



**Gender Equality Plan
(Piano per l'Uguaglianza di Genere)**

Stazione Zoologica Anton Dohrn
*Istituto Nazionale di Biologia, Ecologia e
Biotecnologie Marine*

**(Approvato con delibera del CdA
n. 189 del 19.10.2021)**

INDICE

1. INTRODUZIONE

1.A MISSIONE

1.B SEDI DELL'ENTE

1.C ORGANI STATUTARI E ALTRI ORGANISMI DELL'ENTE

1.D DIPARTIMENTI DELL'ENTE

2. IL PERSONALE DELL'ENTE

3. AREE DI AZIONE

3.A AZIONI VOLTE A FAVORIRE LA PARITÀ DI GENERE IN TUTTI I LIVELLI LAVORATIVI

1. FORMAZIONE PERMANENTE E SENSIBILIZZAZIONE DEL PERSONALE

2. COMMISSIONI DI ESAME E DI CONCORSO

3. FAVORIRE LA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

4. PROGETTO *SMART WORKING*

3.B AZIONI PER PROMUOVERE E SUPPORTARE LA PARITÀ DI GENERE NELLE POSIZIONI APICALI E/O DI RESPONSABILITÀ

5. AZIONI PER INCREMENTARE UN'EQUA RIPARTIZIONE DEI RUOLI

3.C AZIONI FINALIZZATE AL RILEVAMENTO E AL MONITORAGGIO DEI CASI DI DISCRIMINAZIONE LEGATA AL GENERE

6. INDIVIDUAZIONE DEI CASI DI VIOLENZA, MOBBING E DI OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE LEGATA AL GENERE

7. MONITORAGGIO DELL'EFFICACIA DELLE AZIONI VOLTE A FAVORIRE L'EQUILIBRIO DI GENERE

4. TABELLA RIEPILOGATIVA

1. INTRODUZIONE

La Stazione Zoologica Anton Dohrn di Napoli (SZN), dichiarata persona giuridica di diritto pubblico dalla legge n. 886 del 20 novembre 1982, è stata decretata Ente nazionale di ricerca a carattere non strumentale con D.P.R. del 5 agosto 1991. La Stazione Zoologica è Istituto Nazionale di Biologia, Ecologia e Biotecnologie Marine.

La SZN gode di autonomia statutaria ai sensi del d.lgs. 218/2016 e adotta propri regolamenti nel rispetto delle sue finalità e nell'esercizio dell'autonomia scientifica, finanziaria, organizzativa, patrimoniale e contabile. La SZN vuole continuare a consolidare il proprio ruolo come riferimento nazionale e internazionale per le competenze nel settore della biologia marina, intesa nella sua accezione più completa integrando biologia di base, funzionale ed ecologia con uno sguardo a tutti gli organismi viventi che ne condividono il biota.

1.A MISSIONE

La missione della SZN, così come definito dallo Statuto, che trova una sua declinazione strategico-scientifica nel Documento di Vision Decennale (2015-2025), è la ricerca nel campo delle scienze del mare, per lo studio della biologia fondamentale e applicata degli organismi e degli ecosistemi marini e della loro evoluzione attraverso un approccio integrato e interdisciplinare. Le ricerche della SZN sono perciò finalizzate ad uno sviluppo delle conoscenze che consenta una crescente tutela dell'ambiente e un miglioramento della qualità della vita.

Lo sviluppo dei nuovi approcci e tecnologie per lo studio della biologia degli organismi - dalle molecole alla scala globale e sistemica - è uno dei principi ispiratori delle attività di ricerca della SZN. La potenziale ricaduta di tale capacità di sviluppo a partire dallo studio delle applicazioni biotecnologiche offre opportunità senza precedenti.

La ricerca è resa possibile dal personale, dalle strumentazioni e infrastrutture di cui SZN gode, incrementate dal supporto di importanti iniziative di finanziamento nazionali e internazionali.

Lo sviluppo di nuove metodologie e orizzonti di ricerca, la volontà di sostenere lo sviluppo e l'implementazione infrastrutturale, di accrescere la dignità e copertura geografica istituzionale, permettono di raccogliere la sfida offerta dalla complessità che caratterizza il biota marino, contribuendo in maniera significativa a trasformare la ricerca in dati e i dati in conoscenza e a incrementare il capitale umano.

La SZN è aperta alla collaborazione intersettoriale, multi- e interdisciplinare con aree culturali ampie della ricerca scientifica - quali, a titolo esemplificativo, geologia, chimica, fisica, economia, ingegneria, robotica - allo scopo di potenziare ancora di più la propria competenza multidisciplinare all'interno dell'Area Biologica basata sul *know how* di

biologi marini, biologi fondamentali, biologi della riproduzione e dello sviluppo, zoologi, botanici, ecologi, eco-fisiologi, genetisti, biochimici, bio-informatici, biologi del comportamento, biologi evolutivisti e biologi molecolari.

1.B SEDI DELL'ENTE

Il programma di modernizzazione della SZN, avviato nel 2015 e tutt'ora in corso, ha avuto come principale obiettivo la gestione delle strutture di ricerca in modo coordinato, efficiente, flessibile e moderno.

La sede centrale dell'Ente è a Napoli in Villa Comunale. A questa struttura si affiancano diverse sedi territoriali sia a Napoli sia in altre Regioni (e.g., Ischia - Villa Dohrn; Portici; Messina; Amendolara; Fano; Palermo; Roma).

1.C ORGANI STATUTARI E ALTRI ORGANISMI DELL'ENTE

- Presidente;
- Direttore Generale;
- Consiglio di Amministrazione;
- Consiglio Scientifico;
- Consiglio dei Dipartimenti;
- Collegio dei Revisori dei Conti;
- Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

1.D DIPARTIMENTI DELL'ENTE

L'assetto organizzativo della SZN si completa con l'articolazione in Dipartimenti, strutture organizzative presso cui si svolgono tutte le attività di ricerca scientifica e tecnologica dell'Ente. Attualmente la Stazione Zoologica è composta da cinque Dipartimenti:

- Dipartimento di Biologia ed Evoluzione degli Organismi Marini (BEOM);
- Dipartimento di Ecologia Marina Integrata (EMI);
- Dipartimento di Biotecnologie Marine Ecosostenibili (BLUEBIO);
- Dipartimento di Conservazione Animali e Public Engagement (CAPE);
- Dipartimento di Infrastrutture di Ricerca per le Risorse Biologiche Marine (RIMAR).

2. FOTOGRAFIA DEL PERSONALE

Al momento della rilevazione (settembre 2021) l'organico complessivo del personale dipendente SZN è pari a 222 unità, di cui 121 uomini (55%) e 101 donne (45%). Il personale a tempo indeterminato è composto da 200 unità, di cui 111 uomini (56%) e 89 donne (44%). Il personale a tempo determinato è composto da 22 unità, di cui 10 uomini (45%) e 12 donne (55%).

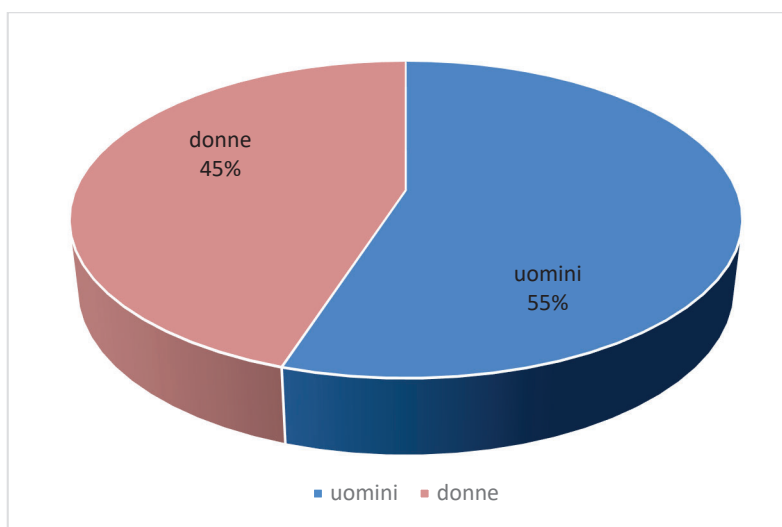


Fig.1 distribuzione del personale dipendente SZN - anno 2021

La ripartizione del personale attualmente appare abbastanza bilanciata. Questo non rappresenta un elemento di novità per la SZN, considerata la distribuzione degli anni 2020 e 2019.

Nel dicembre 2020 il personale dipendente SZN era pari a 195 unità, di cui 104 uomini (53%) e 91 donne (47%). Il personale a tempo indeterminato era composto da 187 unità, di cui 102 uomini (55%) e 85 donne (45%). Il personale a tempo determinato era composto da 8 unità, di cui 2 uomini (25%) e 6 donne (75%).

Nel dicembre 2019 il personale dipendente SZN era pari a 180 unità, di cui 95 uomini (53%) e 85 donne (47%). Il personale a tempo indeterminato era composto da 173 unità, di cui 92 uomini (53%) e 81 donne (47%). Il personale a tempo determinato era composto da 7 unità, di cui 3 uomini (43%) e 4 donne (57%).

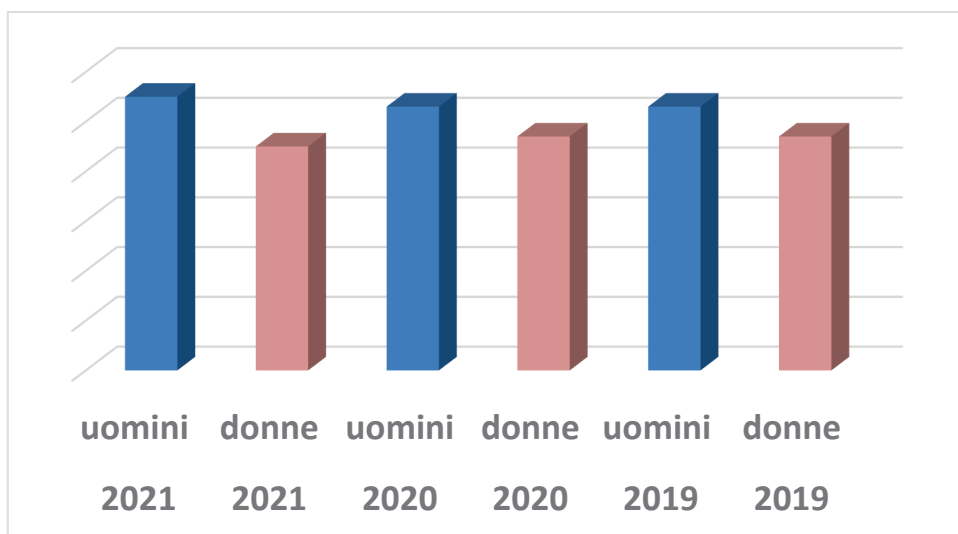


Fig.2 distribuzione del personale dipendente SZN - confronto 2021 con gli anni precedenti (2020 e 2019).

Il personale non strutturato SZN, comprensivo di assegni, borse di ricerca e dottorandi, ammonta a 121 unità di cui 52 uomini (43%) e 69 donne (57%).

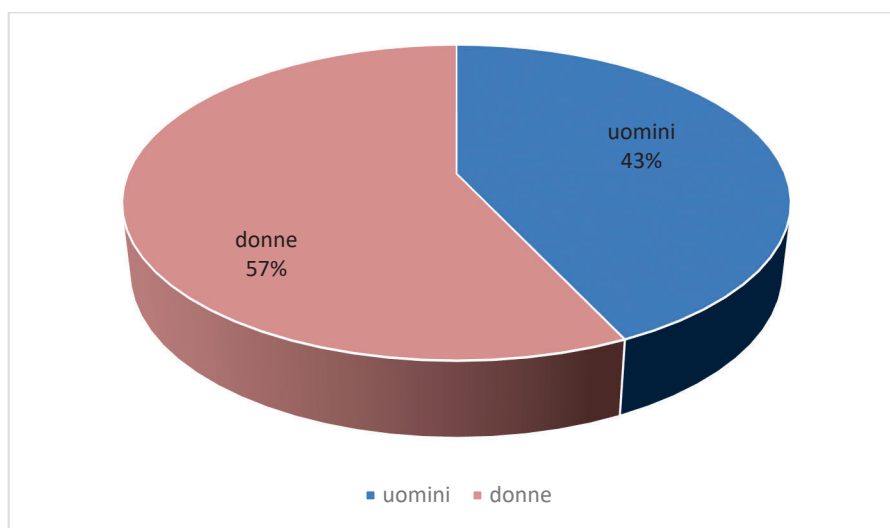


Fig.3 distribuzione del personale non strutturato - anno 2021

I profili di dirigente di ricerca (apicale, I livello), pari a 10 unità, sono ripartiti in 7 uomini (70%) e 3 donne (30%), mentre i dirigenti tecnologici, pari a 2 unità, sono suddivisi in 1 uomo (50%) e 1 donna (50%).

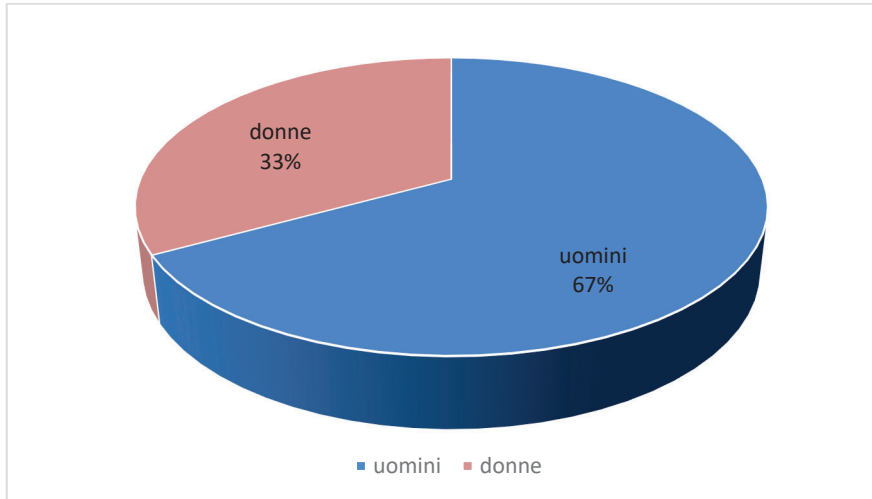


Fig. 4 distribuzione del personale ricercatore e tecnologo di I livello - anno 2021

I profili di primo ricercatore (II livello) pari a 23 unità, sono ripartiti in 10 uomini (43%) e 13 donne (57%), mentre i primi tecnologici, pari a 8 unità, sono suddivisi in 5 uomini (63%) e 3 donne (37%).

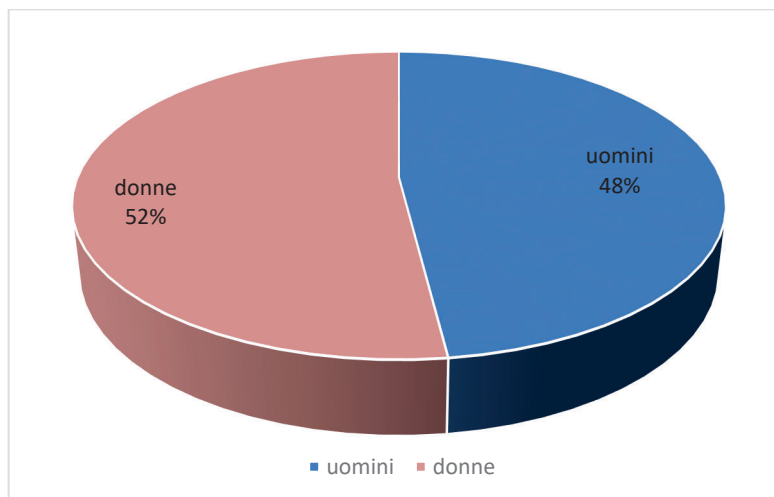


Fig. 5 distribuzione del personale ricercatore e tecnologo di II livello - anno 2021

I profili di ricercatore (III livello) pari a 48 unità, sono ripartiti in 23 uomini (48%) e 25 donne (52%), mentre i tecnologi, pari a 26 unità, sono suddivisi in 14 uomini (54%) e 12 donne (46%).

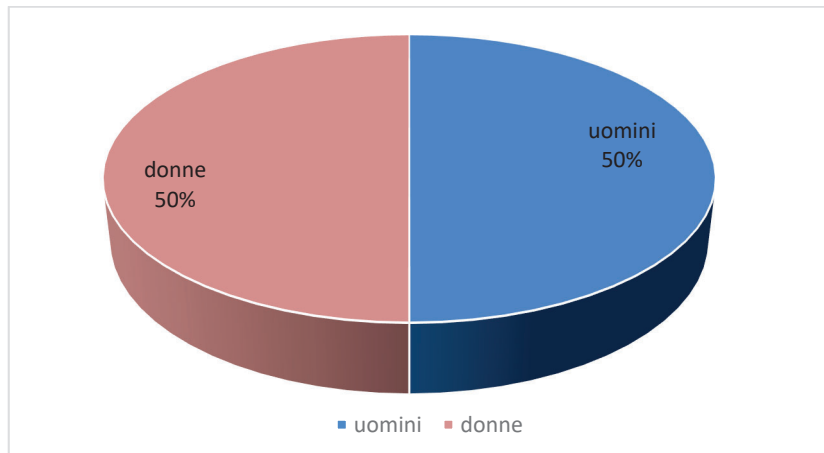


Fig.6 distribuzione del personale ricercatore e tecnologo di III livello - anno 2021

L'incarico di Direttore di Dipartimento è ricoperto da 3 uomini (60%) e 2 donne (40%), mentre il ruolo di Coordinatore delle sedi territoriali di tipo A è ricoperto da 1 uomo (50%) e 1 donna (50%).

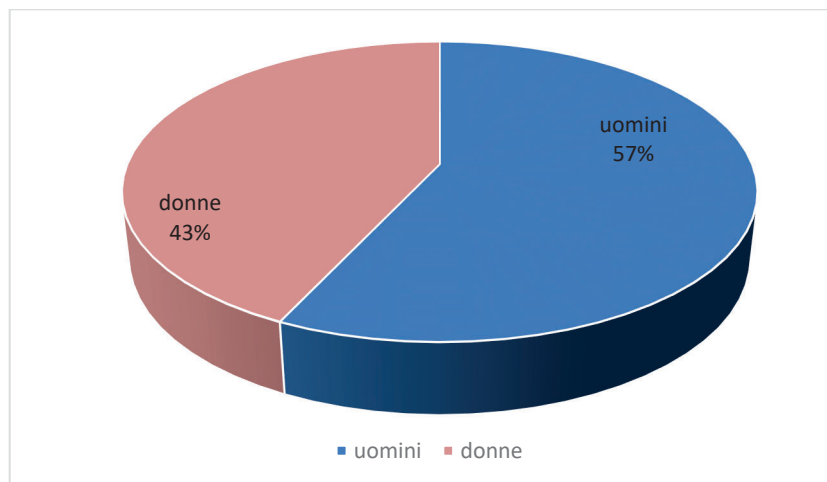


Fig. 7 distribuzione del personale con ruolo di Direttore di Dipartimento o Coordinatore sede di tipo A - anno 2021

Il Consiglio di Amministrazione è composto da 1 uomo (33%) e 2 donne (67%).

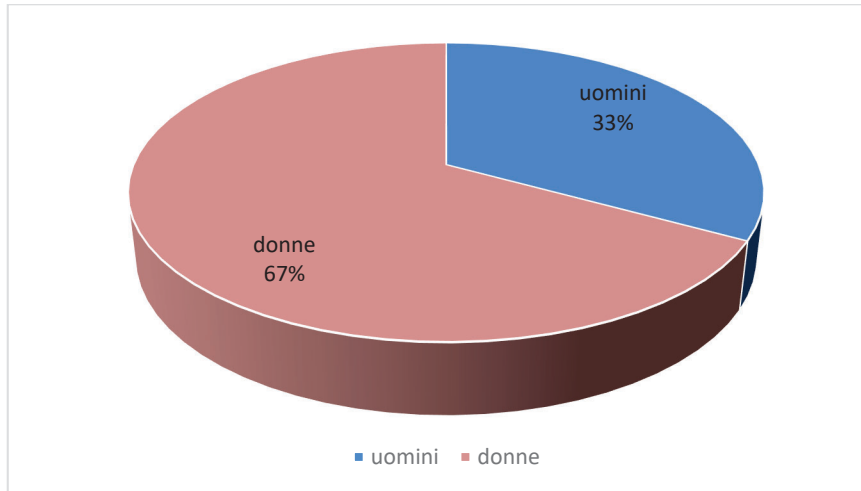


Fig. 8 composizione dell'organo di indirizzo politico dell'Ente

3. AREE DI AZIONE

Nell'ambito della ricerca, l'eterogeneità e l'inclusività dei gruppi di lavoro favoriscono l'innovazione attraverso il confronto di esperienze, approcci e prospettive differenti. I cambiamenti in atto e la rapida evoluzione del mercato globale del lavoro e della ricerca non possono che favorire un'organizzazione che si dimostri aperta, inclusiva e orientata a premiare professionalità e competenza di chi vi opera, indipendentemente dal genere.

L'attuazione di un progetto volto al raggiungimento dell'equilibrio di genere in ambito lavorativo rappresenta una strategia europea chiave per la promozione delle pari opportunità di genere.

I GEPs sono, attualmente, il principale strumento per influenzare un cambiamento istituzionale virtuoso. Il *Gender Equality Plan* della Stazione Zoologica individua tre direttrici lungo le quali sviluppare le azioni di miglioramento, con obiettivi declinati sul breve (1 anno), medio (3 anni) e lungo (5 anni) periodo.

L'adozione dei GEPs, promossa dalla Unione Europea, 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.

L'approccio che si intende promuovere nell'Ente mira all'equilibrio di genere nella progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche, oltre che nelle misure attuative e programmi di spesa. Lo scopo è quello di eliminare progressivamente le eventuali discriminazioni e favorire una maggiore integrazione della dimensione di genere nella vita dell'Ente.

La principale difficoltà riscontrata per il raggiungimento dell'equilibrio di genere è la mancanza di obiettivi e indicatori chiari, tale da lasciare un ampio margine di fraintendimento nel passaggio dalla dimensione teorica a quella della messa in pratica della strategia progettuale.

I *Gender Equality Plans* (GEPs) rappresentano una soluzione utile a superare queste difficoltà. Si tratta, infatti, di strumenti strategici e operativi che consentono di definire il quadro legale, organizzativo, economico e sociale, nonché le condizioni operative per l'attuazione pratica della parità di genere. Con questo termine non si intende che uomini e donne debbano essere uguali o in egual numero ma che, a parità di competenze, abbiano un pari accesso alle opportunità. Nelle loro versioni più efficaci i GEPs includono indicatori studiati per misurare il conseguimento degli obiettivi generali e specifici.

3.A AZIONI VOLTE A FAVORIRE LA PARITÀ DI GENERE IN TUTTI I LIVELLI LAVORATIVI

Partendo dall'assunto per cui l'equilibrio di genere all'interno di un organismo decisionale consente una maggiore obiettività, qualità decisionale ed efficienza operativa, la Stazione Zoologica propone le seguenti azioni al fine di favorire l'equilibrio di genere nell'Ente:

- 1. FORMAZIONE PERMANENTE E SENSIBILIZZAZIONE DEL PERSONALE:** La pianificazione di specifici corsi e campagne di sensibilizzazione, anche attraverso i canali di comunicazione dell'Ente, rappresenta un impegno che l'Ente intende assumere al fine di diffondere una corretta cultura di genere e definire indicazioni chiare che progressivamente conducano al superamento delle discriminazioni di genere e ad una corretta attuazione del piano.
- 2. COMMISSIONI DI ESAME E DI CONCORSO:** La pari opportunità nel processo decisionale relativo alle posizioni lavorative messe a concorso si realizza mediante la predisposizione di appositi strumenti di monitoraggio volti ad assicurare il rispetto della normativa sulla composizione delle commissioni di esame e di concorso, da costituirsi - ove possibile - con almeno 1/3 dei componenti di sesso femminile (cfr. art. 57, comma 5.1, lett. a) d.lgs. 165/2001). In questo senso, una misura attuativa già predisposta dall'Ente è rappresentata dall'obbligo di inclusione in tutte le commissioni di selezione e/o concorso di almeno un membro per *gender* in commissioni composta da tre membri e almeno due membri per *gender* in commissioni composte da cinque membri.

3. **FAVORIRE LA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO:** Scopo di questa macro-area è quello di rendere più compatibili sfera lavorativa e sfera personale, consentendo di conciliare le esigenze individuali di gestione della vita familiare con quelle di soddisfazione professionale. Tra le azioni previste per questa macro-area sono comprese:
- la programmazione di riunioni di coordinamento o organizzazione del lavoro in orari consoni alla conciliazione vita-lavoro;
 - la possibilità di accedere a tutte le riunioni di coordinamento o responsabilità anche in remoto;
4. **PROGETTO SMART WORKING:** Lo *smart working* rappresenta una soluzione organizzativa che consente lo svolgimento parziale della prestazione lavorativa in un luogo diverso dalla sede di assegnazione. La finalità è quella di agevolare un corretto equilibrio tra gestione dei tempi di vita ed esigenze organizzative. A tal proposito, l'Ente prevede di:
- redigere un regolamento che disciplini lo *smart working*;
 - interpellare i dipendenti che ricoprono ruoli professionali compatibili con lo *smart working* e valutare le loro eventuali richieste, tenendo conto del bilanciamento di genere e delle esigenze familiari.
- 3.B AZIONI PER PROMUOVERE E SUPPORTARE LA PARITÀ DI GENERE NELLE POSIZIONI APICALI E/O DI RESPONSABILITÀ:** L'obiettivo dell'azione si sostanzia nella rimozione delle barriere organizzative e culturali nel percorso di carriera, colmando il *gap* di genere soprattutto nell'ambito degli incarichi professionali dirigenziali o di coordinamento:
5. **AZIONI PER INCREMENTARE UN'EQUA RIPARTIZIONE DEI RUOLI:** Il miglioramento dei processi decisionali interni, insieme con una puntuale analisi delle dinamiche del personale, può aiutare a favorire la promozione di un'equa composizione di genere negli organi di governo dell'ente e nelle posizioni apicali. Le azioni specifiche che l'Ente intende adottare consistono nel:
- assicurare che per ogni posizione di responsabilità siano presenti candidature bilanciate per genere, tali da permettere una scelta di merito tra i generi;
 - porre in essere misure compensative per i casi in cui la quota femminile nelle cariche o ruoli apicali scenda al di sotto del 40%. Tali misure possono consistere, a mero titolo esemplificativo, nell'apertura di nuove posizioni apicali, ove ciò sia compatibile con le esigenze dell'Ente e la normativa vigente, per permettere alle candidature femminili di avere concrete possibilità di ricoprire tali posizioni.

3.C AZIONI FINALIZZATE AL RILEVAMENTO E AL MONITORAGGIO DEI CASI DI DISCRIMINAZIONE LEGATA AL GENERE: L'Ente, al fine di garantire la compiuta attuazione del Piano, si avvale dell'attività di controllo dei suoi organismi:

6. INDIVIDUAZIONE DEI CASI DI VIOLENZA, MOBBING E DI OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE LEGATA AL GENERE: L'Ente intende impegnarsi nel monitoraggio di eventuali situazioni di molestia di genere al fine di consentire una corretta individuazione dei casi di violenza all'interno dell'Amministrazione. A tal fine l'Ente dispone di un Comitato Etico e del CUG, chiamati a valutare in modo indipendente ogni eventuale segnalazione di disagio. È altresì prevista la sottoposizione al personale di questionari periodici cui farà seguito, ove dovessero emergere elementi che superano la semplice dimensione etico-professionale, l'attivazione di apposite strutture esterne e delle autorità competenti.

7. MONITORAGGIO DELL'EFFICACIA DELLE AZIONI VOLTE A FAVORIRE L'EQUILIBRIO DI GENERE: Con cadenza annuale l'ente valuterà, tramite il Comitato Unico di Garanzia (CUG), il Comitato Etico e/o una commissione istituita *ad hoc* i risultati ottenuti al fine di rivedere:

- a. gli aspetti critici del progetto;
- b. gli ambiti che richiedono ulteriori interventi specifici;
- c. l'adeguatezza delle misure adottate in prospettiva futura;
- d. la proposizione di ogni altra ulteriore iniziativa intesa a promuovere l'equilibrio di genere all'interno dell'Ente.

4. TABELLA RIEPILOGATIVA

Al fine di favorire l'agevole individuazione delle azioni e delle relative tempistiche che l'Ente si prefissa per il conseguimento dell'equilibrio di genere, è predisposta la seguente tabella riepilogativa. La tabella fornisce un quadro chiaro degli obiettivi, delle azioni e delle specifiche misure da porre in essere e consente la puntuale individuazione dei soggetti coinvolti a monte del processo, in qualità di attori, e a valle dello stesso, come responsabili.

OBIETTIVO	AZIONE	MISURE	ATTORI	TEMPISTICHE	RESPONSABILI
A. Favorire la parità di genere in tutti i livelli lavorativi	1. Formazione permanente e sensibilizzazione del personale	Pianificazione di corsi e di una campagna social per la diffusione della cultura di genere		breve periodo	
	2. Commissioni di esame e di concorso	Inclusione di almeno un membro per <i>gender</i> nelle commissioni composte da 3 membri e almeno 2 membri per <i>gender</i> nelle commissioni composte da 5 membri	Ufficio risorse umane	breve periodo	Coordinatore Area Amministrativa CUG Ufficio risorse umane
	3. Favorire la conciliazione vita-lavoro	Programmazione di riunioni per l'organizzazione del lavoro in orari consoni	Direzione Generale Direttori di dipartimento	breve periodo	CUG
		Accesso alle riunioni di coordinamento anche da remoto	Ufficio risorse umane CUG		
	4. Progetto <i>smart-working</i>	Redazione di un apposito regolamento	Direzione Generale	breve periodo	CUG
		Esame delle richieste dei dipendenti	Consiglio di Dipartimento		
		Apertura di nuove posizioni apicali ove compatibili	Ufficio risorse umane CUG		

OBIETTIVO	AZIONE	MISURE	ATTORI	TEMPISTICHE	RESPONSABILI
B. Promuovere e supportare la parità di genere nelle posizioni apicali	5. Incrementare un'equa ripartizione dei ruoli	Assicurare che le candidature per posizioni di responsabilità siano bilanciate per genere		breve periodo	
		Apertura di nuove posizioni apicali ove compatibili			
C. Attività di rilevamento e monitoraggio	6. Individuazione dei casi di violenza e discriminazione	Valutazione di tutte le segnalazioni		lungo periodo	
		Predisposizione di questionari periodici da sottoporre al personale			
	7. Monitoraggio dell'efficacia delle azioni del GEP	Consultazione dei Comitati con riferimento ai risultati raggiunti e alle criticità emerse			