



1

INDICE

- Descrizione del contesto	3
- Indice sull'Uguaglianza di Genere dell'European Institute for Gender Equality (EIGE)	4
- Gender Equality Plan – GEP	5
- Obiettivi del GEP	6
- Fasi di elaborazione del GEP	7
- Struttura del GEP	8
- Misure Area 1: Contrasto di qualunque forma di discriminazione di genere o violenza di genere, incluse le molestie sessuali	10
- Misure Area 2: Conciliazione tra lavoro-vita privata e promozione del benessere organizzativo	16
- Misure Area 3: Raggiungimento dell'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali	19
- Misure Area 4: Promozione della Parità di genere in tutti i livelli organizzativi, dal reclutamento alla progressione di carriera	22
- Misure Area 5: Introduzione di misure di Gender Mainstreaming nella comunicazione istituzionale	25
Fonti di riferimento	28

2

DESCRIZIONE DEL CONTESTO

Tecnopolis PST è una società consortile a responsabilità limitata, senza fini di lucro, con sede a Valenzano in provincia di Bari, creata dall'Università degli Studi di Bari per la gestione del Parco Tecnologico.

Oggi Tecnopolis PST, da sempre attenta alla parità di genere, può contare su 8 dipendenti, in una percentuale del 75% di genere femminile, che si occupano di fornire servizi "a valore aggiunto" a supporto per la creazione di nuove imprese innovative e spin-off universitari, offrono informazione, orientamento e formazione sulle opportunità del "fare impresa", coaching in tutto il percorso di sviluppo dell'impresa, conduzione di progetti comunitari, Horizon sia in qualità di Partner che di Lead Partner, la valorizzazione ed il trasferimento tecnologico dei risultati della ricerca.

Con l'adozione del presente documento, il Gender Equality Plan (GEP), Tecnopolis PST intende dotarsi di uno strumento idoneo a supportare la promozione della parità di genere e delle pari opportunità in tutti gli ambiti istituzionali. L'elaborazione del documento ha tenuto in debito conto l'evoluzione che nel tempo hanno subito alcuni temi nei contesti sociali e lavorativi: basti pensare, ad esempio, al crescente interesse per il benessere organizzativo quale concetto ampio e inclusivo della parità di genere, delle pari opportunità e del contrasto a qualsiasi forma di discriminazione o violenza, verbale e non, diretta o indiretta, in un'ottica di superamento degli stereotipi e di adozione di pratiche di valorizzazione delle differenze.

3

INDICE SULL'UGUAGLIANZA DI GENERE DELL'EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (EIGE)

Negli ultimi decenni l'Unione Europea ha attivato molteplici iniziative finalizzate a promuovere l'emancipazione femminile e la parità di genere in tutti i settori produttivi. Nonostante questo, l'Indice sull'Uguaglianza di Genere calcolato dall' European Institute for Gender Equality (EIGE) nel 2021 colloca l'Italia in una posizione ancora piuttosto arretrata rispetto agli altri paesi dell'Unione.

4

GENDER EQUALITY PLAN – GEP

Con l'obiettivo di definire percorsi atti a garantire l'uguaglianza di genere, la Commissione Europea, in coerenza con la Strategia per la Parità di Genere 2020-2025 dell'UE, ha previsto che gli organismi di ricerca che vogliono accedere ai finanziamenti del prossimo programma Horizon Europe debbano imprescindibilmente dotarsi di un Gender Equality Plan (GEP). Il GEP è uno strumento chiave per la pianificazione e realizzazione di impegni ed azioni concrete che promuovano la parità di genere apportando cambiamenti istituzionali e culturali all'interno di una organizzazione. Esso sancisce la formalizzazione di una procedura di lavoro adottata dai vertici dell'azienda e destinata ad integrarsi in modo capillare e progressivo in tutti i suoi livelli. Il GEP adottato da Tecnopolis PST e riportato nel presente documento, è stato redatto nel rispetto delle indicazioni e prescrizioni previste da:

- Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plan;
- Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani - Fondazione Conferenza dei Rettori delle Università Italiane CRUI.

5

OBIETTIVI DEL GEP

Tecnopolis PST ha predisposto il presente documento al fine di:

- Promuovere cambiamenti strutturali e culturali nell'azienda per la creazione di ambienti più inclusivi e rispettosi delle differenze di genere a tutti i livelli dell'organizzazione;
- Valorizzare le competenze di tutto il personale femminile occupato;
- Garantire pari opportunità a tutti i dipendenti e promuovere il loro benessere lavorativo.

• La sua azione non si esaurisce pertanto nel mero adempimento di quanto richiesto dalla Commissione Europea. Il GEP adottato da Tecnopolis PST rispetta i "Building Blocks" previsti dall'UE:

- E' un documento formale, firmato dall'Amministratore Unico, pubblicato sul sito istituzionale e attivamente comunicato all'interno ed all'esterno dell'azienda;
- Prevede risorse umane e finanziarie dedicate per l'attuazione delle misure adottate, il loro monitoraggio nel tempo e l'eventuale incentivazione. La definizione di tali risorse è stata attentamente bilanciata per garantire un processo di cambiamento continuo e sostenibile;
- Include un sistema di raccolta dati disaggregati per genere, indispensabile per rappresentare la specificità dell'azienda. A partire da tali informazioni sono definite le azioni operative del presente piano e gli indicatori atti a monitorare il loro progresso nel tempo. Questi dati saranno impiegati annualmente per promuovere un processo continuo e migliorativo di pratiche e processi e valutare l'impatto del GEP sull'intera organizzazione;
- Programma interventi di formazione ed altre azioni di sensibilizzazione sulle tematiche legate alla parità di genere al fine di pervenire ad un cambiamento culturale, continuo e a lungo termine, basato sulle evidenze.

6

FASI DI ELABORAZIONE DEL GEP

Nella stesura del GEP, TecnoPolis PST ha adottato il seguente piano di azione:

- 1 Ha fornito una **formazione** sui temi dell'uguaglianza di genere alle figure coinvolte nella stesura del presente piano mediante attività di documentazione e partecipazione a corsi specifici.
- 2 Ha effettuato una **ricognizione** delle iniziative analoghe attuate presso altri enti di ricerca a livello regionale, nazionale ed internazionale.
- 3 Ha analizzato il contesto aziendale, le sue peculiarità ed esigenze pervenendo, per la prima volta, alla raccolta di dati disaggregati per genere. Questa fase di **verifica** ha permesso di delineare le peculiarità dell'azienda ed identificare le aree maggiormente gravate dalla disuguaglianza di genere su cui intervenire con le azioni ed iniziative previste nel presente piano. Nella fase di **pianificazione** ha stabilito:
 - Gli obiettivi da raggiungere e le azioni e misure da adottare;
 - Gli indicatori necessari al monitoraggio dell'andamento del GEP ed alla rilevazione degli esiti attesi;
 - I tempi di attuazione delle azioni previste, l'assegnazione di responsabilità e le risorse umane e finanziarie necessarie.
- 4 Ha predisposto un **format** specifico per la stesura del GEP. L'Amministratore Unico ha **approvato** il presente documento con Determinazione del 1 Luglio 2022. Il GEP sarà **pubblicato** nel sito istituzionale di TecnoPolis PST e saranno attivate tutte le iniziative atte a darne massima **visibilità** sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione. Laddove lo ritenga opportuno, la Commissione selezionata ha facoltà di proporre integrazioni o modifiche al presente documento al fine di massimizzarne l'azione e l'impatto sull'azienda.

7

STRUTTURA DEL GEP

Il GEP elaborato da TecnoPolis PST, si è focalizzato sulle seguenti aree strategiche (KEY AREAS):

- 1 **Contrasto di qualunque forma di discriminazione di genere o violenza di genere, incluse le molestie sessuali;**
- 2 **Conciliazione tra lavoro-vita privata e promozione del benessere organizzativo;**
- 3 **Raggiungimento dell'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali.**
- 4 **Promozione della Parità di genere in tutti i livelli organizzativi, dal reclutamento alla progressione di carriera.**
- 5 **Introduzione di misure di gender mainstreaming nella comunicazione istituzionale.**

8

STRUTTURA DEL GEP

Seguendo le indicazioni espresse dalla Commissione Europea e dalla Fondazione CRUI, per ciascuna delle suddette Aree, TecnoPolis PST ha individuato:

- Obiettivo Generale:** indica gli effetti generali perseguiti in termini di cambiamento sistemico. Ogni obiettivo è collegato ai Sustainable Development Goals dell'Agenda 2030 dell'ONU;
- Azione Specifica:** intesa come misura operativa per raggiungere l'obiettivo generale di riferimento;
- Target Diretto:** rappresentato dai principali destinatari/beneficiari della misura prevista (interni a TecnoPolis PST);
- Target Indiretto:** dato dai destinatari secondari del provvedimento (esterni a TecnoPolis PST).
- Responsabili Istituzionali ed Operativi:** intendendo le figure ed i ruoli apicali nell'organigramma aziendale cui spetta la competenza decisionale rispetto all'indirizzo adottato attraverso ciascuna misura, i soggetti responsabili della stesura della misura enunciata e del monitoraggio della sua effettiva operatività.
- Indicatore Output:** in termini di prodotti tangibili derivanti dall'implementazione di ciascuna azione attuata.
- Timeline:** periodo previsto per il conseguimento dei risultati prefissati.

9

GEP Misure Area 1

Contrasto di qualunque forma di discriminazione di genere o violenza di genere, incluse le molestie sessuali.

10

GEP Misure Area1

OBIETTIVO Combattere la violenza di genere e le molestie sessuali, compresi i comportamenti che violano la dignità di qualsiasi individuo o che creano un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

AZIONE SPECIFICA 1.1

Aggiornamento del Codice Etico e di Comportamento per la prevenzione ed il contrasto alla discriminazione ed alla violenza di genere nell'ambiente di lavoro

TARGET DIRETTO

Tutti i dipendenti dell'azienda

TARGET INDIRETTO

L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società

RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI

Amministratore Unico, Gruppo GEP

INDICATORE OUTPUT

Approvazione con Determinazione istituzionale del Codice Etico e di Comportamento aggiornato

TIMELINE

2023

11

GEP Misure Area1

OBIETTIVO Combattere la violenza di genere e le molestie sessuali, compresi i comportamenti che violano la dignità di qualsiasi individuo o che creano un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

AZIONE SPECIFICA 1.2

Istituzione di un osservatorio sull'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria su questioni di genere, benessere organizzativo, discriminazione e contrasto alla violenza

TARGET DIRETTO

Tutti i dipendenti dell'azienda

TARGET INDIRETTO

L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società

RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI

Amministratore Unico, Gruppo GEP

INDICATORE OUTPUT

Divulgazione dei risultati dell'osservatorio atto alla sensibilizzazione, formazione ed aggiornamento del personale

TIMELINE

2023

12

GEP Misure Area1

OBIETTIVO Combattere la violenza di genere e le molestie sessuali, compresi i comportamenti che violano la dignità di qualsiasi individuo o che creano un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

AZIONE SPECIFICA 1.3

Favorire la consapevolezza della violenza fisica, verbale o sessuale mediante la promozione nel sito istituzionale di iniziative svolte da altri soggetti

TARGET DIRETTO
Tutti i dipendenti dell'azienda

TARGET INDIRETTO
L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società

RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI
Amministratore Unico, Gruppo GEP

INDICATORE OUTPUT
Divulgazione delle iniziative nella sezione dedicata del sito istituzionale

TIMELINE
2023

13

GEP Misure Area1

OBIETTIVO Combattere la violenza di genere e le molestie sessuali, compresi i comportamenti che violano la dignità di qualsiasi individuo o che creano un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

AZIONE SPECIFICA 1.4

Creazione di una casella di posta elettronica dedicata al ricevimento di segnalazioni in materia di violenza di genere

TARGET DIRETTO
Tutti i dipendenti dell'azienda

TARGET INDIRETTO
L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società

RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI
Amministratore Unico, Gruppo GEP

INDICATORE OUTPUT
Casella di posta elettronica

TIMELINE
2023

14

GEP Misure Area1

OBIETTIVO Combattere la violenza di genere e le molestie sessuali, compresi i comportamenti che violano la dignità di qualsiasi individuo o che creano un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

AZIONE SPECIFICA 1.5

Pubblicazione nel sito istituzionale del numero verde 1522, utilizzando il format a cura del Dipartimento per le Pari Opportunità

TARGET DIRETTO
Tutti i dipendenti dell'azienda

TARGET INDIRETTO
L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società

RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI
Amministratore Unico, Gruppo GEP

INDICATORE OUTPUT
Aggiornamento del sito Istituzionale

TIMELINE
2023

15

GEP Misure Area 2

Conciliazione tra lavoro-vita privata e promozione del benessere organizzativo.

16

GEP Misure Area 2

OBIETTIVO Conciliazione tra lavoro-vita privata e promozione del benessere organizzativo.

AZIONE SPECIFICA 2.1

Definizione di linee guida finalizzate ad orientare le azioni dei Settori e dei dipendenti nel sostenere coloro che rientrano a lavoro dopo lunghi periodi di assenza (maternità, malattia, congedo)

TARGET DIRETTO
Tutti i dipendenti dell'azienda

TARGET INDIRETTO
L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società

RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI
Amministratore Unico, Gruppo GEP

INDICATORE OUTPUT
Stesura e adozione delle linee guida redatte in chiave partecipativa

TIMELINE
2023

17

GEP Misure Area 2

OBIETTIVO Conciliazione tra lavoro-vita privata e promozione del benessere organizzativo.

AZIONE SPECIFICA 2.2

Stesura di linee guida per la cessione e l'utilizzo di ferie solidali, oltre a quanto previsto dalla normativa vigente e dal CCNL

TARGET DIRETTO
Tutti i dipendenti dell'azienda

TARGET INDIRETTO
L'azione individuata si rivolge alle famiglie dei dipendenti

RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI
Amministratore Unico, Gruppo GEP

INDICATORE OUTPUT
Stesura e adozione delle linee guida redatte in chiave partecipativa

TIMELINE
2023

18

GEP Misure Area 3

Raggiungimento dell'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali.

19

GEP Misure Area 3

OBIETTIVO Raggiungimento dell'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali.

AZIONE SPECIFICA 3.1
Corsi di mentoring ed empowerment dedicati al genere sottorappresentato nelle posizioni apicali dell'organizzazione

TARGET DIRETTO
Tutti i dipendenti di genere femminile dell'azienda

TARGET INDIRETTO
L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società

RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI
Amministratore Unico, Gruppo GEP

INDICATORE OUTPUT
Programmazione ed attuazione dei percorsi professionalizzanti

TIMELINE
2024

20

GEP Misure Area 3

OBIETTIVO Raggiungimento dell'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali.

AZIONE SPECIFICA 3.2
Accrescere la parità di genere nelle posizioni apicali

TARGET DIRETTO
Tutti i dipendenti dell'azienda

TARGET INDIRETTO
L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società

RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI
Amministratore Unico, Gruppo GEP

INDICATORE OUTPUT
Incremento delle rappresentanze femminili nelle posizioni apicali: Capo Settore, Capo Programma o Capo Progetto

TIMELINE
2024

21

GEP Misure Area 4

Promozione della Parità di genere in tutti i livelli organizzativi, dal reclutamento alla progressione di carriera.

22

GEP Misure Area 4

OBIETTIVO Promozione della Parità di genere in tutti i livelli organizzativi, dal reclutamento alla progressione di carriera.

AZIONE SPECIFICA 4.1
Favorire l'adozione di strumenti che garantiscano la partecipazione alle procedure selettive alle candidate in particolari condizioni

TARGET DIRETTO
Candidate alle procedure selettive in particolari condizioni (maternità...)

TARGET INDIRETTO
L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società

RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI
Amministratore Unico, Gruppo GEP

INDICATORE OUTPUT
Svolgimento delle procedure in modalità telematica

TIMELINE
2024

23

GEP Misure Area 4

OBIETTIVO Promozione della Parità di genere in tutti i livelli organizzativi, dal reclutamento alla progressione di carriera.

AZIONE SPECIFICA 4.2
Stesura e adozione di una Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro

TARGET DIRETTO
Tutti i dipendenti dell'azienda

TARGET INDIRETTO
L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società

RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI
Amministratore Unico, Gruppo GEP

INDICATORE OUTPUT
Determinazione dell'Amministratore Unico di approvazione del documento

TIMELINE
2023

24

GEP Misure Area 5

Introduzione di misure di Gender Mainstreaming nella comunicazione istituzionale

25

GEP Misure Area 5
OBIETTIVO Introduzione di misure di Gender Mainstreaming nella comunicazione istituzionale

AZIONE SPECIFICA 5.1
Redazione e adozione di un vademecum per l'uso corretto del linguaggio in chiave di genere nelle procedure selettive

TARGET DIRETTO
Candidati alle procedure selettive

TARGET INDIRETTO
L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società

RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI
Amministratore Unico, Gruppo GEP

INDICATORE OUTPUT
Adozione delle misure previste nel documento nella stesera del bando e nello svolgimento delle selezioni

TIMELINE
2023

26

GEP Misure Area 5
OBIETTIVO Introduzione di misure di Gender Mainstreaming nella comunicazione istituzionale.

AZIONE SPECIFICA 5.2
Revisione delle modulistica utilizzata dall'azienda con attenzione alla declinazione in base al genere

TARGET DIRETTO
Tutti gli uffici dell'azienda, Stakeholders esterni

TARGET INDIRETTO
L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società

RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI
Amministratore Unico, Gruppo GEP

INDICATORE OUTPUT
Predisposizione nuova modulistica

TIMELINE
2023

27

Fonti di Riferimento

- <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/EL>
- <https://www.irpps.cnr.it/genera-gender-equality-network-in-the-european-research-area/>
- <https://www.enea.it/it/enea/Riferimenti-normativi/piano-per-la-parita-di-genero>
- <https://www.crea.gov.it/en/-/in-consultazione-il-piano-per-la-parita-di-genero-gender-equality-plan-gep-2022-2024-del-crea>
- <https://www.ieo.it/en/About-Us-old/IEO/Gender-equality-plan/>
- <https://www.istituto-besta.it/documents/447318/0/Gender+Equality+Plan+Besta+APPROVATO.pdf/f3a31cf0-8869-dc80-c2b7-7e4ff017abd8>
- <https://unicapress.unica.it/index.php/unicapress/catalog/download/978-88-3312-021-8/17/312-1?inline=1>
- <https://www.crs4.it/it/>
- <https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/piano-di-uguaglianza-di-genero/piano-di-uguaglianza-di-genero-2017-2020>
- <https://www.unipr.it/ateneo/chi-siamo/piano-di-uguaglianza-di-genero-gep>

28