

**GARR**  
**GENDER EQUALITY PLAN**  
**2023–2025**

# INDICE

<b>1</b>	<b>INTRODUZIONE</b>	<b>3</b>
1.1	IL CONSORTIUM GARR	3
1.2	ORGANIZZAZIONE DI GARR	3
1.3	GENDER EQUALITY PLAN (GEP)	9
1.4	GARR GENDER EQUALITY PLAN 2023-2025	9
<b>2</b>	<b>AREA, OBIETTIVI, AZIONI</b>	<b>11</b>
2.1	AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI	11
	OBIETTIVO 1: Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata	
	OBIETTIVO 2: Promuovere una cultura organizzativa inclusiva	
2.2	AREA 2: EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI	12
	OBIETTIVO 1: Mappare gli squilibri di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	
	OBIETTIVO 2: Promuovere misure per l'equilibrio di genere in posizioni di vertice e negli organi dedecisionali	
2.3	AREA 3: UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA	13
	OBIETTIVO 1: Favorire il bilanciamento di genere in fase di reclutamento	
	OBIETTIVO 2: Sostenere il bilanciamento tra lavoro e genitorialità nelle progressioni di carriera	
2.4	AREA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA	14
	OBIETTIVO 1: Valorizzare le professioni STEM in un'ottica di gender equality	
2.5	AREA 5: CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESI LE MOLESTIE SESSUALI	14
	OBIETTIVO 1: Promuovere azioni di sensibilizzazione contro la violenza di genere in rete	
	OBIETTIVO 2: Sostenere campagne di sensibilizzazione contro la violenza di genere	15

# 1. INTRODUZIONE

## 1.1 IL CONSORTIUM GARR

Il Consortium GARR (da qui in poi GARR) è l'associazione senza fini di lucro che gestisce la rete GARR, l'infrastruttura digitale che interconnette ad altissima capacità università, enti di ricerca, istituti di ricerca biomedica, istituzioni culturali, biblioteche, musei, scuole e altri luoghi in cui si fa istruzione, scienza, cultura e innovazione su tutto il territorio nazionale.

Il suo principale obiettivo è quello di fornire connettività ad alte prestazioni e di sviluppare servizi innovativi per le attività quotidiane di docenti, ricercatori e studenti e per la collaborazione a livello internazionale.

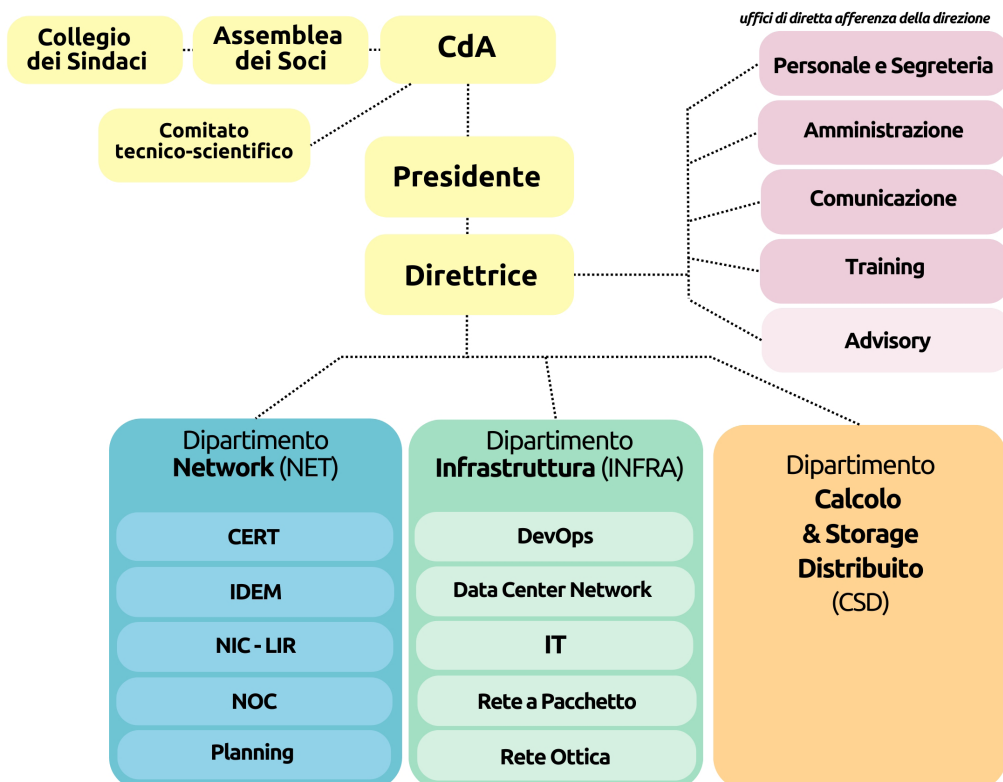
La rete GARR è un'infrastruttura in fibra ottica che utilizza le più avanzate tecnologie di comunicazione e si sviluppa su circa 20.000 km tra collegamenti di dorsale e di accesso, raggiunge circa 4,5 milioni di utenti e connette oltre 1.200 sedi in tutta Italia tra enti di ricerca, università, ospedali di ricerca, istituti culturali, biblioteche, musei e scuole.

La rete GARR è interconnessa alle reti internazionali della ricerca e all'Internet mondiale per permettere ai ricercatori di collaborare indipendentemente dalla posizione geografica.

GARR, è da sempre parte integrante di GÉANT, la rete europea della ricerca, della quale è proprietaria insieme alle altre reti nazionali europee.

## 1.2 ORGANIZZAZIONE DI GARR

La struttura dei GARR è organizzata sulla base del seguente organigramma



Al 31/12/2022 la struttura di GARR risulta composta da 77 dipendenti, tra personale con contratto a tempo indeterminato (71 di cui 5 part-time) e a tempo determinato (6).

Il personale tecnico rappresenta il 68% dello staff, la restante parte (32%) è coinvolta nei settori di amministrazione, segreteria, formazione, comunicazione, web e multimedia.

L'età media del personale GARR è 38 anni, in particolare, il 25% ha un'età compresa tra 25 e 40 anni. Il 47% ha un'età compresa tra 41 e 50 anni. Nel complesso, il 73% dei dipendenti ha conseguito la laurea o un titolo di studio superiore.

La retribuzione lorda annua varia in base al profilo professionale e all'anzianità di servizio. In media, la retribuzione annua è stata per il 2022 pari a 43k €. Nel 39% dei casi questa ha superato i 45k €, mentre nel 39% dei casi è stata compresa tra 30 e 40k €.

Al numero dei dipendenti si vanno ad aggiungere 6 unità di personale assegnate dagli enti soci e 2 collaboratori. Il personale assegnato dagli enti soci svolge funzioni strategiche e, in virtù di competenze ed esperienze specifiche, occupa posizioni apicali e di coordinamento nell'organizzazione di GARR.

Al personale dipendente e assegnato si aggiungono i vincitori delle borse di studio che ogni anno GARR assegna a giovani laureati che vogliono sviluppare dei progetti nell'ambito delle infrastrutture digitali e del loro uso in ambito multidisciplinare. Queste borse di studio, della durata di 12 mesi (prorogabili per ulteriori 12 mesi), prevedono che i progetti siano svolti presso enti ed istituzioni scientifiche, culturali ed accademiche collegate alla rete GARR, oppure presso la sede di Roma del GARR

### Dati analitici

Sono stati raccolti e analizzati i dati relativi al personale GARR, al personale assegnato da enti soci, ai borsisti, riferiti al decennio 2012-2022. I dati sono stati disaggregati per genere e analizzati per cluster.

Di seguito vengono rappresentati i grafici relativi ai dati maggiormente significativi ai fini della stesura del presente documento e della conseguente definizione di obiettivi e azioni.

### Grafico 1: Distribuzione di genere personale dipendente

Il grafico rappresenta la distribuzione di genere sul totale dei dipendenti, suddivisa per anno, nell'arco temporale 2012-2022. Si evidenzia una progressiva, seppur leggera, crescita della presenza femminile.

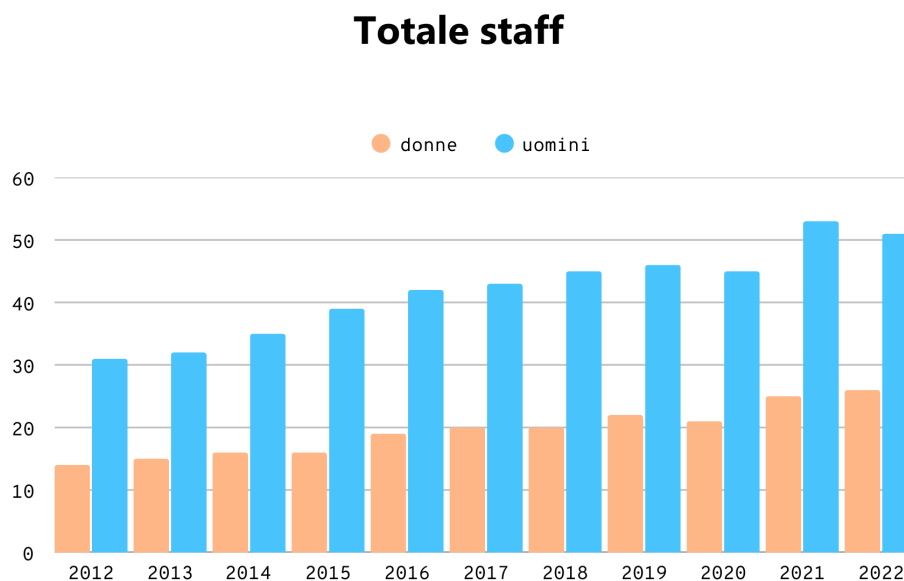


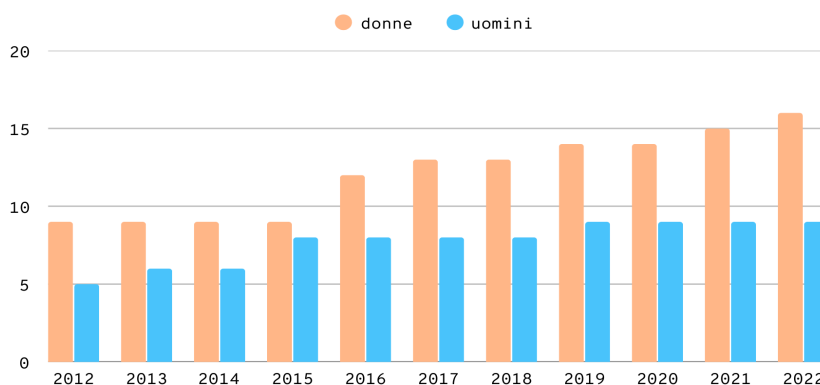
Figura 1 - Staff totale suddiviso per genere

### Grafici 2-3-4-5: Distribuzione di genere nel personale non tecnico

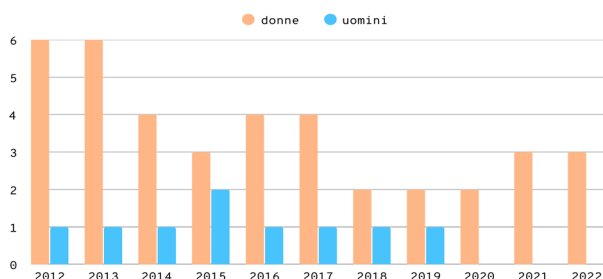
I grafici di seguito rappresentano la distribuzione di genere sul totale dei dipendenti con ruolo non-tecnico, ulteriormente analizzata per fasce di età.

Nell'arco temporale oggetto di analisi, si rileva una costante prevalenza di personale femminile nei ruoli non-tecnici.

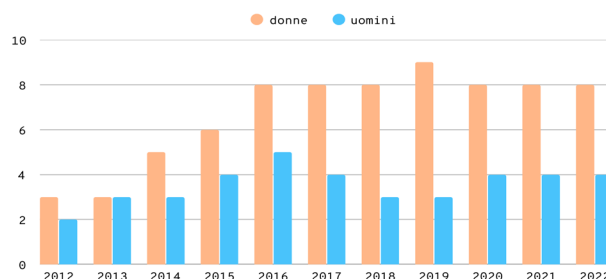
#### Totale staff non tecnico



#### Staff non tecnico età 31-40



#### Staff non tecnico età 41-50



#### Staff non tecnico età >50

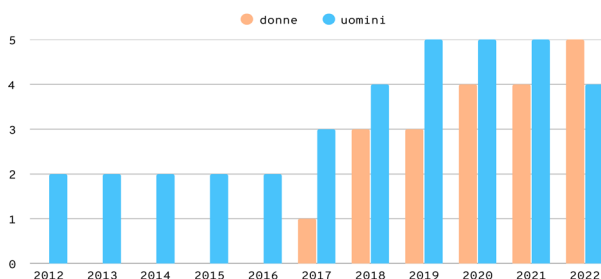
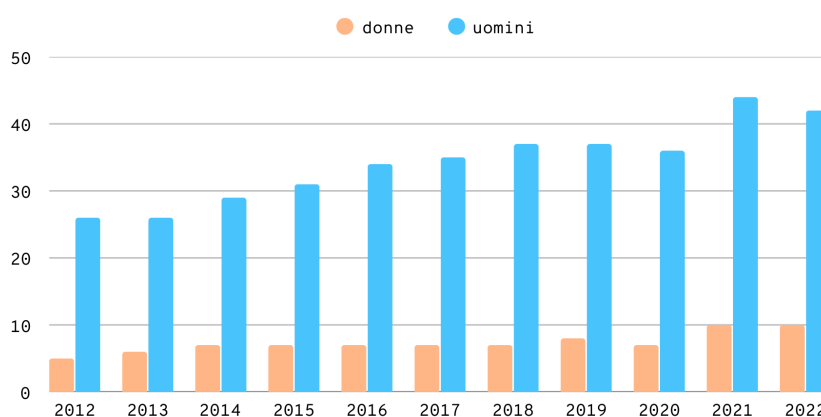


Figure 2-5 - Staff non tecnico suddiviso per genere e età

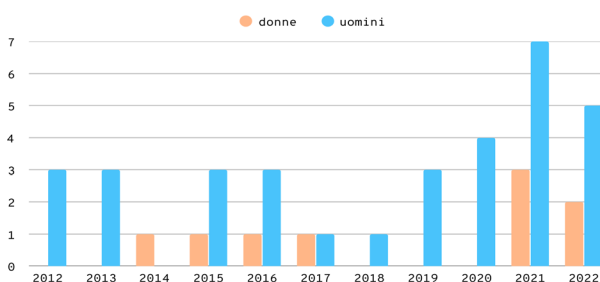
### Grafici 6-7-8-9-10: Distribuzione di genere nel personale tecnico

I grafici di seguito rappresentano la distribuzione di genere sul totale dei dipendenti con ruolo tecnico, ulteriormente analizzata per fasce di età.

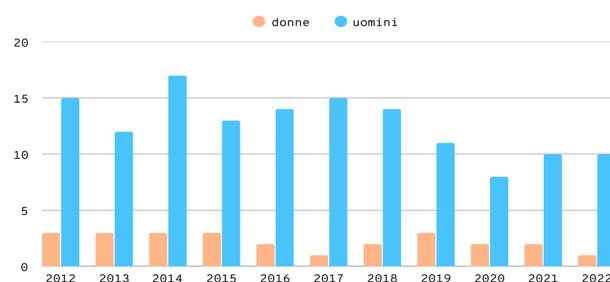
#### Totale staff tecnico



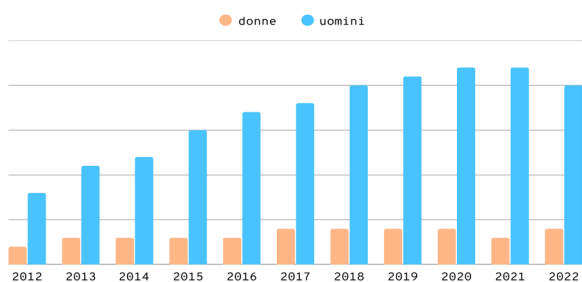
#### Staff tecnico età <30



#### Staff tecnico età 31-40



#### Staff tecnico età 41-50



#### Staff tecnico età >50

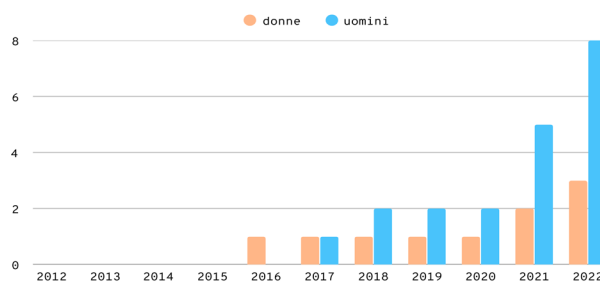


Figure 6-10 - Staff tecnico suddiviso per genere e età

Nell'arco temporale oggetto di analisi, si rileva una costante prevalenza di personale non-tecnico maschile, dato in linea con quanto rilevato nel "Global Gender Gap Report 2022" del World Economic Forum (<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/>).

### Grafico 11 - Distribuzione percentuale di genere nella fruizione del congedo parentale

In relazione all'istituto del congedo parentale, GARR adotta, come misura a sostegno della genitorialità, l'integrazione della retribuzione dei primi 30 giorni fino al 100%.

L'analisi ha interessato il trattamento di miglior favore sopra descritto.

Il grafico rappresenta dunque la distribuzione percentuale di genere dei dipendenti che hanno fruito dell'istituto sul totale degli aventi diritto.

Si osserva un differente andamento nella fruizione dell'istituto, con le madri che tendono ad usufruire del congedo parentale in maniera continuativa al periodo di maternità obbligatoria, e i che padri tendono ad utilizzarlo in maniera frazionata.

Si specifica che la risultanza a "0" dal 2016 al 2022 della fruizione da parte del genere femminile è dato dalla mancanza di aventi diritto.

Si evidenzia che il dato relativo al 2022 risente dell'introduzione del D.Lgs. 105/2022: Decreto Equilibrio Vita Familiare-Lavorativa che riconosce la possibilità di fruire del congedo parentale fino ai 12 anni di vita del bambino invece dei 6 previsti dalla normativa precedente.

Tale modifica ha di fatto ampliato la base degli aventi diritto e di conseguenza la percentuale di fruizione.

## Congedo parentale

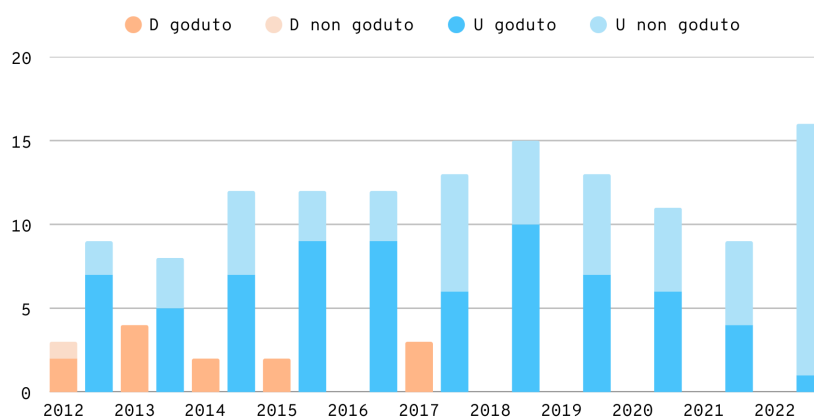


Figura 11 - Distribuzione percentuale di genere nella fruizione del congedo parentale

	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	d	u	d	u	d	u	d	u	d	u	d	u	d	u	d	u	d	u	d	u	d	u
Goduto	2	7	4	5	2	7	2	9	0	9	3	6	0	10	0	7	0	6	0	4	0	1
Non goduto	1	2	0	3	0	5	0	3	0	3	0	7	0	5	0	6	0	5	0	5	0	15

Utilizzo del congedo parentale in base al genere

### Grafico 12 - Distribuzione di genere personale assegnato dagli enti soci

Il grafico rappresenta la distribuzione di genere sul totale del personale assegnato dagli enti soci, suddivisa per anno, nell'arco temporale 2012-2022. L'andamento del personale assegnato dagli enti soci resta sostanzialmente invariato, nel periodo analizzato, con una prevalenza di unità di personale maschile.

#### Staff distaccato

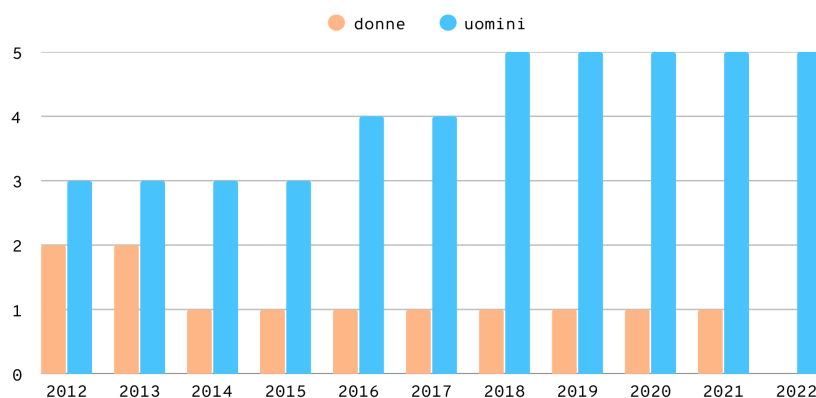


Figura 12 - Staff distaccato suddiviso per genere

### Grafico 13 - Distribuzione di genere borsisti

Il grafico rappresenta la distribuzione di genere sul totale degli assegnatari delle borse di studio GARR, suddivisa per anno, nell'arco temporale 2012-2022. Nel decennio oggetto di analisi si osserva un andamento variabile della presenza femminile tra i destinatari delle borse di studio.

#### Borse di studio

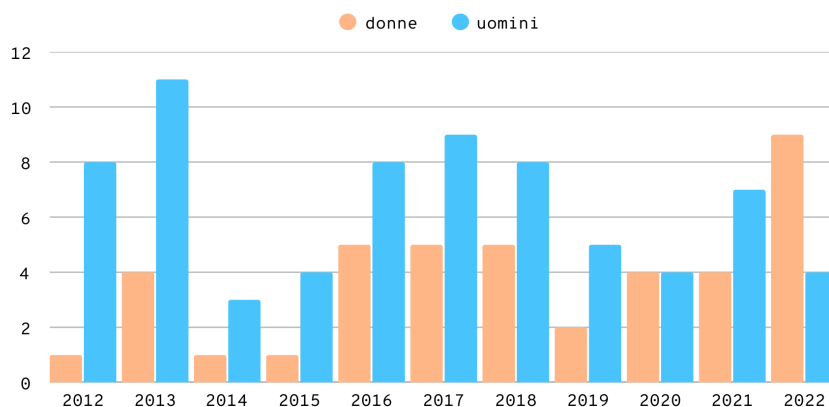


Figura 13 - Borsisti GARR suddivisi per genere

### **1.3 GENDER EQUALITY PLAN (GEP)**

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 programma Horizon Europe, il Programma quadro dell'Unione europea per la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021-2027, debbano dotarsi del Gender Equality Plan (GEP).

Parallelamente e in analogia con Horizon Europe, anche il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) condiziona l'accesso ai finanziamenti per tutte le organizzazioni pubbliche e private alla adozione del GEP.

Il GEP rappresenta lo strumento strategico, operativo e specifico che consente di definire il quadro legale, organizzativo, economico e sociale e le condizioni operative per attuare, nella pratica, la parità di genere.

Si pone come un insieme di azioni, integrate in un'unica visione strategica, volto a:

- identificare distorsioni e disegualianze di genere;
- implementare strategie per correggere distorsioni e disegualianze;
- definire obiettivi e monitorarne il raggiungimento attraverso adeguati indicatori.

Il GEP deve, inoltre, rispettare 4 caratteristiche principali:

1. essere un documento pubblico firmato dai vertici dell'organizzazione e pubblicato sul sito istituzionale;
2. disporre di risorse dedicate per la sua implementazione;
3. includere un sistema di raccolta dati disaggregati per genere, utilizzati ai fini del Piano e monitorati annualmente;
4. includere sessioni di formazione e altre azioni di sensibilizzazione alle tematiche legate alla parità di genere.

Nella stesura del GEP viene raccomandato di considerare 5 aree tematiche:

- equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
- equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali dell'organizzazione
- uguaglianza di genere nei processi di reclutamento di nuove risorse e nella progressione di carriera.
- inclusione della questione di genere all'interno dei programmi di ricerca
- contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

### **1.4 GARR GENDER EQUALITY PLAN 2023-2025**

Con l'adozione del Gender Equality Plan 2023-2025, GARR intende ribadire il proprio quotidiano impegno a rispettare e valorizzare tutte le differenze, in primis quelle di genere, e a promuovere una cultura organizzativa libera dai pregiudizi coerentemente con il sistema di valori sui quali si fonda: inclusività, equità, trasparenza.

Il GEP 2023-2025 del GARR ha l'obiettivo di definire una strategia che miri a rafforzare la parità di genere attraverso un insieme di azioni concrete e coerenti.

Le azioni previste nel piano mirano da un lato a dare continuità a politiche già intraprese e dall'altro ad inserire nuovi elementi con lo scopo di abbattere gli ostacoli che ancora ci separano dalla parità di genere.

Per la redazione del Piano è stato costituito uno specifico gruppo di lavoro denominato GEP Team, presieduto dalla Direttrice GARR, Dr.ssa Claudia Battista, e composto da 8 membri dello staff interno con esperienze e conoscenze differenziate.

## Composizione del GEP Team

Cognome	Nome	Afferenza
Bertazzon	Elis	Comunicazione
Corleto	Andrea	Formazione
Lampis	Simona	Segreteria e Personale
Landi	Patrizia	Segreteria e Personale, Responsabile
Pezzetta	Ilaria	Segreteria e Personale
Santesarti	Cristina	Segreteria e Personale
Santi	Claudia	Amministrazione, Responsabile
Tanlogo	Federica	Comunicazione, Responsabile

Grazie alla forte componente multidisciplinare del gruppo di lavoro, è stato possibile svolgere una discussione aperta e approfondita degli obiettivi strategici e delle singole azioni.

Il processo di stesura del GEP 2023-2025 è stato articolato in più fasi:

- raccolta dei dati relativi al personale del GARR, disaggregati per genere;
- analisi quantitativa e qualitativa dei dati;
- individuazione degli obiettivi specifici per singola area di intervento;
- definizione delle azioni concrete, dei destinatari e dei tempi di realizzazione;
- determinazione degli indicatori di monitoraggio dell'attuazione del Piano.

A cadenza annuale il GEP Team effettuerà un monitoraggio dei risultati, sulla base dei quali verranno eventualmente ridefiniti gli obiettivi e riconsiderate le azioni.

Verrà infine redatto un report conclusivo del GEP 2023-2025 che porrà le basi per il successivo piano triennale 2026-2028.

La versione definitiva del GEP 2023-2025 è stata sottoposta al Consiglio di Amministrazione GARR, che ha approvato il presente elaborato nella seduta del 28 aprile 2023 con delibera n. 19/23.

## 2. AREA , OBIETTIVI , AZIONI

### 2.1 AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

#### OBIETTIVO 1: Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata

Il benessere organizzativo inteso come la capacità di un'organizzazione di promuovere il benessere fisico, psicologico e sociale del personale che opera al suo interno, è da sempre una priorità per il GARR.

Nella sua politica di gestione del personale GARR ha negli anni adottato, a fronte di esigenze specifiche, soluzioni personalizzate (part-time, flessibilità oraria, mobilità per ricongiungimento di familiari) allo scopo di agevolare l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa.

Nel 2022 GARR ha inoltre integrato la valutazione del Rischio stress lavoro-correlato (D.lgs 81/08) con un'indagine di clima organizzativo (Utrecht Work Engagement Scale - UWES) e un'indagine sul lavoro agile, rivolte a tutto il personale, allo scopo di rilevare valutazioni utili al miglioramento del benessere sulla base del punto di vista del personale. I dati più significativi sono stati disaggregati per genere, età, dipartimento/ufficio, sede, tipologia di contratto.

Sulla base dei risultati, sono stati attivati dei percorsi di coaching, individuale e di team, con lo scopo di migliorare e implementare lo sviluppo professionale e con esso il benessere organizzativo.

Sul fronte della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro è stata, inoltre, avviata un'analisi per valutare la possibile adozione di un modello di lavoro agile esteso a tutto il personale in sostituzione del modello pre-emergenziale, caratterizzato da un utilizzo occasionale dell'istituto.

GARR intende dare continuità alle azioni già intraprese e sviluppare ulteriori iniziative a beneficio dell'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.

#### Azioni previste dal GEP GARR 2023-2025 per la realizzazione dell'Obiettivo 1:

**Azione:** adottare modelli di lavoro che favoriscano la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa anche con l'obiettivo di incentivare il gender balance nelle attività di assistenza e cura per la famiglia.

**Destinatari:** dipendenti

**Target:** adozione di un piano annuale di lavoro agile ibrido esteso a tutti i dipendenti con almeno 6 mesi di anzianità

**Indicatore:** % di accordi individuali di lavoro agile sugli aventi diritto

**Timeline:** 2023

**Azione:** analisi di clima a integrazione della valutazione del Rischio Stress Lavoro correlato

**Destinatari:** personale dipendente e personale assegnato dagli enti soci

**Target:** somministrazione del questionario UWES o similare a tutto il personale

**Indicatore:** valutazione degli indicatori UWES o similare rispetto all'indagine del 2022

**Timeline:** 2025

#### OBIETTIVO 2: Promuovere una cultura organizzativa inclusiva

Il GARR si pone l'obiettivo di promuovere una cultura organizzativa inclusiva che, attraverso la sensibilizzazione sui temi della diversità e dell'inclusione, miri a valorizzare le differenze, in primis quelle di genere, e a garantire maggiormente le pari opportunità, soprattutto in un settore caratterizzato da una prevalente presenza maschile quale quello in cui il GARR opera.

### **Azioni previste dal GEP GARR 2023-2025 per la realizzazione dell'Obiettivo 2:**

**Azione:** interventi formativi/informativi sulla valorizzazione delle diversità e sull'inclusione

**Destinatari:** dipendenti

**Target:** 1 intervento formativo con durata minima di 2h

**Indicatore:** partecipazione del 50% dello staff

**Timeline:** 2023 - 2024

**Azione:** interventi formativi/informativi sulla valorizzazione delle diversità e sull'inclusione

**Destinatari:** comunità esterna

**Target:** 1 webinar

**Indicatore:** numero partecipanti (minimo 30)

**Timeline:** 2025

## **2.2 AREA 2: EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI**

### **OBIETTIVO 1: Mappare gli squilibri di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali**

Ai sensi dell'art. 17 dello Statuto GARR, gli organi sono l'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione, il Presidente, il Direttore, il Collegio Sindacale, il Comitato Tecnico-Scientifico.

Allo scopo di mappare eventuali squilibri di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali, GARR ritiene opportuno e funzionale svolgere un'analisi sulla composizione di genere degli organi numericamente più rilevanti, Consiglio di Amministrazione e Comitato Tecnico-Scientifico, tenuto conto del fatto che la componente femminile è ben rappresentata sia nel ruolo di Direttore, sia nella composizione del Collegio sindacale (2/3).

### **Azioni previste dal GEP GARR 2023-2025 per la realizzazione dell'Obiettivo 1:**

**Azione:** raccolta di dati disaggregati per genere sulle posizioni di vertice e negli organi di governo e creazione di uno strumento utile per le statistiche di genere a supporto della verifica dell'efficacia delle azioni di questo piano e degli eventuali interventi futuri.

**Destinatari:** vertici e organi di governo

**Target e indicatore:** creazione banca dati sulla composizione del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Tecnico-scientifico

**Timeline:** 2023

### **OBIETTIVO 2: Misure a supporto dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali**

Ai sensi dell'art. 20 dello Statuto GARR, il Consiglio di Amministrazione è composto da 7 membri nominati dall'Assemblea su designazione degli associati promotori, in ragione di 3 per la Fondazione CRUI, 1 per il CNR, 1 per l'ENEA, 1 per l'INFN e 1 designato dal MUR.

Ai sensi dell'art. 25 dello Statuto GARR, il Comitato Tecnico-Scientifico è composto da non meno di nove membri ed è nominato dal Consiglio di Amministrazione, che ne determina il numero di componenti e ne nomina il Presidente.

Considerate le norme che regolano la nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato tecnico-scientifico, GARR intende promuovere un'attività costante di sensibilizzazione sull'equilibrio di genere

a beneficio della pluralità di rappresentanza negli organi decisionali.

**Azioni previste dal GEP GARR 2023-2025 per la realizzazione dell'Obiettivo 2:**

**Azione:** attività di sensibilizzazione sulla tematica dell'equilibrio di genere

**Destinatari:** componenti CdA e componenti CTS

**Target:** comunicazioni di sensibilizzazione sulla tematica nell'ambito delle riunioni degli organi e in fase di rinnovo delle nomine

**Indicatore:** 2 comunicazioni della Direttrice per organo/anno

**Timeline:** 2023 - 2024 - 2025

**2.3 AREA 3: UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA**

**OBBIETTIVO 1: Favorire il bilanciamento di genere in fase di reclutamento**

La parità e la non-discriminazione nel mondo del lavoro sono diritti fondamentali che tutelano le lavoratrici e i lavoratori nei processi di reclutamento e selezione e durante l'intero arco della vita lavorativa. GARR favorisce il bilanciamento di genere nelle fasi di reclutamento ponendo una particolare attenzione al linguaggio testuale e visivo delle campagne di comunicazione con finalità di selezione del personale.

**Azioni previste dal GEP GARR 2023-2025 per la realizzazione dell'Obiettivo 1:**

**Azione:** campagne di reclutamento in ottica di gender equality

**Destinatari:** candidati e follower

**Target:** utilizzo di un linguaggio testuale e visivo rispettoso della parità di genere

**Indicatore:** revisione testuale in ottica di gender neutrality e % di genere nelle immagini utilizzate nei materiali di comunicazione (50%) per ciascuna campagna

**Timeline:** 2023 - 2024 - 2025

**OBBIETTIVO 2: Sostenere il bilanciamento tra lavoro e genitorialità nelle progressioni di carriera**

Il tema del sostegno al bilanciamento tra vita professionale e genitorialità rappresenta una costante nella politica di gestione del personale del GARR.

Il GARR dedica da sempre un'attenzione particolare alle esigenze dei neogenitori applicando condizioni di particolare favore sia in relazione all'utilizzo del part-time sia in termini di flessibilità oraria.

In relazione all'istituto del congedo parentale, GARR integra la retribuzione dei primi 30 giorni fino a concorrenza del 100%.

Alla luce dell'entrata in vigore del D.Lgs. 105/2022: Decreto Equilibrio Vita Familiare-Lavorativa che modifica in termini migliorativi i limiti di fruizione del congedo parentale, il GARR ha effettuato la rilevazione dei dati sul ricorso all'istituto da parte degli aventi diritto, al fine di verificare la necessità di strutturare azioni specifiche per promuoverne la fruizione.

**Azione:** promuovere la fruizione congedo parentale alla luce dell'introduzione del Decreto Equilibrio

**Destinatari:** dipendenti in procinto di diventare genitori

**Target:** realizzazione di un vademecum informativo sulla normativa relativa al congedo parentale

**Indicatore:** distribuzione del vademecum al 100% degli aventi diritto

**Timeline:** 2023 - 2024 - 2025

**Azione:** programma di affiancamento di tipo informativo e organizzativo per le persone in rientro la maternità e/o da un congedo parentale prolungato (minimo 3 settimane consecutive)

**Destinatari:** dipendenti che ne hanno diritto

**Target:** individuazione del o della tutor e attivazione del programma

**Indicatore:** attivazione del programma per il 100% dei dipendenti che ne hanno diritto

**Timeline:** 2023 - 2024 - 2025

## 2.4 AREA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA

### OBBIETTIVO 1: Valorizzare le professioni STEM in un'ottica di gender equality

Il divario di genere nell'ambito delle professioni STEM parte dalle scelte formative arrivando fino a quelle lavorative. Servono quindi sempre più modelli che possano ispirare a intraprendere una carriera nel settore STEM e politiche attive di inclusione da parte delle realtà che operano in questi settori.

GARR, già protagonista della campagna #GARRforSTEM, realizzata per la prima volta nel 2018 seguendo l'iniziativa del MUR dedicata al "mese delle STEM" e volta a promuovere azioni per la riduzione del gap di genere nelle discipline tecnico-scientifiche. La campagna ha contribuito a ispirare numerose iniziative analoghe successivamente lanciate da altre reti della ricerca europee sul tema "Donne nelle STEM" e in particolare la campagna annuale "GÉANT women in STEM", a cui GARR partecipa con assiduità.

Questo genere di iniziativa intende non solo stimolare una riflessione all'interno della comunità GARR sul valore scientifico, sociale ed economico della rappresentanza di genere in questo ambito, ma anche offrire role model positivi e di successo a studentesse e giovani ricercatrici e professioniste nel settore ICT.

### Azioni previste dal GEP GARR 2023-2025 per la realizzazione dell'Obiettivo 1:

**Azione:** partecipare alla campagna europea di comunicazione Donne in STEM organizzata da GÉANT

**Destinatari:** comunità GARR

**Target:** 1 campagna di comunicazione social/anno

**Indicatore:** visualizzazioni post

**Timeline:** 2024 -2025

**Azione:** realizzare una campagna per la promozione della partecipazione femminile ai percorsi di formazione professionale/di ricerca nel settore della rete e delle infrastrutture digitali

**Destinatari:** comunità esterna

**Target:** 1 campagna di comunicazione


**Indicatore:** minimo 3 contributi dedicati a testimonial diverse (es. video, podcast, intervista)

**Timeline:** 2024 – 2025

## 2.5 AREA 5: CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

### OBBIETTIVO 1: Promuovere azioni di sensibilizzazione contro la violenza di genere in rete

La cyberviolenza include diverse forme di violenza perpetrata con mezzi informatici in base al genere. Nel 2022, in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne, GARR ha aderito alla campagna social sulla cyberviolenza promossa dall'EIGE, Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, con una comunicazione mirata proprio a questo tipo di violenza contro le donne.



In considerazione dell'ambito in cui opera, GARR intende proseguire nel percorso di promozione di una cultura consapevole delle varie forme di violenza digitale, dei modi per riconoscerla e combatterla.

**Azioni previste dal GEP GARR 2023-2025 per la realizzazione dell'Obiettivo 1:**

**Azione:** progetto formativo/informativo in collaborazione con Associazioni/Centri anti violenza sulle diverse forme di cyberviolenza.

**Destinatari:** dipendenti e comunità esterna

**Target:** 1 webinar/anno

**Indicatore:** numero partecipanti

**Timeline:** 2024 -2025

**OBIETTIVO 2: Sostenere campagne di sensibilizzazione contro la violenza di genere**

GARR considera il contrasto alla violenza di genere una responsabilità sociale dei singoli e delle organizzazioni. Intende, quindi, sostenere attività di sensibilizzazione per accrescere la consapevolezza del fenomeno al fine di promuovere una cultura basata sul rispetto e libera dagli stereotipi di genere.

**Azioni previste dal GEP GARR 2023-2025 per la realizzazione dell'Obiettivo 2:**

**Azione:** sostegno ad almeno un progetto di sensibilizzazione contro la violenza di genere

**Destinatari:** dipendenti e comunità esterna

**Target e indicatore:** almeno un progetto sostenuto nel periodo di riferimento.

**Timeline:** 2023

pubblicato a luglio 2023



[www.garr.it](http://www.garr.it)