

GENDER EQUALITY PLAN

2023-2025

“Il raggiungimento dell'uguaglianza di genere è più di un obiettivo, è una condizione preliminare per affrontare la sfida della riduzione della povertà, della promozione dello sviluppo sostenibile e della costruzione di un buon governo” Kofi Annan

Il Presidente

Dario Capellini



Il Direttore Scientifico

Michele Monno



Documento completato il 01/09/2023

Approvato dal CDA il xx/xx/2023

Riferimenti normativi

A livello nazionale, il fondamento giuridico dell'uguaglianza di genere va rinvenuto nell'art. 3, comma 2 della Costituzione che, con il riconoscimento dell'uguaglianza sostanziale, pone in capo agli organismi pubblici la possibilità di adottare azioni positive al fine di rimuovere quegli ostacoli di ordine economico e sociale, che limitando di fatto libertà ed eguaglianza, impediscono il pieno svolgimento della personalità di ciascun individuo. Specifiche applicazioni del suddetto principio sono riferite alla famiglia (art. 31), al lavoro (art. 37) e all'accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive (art. 51, art. 117). La fonte principale di diritto nazionale in materia di pari opportunità è attualmente rappresentata dal Codice nazionale delle pari opportunità tra uomo e donna (D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198), che sancisce all'art. 1 il divieto di discriminazione tra uomo e donna prevedendo l'adozione delle misure conseguenti. Di significativa importanza anche le novità introdotte con le leggi sulle "quote di genere" in ambito elettorale (Legge 23 novembre 2012 n. 215 - Disposizioni per il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali). Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni (Legge 22 aprile 2014 n. 65 recante norme per l'elezione dei membri del Parlamento europeo spettante all'Italia, in materia di garanzie e per la rappresentanza di genere) e negli organi di amministrazione e controllo delle società quotate in borsa (DPR 30 novembre 2012, n. 251 attuativo dell'art. 3 comma 2 della legge n. 120 del 12 luglio).

L'International Standard Organization (ISO) ha diffuso a maggio 2021 la norma ISO 30415:2021, dedicata alla "Human resource management - Diversity and inclusion". Questa nuova norma punta a dare indicazioni precise per le organizzazioni che vogliono certificare la propria attività in tema di diversity and inclusion, superando così un vuoto normativo.

La ISO 30145 dà indicazioni precise sui processi necessari per un'azienda o un ente che vogliono certificare il proprio impegno su questi temi, dando indicazione su alcuni processi chiave della gestione delle risorse umane, come:

- le modalità di assunzione;
- la formazione del personale;
- le progressioni interne e gli avanzamenti di carriera;
- i progetti di sviluppo;
- la formazione del management;
- l'organizzazione del lavoro.

Tra le principali procedure aziendali di diversity and inclusion si possono indicare:

- garantire le pari opportunità tra generi: monitorare la quota di donne all'interno della propria azienda, garantire la parità di genere per quanto

Consorzio MUSP – Macchine Utensili e Sistemi di Produzione

Strada Torre della Razza, snc - 29122 Piacenza (PC) Tel. +39 0523 623190

Codice Fiscale e Partita IVA 01438920330

www.musp.it – info@musp.it

- riguarda salari, assunzioni e promozioni, oltre che con le misure di flessibilità più utili al loro ruolo, come lo smart working;
- includere le persone disabili: oltre agli obblighi già previsti dalle leggi, includere veramente le persone disabili significa affidare loro ruoli che possano svolgere senza disagio a seconda delle loro possibilità, senza marginalizzare;
 - favorire lo scambio tra generazioni: giovani e meno giovani hanno attitudini differenti rispetto al luogo di lavoro. Favorire la formazione tecnologica per i dipendenti con più esperienza che rischiano però di restare indietro sull'uso delle nuove tecnologie e prevedere attività di tutor per i più giovani consente di accrescere l'attaccamento e far crescere lo spirito di gruppo;
 - prevedere attività di inclusione per lavoratori con culture differenti.

Le risorse umane per MUSP

Le risorse umane rappresentano il patrimonio fondamentale del consorzio. Le abilità professionali e la dedizione dei dipendenti sono elementi necessari al conseguimento degli obiettivi dello stesso. Le risorse umane rappresentano un fattore basilare per un organismo di ricerca come il MUSP, che nel tempo è riuscito a costituire uno stabile gruppo di lavoro.

Nel corso degli anni il personale, inizialmente assunto con "assegni di ricerca" è stato stabilizzato con contratti a tempo indeterminato e anche per il nuovo personale reclutato, di recente si è passati all'assunzione con "Alto Apprendistato di Ricerca", modalità che dal punto di vista contributivo è a tutti gli effetti un'assunzione a tempo indeterminato. Al termine dei tre anni di formazione, l'azienda è obbligata ad assumere il dipendente con la modalità del tempo indeterminato.

La stabilizzazione del personale è andata di pari passo con la crescita del consorzio ritenendo che la solidità della struttura sia essenziale per rafforzare le capacità di acquisizione di nuovi progetti e commesse, nonché per promuovere autonomia, competenza e crescita.

I rapporti tra il personale, a tutti i livelli, sono improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione e rispetto reciproco.

Di seguito un prospetto relativo alla composizione del personale MUSP nel triennio 2021-2023.

Dipendenti

Anno 2021: Totale dipendenti 12, donne 3, uomini 9

Consorzio MUSP – Macchine Utensili e Sistemi di Produzione

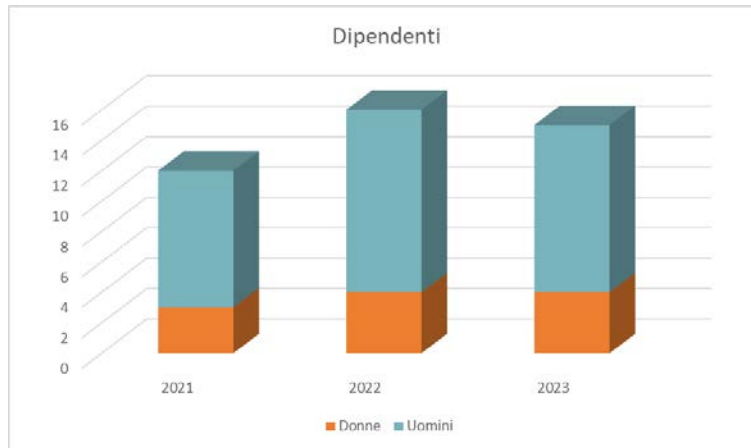
Strada Torre della Razza, snc - 29122 Piacenza (PC) Tel. +39 0523 623190

Codice Fiscale e Partita IVA 01438920330

www.musp.it – info@musp.it

Anno 2022: Totale dipendenti 16, donne 4, uomini 12

Anno 2023: Totale dipendenti 15, donne 4, uomini 11

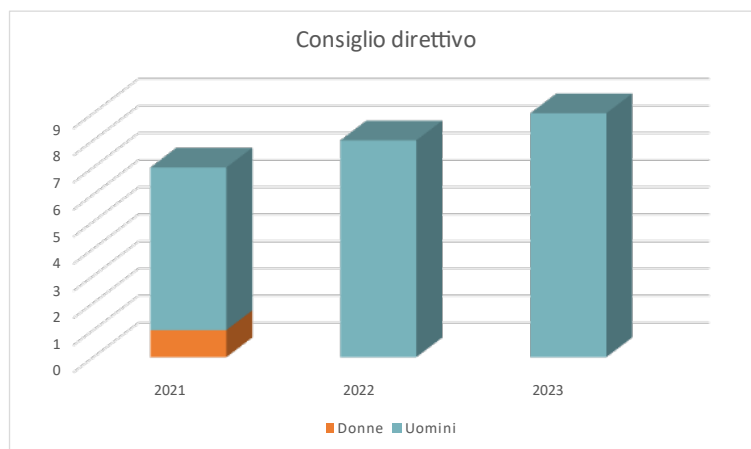


Consiglio Direttivo

Anno 2021: Totale Consiglieri 7, donne 1, uomini 6

Anno 2022: Totale Consiglieri 8, donne 0, uomini 8

Anno 2023: Totale Consiglieri 9, donne 0, uomini 9



CTS

Anno 2021: Totale Membri 7 donne 1, uomini 6

Anno 2022: Totale Membri 7 donne 1, uomini 6

Anno 2023: Totale Membri 7 donne 1, uomini 6

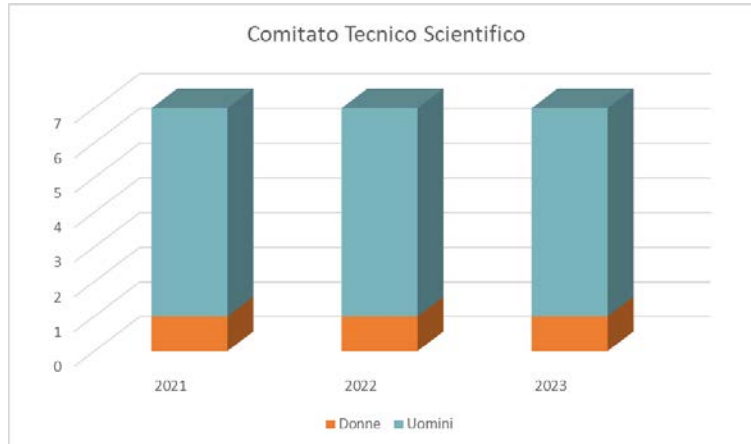
Consorzio MUSP – Macchine Utensili e Sistemi di Produzione

Strada Torre della Razza, snc - 29122 Piacenza (PC)

Tel. +39 0523 623190

Codice Fiscale e Partita IVA 01438920330

www.musp.it – info@musp.it



Alla data del 31/12/2022 al MUSP prestano la propria attività 16 dipendenti a tempo indeterminato.

A questa struttura del gruppo di lavoro, si aggiungono due docenti del Politecnico che hanno attive forme di collaborazione stabile con il MUSP e vi svolgono in prevalenza la loro attività di ricerca.

MUSP ospita inoltre tesisti e tirocinanti attraverso una convenzione stipulata con il Career Service del Politecnico.

MUSP collabora inoltre con diversi Enti di Formazione del territorio e ospita spesso studenti stranieri provenienti da Istituti e Università internazionali.

Consorzio MUSP – Macchine Utensili e Sistemi di Produzione

Strada Torre della Razza, snc - 29122 Piacenza (PC) Tel. +39 0523 623190

Codice Fiscale e Partita IVA 01438920330

www.musp.it – info@musp.it

GEP MUSP

Il Gender Equality Plan (GEP) del Consorzio MUSP è il documento contenente gli obiettivi da perseguire e le azioni che verranno implementate al fine di valorizzare tutte le persone che lavorano presso MUSP, favorendo una cultura di rispetto in contrasto con le discriminazioni di genere e in favore della promozione della vera uguaglianza di genere attraverso azioni coerenti perseguite nel prossimo triennio 2023-2025.

Il nuovo programma quadro per la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021-2027, Horizon Europe, ha introdotto nuove disposizioni per rafforzare l'equità di genere nelle organizzazioni europee. In particolare, per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore l'adozione di un Gender Equality Plan (GEP) è divenuto requisito per l'accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe.

La Commissione Europea definisce un GEP come un piano strategico volto a:

- condurre valutazioni d'impatto/audit di procedure e pratiche per identificare i bias di genere;
- identificare e implementare delle strategie innovative volte a correggere bias di genere;
- definire obiettivi e processi di monitoraggio dei progressi tramite degli indicatori.

Infine, raccomanda che sia un documento pubblico e accessibile, approvato e firmato dagli organi di vertice dell'istituzione.

Il GEP del Consorzio MUSP si articola in obiettivi e azioni declinate nelle cinque aree prioritarie di intervento definite dalla Commissione Europea, ovvero:

1. equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
2. equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
3. uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
4. integrazione della dimensione di genere nella ricerca;
5. contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

AREA 1 Equilibrio vita privata / Vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi

- Azione 1 Promuovere il congedo parentale
- Azione 2 Monitorare l'effettiva possibilità di accesso alle modalità di lavoro flessibile a disposizione del personale, tenendo conto di elementi quali la composizione del nucleo familiare
- Azione 3 Attribuire pari visibilità a donne e uomini nelle comunicazioni istituzionali e scientifiche

- Azione 4 Ampliare l'utilizzo della lingua inglese per una comunicazione istituzionale inclusiva

AREA 2 Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

- Identificare strumenti e iniziative utili a favorire la candidatura delle donne alle posizioni apicali, nel rispetto delle competenze richieste

AREA 3 Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

- Valutare meccanismi di premialità per incentivare l'equilibrio di genere nel reclutamento

AREA 4 Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

- Creare conoscenza e consapevolezza sulle diverse forme di molestia, violenza e discriminazione e sui servizi presenti sul territorio
- Attuare campagne di informazione e pubblicizzazione degli sportelli antiviolenza, anche in collaborazione con le associazioni operanti sul territorio

Piano di sviluppo GEP

Le fasi di sviluppo del piano hanno visto per prima cosa la creazione di un gruppo di lavoro ad esso dedicato e composto da persone con competenze sulle tematiche relative alla gestione del personale. Alcuni contributi sono stati forniti dall'RSPP del Consorzio. Il team verrà sicuramente ampliato con persone che dimostreranno interesse a prendervi parte.

Successivamente si provvederà a:

- Acquisire l'approvazione della governance istituzionale (CdA)
- Organizzare degli Audit interni e successivamente con società esterne per una analisi di contesto più neutra.
- Definizione di obiettivi e azioni da sviluppare nel triennio 2023-2025.
- Previsione di indicatori per il monitoraggio delle attività.
- Diffusione della documentazione tra i dipendenti per raccogliere idee e mettere in atto un piano di miglioramento.

Good Practices messe in atto da MUSP

MUSP mette in campo ogni azione necessaria a favorire la parità di genere e contrastare ogni forma di discriminazione per ragioni di razza, sesso, credo politico o fede religiosa:

- nella fase di selezione, di assunzione e di avanzamento di carriera del personale;
- nella conciliazione tra attività lavorativa e vita privata;
- nell'attenzione a lavoratori/lavoratrici per esigenze specifiche familiari;
- nel promuovere all'interno dell'azienda i temi delle pari opportunità;
- nel prestare attenzione a fenomeni di violenza, contrastando comportamenti o prassi che possano costituire forma di coercizione della persona umana, con particolare attenzione per la sfera delle molestie sessuali/minacce;
- nel promuovere la salute ed il benessere dei lavoratori;
- con riferimento agli organi societari, nel rispettare, ove possibile, la presenza del genere meno rappresentato.

Queste azioni si concretizzano in:

- possibilità di gestire l'orario di lavoro con elasticità, nell'orario di ingresso/uscita;
- possibilità di usufruire del lavoro part-time in forma orizzontale, verticale o mista;
- facoltà di lavorare da remoto attraverso la modalità del "lavoro agile";

Consorzio MUSP – Macchine Utensili e Sistemi di Produzione

Strada Torre della Razza, snc - 29122 Piacenza (PC) Tel. +39 0523 623190

Codice Fiscale e Partita IVA 01438920330

www.musp.it – info@musp.it

- accesso a una zona ristoro con cucina attrezzata e possibilità di usufruire di una convenzione a prezzo ridotto per il consumo del pranzo in una mensa situata nelle immediate vicinanze del MUSP;
- messa a disposizione di un servizio di guardiana quotidiano e di un servizio di sicurezza armato (COOPSERVICE), in caso di permanenza negli spazi del Tecnopolo, oltre il consueto orario lavorativo;
- impegno da parte degli Organi decisionali di costituire un Comitato per le pari opportunità;
- impegno a rivedere periodicamente le iniziative tramite l'utilizzo di indicatori per il monitoraggio e l'aggiornamento.

Consorzio MUSP – Macchine Utensili e Sistemi di Produzione

Strada Torre della Razza, snc - 29122 Piacenza (PC) Tel. +39 0523 623190

Codice Fiscale e Partita IVA 01438920330

www.musp.it – info@musp.it

Aspetti legati alla parità di genere in ambito sicurezza – DVR

Vi sono molti elementi di distinzione tra uomini e donne (per esempio comportamenti, stili di vita, ruoli maschili e femminili) di cui è necessario tener conto al fine di avere un quadro realistico delle loro specifiche condizioni di vita e dei rischi ai quali sono potenzialmente soggetti, anche con riferimento all'ambito lavorativo.

Alcune differenze che incidono sui rischi lavorativi cui possono essere soggetti gli uomini e le donne sono:

- I settori economici in cui sono occupati e il diverso ruolo che uomini e donne occupano all'interno dell'organizzazione;
- I diversi ruoli, compiti e aspettative sociali nella vita privata e familiare. Per esempio, le donne sono generalmente impegnate in uno sforzo di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare diverso da quello degli uomini. Tale differenza dipende spesso dalle diverse responsabilità attribuite ai lavori di cura (accudimento dei figli, assistenza di altri familiari, ecc.), compiti che più frequentemente sono a carico delle donne;
- Le differenze psico-fisiche tra gli uomini e le donne

L'importanza di considerare l'aspetto delle differenze di genere nel contesto lavorativo è ripresa anche dal **D.Lgs. 81/08** laddove lo stesso, nell'enunciare le proprie finalità, ribadisce la necessità di garantire l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori anche con riguardo alle differenze di genere, nonché dove prevede che la valutazione dei rischi debba riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati alle differenze di genere.

MUSP all'interno del proprio Documento di Valutazione dei Rischi effettua già la valutazione del rischio per le "lavoratrici madri" e la sorveglianza sanitaria effettuata dal medico del lavoro tiene conto delle differenze di genere nella valutazione dello stato di salute delle lavoratrici e dei lavoratori.

Un ulteriore obiettivo di MUSP è quello di aggiornare il documento di valutazione dei rischi tenendo conto anche delle differenze di genere:

- chiedendo ad ogni lavoratore, donna e uomo, quali problemi incontra nel suo lavoro in modo strutturato;
- incoraggiando le donne a segnalare i problemi che, a loro parere, possono influire sulla loro sicurezza e salute sul lavoro come pure i problemi di salute che possono essere correlati all'attività lavorativa. Tali azioni saranno facilitate dal fatto che il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) del Consorzio MUSP appartiene appunto al genere di minoranza.

Altro obiettivo di MUSP è quello di inserire nel proprio DVR, che già prevede la valutazione dello stress da lavoro correlato, le seguenti tematiche:

- l'interfaccia casa-lavoro;
- l'evoluzione della carriera;
- le molestie;
- i fattori di stress emotivo;
- le interruzioni impreviste e lo svolgimento di più compiti alla volta.