminile (40%).



Le figure professionali con potere decisionale sono in totale nove con prevalenza della componente maschile.



Tra il personale titolare di dottorato industriale finanziato dall'Associazione prevale la componente femminile.



AREA 1 - Equilibrio vita privata e vita lavorativa, cultura e benessere dell'Associazione

Obiettivo 1.1 Conciliazione vita-lavoro

Rendere ulteriormente 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 complessa. Il risultato atteso è migliorare la qualità della vita dei lavoratori e delle lavoratrici e contemporaneamente le dinamiche lavorative. 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. Calendarizzazione delle attività istituzionali, attività di routine e chiusure annuali dell'Associazione

Tempestiva calendarizzazione annuale degli impegni istituzionali, di routine e delle chiusure annuali all'insegna di un migliore equilibrio vita-lavoro. La Direzione Generale a inizio anno, in occasione del primo Consiglio Direttivo, stabilisce le chiusure aziendali e le comunica tempestivamente a tutto il personale. Vengono inoltre calendarizzate le attività di routine e istituzionali. Il calendario dell'Associazione è pubblico e disponibile sul sito dell'Associazione.

Target

- Tutto il personale.

Indicatori

- Pubblicazione calendario sul sito dell'Associazione;
- Comunicazione chiusure aziendali a seguito del primo Consiglio Direttivo.

1.1.2 Rafforzare l'utilizzo di strumenti conciliativi: incrementare il ricorso al telelavoro

Favorire l'utilizzo del telelavoro per i lavoratori e le lavoratrici durante il periodo invernale.

Target

- Tutto il personale le cui attività siano compatibili con il lavoro a distanza.

Indicatore

- Numero di accordi di adesione al telelavoro.

Obiettivo 1.2. Cultura dell'Associazione

Promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze culturali ed al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze.

Azioni

1.2.1. Adozione di linguaggio inclusivo nella comunicazione interna ed esterna

Adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere, compatibilmente con la salvaguardia della leggibilità dei testi, in tutti i documenti e i testi prodotti dall'Associazione.

Target

- Tutto il personale.

Indicatori

- Adozione di un vademecum 'parole per includere'.

AREA 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e nei processi decisionali

L'Associazione si impegna a garantire la parità di genere nei processi decisionali e nelle posizioni di vertice. Tale equilibrio, tuttavia deve sempre essere subordinato al merito professionale e lavorativo pertanto nell'implementazione del Gep non si definiscono azioni specifiche volte alla parità di genere nelle posizioni con potere decisionale.

Obiettivo 2.1. Migliorare l'equilibrio di genere (gender balance) negli incontri istituzionali

Azioni:

2.1.2. Garantire la rappresentanza di genere per quanto riguarda le esposizioni di tematiche scientifiche- tecniche durante la riunione annuale della Commissione Tecnica Centrale

Annualmente si riunisce la Commissione Tecnica Centrale (CTC) per discutere e approvare implementazioni importanti alle attività dell'Associazione. Le implementazioni vengono presentate alla Commissione dal personale dell'Associazione tramite esposizioni di carattere tecnico-scientifico. In questa sede l'obiettivo è mantenere l'equilibrio di genere fra il personale chiamato a presentare, senza compromettere la qualità dell'esposizione tecnico-scientifica.

Target

- Personale con competenze tecnico-scientifiche.

Indicatore

- Equilibrio di genere del personale chiamato ad esporre in CTC.

2.1.3. Garantire la rappresentanza di genere nei convegni organizzati da ANAFIBJ

Raccomandare il rispetto dell'equilibrio di genere nella scelta di relatori/relatrici.

Target

- Personale tecnico-scientifico.

Indicatore

- Numero di convegni/anno con il rispetto della rappresentanza di genere.

AREA 3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo 3.1. Promozione di un'equa composizione di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento del personale

Azioni

3.1.1. Monitoraggio sulla composizione delle commissioni per il reclutamento del personale

Target:

- Personale coinvolto nelle procedure di reclutamento.

Indicatore

- Monitoraggio dell'incremento della simmetria di genere nelle commissioni valutatrici.

AREA 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di formazione

Obiettivo 4.1.

Favorire la formazione del personale nel rispetto dell'equilibrio di genere

Azioni

4.1.1. Promozione delle pari opportunità nella formazione del personale.

Lo scopo è quello di garantire formazione al personale nel rispetto dell'equilibrio di genere.

Target

- Tutto il personale.

Indicatore

- Monitoraggio della formazione fornita al personale.

Obiettivo 4.2. Promuovere e supportare le donne nel luogo di lavoro

Azioni:

4.2.1. Prevedere iniziative, eventi o mezzo stampa, volte a promuovere donne che nell'ambito zootecnico hanno perseguito un percorso professionale di eccellenza

Target:

- Tutto il personale

Indicatore

- Numero di eventi, pubblicazioni dedicate al tema

AREA 5- Contrasto alla violenza di genere, al mobbing, alle molestie e alle molestie sessuali.

Obiettivo 5.1.

Promuovere azioni di sensibilizzazione sulla tematica delle diverse forme della violenza di genere.

Azioni:

5.1.2. Realizzazione di flyers con alcuni contenuti informativi sul tema della violenza di genere. La documentazione verrà divulgata attraverso Social Network e sul sito dell'Associazione.

Target:

- Tutto il personale.

Indicatore:

- Numero di divulgazioni /anno.

Il presente documento è stato approvato dal Consiglio direttivo del 08/06/2024