

Piano per l'uguaglianza di genere

Fondazione IMC – Centro Marino Internazionale 2022-2024

Elisa Serra, Maura Baroli, Paolo Mossone



Prima edizione

Approvato con Atto direzionale prot. n. 428/22D del 01.09.2022

Licenza CC-BY-SA 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

Introduzione

IMC è una Fondazione di ricerca senza scopo di lucro ai sensi del DPR 20 marzo 2003, n.135.

1988 nasce come Associazione Internazionale di Ricerca non profit tra una società privata (MARE s.a.s.) e il Comune di Oristano

1995 è riconosciuta come Organizzazione Non Governativa del Piano d’Azione per il Mediterraneo del Programma Ambiente delle Nazioni Unite (UNEP – MAP)

1995 entra a far parte di MedForum Associazione di ONG Mediterranee per lo sviluppo sostenibile

1995 è riconosciuta come Centro di Innovazione in Collegamento Comunitario Mediterranean Innovation Array Relay Centre (MED.I.A - I.R.C.) programma di innovazione della Commissione Europea DG XIII, volto alla disseminazione e ottimizzazione dei risultati della ricerca

1999 è inserita nell’Anagrafe Nazionale delle Ricerche del MIUR con il codice n. 11881273

2002 viene trasformata in Fondazione ONLUS con personalità giuridica in seguito al riconoscimento determinato dall’iscrizione nel registro delle persone giuridiche istituito presso la Prefettura della Provincia di Oristano.

2010 la Fondazione diventa interamente pubblica

2012 Sardegna Ricerche diventa socio sostenitore della Fondazione IMC

2012 viene riconosciuta come infrastruttura di ricerca del Parco Scientifico e Tecnologico della Sardegna e qualificata come “Ente di Ricerca a carattere regionale”

2016 Uscita del Comune di Oristano dalla compagine sociale

2018 Riforma dello statuto con l’attuale assetto sociale: partner ordinari Sardegna Ricerche e CNR.

La missione

Obiettivo principale della Fondazione IMC, così come definito dallo Statuto, è di promuovere la ricerca scientifica, la cooperazione internazionale, la formazione, e la diffusione, finalizzata alla corretta gestione delle biorisorse e dell’ambiente marino Mediterraneo contribuendo così ad una politica per lo sviluppo sostenibile del territorio.

La missione della Fondazione IMC è la ricerca nel campo delle scienze marino-costiere, per lo studio della biologia di base e applicata degli organismi e degli ecosistemi acquatici e della loro gestione attraverso approcci integrati e interdisciplinari. Le attività di ricerca della Fondazione IMC sono perciò finalizzate ad uno sviluppo delle conoscenze e al trasferimento tecnologico di competenze, con l’obiettivo di realizzare iniziative intese a:

- contribuire allo sviluppo sostenibile della fascia integrata marino-costiera;
- favorire la cooperazione con le regioni svantaggiate, in particolar modo quelle mediterranee;
- sostenere lo sviluppo tecnologico e la diffusione dell’innovazione.

Essa orienta la propria attività principalmente nel territorio della Sardegna ed in generale nel bacino mediterraneo.

Organi statutari dell'ente e funzioni

Sono organi della Fondazione:

1. **Il Consiglio Direttivo:** la Fondazione è amministrata da un Consiglio Direttivo di tre componenti, compreso il Presidente. Il Presidente è nominato da Sardegna Ricerche su designazione dell'Assessore Regionale della Programmazione, bilancio, credito e assetto del territorio. Un componente del Consiglio Direttivo è nominato da Sardegna Ricerche. Un componente del Consiglio Direttivo è nominato dal Consiglio Nazionale delle Ricerche.

L'attuale Consiglio Direttivo è costituito da:

Dott. **Stefano Guerzoni** (Presidente della Fondazione IMC)

Dott.ssa **Maria Assunta Serra** (Direttore di Sardegna Ricerche)

Dott. **Fabio Trincardi** (DSSTTA-CNR)

2. **Il Comitato Scientifico:** il Comitato Scientifico svolge un ruolo di promozione delle attività della Fondazione nelle sedi scientifiche nazionali ed internazionali; ha anche una funzione di consulenza e di riferimento per il Direttore ed il CD, in relazione all'elaborazione delle linee programmatiche e dei programmi annuali di attività. Il Comitato Scientifico è composto da personalità della comunità scientifica nazionale ed internazionale con competenze specifiche nei settori di attività della Fondazione.

3. **L'Organo di controllo:** la gestione della Fondazione è controllata da un Revisore unico nominato dal Consiglio Direttivo, iscritto all'Albo Ufficiale dei Revisori dei Conti.

4. **Il Presidente:** il Presidente della Fondazione è nominato da Sardegna Ricerche su designazione dell'Assessore Regionale della Programmazione, bilancio, credito e assetto del territorio, e viene scelto tra persone che abbiano maturato una comprovata e pluriennale esperienza in almeno uno dei seguenti ambiti: amministrazione, gestione e controllo nel settore della ricerca scientifica, nella Pubblica Amministrazione o in fondazioni di scopo con finalità di pubblica utilità.

Il Presidente della Fondazione IMC è il **Dott. Stefano Guerzoni**.

5. **Il Direttore:** il Direttore Generale della Fondazione è nominato dal Consiglio Direttivo, al quale organo risponde gerarchicamente nella figura del Presidente. Egli è responsabile del buon andamento amministrativo ed elabora proposte atte al raggiungimento degli scopi della Fondazione, formulandone di proprie ed assicurando il necessario coordinamento organizzativo e gestionale per attuarle.

Il Direttore della Fondazione IMC è il **Dott. Paolo Mossone**.

6. **Il Presidente Onorario:** il Consiglio Direttivo nomina un Presidente onorario che partecipa alle riunioni del Consiglio Direttivo senza diritto di voto. Tale carica è ricoperta dal Sindaco di Oristano o da persona da lui delegata.

Aree di ricerca e centri di responsabilità

La Fondazione IMC è un ente specializzato nella ricerca scientifica nel campo della *blue growth* e in particolare della gestione integrata delle biorisorse e degli ecosistemi marini, lagunari e costieri, finalizzata a garantire la futura sostenibilità delle attività antropiche contribuendo così ad una politica per lo sviluppo sostenibile del territorio. IMC, qualificata come “Ente di Ricerca a carattere regionale”, è una delle sedi del parco Scientifico e Tecnologico della Sardegna, e pertanto impegnata nel trasferimento di tecnologia e proposizione di soluzioni scientifiche e tecnologiche sostenibili a supporto alle imprese locali per lo sviluppo di attività produttive sostenibili.

La struttura organizzativa è caratterizzata da una Funzione di Ricerca e una Funzione Amministrativa.

La Funzione di Ricerca, costituisce il *core business* dell’IMC, ed è suddivisa in due aree di responsabilità delle attività scientifiche distinte: **Acquacoltura sostenibile** e **Ecologia e Pianificazione degli ecosistemi marini e costieri**.

L’area di ricerca **Acquacoltura sostenibile** sviluppa e promuove l’implementazione di tecniche produttive innovative per stimolare la competitività e la diversificazione del comparto dell’acquacoltura. Svolge attività di ricerca per lo sviluppo e l’implementazione di metodologie produttive sostenibili, mediante definizione e miglioramento dei protocolli operativi che vengono trasferiti alle imprese.

Responsabile dell’area è il Dott. Stefano Carboni

L’area di ricerca **Ecologia e Pianificazione degli ecosistemi marini e costieri**, a supporto dello sviluppo sostenibile delle economie marittime, progetta e svolge ricerca nell’ambito della pianificazione degli usi in ambito marino-costiero applicando un approccio ecosistemico, assicurando il conseguimento degli obiettivi di buono stato ecologico e di resilienza del sistema socio-ecologico ed economico, garantendo la massimizzazione delle sinergie potenziali e la minimizzazione dei conflitti. Inoltre, applicando un approccio basato sugli ecosistemi mira alla prevenzione, riduzione e mitigazione degli impatti derivanti da attività antropiche e cambiamenti climatici sugli ecosistemi marini costieri e lagunari.

Responsabile dell’area è la Dott.ssa Maura Baroli.

La Funzione Amministrativa

Confluiscono in questa funzione tutte le attività relative agli adempimenti di legge in materia civilistica e fiscale, tutte le attività e le procedure relative al ruolo della Fondazione IMC come stazione appaltante, le attività di programmazione, controllo di gestione e rendicontazione finanziaria, nonché le attività ordinarie di segreteria amministrativa e protocollo.

Responsabile della funzione amministrativa è il direttore generale Dott. Paolo Mossone, mentre gli uffici dell’amministrazione sono coordinati dalla Dott.ssa Enrica Mura

Verso un piano per la parità di genere

Il Gender Equality Plan (GEP), così come definito dalla Commissione Europea, rappresenta attualmente il principale strumento strategico che, tramite un insieme di azioni integrate, si propone di favorire un cambiamento dei processi organizzativi, culturale e strutturale, con il fine ultimo di eliminare le disuguaglianze e promuovere la parità di genere. Il GEP rappresenta inoltre l'elemento chiave per il raggiungimento degli obiettivi della Strategia UE per la Parità di Genere 2020-2025, che mira a compiere progressi significativi entro il 2025, verso "un'Europa garante della parità di genere". Con l'avvio di Horizon Europe, la Commissione Europea ha reso i piani per la parità di genere quale requisito obbligatorio di accesso ai finanziamenti dei programmi a sua gestione diretta. Il requisito di obbligarietà per il GEP è riferito in particolare a istituzioni che appartengono ad alcune categorie di persone giuridiche negli Stati Membri UE o Paesi Associati:

- Enti pubblici, come enti finanziatori della ricerca, ministeri nazionali o altre autorità pubbliche, comprese le organizzazioni pubbliche a scopo di lucro;
- Istituti di istruzione superiore, pubblici e privati;
- Enti di ricerca, pubblici e privati.

L'adozione dei GEP si inserisce nell'ambito delle azioni che puntano a una valutazione atta a:

- Identificare le dimensioni della discriminazione di genere nell'organizzazione della struttura;
- Identificare e attuare strategie innovative per correggere qualsiasi tipo di disparità;
- Fissare degli obiettivi e monitorare i progressi attraverso degli specifici indicatori.

Il GEP della Fondazione IMC è un documento programmatico che guarda ai prossimi anni dell'ente, rivolgendosi all'intera organizzazione, e che coinvolge tutte le parti interessate, affrontando i diversi problemi legati alla tematica delle disuguaglianze. Rappresenta perciò un documento di impegno della Fondazione IMC rispetto alle tematiche e al raggiungimento degli obiettivi sopracitati.

Il processo di definizione del GEP ha seguito una logica ad albero per giungere alla definizione degli obiettivi, delle azioni e degli indicatori utilizzando l'Approccio del Quadro Logico (AQL). Il processo di definizione del GEP si è articolato in tre fasi principali:

- La raccolta dei dati della situazione di partenza
- Una fase di ascolto degli stakeholder interni
- L'analisi delle criticità esistenti, delle opportunità e dei punti di forza al fine di identificare le principali aree di intervento e le azioni.

La struttura e i contenuti del GEP della Fondazione IMC sono in linea con i quattro requisiti di processo obbligatori indicati dalla Commissione Europea. In particolare:

- **Documento pubblico:** Il GEP è un documento formale pubblicato sul sito web dell'ente, approvato con atto direzionale e attivamente comunicato all'interno dell'ente. Il GEP dimostra un chiaro impegno dell'IMC per l'uguaglianza di genere, insieme ad obiettivi chiari e azioni dettagliate per raggiungerli;
- **Risorse dedicate:** il GEP dispone di risorse dedicate e che hanno competenza nel campo della parità di genere per attuare il piano. Nella sua definizione si è tenuto conto di che tipologia e del

volume di risorse necessarie per supportare il processo continuo di cambiamento organizzativo e sostenibile;

- **Raccolta dati e monitoraggio:** Il GEP prevede una raccolta dati sul personale in forma disaggregata per genere, con rendicontazione annuale basata su un set di indicatori. Si è inoltre considerata la tipologia di indicatori più rilevanti, come raccogliere e analizzare i dati, incluse le risorse per farlo. Il piano prevede che i dati siano pubblicati e monitorati su base annuale. Questi dati serviranno per la valutazione continua dei progressi nel raggiungimento degli obiettivi del GEP, e della pertinenza degli indicatori;
- **Formazione:** il GEP prevede azioni di sensibilizzazione e formazione in materia parità di genere. Il processo di cambiamento culturale all'interno dell'istituzione può infatti avvenire solamente attraverso un aumento della consapevolezza e il coinvolgimento del personale riguardo la tematica delle disuguaglianze di genere e sul loro impatto a livello personale e lavorativo. Queste attività coinvolgeranno l'intero ente mediante un processo basato su prove, in corso e a lungo termine.

Inoltre, nelle fasi di redazione del GEP, si è tenuto conto delle cinque aree tematiche, elencate di seguito, raccomandate dalla Commissione Europea:

1. Equilibrio tra vita lavorativa e vita privata;
2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
3. Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca;
5. Prevenzione e contrasto a discriminazioni, molestie e mobbing.

Il GEP della Fondazione IMC integra quindi i 4 requisiti di processo facendoli afferire, assieme ai contenuti delle aree tematiche raccomandate, ad una area di intervento trasversale e a due aree specifiche di intervento, ciascuna con obiettivi, azioni e indicatori. In particolare, il GEP è articolato come segue:

Area trasversale

- Governance e monitoraggio;

Aree specifiche di intervento

- Parità di genere e inclusione nell'ambiente lavorativo;
- Equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.

Fotografia del personale

Al momento della rilevazione (gennaio 2022) l'organico complessivo del personale ammonta in totale a 22 unità, di cui 36% di genere femminile e 64 % di genere maschile (Fig. 1).

Il personale dipendente, comprensivo di personale a tempo determinato (3) e a tempo indeterminato (12) ammonta ad un totale di 15 unità, di cui 47% di genere femminile e 53% di genere maschile.

Il personale non strutturato, comprensivo di assegnisti (6) e dottorandi (1), ammonta ad un totale di 7 unità, di cui 1 di genere femminile e 6 genere maschile.

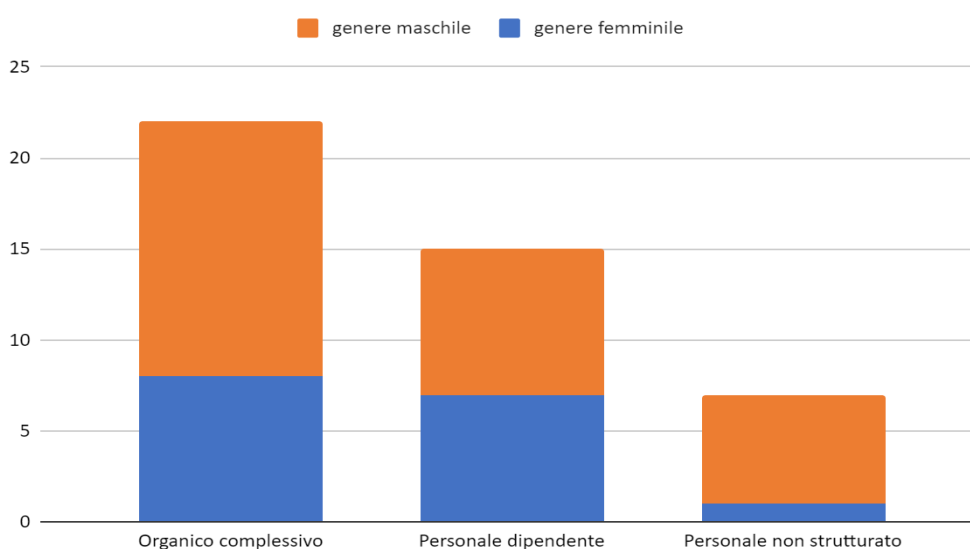


Figura 1. Organico complessivo dell'IMC con dati disaggregati per genere

Dal confronto fra la situazione dell'organico complessivo del personale del biennio precedente risulta che:

Nel **2021**, l'organico complessivo ammontava a 20 unità, di cui 40% di genere femminile e 60% di genere maschile. Il personale dipendente, comprensivo di personale a tempo determinato (3) e a tempo indeterminato (11) ammontava ad un totale di 14 unità, di cui 50% di genere femminile e 50% di genere maschile. Il personale non strutturato ammontava ad un totale di 6 unità, di cui 1 di genere femminile e 5 di genere maschile.

Nel **2020**, l'organico complessivo ammontava a 22 unità, di cui 45% di genere femminile e 55% di genere maschile. Il personale dipendente, comprensivo di personale a tempo determinato (5) e a tempo indeterminato (9) ammontava ad un totale di 14 unità, di cui 57% di genere femminile e 43% di genere maschile. Il personale non strutturato, comprensivo di assegnisti (7) e collaboratori (1), ammontava ad un totale di 8 unità, di cui 2 di genere femminile e 6 di genere maschile.

1 Governance e monitoraggio

L’area di intervento trasversale “Governance e monitoraggio” ha come obiettivo quello di **mettere a sistema dati ed informazioni disaggregati per genere, al fine di fotografare gli aspetti relativi al personale, posizioni apicali, progressioni di carriera all’interno dell’Ente, alla performance di ricerca, reclutamento ed inoltre di implementare un monitoraggio puntuale delle azioni previste dal GEP**. Tale sistema, coordinato da un ufficio ad *hoc* (il Gender Equality Office – GEO), permetterà di produrre materiale di indirizzo ai vari livelli in un’ottica di più ampio respiro.

Azioni	<p>1.1 Istituzione del Gender Equality Office (GEO) della Fondazione IMC, unità istituzionale rivolta alla gestione e monitoraggio delle azioni e delle politiche di genere;</p> <p>1.2 Raccolta sistematica dei dati della Fondazione IMC in forma disaggregata per genere;</p> <p>1.3 Monitoraggio delle azioni volte a favorire l’equilibrio di genere.</p>
Soggetto Responsabile	Direzione generale e Ufficio amministrazione
Destinatari diretti	Personale
Risorse umane	4 unità; 4 mesi persona
Collegamento a documenti nazionali e internazionali	Comunicazione UE “A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020 2025” (2020) e “A new ERA for Research and Innovation” (2020). Gender Equality in Horizon Europe Work Programme 2021-2022. CE, “Horizon Europe guidance on gender equality plans” (2021); CE, “She figures 2021: The path towards gender equality in research and innovation” (2021). PNRR – Italia Domani (2020).
Indicatori	<p>Costituzione e insediamento del GEO all’interno dell’architettura dell’Ente.</p> <p>Database bilancio di genere</p> <p>Pubblicazione del report annuale sulla valutazione del Piano di Genere.</p>
Sustainable Development Goals	  




Cronoprogramma

Azione	2022	2023	2024
1.1			
1.2			
1.3			

2 Parità di genere e inclusività negli ambienti di lavoro

L'area di intervento "Parità di genere e inclusione nell'ambiente lavorativo" ha come obiettivi quello di **promuovere le pari opportunità e l'inclusione nei processi di reclutamento e progressioni di carriera, così come nelle posizioni di vertice e/o di responsabilità**, rendendo quindi effettiva la parità di opportunità professionali all'interno di tutte le posizioni lavorative dell'ente.

<p>Azioni</p>	<p>2.1 Introduzione all'interno dei bandi per reclutamento di personale di qualsiasi profilo professionale di un linguaggio che non faccia discriminazioni di genere;</p> <p>2.2 Introduzione all'interno dei bandi di mobilità interna di avanzamento carriera di un linguaggio che non faccia discriminazioni di genere;</p> <p>2.3 Introduzione nei template dei bandi di una sezione che spieghi come il processo di valutazione garantisca l'equità di trattamento e prevenga discriminazioni di genere;</p> <p>2.4 Regolamentare le carriere <i>alias</i> all'interno dell'Ente per tutti i profili e gli aspetti lavorativi del personale strutturato e non strutturato attraverso l'emanazione di un Regolamento <i>ad hoc</i>;</p> <p>2.5 Integrazione nella progettualità delle attività di ricerca della Fondazione IMC della dimensione di genere se pertinente alle tematiche e bandi;</p> <p>2.6 Raccolta dati per l'individuazione di casi di discriminazioni, molestie, mobbing;</p> <p>2.7 Comunicazione e formazione per il personale dell'ente sulla tematica dell'uguaglianza di genere, e sull'adozione di un linguaggio che presti esplicitamente attenzione ai pregiudizi impliciti;</p> <p>2.8 Promozione attiva (attraverso partecipazione ad eventi o come organizzatori) all'interno dell'Ente delle giornate di sensibilizzazione e valorizzazione delle differenze</p>
<p>Soggetto Responsabile</p>	<p>Direzione Generale, Responsabili di Area, Gender Equality Office (GEO)</p>
<p>Destinatari diretti</p>	<p>Personale dell'ente, candidati al reclutamento</p>
<p>Risorse umane</p>	<p>4 unità, 3 mesi persona</p>
<p>Collegamento a documenti nazionali e internazionali</p>	<p>Comunicazione CE "A Union of Equality: LGBTIQ Equality Strategy 2020-2025" (2020). Convenzione ONU per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne (1979); Dichiarazione e piattaforma di azione della Conferenza delle Nazioni Unite di Pechino (1995); CE, "She figures 2021: The path towards gender equality in research and innovation" (2021); Horizon Europe guidance on gender equality plans, (2021); PNRR –</p>

	Italia Domani (2020); d.lgs.198/2006 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, modificato con L.162/2021 riguardo alle pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo.
Indicatori	<p>Approvazione form bandi per reclutamento con linguaggio non discriminatorio.</p> <p>Approvazione form bandi per mobilità interna con linguaggio non discriminatorio.</p> <p>Approvazione template bandi informativa sulla valutazione.</p> <p>Approvazione del Regolamento sulle carriere alias e adeguamento dei registri amministrativi alle carriere alias.</p> <p>Report interno dei dati disaggregati per genere sulle posizioni di responsabilità e personale coinvolto nelle attività della ricerca e della progettazione</p> <p>Valutazione interna della dimensione di genere nei contenuti della ricerca.</p> <p>Report interno analisi casi di discriminazioni, molestie, mobbing.</p> <p>Attività di formazione e disseminazione realizzate.</p> <p>Partecipazione del personale ad attività di sensibilizzazione.</p>
Sustainable Development Goals	  

Cronoprogramma

Azione	2022	2023	2024
2.1			
2.2			
2.3			
2.4			
2.5			
2.6			
2.7			
2.8			

3 Equilibrio tra vita privata e vita lavorativa

L'area di intervento "Equilibrio vita privata/vita lavorativa" ha come obiettivo quello di **favorire il benessere e un ambiente di lavoro maggiormente accogliente rispetto alle esigenze di conciliazione tra le due sfere di vita professionale e personale**. Questo obiettivo verrà raggiunto attraverso un rafforzamento dell'accesso a modalità lavorative innovative e l'aggiornamento/rafforzamento delle misure di welfare aziendale.

Azioni	3.1 Redazione di linee guida per la programmazione delle riunioni favorendo l'accesso anche da remoto; 3.2 Redazione di un regolamento che disciplini il lavoro agile.
Soggetto Responsabile	Direzione generale
Destinatari diretti	Personale
Destinatari indiretti	Famiglie del personale IMC
Risorse umane	3 unità, 2 mesi persona
Collegamento a documenti nazionali e internazionali	Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (2021); CE, "She figures 2021: The path towards gender equality in research and innovation" (2021); PNRR – Italia Domani (2020)
Indicatori	Approvazione linee guida per la programmazione delle riunioni. Approvazione regolamento interno per il lavoro agile.
Sustainable Development Goals	  

Cronoprogramma

Azione	2022	2023	2024
3.1			
3.2			