



Gender Equality Plan 2023–2025

REPORT

Monitoraggio 2023

GEP 2023–2025

Report Monitoraggio 2023

Indice

1.	Introduzione	3
2.	Monitoraggio azioni e obiettivi 2023.....	4
3.	Tabella riepilogativa 2023.....	8
4.	Azioni previste per il 2024.....	9
5.	Conclusioni.....	10

1. Introduzione

Il 28 Aprile 2023 il Consiglio di Amministrazione del GARR ha approvato l'adozione del GEP 2023-2025 con delibera n. 19/2023.

Il Piano rappresenta un impegno concreto per valorizzare le differenze, in particolare quelle di genere, e promuovere una cultura organizzativa libera da pregiudizi, basata sui valori fondamentali di inclusività, equità e trasparenza. Questo piano strategico definisce un quadro completo, che comprende aspetti legali, organizzativi, economici e sociali, per implementare efficacemente la parità di genere. Attraverso una combinazione di politiche consolidate e nuove iniziative, il GEP si propone di superare gli ostacoli ancora presenti.

Il GEP Team, il gruppo di lavoro appositamente creato all'interno di GARR e presieduto dalla Direttrice Claudia Battista, ha redatto il piano, coinvolgendo 8 membri dello staff interno con esperienze e conoscenze differenziate.

Il Piano è stato redatto prevedendo obiettivi e azioni annuali sulla base di 5 aree tematiche:

1. Equilibrio tra vita privata e lavorativa, cultura organizzativa e lotta agli stereotipi
2. Parità di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
3. Parità di genere nelle assunzioni e nelle progressioni di carriera
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca
5. Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Il GEP Team ha il compito di monitorare annualmente i risultati attesi dal Piano e di proporre, se necessario, una ridefinizione di obiettivi e azioni.

2. Monitoraggio azioni e obiettivi 2023

Di seguito vengono riportati azioni e obiettivi specifici previsti per il 2023, completi dell'indicazione sullo stato di realizzazione.

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

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

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

Obiettivo specifico: 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

Status: realizzata

Nel corso del 2023 è stato adottato un modello di lavoro agile "ibrido" esteso a tutto il personale e caratterizzato per i primi 12 mesi da:

- superamento del limite di applicazione dell'istituto del lavoro agile al 20% della forza lavoro;
- accesso riservato a tutto il personale dei Dipartimenti e degli uffici di staff del Consortium GARR con rapporto di lavoro subordinato sia a tempo indeterminato, sia a tempo determinato (con anzianità di almeno 6 mesi), con regime di impegno orario sia a tempo pieno, sia a tempo parziale;
- 1 (una) giornata di lavoro agile a settimana;
- calendario mensile delle giornate di lavoro agile pianificato e concordato preventivamente con il proprio Coordinatore/Responsabile;
- volontarietà del lavoratore di aderire al lavoro agile tramite compilazione di apposito form online di domanda.

La totalità degli aventi diritto ha sottoscritto l'accordo individuale di lavoro agile.

Dopo i primi 12 mesi, dal 1° febbraio 2024, il modello è stato confermato per un periodo di ulteriori 12 mesi con incremento delle giornate di lavoro agile mensili a 6 (sei).

OBIETTIVO 2: Promuovere una cultura organizzativa inclusiva

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

Destinatari: dipendenti

Obiettivo specifico: 1 intervento formativo con durata minima di 2h

Indicatore: partecipazione del 50% dello staff

Timeline: 2023 o 2024

Status: azione da realizzare nel 2024

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

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

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

Timeline: 2023

Status: realizzata

È stata effettuata un'analisi sulla composizione di genere degli organi dell'Associazione numericamente più rilevanti, ossia 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). L'analisi ha portato alla creazione di una banca dati che ha fornito elementi utili per indirizzare l'attività di sensibilizzazione sulla tematica dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali.

OBIETTIVO 2: Promuovere misure a supporto dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

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

Status: realizzata

Nel corso del 2023, la tematica dell'equilibrio di genere è stata posta all'attenzione degli organi del GARR attraverso specifiche comunicazioni della Direttrice in occasione delle riunioni degli stessi. Oltre al Consiglio di Amministrazione e al Comitato Tecnico-Scientifico, si è ritenuto opportuno e funzionale allo scopo il coinvolgimento anche dell'Assemblea dei Soci nell'attività di sensibilizzazione.

Nello specifico, le comunicazioni trovano evidenza nei verbali delle seguenti riunioni:

- Riunione del Consiglio di Amministrazione del 21/07/2023
- Riunione del Comitato Tecnico-Scientifico del 14/09/2023
- Riunione del Consiglio di Amministrazione del 23/11/2023
- Riunione dell'Assemblea dei Soci del 13/12/2023
- Riunione del Consiglio di Amministrazione del 14/12/2023

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

OBIETTIVO 1: Favorire il bilanciamento di genere in fase di reclutamento

Azione: campagne di reclutamento in ottica di gender equality

Destinatari: candidati e follower

Obiettivo specifico: 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

Status: realizzata

Tutte le campagne di comunicazione per le attività di recruiting del 2023 sono state pensate, strutturate e realizzate in ottica di gender neutrality, sia da un punto di vista testuale che nelle immagini utilizzate.

Le campagne di comunicazione realizzate nel corso dell'anno a supporto di attività di recruiting sono di seguito elencate:

- JOB-23-Net - Network Engineer
- JOB-23-COM - Communications Specialist
- Borse di Studio "O. Carlini" – Bando 1/23

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

Azione: promuovere la fruizione congedo parentale alla luce dell'introduzione del Decreto Equilibrio (D.Lgs. 105/2022)

Destinatari: dipendenti in procinto di diventare genitori

Obiettivo specifico: realizzazione di un vademecum informativo sulla normativa relativa al congedo parentale

Indicatore: distribuzione del vademecum al 100% degli aventi diritto

Timeline: 2023

Status: in corso di realizzazione

Si è ritenuto di realizzare un Vademecum di più ampio respiro con l'obiettivo di fornire una traduzione pratica delle leggi vigenti e delle norme previste dal Regolamento del GARR per la tutela e il sostegno della maternità e della paternità, allo scopo di valorizzare valide misure a sostegno del bilanciamento tra lavoro e genitorialità. La stesura del documento da parte dell'Ufficio del Personale ha richiesto quindi un tempo maggiore a causa dell'ampliamento dei contenuti e si è inoltre ritenuto più funzionale attendere la pubblicazione della Legge n. 213 del 30 dicembre 2023, c.d. Finanziaria 2024, con la quale il legislatore ha introdotto ulteriori modifiche al congedo parentale per l'anno 2024 e 2025 così da recepirle nel documento finale da distribuire ai lavoratori.

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

Obiettivo specifico: individuazione del o della tutor e attivazione del programma

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

Timeline: 2023

Status: realizzata

Il programma di affiancamento di tipo informativo e organizzativo per le persone in rientro dalla maternità e/o da un congedo parentale prolungato (maggiore di 3 settimane) è stato recepito nella politica di gestione del personale. Nel corso del 2023 non è stato necessario attivare alcun programma di affiancamento.

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

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

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

Destinatari: dipendenti e comunità esterna

Obiettivo specifico e indicatore: almeno un progetto sostenuto nel periodo di riferimento.

Timeline: 2023

Status: realizzata

Il GEP Team ha identificato nella campagna #NOICISIAMO dell'Associazione Di.Re - Donne in Rete contro la violenza il progetto di sensibilizzazione da sostenere.

È stata dunque effettuata una donazione da parte del GARR di importo pari a € 500.

L'Associazione Di.Re è composta da 87 organizzazioni sul territorio italiano, che gestiscono 106 Centri antiviolenza e più di 60 Case rifugio, ascoltando ogni anno circa 21mila donne.

L'Associazione basa il suo operato sull'esperienza delle realtà locali e ha lo scopo di costruire un'azione politica nazionale che sappia promuovere il cambiamento culturale fondamentale per il contrasto e il superamento della violenza maschile sulle donne.

Le azioni di D.i.Re sono orientate a rendere visibile il fenomeno della violenza maschile sulle donne, modificando nella società la percezione della sua entità e gravità per collocarlo tra i crimini contro l'umanità, attraverso:

- azioni per la visibilità della metodologia e dell'attività dei centri antiviolenza presenti sul territorio nazionale;
- iniziative per diffondere conoscenza del fenomeno della violenza;
- progetti di ricerca, in un'ottica di riflessione sulle esperienze e di formazione continua e diffusa per i centri antiviolenza e per il territorio.

L'Associazione nazionale D.i.Re è interlocutrice delle istituzioni nazionali e internazionali anche per l'elaborazione o la modifica della normativa relativa ai diritti delle donne, forte del proprio patrimonio di conoscenze, di elaborazioni ed esperienze acquisite in tanti anni dai centri antiviolenza.

3. Tabella riepilogativa 2023

AREA	ANNO	AZIONE	INDICATORE	STATUS
1	2023	adozione di un piano annuale di lavoro agile ibrido esteso a tutti i dipendenti con almeno 6 mesi di anzianità	% di accordi individuali di lavoro agile sugli aventi diritto	realizzata
2	2023	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	creazione banca dati sulla composizione del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Tecnico-scientifico	realizzata
2	2023	comunicazioni di sensibilizzazione sulla tematica nell'ambito delle riunioni degli organi e in fase di rinnovo delle nomine	2 comunicazioni della Direttrice per organo/anno	realizzata
3	2023	utilizzo di un linguaggio testuale e visivo rispettoso della parità di genere nelle campagne di reclutamento	revisione testuale in ottica di gender neutrality e % di genere nelle immagini utilizzate nei materiali di comunicazione (50%) per ciascuna campagna	realizzata
3	2023	realizzazione di un vademecum informativo sulla normativa relativa al congedo parentale	distribuzione del vademecum al 100% degli aventi diritto	in corso
3	2023	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)	attivazione del programma per il 100% dei dipendenti che ne hanno diritto	realizzata
5	2023	sostegno a progetti di sensibilizzazione contro la violenza di genere	almeno un progetto sostenuto nel periodo di riferimento	realizzata
1	2023/2024	intervento formativo/informativo sulla valorizzazione della diversità e sull'inclusione (durata minima 2h)	partecipazione del 50% dello staff	2024

4. Azioni previste per il 2024

AREA	ANNO	AZIONE	INDICATORE
1	2024	intervento formativo/informativo sulla valorizzazione della diversità e sull'inclusione (durata minima 2h)	partecipazione del 50% dello staff
2	2024	comunicazioni di sensibilizzazione sulla tematica nell'ambito delle riunioni degli organi e in fase di rinnovo delle nomine	2 comunicazioni della Direttrice per organo/anno
3	2024	utilizzo di un linguaggio testuale e visivo rispettoso della parità di genere nelle campagne di reclutamento	revisione testuale in ottica di gender neutrality e % di genere nelle immagini utilizzate nei materiali di comunicazione (50%) per ciascuna campagna
3	2024	vademecum informativo sulla normativa relativa al congedo parentale	distribuzione del vademecum al 100% degli aventi diritto
3	2024	programma di affiancamento di tipo informativo e organizzativo per le persone in rientro dalla maternità e/o da un congedo parentale prolungato (minimo 3 settimane consecutive)	attivazione del programma per il 100% dei dipendenti che ne hanno diritto
4	2024/2025	partecipazione alla campagna di comunicazione Donne in STEM organizzata dalla Comunità GARR a livello nazionale e/o europeo	visualizzazioni post
5	2024/2025	webinar in collaborazione con Associazioni/Centri anti violenza sulle diverse forme di cyberviolenza	numero partecipanti
4	2024/2025	campagna per la promozione della partecipazione femminile ai percorsi di formazione professionale/di ricerca nel settore della rete e delle infrastrutture digitali	minimo 3 contributi dedicati a testimonial diverse (es. video, podcast, intervista)

5. Conclusioni

In base ai risultati del monitoraggio riportati nel presente documento, il GEP Team ha rilevato la realizzazione della totalità delle azioni previste per l'anno 2023, ad eccezione della seguente azione dell'**area 3, obiettivo 2**:

Azione: promuovere la fruizione del congedo parentale alla luce dell'introduzione del Decreto Equilibrio
Destinatari: dipendenti in procinto di diventare genitori
Obiettivo specifico: realizzazione di un vademecum informativo sulla normativa relativa al congedo parentale
Indicatore: distribuzione del vademecum al 100% degli aventi diritto
Timeline: 2023

che verrà realizzata nel 2024 per le motivazioni sopradescritte.

In relazione all'azione riferita all'**area 4, obiettivo 1**:

Azione: partecipare alla campagna di comunicazione Donne in STEM organizzata da GÉANT
Destinatari: comunità GARR
Obiettivo specifico: 1 campagna di comunicazione social/anno
Indicatore: visualizzazioni post
Timeline: 2024 -2025

il GEP Team ha ritenuto concordemente di modificare l'azione come segue: "**partecipare ad 1 campagna di comunicazione organizzata dalla Comunità GARR a livello nazionale e/o europeo**", allo scopo di valorizzare maggiormente il messaggio che intende supportare diversificando la partecipazione alle campagne di comunicazione in argomento.

Per quanto riguarda il 2024, il GEP Team ha confermato gli obiettivi e le azioni previsti nel Piano 2023-2025.

Il presente documento è stato approvato dal GEP Team in data 11/03/2024.

Composizione del GEP Team al 11/03/2024:

Cognome	Nome	
Battista	Claudia	Direttrice
Bertazzon	Elis	Ufficio Comunicazione
Corleto	Andrea	Ufficio Formazione
Lampis	Simona	Segreteria Istituzionale
Landi	Patrizia	Ufficio del Personale, Segreteria Tecnica e Istituzionale, Responsabile
Pezzetta	Ilaria	Ufficio del Personale
Pirelli	Laura	Segreteria Tecnica
Santesarti	Cristina	Ufficio del Personale
Santi	Claudia	Ufficio Amministrazione e Finanza, Responsabile
Volpe	Carlo	Ufficio Comunicazione, Responsabile