

Gender Equality Plan (GEP)

Piano per la Parità di Genere di Filse S.p.A

Il Gender Equality Plan (GEP) di Filse S.p.A. è il documento progettuale e programmatico che si propone di valorizzare la piena partecipazione di tutte le persone alla vita della Società, favorendo la cultura del rispetto, il contrasto alle discriminazioni di genere e la promozione dell'effettiva uguaglianza di genere attraverso una serie di azioni coerenti al proprio interno e perseguite lungo l'arco temporale del triennio 2022-2024.

L'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo Sviluppo Sostenibile, adottata all'unanimità dai 193 Paesi membri delle Nazioni Unite con la Risoluzione n.70/1 del 15 settembre 2015, all'obiettivo 5 si propone di *“eliminare ogni forma di discriminazione e violenza per tutte le donne, di tutte le età”* al fine di garantire *“parità tra tutte le donne e le ragazze nei diritti e nell'accesso alle risorse economiche, naturali e tecnologiche, nonché alla piena ed efficace partecipazione delle donne e alla pari opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali politici ed economici”*.

La Commissione Europea nella sua Comunicazione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni *“Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025”* 2020/0152 del 5 marzo 2020, definisce gli obiettivi politici e le azioni chiave per il periodo 2020-2025, finalizzati a *“costruire un'Europa garante della parità di genere, in cui la violenza di genere, la discriminazione sessuale e la disuguaglianza strutturale tra donne e uomini appartengano al passato”*.

In coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE, la Commissione Europea ha previsto che le istituzioni pubbliche che vogliano accedere ai finanziamenti del prossimo programma **Horizon Europe** debbano dotarsi del *Gender Equality Plan (GEP)*.

Il programma Horizon si rivolge tradizionalmente agli enti di ricerca, rispetto ai quali la pubblica amministrazione e le società pubbliche come Filse presentano significative differenze.

Quest'ultimi si caratterizzano tipicamente per una **forte presenza femminile** rispetto alle società private, sebbene la composizione del personale non sia da ritenersi un parametro sufficiente alla valutazione dell'equilibrio di genere: sappiamo che, negli enti pubblici, l'**equilibrio di genere** nella **composizione del personale** e nella ripartizione delle **posizioni apicali** rappresenta un obiettivo globalmente raggiunto, tuttavia, non sono da sottovalutarsi le problematiche incontrate dalle lavoratrici nella **conciliazione tra vita professionale e vita privata**.

Criticità significative concernono infatti le disparità nella richiesta di permessi, congedi, contratti part time e misure di conciliazione, a dimostrazione di una **maggiore responsabilità delegata alle donne nella gestione familiare a discapito dei percorsi di carriera** di quest'ultime.

La Decisione (UE) della Commissione Europea C(2021)1940 del 31 marzo 2021 ha approvato i *General Annexes* al Programma di lavoro 2021-2022 di Horizon Europe 2021-2027, nella quale è previsto l'obbligo per i soggetti giuridici che intendono presentare proposte progettuali nell'ambito di Horizon Europe 2021-2027 di disporre di un Piano per la parità di genere (Gender Equality Plan, di seguito "GEP"); con tale Decisione la Commissione Europea con la succitata ha previsto che le istituzioni pubbliche intenzionate ad accedere ai finanziamenti del Programma Horizon Europe 2021-2027 debbano essere dotate di un GEP, ossia un Piano di durata triennale che contiene le modalità e le azioni finalizzate al perseguimento degli obiettivi indicati nella Strategia dell'Unione Europea per la parità di genere.

Il summenzionato GEP, di durata triennale con facoltà di aggiornamento annuale, è suddiviso nelle seguenti 5 Aree Tematiche, nelle quali la Regione Liguria ha individuato specifici obiettivi e azioni da porre in essere per il perseguimento del macroobiettivo della parità di genere:

- distribuzione del personale e attività di monitoraggio dei risultati;
- promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale e della partecipazione delle donne a progetti europei;
- benessere organizzativo;
- contrasto alla discriminazione di genere, tutela e divulgazione sui temi delle pari opportunità;
- monitoraggio, valutazione e aggiornamento del GEP.

Le azioni previste dal **Gender Equality Plan** interessano Filse nella sua interezza: dipendenti, dirigenti, fornitori, stakeholder, etc. Riguardano la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e nel reclutamento delle risorse, l'integrazione di genere nell'attività di ricerca e nei programmi degli insegnamenti, la prevenzione delle discriminazioni.

Si sottolinea che una particolare attenzione viene riservata da tempo anche al tema del contrasto a ogni forma di violenza e di molestia legata al genere, all'orientamento sessuale e all'identità di genere.

Piano per la Parità di genere Regione Liguria
Gender Equality Plan (GEP)

Gruppo di lavoro GEP

GRUPPO DI LAVORO GEP

Omissis

Omissis

Omissis

Omissis

Omissis

Omissis

Omissis

Introduzione

È dunque tenendo conto delle specificità sopra descritte, che, al fine di adempiere a quanto richiesto dalla Commissione Europea, Filse ha redatto il Piano per la Parità di Genere. Il documento è stato costruito sulla base delle peculiarità della Società.

Il piano così definito costituisce uno strumento facilmente aggiornabile e con obiettivi verificabili.

Il lavoro svolto ha consentito l'identificazione delle principali criticità legate alla discriminazione di genere, e ha portato all'identificazione di **cinque aree tematiche** principali, nelle quali sono state declinate le azioni che intendiamo effettuare per il raggiungimento degli obiettivi.

È nostro scopo garantire la **parità di genere nella e attraverso l'europrogettazione**, facendo di quest'ultima uno strumento di crescita, di motivazione e di apertura. Riteniamo che l'europrogettazione possa essere veicolo di inclusione, integrazione e innovazione e che possa favorire un **cambiamento strutturale**, anche attraverso il corretto ed efficace sfruttamento delle nuove tecnologie in vista di una maggiore flessibilità e di una migliore gestione dell'equilibrio tra carriera e vita familiare.

Il cambiamento, infatti, non può e non deve poggiare unicamente sulle misure di conciliazione, ma anche sulla creazione di opportunità di crescita. In tal senso, i progetti europei rappresentano un'importante fonte di motivazione e innovazione, rafforzano la *capacity building*, la fiducia in sé stessi, l'apertura mentale, e possono aiutare le donne ad accrescere la loro ambizione e ad esprimersi liberamente mettendo a frutto le proprie competenze e le proprie idee.

Descrizione del Piano per la Parità di Genere

Il **Piano per la parità di genere di Filse** è stato concepito come un **piano di organizzazione interna**, finalizzato a garantire la parità di genere e a promuovere valori di equità all'interno dell'ente regionale, nel rispetto delle cui specificità e caratteristiche è stato pensato e sviluppato.

Un significativo punto di avvio per la sua definizione, è stato il *Gender Equality Plan* di Regione Liguria, alla cui struttura e impostazione è stato fatto ampio riferimento.

Le esigenze e le criticità del personale della Giunta regionale, sul quale si applicheranno le azioni definite all'interno del GEP, sono emerse attraverso la realizzazione di un'**analisi quantitativa preliminare**. I risultati ottenuti hanno costituito la base del ragionamento portato avanti con la Direzione Generale e gli altri Settori Aziendali.

A livello metodologico, è stata concordata la **raccolta ed analisi di dati di carattere prettamente quantitativo***, riguardanti principalmente:

- o La **composizione del personale in base al genere**;
- o La distribuzione delle **posizioni apicali** tra personale maschile e femminile;
- o L'adozione delle differenti tipologie di **contratti** (full time e part time) da parte dei dipendenti uomini e donne;
- o La fruizione dei **congedi** (parentali e L104) in base al genere;

o Il ricorso a **misure di conciliazione** (lavoro agile) da parte del personale maschile e femminile.

Per ciascuno degli aspetti elencati, l'analisi si è inoltre concentrata sugli aspetti connessi alla ripartizione delle risorse umane in base alle **fasce d'età**, la quale è stata ritenuta una variabile significativa dell'indagine a fronte di un'età media avanzata e dei suoi effetti diretti sulle dinamiche del personale.

Il risultato finale è stato quindi ottenuto attraverso la pianificazione di incontri periodici e la progressiva integrazione di elementi e idee provenienti da tutti i soggetti coinvolti. Esso si compone di schede sintetiche realizzate per ciascun **obiettivo** relativo alle **aree tematiche** individuate, per ognuno dei quali vengono descritte le **azioni**, gli **strumenti**, gli **output**, i **target**, i **responsabili di misurazione** e le **previsioni di spesa**.

Un approfondimento di carattere **qualitativo** è invece previsto nelle successive fasi di monitoraggio del GEP, nelle quali verranno promossi strumenti qualitativi di raccolta delle informazioni e di analisi delle opinioni relative alla situazione di genere e all'utilità del GEP, in vista di un **percorso partecipato di miglioramento e diffusione dello strumento**.

In linea con la definizione della Commissione Europea, il GEP si pone come un insieme di azioni, non isolate ma integrate in un'unica visione strategica, per:

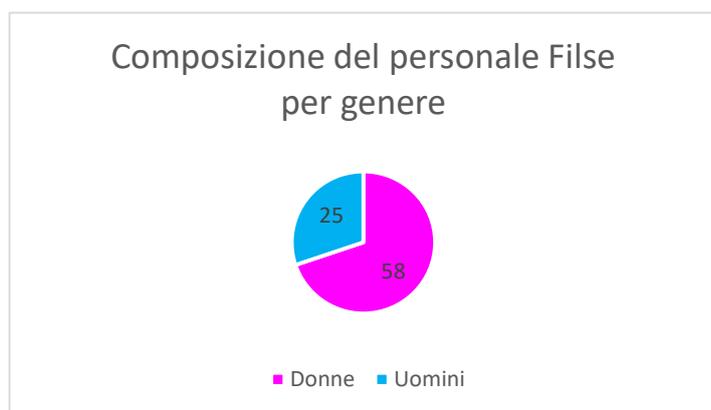
- identificare distorsioni e diseguaglianze di genere;
- implementare strategie innovative per correggere distorsioni e diseguaglianze;
- definire obiettivi e monitorarne il raggiungimento attraverso adeguati indicatori. L'intento di un piano per l'uguaglianza di genere, le aree di intervento, i temi da affrontare possono variare fortemente a seconda delle specifiche realtà in cui si realizzano.

Composizione del personale per genere

Dati al 31/12/2022

Allegato 1 – Analisi iniziale

Composizione del personale Filse per genere		
Totale dipendenti	Donne	Uomini
83	58	25
Percentuali		
	Donne	Uomini
	69,88%	30,12%

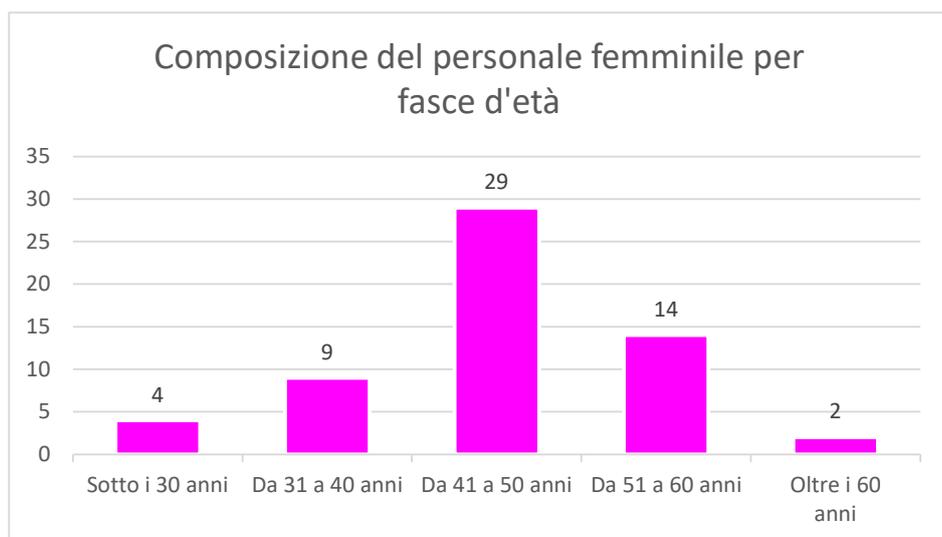


Composizione del personale per fasce di età

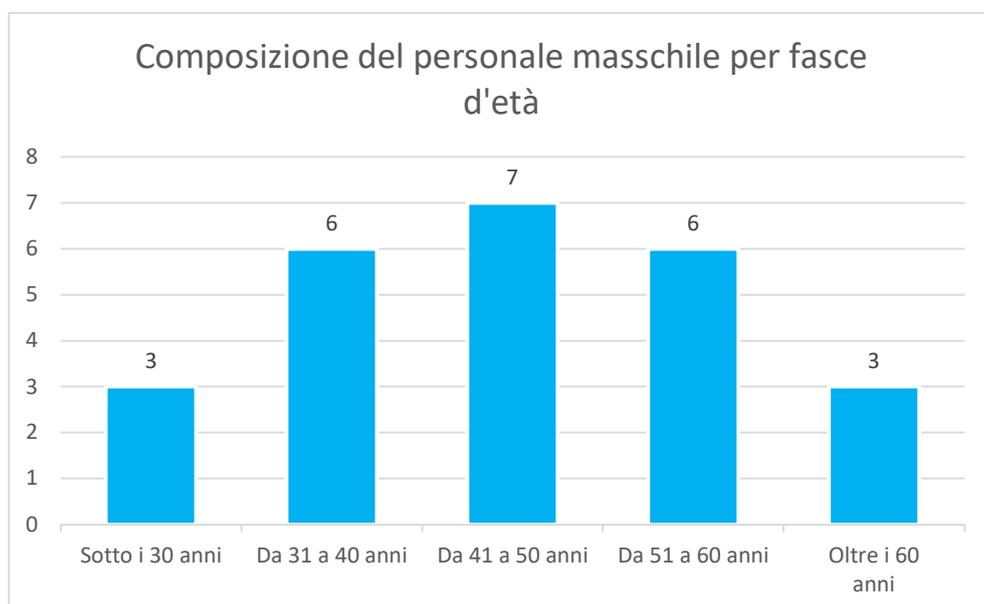
Dati al 31/12/2022

Allegato 1 – Analisi iniziale

Composizione del personale femminile per fasce d'età				
Sotto i 30 anni	Da 31 a 40 anni	Da 41 a 50 anni	Da 51 a 60 anni	Oltre i 60 anni
4	9	29	14	2
6,90%	15,52%	50,00%	24,14%	3,45%



Composizione del personale maschile per fasce d'età				
Sotto i 30 anni	Da 31 a 40 anni	Da 41 a 50 anni	Da 51 a 60 anni	Oltre i 60 anni
3	6	7	6	3
12,00%	24,00%	28,00%	24,00%	12,00%



Suddivisione delle posizioni apicali per genere

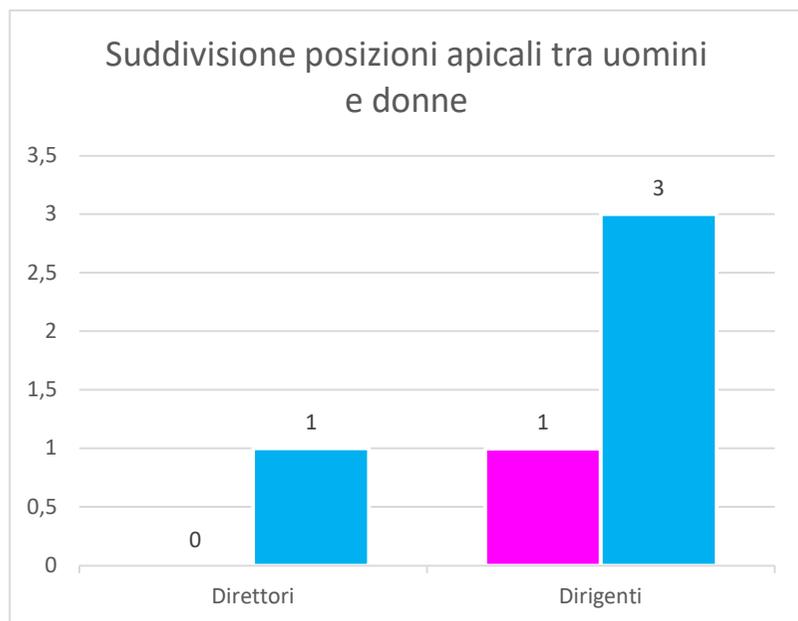
Dati al 31/12/2022

Allegato 1 – Analisi iniziale

Suddivisione posizioni apicali tra uomini e donne		
	Direttori	Dirigenti
Donne	0	1
Uomini	1	3
Percentuali		
Donne	0,00%	20,00%
Uomini	20,00%	60,00%

Indice di equilibrio ripartizione posizioni apicali in base al genere:

$$\frac{\text{Tot. pos. apicali occupate dalle donne/Tot. dipendenti donne}}{\text{Tot. pos. apicali occupate dagli uomini/Tot. dei dipendenti uomini}} = \frac{1/58}{4/25} = \frac{0,0172}{0,1600} = 0,1078$$

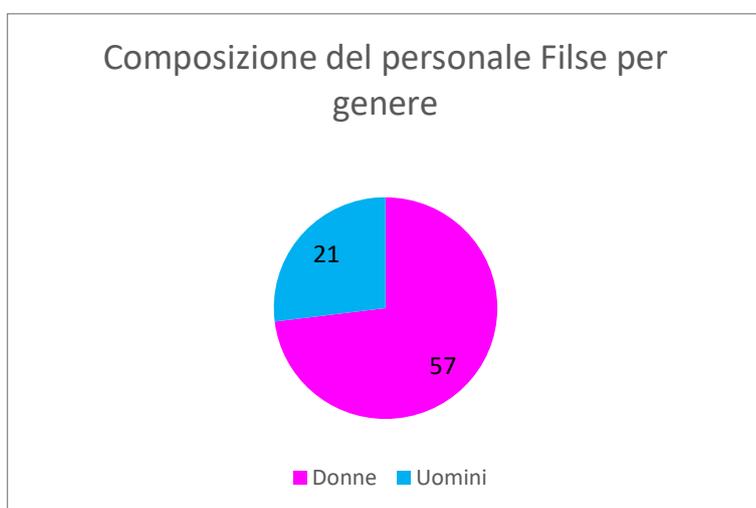


Suddivisione quadri e impiegati per genere

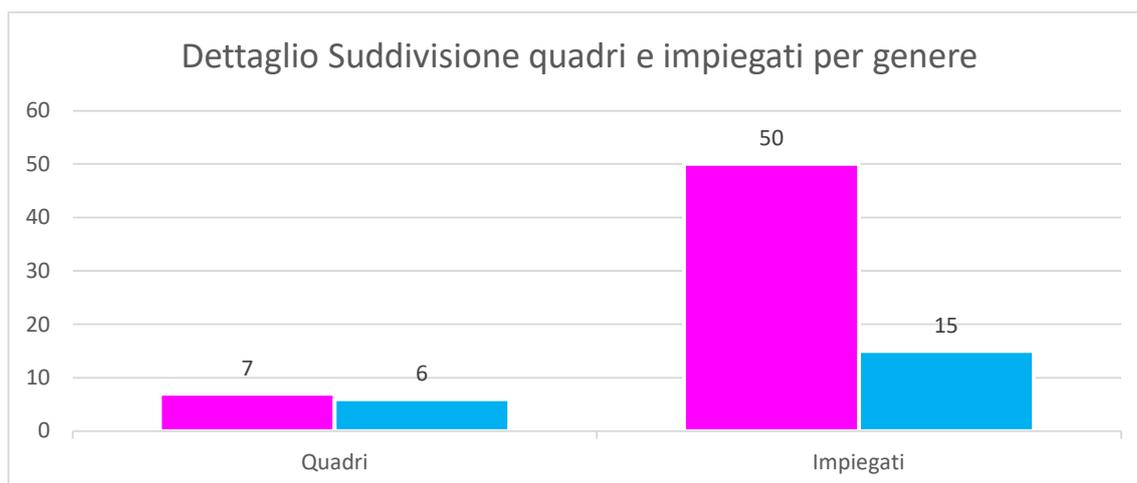
Dati al 31/12/2022

Allegato 1 – Analisi iniziale

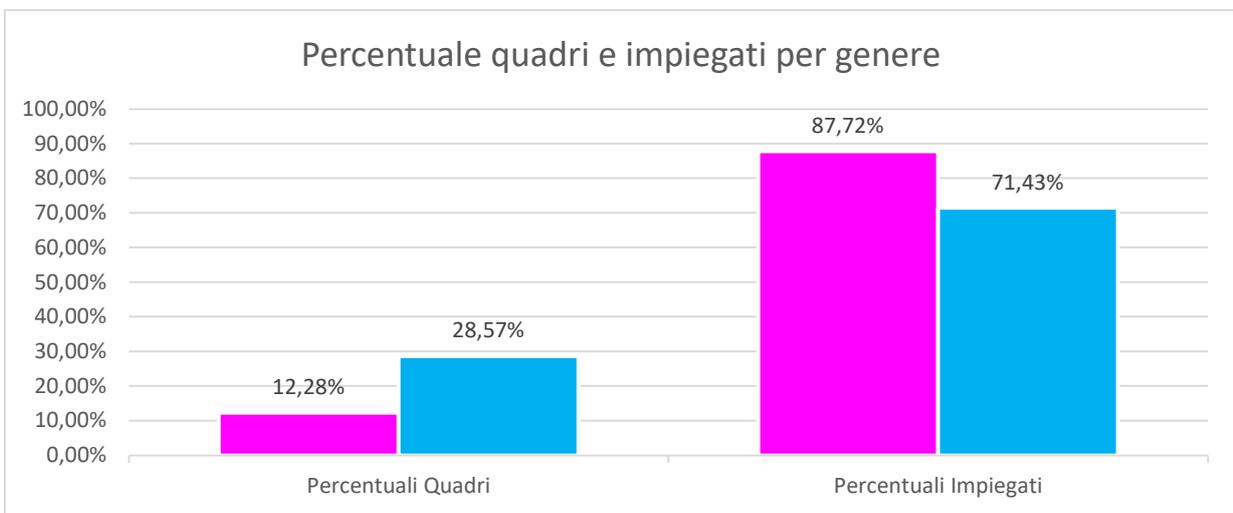
Suddivisione posizioni organizzative: quadri e impiegati per genere	
	Totale Q e Imp.
Donne	57
Uomini	21
Percentuali	
Donne	73,08%
Uomini	26,92%



Dettaglio Suddivisione posizioni organizzative: quadri e impiegati per genere			
	Quadri	Impiegati	Totale
Donne	7	50	57
Uomini	6	15	21
Percentuali			
Donne	8,97%	64,10%	73,08%
Uomini	7,69%	19,23%	26,92%



Percentuale posizioni organizzative: quadri e impiegati per genere			
	Quadri	Impiegati	Totale
Donne	7	50	57
Uomini	6	15	21
	Percentuali Quadri	Percentuali Impiegati	
% donne su totale delle donne	12,28%	87,72%	100%
% uomini su totale degli uomini	28,57%	71,43%	100%



Indice di equilibrio ripartizione PO per genere

$$\frac{\text{Tot PO occupate da donne} / \text{Tot dipendenti donne}}{\text{Tot PO occupate da uomini} / \text{Tot dipendenti uomini}}$$

$$\frac{57/58}{21/25} = \frac{0,9828}{0,8400} = 1,1700$$

Congedi, permessi e misure di conciliazione vita privata vita professionale

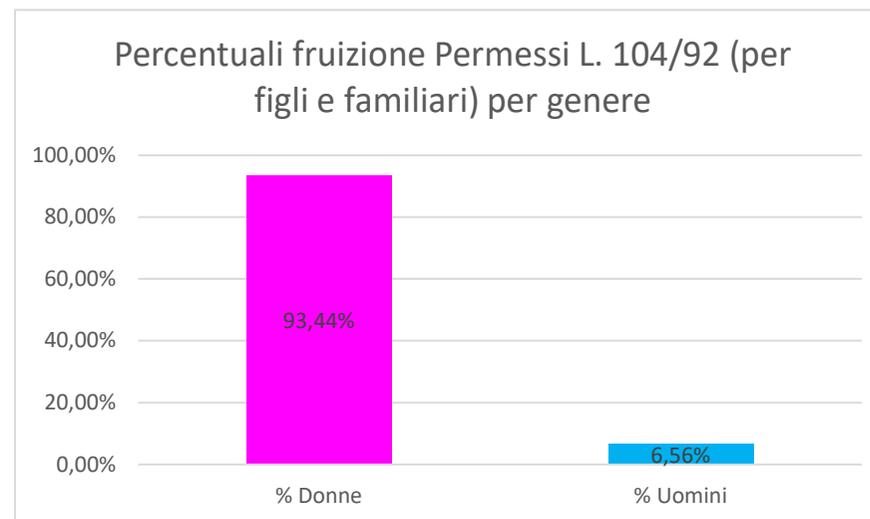
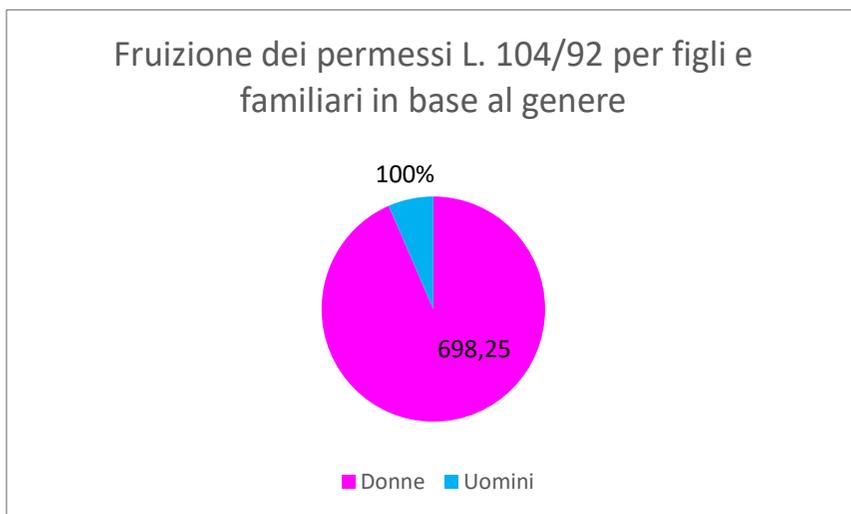
Dati del 2022

Allegato 1 – Analisi iniziale

Fruizione dei permessi L. 104/92 per figli e familiari in base al genere (valori assoluti e percentuali)

Fruizione Permessi L. 104/92 (per figli e familiari) per genere	
	Totale ore fruito
Donne	698,25
Uomini	49,00

Percentuali fruizione Permessi L. 104/92 (per figli e familiari) per genere	
% Donne	93,44%
% Uomini	6,56%



Indice di equilibrio fruizione di permessi L. 104 in base al genere:

$$\frac{\text{Tot uomini richiedenti permessi L. 104/Tot dipendenti uomini}}{\text{Tot donne richiedenti permessi L. 104/Tot dipendenti donne}}$$

$$\frac{1/25}{7/58} = \frac{0,0400}{0,1207} = 0,3314$$

Congedi, permessi e misure di conciliazione vita privata vita professionale

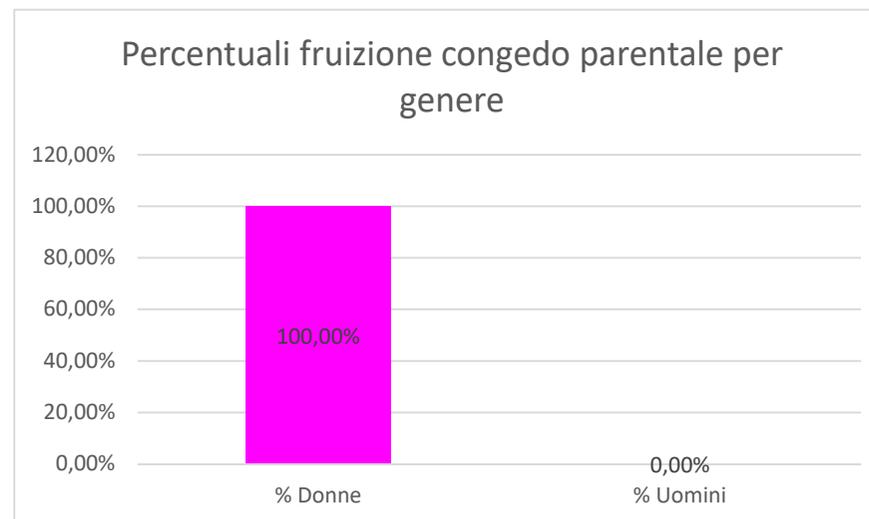
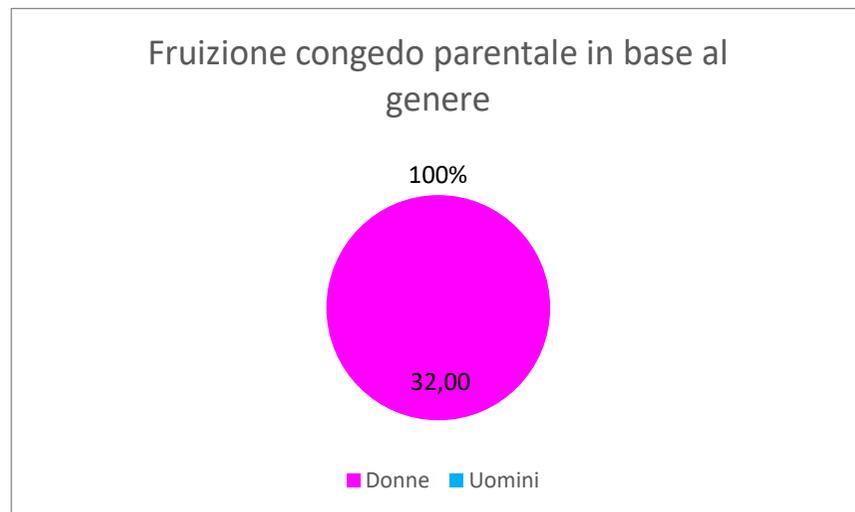
Dati del 2022

Allegato 1 – Analisi iniziale

Fruizione del congedo parentale in base al genere (valori assoluti e percentuali)

Fruizione del congedo parentale in base al genere	
	Totale ore fruito
Donne	32,00
Uomini	-

Percentuali Fruizione del congedo parentale in base al genere	
% Donne	100,00%
% Uomini	0,00%



Indice di equilibrio fruizione di congedo parentale in base al genere:

$$\frac{\text{Tot uomini richiedenti congedo parentale} / \text{Tot dipendenti uomini}}{\text{Tot donne richiedenti congedo parentale} / \text{Tot dipendenti donne}}$$

$$\frac{0/25}{1/58} = \frac{-}{0,0172} = -$$

Aspettativa non retribuita

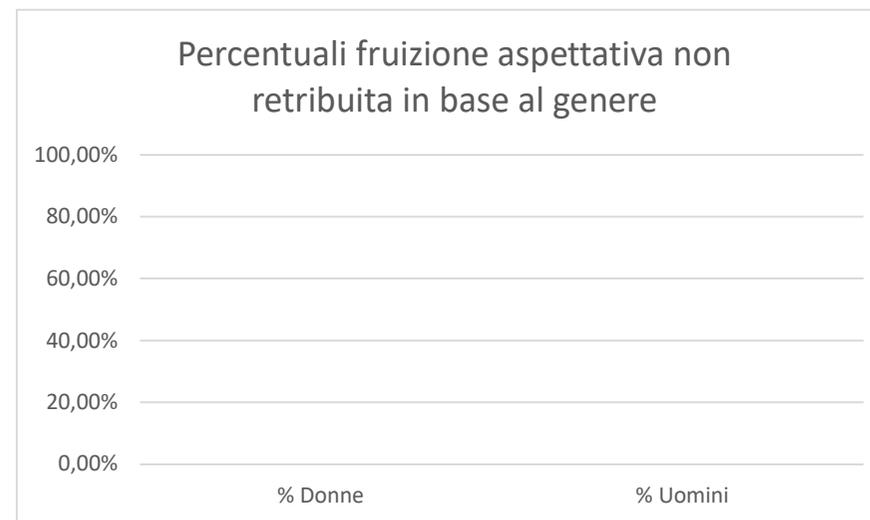
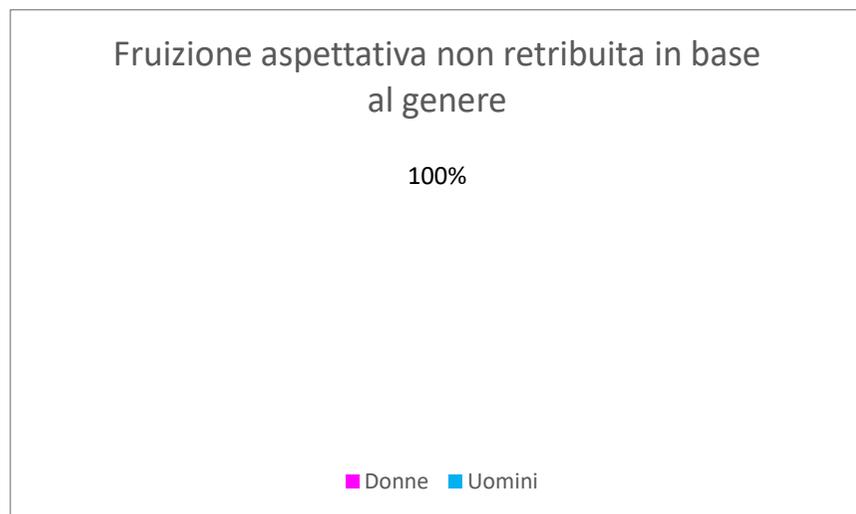
Dati del 2022

Allegato 1 – Analisi iniziale

Fruizione di aspettativa non retribuita in base al genere (valori assoluti e percentuali)

Fruizione aspettativa non retribuita in base al genere	
	Totale ore fruita
Donne	0
Uomini	0

Percentuali fruizione aspettativa non retribuita in base al genere	
% Donne	0,00%
% Uomini	0,00%

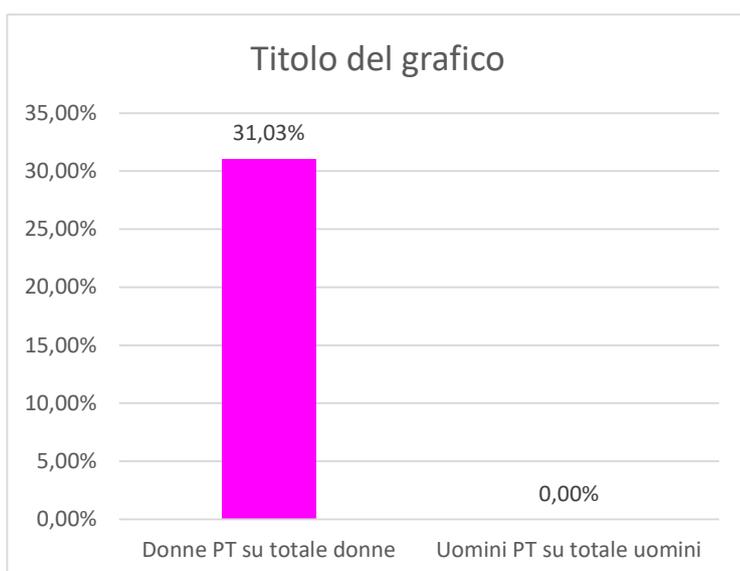
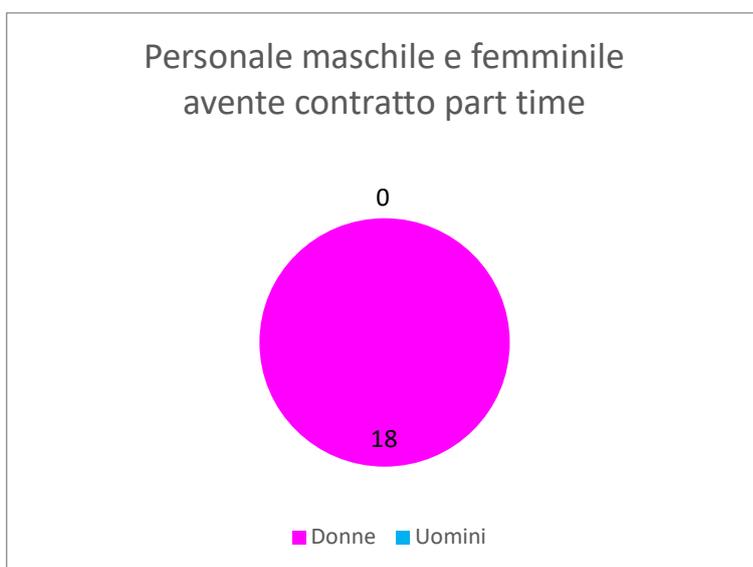


Contratti part-time

Dati al 31/12/2022

Allegato 1 – Analisi iniziale

Totale personale maschile e femminile avente contratto part time	
	PT
Donne	18
Uomini	0
Percentuali	
Donne PT su totale donne	31,03%
Uomini PT su totale uomini	0,00%



Indice di equilibrio relativo al personale femminile e maschile avente contratto part-time:

$$\frac{\text{Personale maschile avente contratto PT} / \text{Tot personale maschile}}{\text{Personale femminile avente contratto PT} / \text{Tot personale femminile}}$$

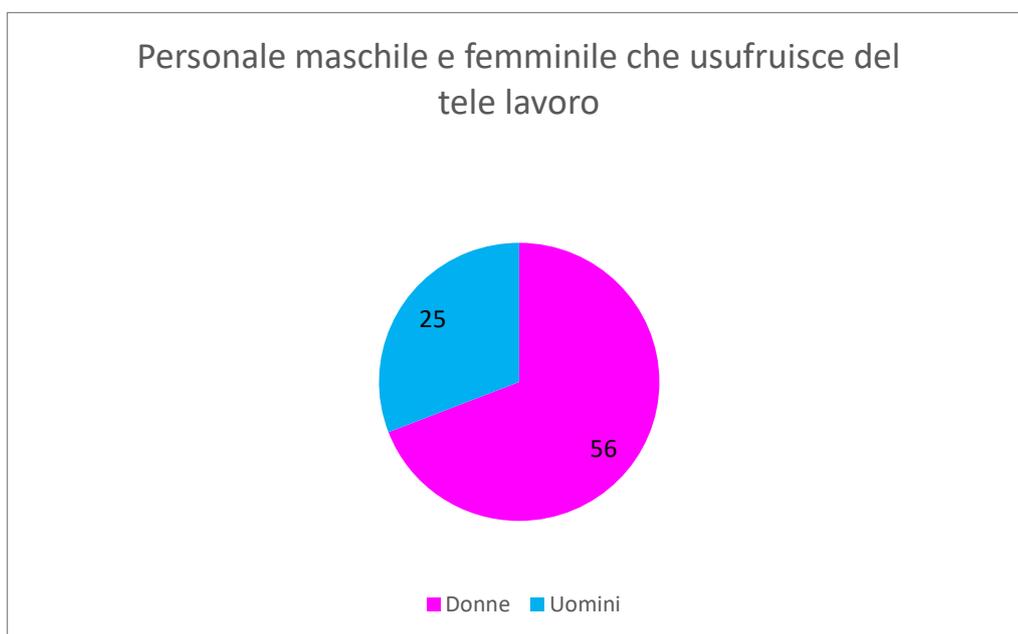
$$\frac{0/25}{18/58} = \frac{-}{0,3103} = -$$

Fruizione Tele lavoro

Dati al 31/12/2022

Allegato 1 – Analisi iniziale

Totale personale maschile e femminile che usufruisce del tele lavoro	
Donne	56
Uomini	25
Percentuali	
Donne che usufruiscono del tele lavoro su totale donne	96,55%
Uomini che usufruiscono del tele lavoro su totale uomini	100,00%



Indice di equilibrio relativo al personale femminile e maschile che usufruisce del tele lavoro:

$$\frac{\textit{Personale maschile che usufruisce del tele lavoro} / \textit{Tot personale maschile}}{\textit{Personale femminile che usufruisce del tele lavoro} / \textit{Tot personale femminile}}$$

$$\frac{25/25}{56/58} = \frac{1,0000}{0,9655} = 1,0357$$