



FONDAZIONE ENI
ENRICO MATTEI

GENDER EQUALITY PLAN 2023-2025

Fondazione Eni Enrico Mattei
Palazzo delle stelline, Corso Magenta 63 - 20123 Milano
Telefono: +39 02 40336934
Fax: +39 02 40336946
E-mail: letter@feem.it
E-mail della Biblioteca: library@feem.it
www.feem.it/
CF: 97080600154

Versione:	Data emissione:	Firma:
V.1.0	01/12/2022	Fondazione Eni Enrico Mattei Alessandro Lanza Alessandro Lanza

Sommario

1. Introduzione	3
2. Gruppo di lavoro	5
3. Analisi di contesto	6
3.1 Personale e conciliazione tempi vita-lavoro.....	6
3.2 Struttura organizzativa	7
3.3 Reclutamento e carriera	14
3.4 Attività di ricerca scientifica	15
3.5 Codice etico e norme di comportamento	15
4. Piano d'azione.....	16
4.1 Le aree di intervento	18
4.1.1 L'equilibrio vita-lavoro e la cultura organizzativa.....	18
4.1.2 L'eguaglianza di genere nelle procedure di reclutamento e selezione	18
4.1.3 L'equilibrio di genere nelle attività di ricerca.....	19
4.1.4 Il contrasto alle molestie sessuali e alla violenza di genere	19
5. Lista degli acronimi.....	20
6. Documenti consultati.....	20
7. Figure	20

1. Introduzione

La Fondazione Eni Enrico Mattei (da qui in avanti semplicemente “FEEM” oppure “la Fondazione”) è un istituto di ricerca internazionale no-profit, no-partisan, di natura privata che si occupa di analisi e studi di alta qualità sulle tematiche di economia, energia e ambiente a livello globale e locale. FEEM, con sede legale e operativa a Milano, è stata riconosciuta ufficialmente dal presidente della Repubblica Italiana nel 1989 ed è completamente operativa dal 1990. La Fondazione è intitolata e dedicata a Enrico Mattei, imprenditore, politico, dirigente pubblico e fondatore di ENI (Ente Nazionale Idrocarburi); è finanziata dai redditi del patrimonio costituito da contributi dei Fondatori (Eni S.p.a. e altre società del gruppo Eni) e dai contributi annui ricevuti, ma conduce le sue attività in maniera del tutto autonoma.

La Fondazione Eni Enrico Mattei ha costituito nel 2001 la società FEEM Servizi Srl, a socio unico, che si occupa di attività commerciali, consulenza e ricerca applicata in relazione alle attività e agli obiettivi della Fondazione stessa.

Il fulcro dell’attività di Fondazione Eni Enrico Mattei è, come recita la mission, *“la ricerca indipendente e di alta qualità che affronta le più importanti sfide mondiali con l’obiettivo di diffondere una generale comprensione delle tematiche globali tra i vari stakeholders e contribuire a un coinvolgimento sulle politiche adottate”*.¹ In altre parole, FEEM, da oltre trent’anni, sviluppa e realizza molteplici progetti di ricerca affrontando grandi tematiche attuali ed emergenti nell’ampio contesto economico-sociale con l’obiettivo di fornire output basati su dati ed evidenze validati dalla comunità scientifica e in tal modo informare e formare il dibattito pubblico. FEEM si avvale della stretta collaborazione con il mondo accademico supportando ricercatori e ricercatrici con diversi livelli di esperienza per favorire la fertilizzazione di idee e l’accumulo di capitale umano. FEEM è una realtà italiana, sia per la sua presenza che per il contesto in cui si svolgono i progetti; tuttavia, la Fondazione promuove con impegno la dimensione internazionale attraverso la scelta di temi progettuali che hanno rilevanza globale e attraverso la creazione di partnerships e networks di esperti e collaboratori che vivono e lavorano fuori dall’Italia.

¹ “We are a leading international institute providing cross-cutting rigorous analysis on Economy, Energy and Environment at a global and local scale. We carry out independent high-quality research addressing the world’s greatest challenges to foster a widespread understanding of global issues among stakeholders and to contribute to policy engagement”. (Fonte: <https://www.feem.it/chi-siamo/mission/>)

In quest'ottica strategica di apertura internazionale e per rafforzare nuovamente la sua missione in cui le persone sono una risorsa fondamentale e indispensabile, FEEM ha inteso adottare il presente Gender Equality Plan (GEP) o Piano per la parità di genere.

Il GEP è uno strumento predisposto dalla Commissione Europea, tramite l'Istituto Europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), come requisito obbligatorio per enti, Università e centri di ricerca per partecipare ai programmi dell'Unione Europea "*Horizon Europe Framework Programme for Research and Innovation 2021-2027*". Si tratta di un documento progettuale e programmatico cui obiettivo è raggiungere la parità di genere nell'organizzazione attraverso un cambiamento strutturale, ovvero nella pratica, attraverso un piano di azioni e di iniziative concrete e misurabili.

Con il presente documento FEEM intende, pertanto, impegnarsi sistematicamente a combattere discriminazioni, disuguaglianze e disparità sul posto di lavoro attraverso priorità e obiettivi chiari e trasparenti che contribuiscano a creare un ambiente fondato sull'equità e sul rispetto individuale, a prescindere dal genere e/o sesso di appartenenza di ciascuno che lavori o entri in contatto con la Fondazione.

FEEM ha quindi intrapreso un percorso per la stesura e l'adozione del GEP costituito dal presente documento esaminato con favore unanime dal Consiglio di Amministrazione in data 24 novembre 2022 e successivamente sottoscritto dal Direttore, vertice del top management della Fondazione.

Il progetto di creazione del GEP è stato caratterizzato da una prima fase di analisi del contesto in cui la Fondazione opera tramite interviste, con l'obiettivo di recepire lo status *as-is* rispetto alle seguenti tematiche:

- equilibrio vita privata - lavoro
- struttura organizzativa
- personale e progressione di carriera
- attività di ricerca scientifica
- codice etico e norme di comportamento

Successivamente all'analisi dello stato dell'arte in FEEM, si è prodotto un documento poi validato dalla Fondazione stessa che riportasse il quadro generale sulle tematiche approfondite e sulle informazioni raccolte dal confronto con il gruppo di lavoro. Questa

prima fase è stata contemporaneamente accompagnata dalla ricezione di suggerimenti e iniziative pratiche, da parte dei soggetti coinvolti, da poter implementare in Fondazione e riguardanti le tematiche sopra riportate.

A valle dell'analisi di contesto in ottica di genere, si è passati alla determinazione di una proposta di piano di azione sulla base delle seguenti aree di intervento:

1. L'equilibrio vita-lavoro e la cultura organizzativa
2. L'eguaglianza di genere nelle procedure di reclutamento e selezione
3. L'equilibrio di genere nelle attività di ricerca
4. Il contrasto alle molestie sessuali e alla violenza di genere

Il risultato dell'intero processo è il presente documento, *Gender Equality Plan*, che è stato pensato su un arco temporale di tre anni, dal 2023 al 2025, e che sarà revisionato annualmente e, se necessario, sarà aggiornato sulla base del tracciamento e del progresso degli indicatori di monitoraggio (KPI) individuati nelle aree di intervento.

2. Gruppo di lavoro

Il gruppo di lavoro per la stesura del GEP è stato coordinato da Linda Isola, Responsabile dell'Amministrazione e del Personale in FEEM. È stato coinvolto direttamente anche il Direttore esecutivo, Alessandro Lanza.

Inoltre, hanno collaborato al gruppo di lavoro:

- Giovanna Lo Faso - Segreteria istituzionale e affari generali
- Arianna Migliaccio - Amministrazione, attività di supporto
- Daniele Calasso - Responsabile contabilità generale e controllo di gestione

Per l'approfondimento delle aree di intervento e per la stesura del piano di azione sono stati coinvolti:

- Filippo Tessari - Responsabile Ufficio del direttore e Responsabile Gestione delle risorse umane

- Cristiano Re - Responsabile progetti territorio e Amministratore Delegato FEEM Servizi Srl
- Chiara Ristori - Responsabile Comunicazione e Relazioni esterne
- Marzio Galeotti - Direttore della Ricerca scientifica

Ha inoltre collaborato la società Red Public Srl fornendo consulenza esterna.

3. Analisi di contesto

I seguenti paragrafi restituiscono una fotografia fedele della situazione attuale in FEEM al momento della stesura del presente documento, ottobre 2022, sulla base di cinque aree tematiche individuate durante le interviste.

3.1 Personale e conciliazione tempi vita-lavoro

Il personale di FEEM è suddiviso formalmente in tre raggruppamenti sulla base del trattamento contrattuale: ricercatori, collaboratori e staff.

I ricercatori

I ricercatori sono coloro che sono impegnati nei progetti di ricerca scientifica e sono dipendenti, collaboratori coordinati e continuativi o consulenti.

I collaboratori

I collaboratori sono personale con contratto di collaborazione o partita IVA che sono impegnati in attività non afferenti alla ricerca.

Lo staff

Lo staff è costituito da personale assunto con mansioni relative alla gestione della struttura nelle aree ufficio del direttore, risorse umane, amministrazione e personale, comunicazione e relazioni esterne, progetti territorio.

I dipendenti di FEEM sono inquadrati con contratti full time (otto ore lavorative giornaliere dal lunedì al venerdì) o part-time.

Ai dipendenti viene concessa flessibilità di orario sia in entrata che in uscita. Tale flessibilità è contabilizzata settimanalmente, in quanto il controllo delle ore lavorate viene effettuato sul monte ore settimanali e non su quelle giornaliere.

FEEM ha adottato una policy con la quale ha introdotto la possibilità per tutti di usufruire di un giorno di lavoro da remoto a settimana che risulta però flessibile; infatti, su richiesta corredata da valida motivazione (es. problemi specifici), vengono eventualmente concessi più giorni.

Con l'obiettivo di favorire la conciliazione della vita privata e professionale e di favorire il benessere dei dipendenti, FEEM ha adottato un insieme di iniziative che comprendono:

- Ticket lunch per ogni giorno lavorato;
- Assicurazione sanitaria integrativa;
- Pacchetto di check-up post-Covid usufruibile da tutti i dipendenti (sia soggetti che hanno contratto il virus, sia soggetti che non l'hanno mai contratto);
- Possibilità di effettuare il vaccino antinfluenzale in sede a spese della FEEM per dipendenti e collaboratori;
- Convenzioni e sconti per il tempo libero (es. presso alberghi, noleggi, negozi) per dipendenti e collaboratori;
- Convenzione con una realtà bancaria: i dipendenti e i collaboratori possono richiedere una carta di credito i cui costi di mantenimento vengono coperti interamente da FEEM.

Per quanto riguarda l'orario lavorativo di collaboratori e ricercatori vige la massima flessibilità proprio in vigore della loro tipologia contrattuale.

3.2 Struttura organizzativa

L'analisi della struttura organizzativa è stata realizzata sul triennio 2020-2022², in modo tale da restituire una visione complessiva e di medio raggio sulle numeriche dell'organico.

Gli organi della Fondazione sono: Consiglio di Amministrazione (CdA), il Presidente, il Comitato Scientifico, il Collegio dei Revisori dei Conti, l'Organismo di Vigilanza 231.

² Al momento della stesura del presente GEP, l'anno 2022 non si è ancora concluso, pertanto i dati riportati fanno riferimento alla data 13/09/2022.

- Il Consiglio di Amministrazione (CdA): viene nominato da Eni S.p.A., pertanto, la Fondazione non ha nessun tipo di ruolo decisionale sulla sua nomina. La composizione numerica del CdA può variare da un minimo di 5 a un massimo di 15 membri con incarico triennale. Nel 2020 (triennio 2018-2020), la composizione del CdA era di 15 membri con una netta maggioranza maschile in carica ed era presieduto da una donna. Per il triennio 2021-2024 il numero dei membri è stato ridotto a 6 includendo la Presidente, di cui 4 membri di sesso maschile e 2 membri di sesso femminile.

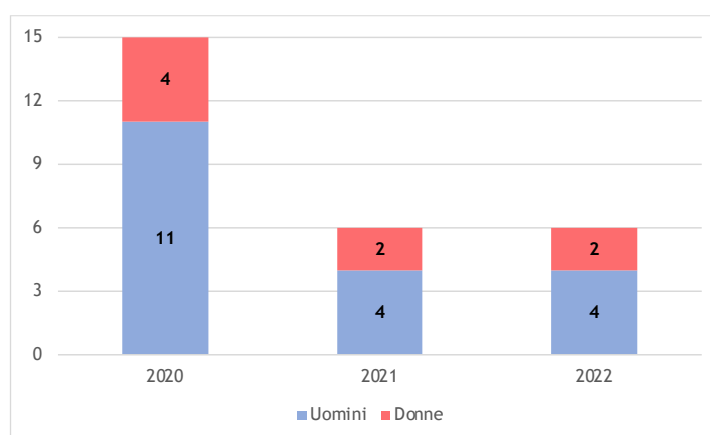


Fig. 1 - Composizione del CdA nel triennio 2020-2022

- Il Comitato Scientifico: viene nominato dal CdA FEEM, è composto da un massimo di 12 membri scelti tra qualificati esponenti del mondo scientifico, accademico e culturale nazionale e internazionale; pertanto, anche la sua composizione numerica può variare nel tempo. Nel 2020, era infatti composto da 11 membri, con una maggioranza maschile ed era presieduto da un uomo. Nel 2021 e 2022 i componenti del Comitato sono scesi a 10 membri, di cui 8 uomini e 2 donne, ed è ancora presieduto da un componente di sesso maschile. I membri e il presidente del comitato scientifico durano in carica tre anni e sono rieleggibili.

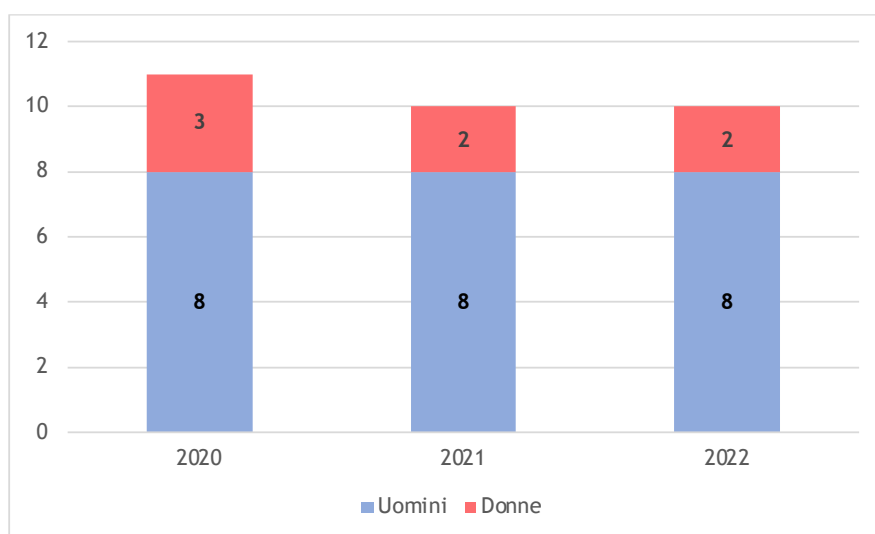


Fig. 2 - Composizione del Comitato Scientifico

- Il Collegio dei Revisori dei Conti: il cui Presidente viene nominato dal Ministero dello Sviluppo Economico mentre i due Revisori effettivi vengono nominati da Eni S.p.A. pertanto, la Fondazione non ha nessun tipo di ruolo decisionale sulla sua nomina. È composto sin dal 2020 da 3 membri, una presidente e due membri di sesso maschile. I revisori durano in carica tre esercizi contabili e sono rieleggibili.

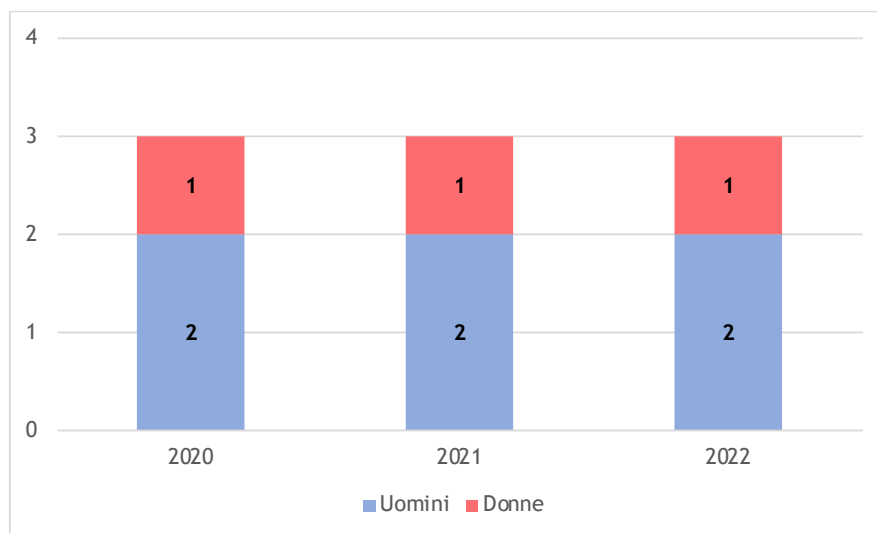


Fig. 3 - Composizione Collegio dei Revisori dei Conti

- L'Organismo di Vigilanza 231: viene nominato dal CdA FEEM ed ha anch'esso una durata triennale con composizione numerica variabile. Nel 2020 era composto da 3 membri: 2 uomini e 1 donna. A partire dal 2021 è composto da 2 membri, entrambi di sesso maschile.

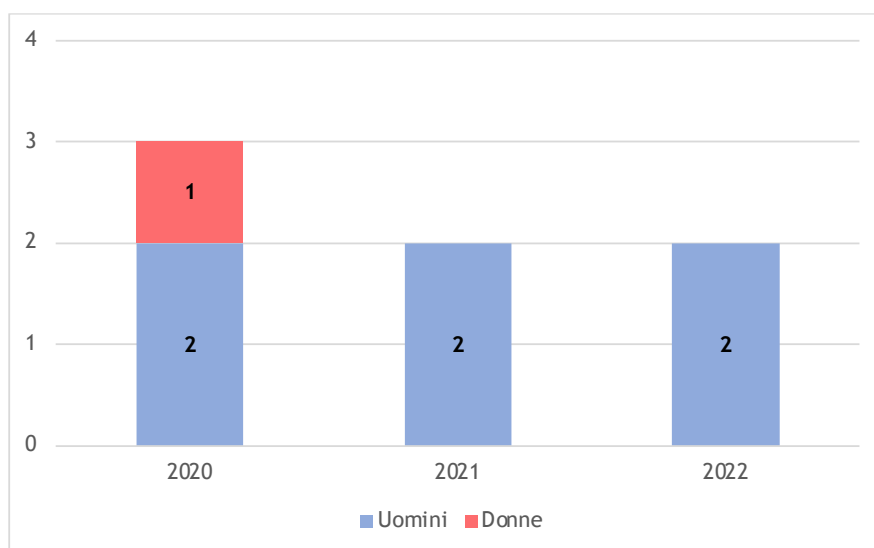


Fig. 4 - Composizione Organismo di Vigilanza 231

Il personale

FEEM è, al momento della stesura del presente documento, costituita da 85 risorse tra ricercatori, collaboratori e staff (vedi distinzione al paragrafo precedente *2.1 Personale e conciliazione vita-lavoro*). Il Direttore esecutivo è attualmente Alessandro Lanza e viene nominato dal CdA della Fondazione su proposta di Eni S.p.A.

Di seguito (*figura 5*) viene riportata una fotografia delle risorse umane disaggregate per genere: nel triennio 2020-2022 si nota una variazione sia nel numero delle risorse maschili che in quello delle risorse femminili, con un incremento delle prime, riflesso dei cambiamenti nei gruppi di ricercatori, collaboratori e staff di cui si dà un dettaglio nella *figura 6*. Ad oggi, l'organico è costituito da 49 uomini (58%) e 36 donne (42%); tuttavia, è evidente come la composizione storicizzata dell'organico della Fondazione sia sempre stata orientata ad un sostanziale equilibrio di genere nella composizione.

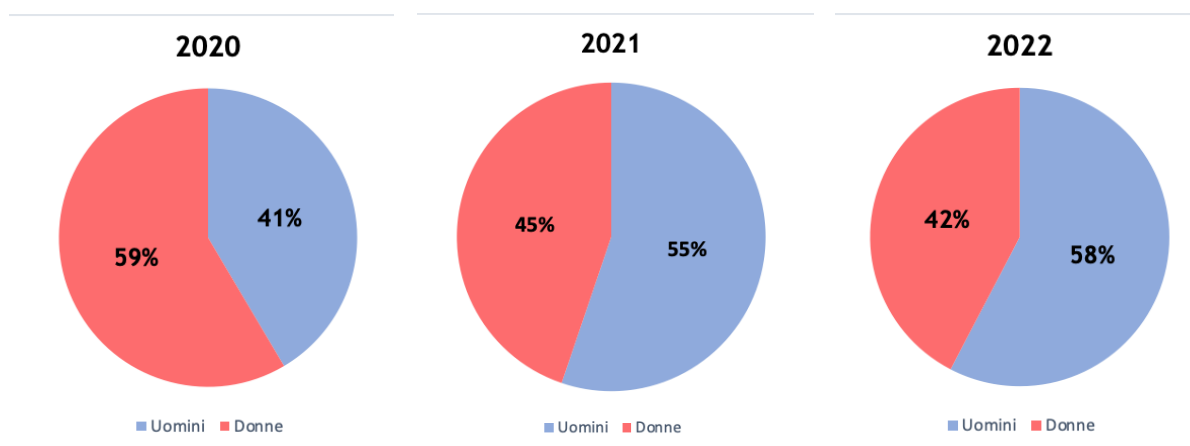


Fig. 5 - Composizione dell'organico disaggregato per genere

Infine, si riporta un dettaglio disaggregato per ruolo (ricercatori, collaboratori e staff) e genere (uomini e donne) dell'organico in essere nel triennio 2020-2022 (figura 6).

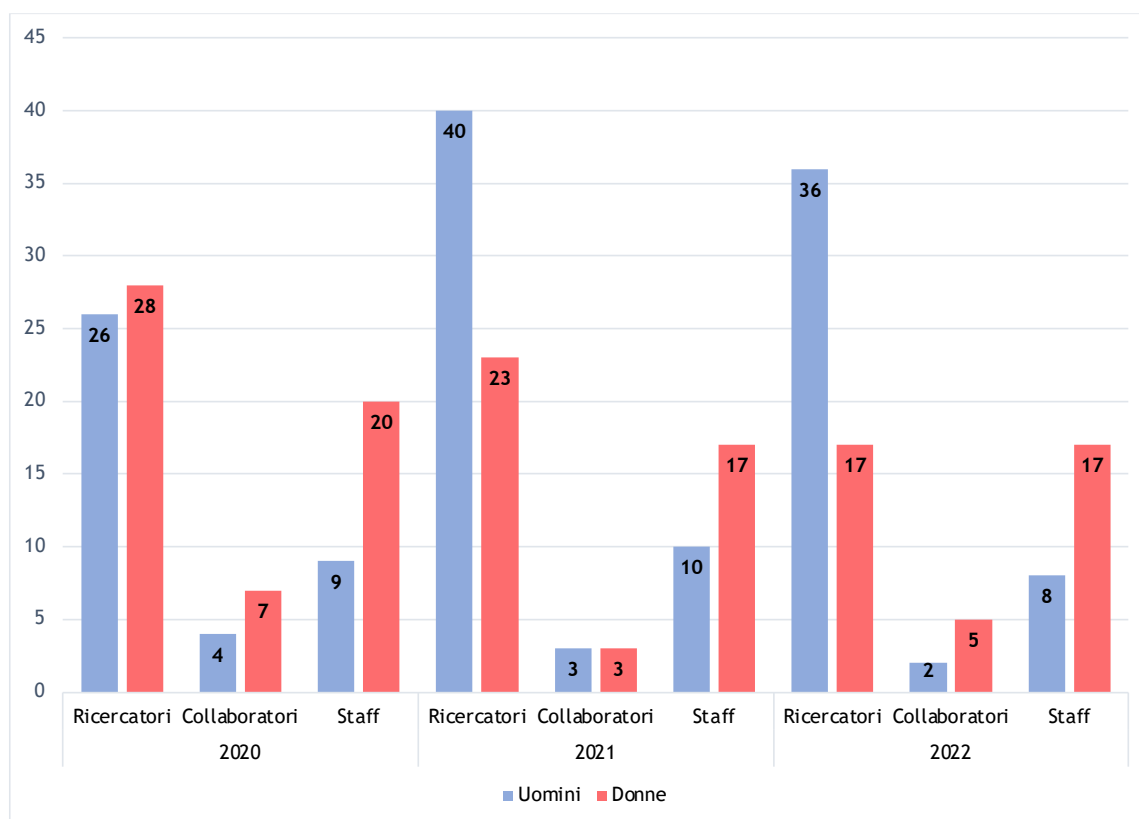


Fig. 6 - Composizione dell'organico disaggregato per ruolo e genere

Come è ben visibile dalla figura 6, il numero di risorse maschili e femminili varia notevolmente di anno in anno, in particolare, per il gruppo dei ricercatori. Attualmente dei 53 ricercatori, 36 sono uomini e 17 sono donne; dei 7 collaboratori 5 sono uomini e 2 sono donne; dei 25 membri dello staff 17 sono donne e 8 sono uomini.

Per quanto riguarda i ricercatori, nel 2022 la presenza maschile è preponderante; tuttavia, le numeriche vanno considerate con una prospettiva dinamica: i ricercatori della Fondazione sono in forza con contratti di lavoro autonomo a Partita IVA o contratto di collaborazione, a eccezione di due risorse - entrambe di sesso femminile - assunte come dipendenti della Fondazione stessa. Questo significa che, nella maggior parte dei casi, i loro contratti hanno una durata limitata nel tempo e di conseguenza vi è un alto turn-over delle risorse che decidono di collaborare per un periodo con la Fondazione per specifiche necessità progettuali e poi decidono di proseguire la loro attività lavorativa in altre realtà (ad esempio iniziando un Dottorato o intraprendendo una carriera differente). I collaboratori, pur essendo un gruppo ristretto, hanno visto un sostanziale equilibrio di genere nel triennio preso in considerazione.

Per ciò che concerne lo staff, esso è composto da personale di FEEM che si occupa di attività di natura direzionale e amministrativa, assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato/indeterminato. La composizione dello staff, nel triennio di riferimento, vede una netta preponderanza femminile in tutti e tre gli anni, a oggi con più del doppio dei membri di sesso femminile rispetto a quelli di sesso maschile.

3.3 Reclutamento e carriera

FEEM è alla costante ricerca di nuove risorse da inserire nell'organico in tutta Italia, in particolare per i programmi di ricerca scientifica che sono numerosi e richiedono di volta in volta competenze e conoscenze relative a specifici settori. In fase di selezione per nuove posizioni ci si attiene a una completa neutralità rispetto al genere dei candidati, partendo già dalla stesura di annunci di lavoro che non afferiscano né al sesso maschile né a quello femminile. Nel corso degli anni in Fondazione si è riscontrato che per alcuni ruoli, data la natura delle mansioni e la propensione a svolgerle, è più facile si candidino solo persone di sesso femminile (ad esempio per ruoli amministrativi) o, viceversa, per altri si ricevano solo candidature di sesso maschile.

La successiva assunzione e le numeriche dell'organico esulano dalla volontà di FEEM di scegliere le risorse sulla base del genere, ma sono dichiaratamente influenzate dall'iniziale ricezione di curriculum che siano in maggioranza, parzialmente o totalmente dell'uno o dell'altro sesso.

Date le dimensioni limitate del nostro ente, in FEEM non sono presenti percorsi di carriere definiti e strutturati, i cambiamenti nell'organigramma solitamente avvengono in caso di dimissioni, pensionamenti o per esigenze organizzative. Tuttavia, si può individuare una progressione di carriera nella crescita di livello contrattuale e/o economica. Annualmente la Fondazione assegna un bonus ad alcuni dipendenti, trasversalmente sulla base di una verifica delle competenze e del raggiungimento di determinati obiettivi verificabili con una scheda di valutazione uguale per tutti. La verifica sul raggiungimento di essi è in capo ai responsabili di area (es. amministrazione e personale, progetti territorio, servizi generali etc.). I livelli salariali sono i medesimi per uomini e donne a parità di livello del CCNL in essere e di mansione.

3.4 Attività di ricerca scientifica

Le attività di ricerca scientifica, studi e iniziative di formazione e informazione sono centrali nella vita di FEEM. Nell'espletamento delle sue funzioni, la Fondazione lavora a stretto contatto con il mondo accademico, pertanto, eredita da esso le dinamiche in termini di parità di genere sul suo organico. Per esempio, i coordinatori dei programmi della Fondazione sono prevalentemente uomini perché provengono dal mondo universitario che si dimostra ancora poco equilibrato riguardo al genere e spesso tendente a essere rappresentato da uomini.

In particolare, in alcune aree di ricerca (ad esempio quelle ingegneristiche), è ancora preponderante la presenza maschile. Questa caratteristica strutturale di alcune discipline accademiche ricade, per esempio, sulla tendenza ad avere come rappresentanti nei panel di discussione e nei convegni, che FEEM organizza e promuove, persone di sesso maschile. Tuttavia, nella scelta dei relatori, la Fondazione dichiara che il principio-guida è sempre la competenza relativa a una determinata disciplina; pertanto, si prende in considerazione la preparazione e l'esperienza della persona in quel determinato ambito indipendentemente dal genere di appartenenza. Tutto ciò anche a vantaggio della Fondazione stessa che, in sede di eventi, viene sempre rappresentata da coloro che hanno una conoscenza approfondita delle tematiche in questione e possono quindi dare alla Fondazione grande rilievo con gli stakeholders.

3.5 Codice etico e norme di comportamento

FEEM adempie agli obblighi legislativi contenuti nel D. Lgs. 231/2001 con l'adozione del *Modello 231* disponibile sul sito aziendale e aggiornato al 26 novembre 2021. Parte integrante del Modello 231 (allegato A) è il codice di condotta adottato dalla Fondazione e aggiornato all'8 aprile 2019 che definisce in maniera chiara i principi e le responsabilità assunti da essa nei confronti di tutti gli Stakeholders, interni ed esterni. Il garante del codice di condotta è l'Organismo di Vigilanza (OdV), anch'esso costituito tramite Modello 231, composto alla stesura del presente documento da Angelo Piazza (Presidente dell'OdV) e da Antonio Cristodoro.

Il codice di condotta contiene una sezione dedicata alle molestie o mobbing sul luogo di lavoro: FEEM dichiara di impegnarsi per ottenere il maggior benessere organizzativo e

pertanto proibisce qualsiasi forma riconducibile a violenza, molestia e mobbing fornendo anche degli esempi generici di azioni sul luogo di lavoro rientranti nella categoria. FEEM proibisce qualsiasi forma di violenza o molestia, sia sessuale che riferita alle diversità personali e culturali.

Nei casi in cui si verificano difformità rispetto al codice di condotta, la persona o le persone interessate da tali azioni proibite possono rivolgersi all'Organismo di Vigilanza tramite casella di posta dedicata (che però non garantisce la totale riservatezza del segnalante) oppure tramite una piattaforma di segnalazione generica, o *whistleblowing*, che permette di comunicare in maniera sicura e indipendente comportamenti illeciti scegliendo tra due modalità:

- non anonima ma riservata che garantisce, con modalità informatiche, la riservatezza del segnalante
- totalmente anonima

Tutte le segnalazioni vengono gestite dall'Organismo di Vigilanza secondo un apposito *Protocollo di procedura per la gestione delle segnalazioni (c.d. whistleblowing)* che ne regola il processo di ricezione, analisi e trattamento.

4. Piano d'azione

Sulla base dello stato dell'arte precedentemente descritto e con la precisa volontà di impegnarsi a raggiungere la parità di genere, FEEM ha disegnato e approvato il seguente piano d'azione su un arco temporale di tre anni, 2023-2025.

In base alle indicazioni della Commissione europea, sono state individuate le seguenti aree di intervento:

- Area 1: La conciliazione vita-lavoro e la cultura organizzativa
- Area 2: L'eguaglianza di genere nelle procedure di reclutamento e selezione
- Area 3: L'equilibrio di genere nelle attività di ricerca
- Area 4: Le misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Per ognuna di essi sono state individuate:

- le azioni e gli strumenti necessari per raggiungere gli obiettivi
- i responsabili che avranno il compito di portare avanti le azioni previste
- i target diretti e indiretti
- le tempistiche di attuazione delle azioni
- la relazione con Goals e Target dell'agenda ONU 2030

Per la progettazione, l'attuazione e il monitoraggio del presente piano d'azione FEEM si impegna sin da subito a destinare risorse umane e finanziarie adeguate, nonché ad attuare i cambiamenti organizzativi necessari.

4.1 Le aree di intervento

4.1.1 L'equilibrio vita-lavoro e la cultura organizzativa

Area 1: L'equilibrio vita-lavoro e la cultura organizzativa									
AZIONI	STRUMENTI	RESPONSABILI	TARGET DIRETTO	TARGET INDIRETTO	INDICATORE	CRONOPROGRAMMA			Corrispondenza con SDGs
						2023	2024	2025	
Integrazione dell'attuale piano di Welfare	Nuove convenzioni e servizi utili al dipendente e alla sua famiglia	Ufficio del personale	Dipendenti FEEM	Famiglie dei dipendenti FEEM	Numero dei dipendenti che usufruiscono di tali convenzioni e servizi	X	X	X	 Obiettivo 4: Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti
Formazione sulla crescita personale	Sviluppo di moduli formativi (documenti, slides, guide all'uso) sulla crescita personale	Ufficio del personale, Ufficio Comunicazione	Dipendenti FEEM	Dipendenti FEEM	Numero di moduli formativi e di comunicazioni inviate		X	X	
Diffondere tra il personale l'adozione del GEP e i suoi obiettivi	Incontri di condivisione del piano, monitoraggio e aggiornamento, ricezione di feedback	Ufficio Amministrazione e Ufficio del Personale, Ufficio Comunicazione	Tutto il personale FEEM	Tutto il personale FEEM, Stakeholders esterni	Numero di incontri realizzati all'anno Numero di proposte ricevute e integrate nel piano	X	X	X	 Obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze
	Eventi e incontri sulle tematiche del GEP	Ufficio del Personale, Ufficio Comunicazione	Dipendenti FEEM, partner di progetti	Società	Numero di eventi e incontri realizzati all'anno	X	X	X	

4.1.2 L'uguaglianza di genere nelle procedure di reclutamento e selezione

Area 2: L'uguaglianza di genere nelle procedure di reclutamento e selezione									
AZIONE	STRUMENTI	RESPONSABILI	TARGET DIRETTO	TARGET INDIRETTO	INDICATORE	CRONOPROGRAMMA			SDGs
						2023	2024	2025	
Eliminare ogni forma di discriminazione in fase di selezione	Creazione di linee guida sul processo di selezione equo ed inclusivo	Ufficio del personale, Amministrazione	Candidati e interessati alle posizioni di lavoro	Dipendenti FEEM	Monitoraggio del processo di selezione, anche tramite feedback da parte dei candidati	X			 Obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze  Obiettivo 8: Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti

4.1.3 L'equilibrio di genere nelle attività di ricerca

Area 3: L'equilibrio di genere nelle attività di ricerca									
AZIONI	STRUMENTI	RESPONSABILI	TARGET DIRETTO	TARGET INDIRETTO	INDICATORE	CRONOPROGRAMMA			SDGs
						2023	2024	2025	
Raggiungere equilibrio di genere nella ricerca	Creazione di linee guida sul procedimento di raccolta candidature dei ricercatori, valutazione curricolare e assegnazione delle attività di ricerca per un processo di selezione equo ed inclusivo	Direzione Ricerca	Ricercatori	Stakeholders esterni	Monitoraggio del processo di selezione e assegnazione attività, anche tramite feedback da parte dei candidati	X			4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ  Obiettivo 4: Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti 5 UGUAGLIANZA DI GENERE  Obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze 5.5: Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica
Raggiungere equilibrio di genere nella composizione dei panel di discussione e nei convegni	Creazione di linee guida per indirizzare in maniera paritaria la scelta di relatori/relatrici e moderatori/moderatrici	Ufficio Comunicazione, Ufficio Eventi	Ricercatori	Stakeholders esterni	Attività di controllo interno per verificare il rispetto delle linee guida	X			

4.1.4 Il contrasto alle molestie sessuali e alla violenza di genere

Area 4: Il contrasto alle molestie sessuali e alla violenza di genere									
AZIONI	STRUMENTI	RESPONSABILI	TARGET DIRETTO	TARGET INDIRETTO	INDICATORE	CRONOPROGRAMMA			SDGs
						2023	2024	2025	
Snellire le procedure di segnalazione nei casi di comportamenti inadeguati, molestie e discriminazioni; offrire un supporto diretto	Creazione di un comitato interno per facilitare la segnalazione	Direzione esecutiva e Amministrazione	Personale FEEM	Personale FEEM, OdV	Istituzione del comitato	X			 Obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze 5.1: Terminare tutte le forme di discriminazione nei confronti di tutte le donne e le ragazze in tutto il mondo 5.2: Eliminare tutte le forme di violenza contro le donne e le ragazze nelle sfere pubbliche e private, incluso il traffico e sessuale e altri tipi di sfruttamento
	Convenzione con un servizio di supporto psicologico esterno	Amministrazione	Personale FEEM	Personale FEEM	Istituzione della convenzione	X	X	X	
Sensibilizzare il personale sul tema della violenza di genere	Informative, con vari strumenti, sul tema e sulle procedure a sostegno dei dipendenti nei casi di violenza	Ufficio Comunicazione	Personale FEEM	Personale FEEM	Numero di informative inviate	X	X	X	
Diffondere consapevolezza sull'uso di un linguaggio adeguato	Linee guida sul linguaggio e comportamenti con focus sul rispetto della differenza di genere	Ufficio Comunicazione	Personale FEEM	Personale FEEM	Adozione e pubblicazione delle linee guida sulla intranet	X			

5. Lista degli acronimi

EIGE	European Institute for Gender Equality
Eni	Ente Nazionale Idrocarburi
FEEM	Fondazione Eni Enrico Mattei
GEP	Gender Equality Plan
OdV	Organismo di Vigilanza
SDG	Sustainable Development Goal

6. Documenti consultati

- Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool
<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>
- Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs), Directorate-General for Research and Innovation
- Guida ai cambiamenti strutturali nel mondo accademico e nelle organizzazioni di ricerca passo dopo passo, EIGE
- Statuto di Fondazione Eni Enrico Mattei
- Organigramma di FEEM
- FEEM: Whistleblowing, Manuale introduttivo utenti
- FEEM: Modello 231
- Sito web FEEM <https://www.feem.it/>

7. Figure

Fig. 1 - Composizione del CdA nel triennio 2020-2022

Fig. 2 - Composizione del Comitato Scientifico

Fig. 3 - Composizione Collegio dei Revisori dei Conti

Fig. 4 - Composizione Organismo di Vigilanza 231

Fig. 5 - Composizione dell'organico disaggregato per genere

Fig. 6 - Composizione dell'organico disaggregato per ruolo e genere