



ISTITUTO DI SOCIOLOGIA INTERNAZIONALE

INSTITUTE OF INTERNATIONAL SOCIOLOGY

GORIZIA

PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE

2021-2023

*Laboratorio per la costruzione di relazioni sociali
pacifiche, attraverso la ricerca scientifica e la formazione,
dal 1968*

APRILE 2021

ISTITUTO DI SOCIOLOGIA INTERNAZIONALE DI GORIZIA
INSTITUTE OF INTERNATIONAL SOCIOLOGY OF GORIZIA
Via Mazzini, 13
34170 – Gorizia
Italia

T. +39.0481.533632
isig@isig.it - isig@pec.isig.it
www.isig.it
C.F. / P.IVA: 00126770312



Introduzione

L'Istituto di Sociologia Internazionale di Gorizia (ISIG) è un'istituzione culturale senza fini di lucro fondata nel 1968. Si occupa di ricerca, progettazione, consulenza, formazione per lo sviluppo locale, la cooperazione internazionale e la promozione della convivenza pacifica.

L'impegno di ISIG si sviluppa attraverso numerose attività di ricerca, progettazione, consulenza, realizzazione di progetti, formazione, organizzazione di convegni e seminari.

L'Istituto è radicato nel contesto regionale, ma opera in un quadro internazionale ed è riconosciuto quale centro di eccellenza nello studio delle relazioni internazionali e della cooperazione transfrontaliera, delle relazioni etniche e delle minoranze, della pace e della risoluzione dei conflitti, della società e delle politiche sociali, dell'economia e dello sviluppo locale, della democrazia e della società civile, del territorio e della gestione del rischio ambientale, del futuro e delle tecniche di previsione.

Il Piano per l'uguaglianza di genere (Gender Equality Plan, GEP) è uno strumento riconosciuto dalla Commissione Europea per gli enti di ricerca e le istituzioni di alta formazione che ha l'obiettivo di prevenire e contrastare ogni tipo di discriminazione e promuovere l'uguaglianza di genere attraverso un set di azioni su base triennale. Le azioni sono state definite a partire da un'analisi di contesto dell'Istituto condotta in collaborazione con i propri dipendenti e collaboratori.

Il GEP è uno strumento flessibile, che incorpora le attività di monitoraggio e valutazione necessarie per poter adattare le azioni previste nel corso del tempo, in base ai risultati effettivamente raggiunti, all'impatto prodotto e alle trasformazioni interne ed esterne all'Istituto. Le attività di monitoraggio e valutazione vengono condotte tenendo in considerazione un set di indicatori di riferimento, sia sull'output delle singole misure che sull'impatto delle stesse, indicati nel piano.

Il GEP elaborato da ISIG ha l'ambizione di integrare le azioni propedeutiche al raggiungimento dell'obiettivo dell'uguaglianza di genere nell'ambito delle attività di ricerca, facilitazione, rapporto con attori, utenti finali e pubblico, oltre che nelle attività di funzionamento ordinario dell'Istituto stesso. In tal senso, il GEP individua azioni indirizzate al personale dell'Istituto stesso, ai partner e agli utenti finali delle diverse attività di ricerca e progettazione promosse o co-promosse da ISIG, nonché al pubblico in generale. Tra le azioni previste, quelle di training occupano una posizione particolare, essendo volte alla promozione di valori positivi e disseminazione di buone pratiche.

La responsabile per l'implementazione delle azioni previste dal GEP, nonché per il monitoraggio e la valutazione di risultati e impatti, è **Ramona Velea**.



Piano d'azione 2021-2023

Obiettivi	Azioni	Cronoprogramma			Indicatori di output	Indicatori di impatto
		2021	2022	2023		
Conciliazione tra vita privata e vita lavorativa e cultura organizzativa	Implementazione degli strumenti IT a favore di una maggiore flessibilità lavorativa in <i>smartworking</i>	X	X	X	- Numero di ore lavorative in <i>smartworking</i>	- Proporzioni tra donne e uomini che abbandonano il posto di lavoro entro un anno dalla nascita di un figlio; - Proporzioni tra donne e uomini che abbandonano il posto di lavoro per incompatibilità tra la vita familiare e la vita lavorativa.
	Disponibilità di forme di lavoro flessibile per quanto riguarda l'orario e il luogo di lavoro				- Numero di ore lavorative in <i>smartworking</i> - Proporzioni tra donne e uomini per quanto riguarda il lavoro part-time	- Proporzioni tra donne e uomini che abbandonano il posto di lavoro entro un anno dalla nascita di un figlio; - Proporzioni tra donne e uomini che abbandonano il posto di lavoro per incompatibilità tra la vita familiare e la vita lavorativa.
	Organizzazione di incontri periodici sullo stato dell'arte	X	X		- Numero di incontri	- L'organizzazione ha attivamente incorporato all'interno



Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali	del GEP all'interno dell'organizzazione					dei suoi processi interni le indicazioni previste dal GEP? Sì, no, parzialmente. Se sì, da quando?
Promozione di incontri e riunioni interni volti a favorire una diffusa competenza in materia di genere all'interno di tutta l'organizzazione con l'adozione di un linguaggio <i>gender-sensitive</i>	X	X			-	Numero di documenti prodotti dall'organizzazione adottando un linguaggio <i>gender-sensitive</i> - Esistono delle raccomandazioni/linee guida? Sì, no?
Promozione dell'equilibrio di genere a livello delle figure apicali dell'ente	X	X	X		-	-
Corsi interni di <i>mentoring, empowerment</i> e negoziazione per i/le dipendenti		X	X		-	-
Equilibrio di genere nelle assunzioni e nell'avanzamento di carriera	Promozione di campagne informative per la valorizzazione del contributo delle ricercatrici all'attività dell'Istituto e della diversità di	X	X		-	-



	<p>generare all'interno dei gruppi di ricerca</p>					<p>diversità di genere all'interno dei gruppi di ricerca</p>
<p>Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti di insegnamento</p>	<p>Integrazione delle tematiche di genere nei seminari pubblici svolti con scuole ed università</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>- Numero di seminari organizzati integrando la dimensione di genere, svolti nell'arco di un anno</p>	<p>- Aumento della conoscenza delle tematiche di genere da parte degli utenti finali dei seminari</p>
	<p>Integrazione delle tematiche di genere nei progetti di ricerca e nella progettazione generale dell'ente</p>	<p>X</p>	<p>X</p>		<p>- Numero di progetti promossi o co-promossi dall'Istituto che integrano le tematiche di genere</p>	<p>- Obiettivi raggiunti dai progetti promossi o co-promossi dall'Istituto riguardanti le tematiche di genere</p>
	<p>Organizzazione interna di seminari e <i>workshop</i> per un avanzamento delle competenze e conoscenze riguardanti le tematiche di genere</p>	<p>X</p>	<p>X</p>		<p>- Numero di seminari e <i>workshop</i> interni organizzati nell'arco di un anno</p>	<p>- Aumento delle competenze e conoscenze riguardanti le tematiche di genere da parte delle/dei dipendenti dell'Istituto</p>
<p>Misure contro la violenza di genere, incluse le molestie sessuali</p>	<p>Adozione di un codice di comportamento riguardante la prevenzione e il contrasto della violenza di genere, incluse le molestie sessuali</p>		<p>X</p>		<p>- Adozione del codice di comportamento entro il 2023</p>	<p>- Numero di episodi di violenza di genere riscontrati nell'ambiente di lavoro</p>
	<p>Realizzazione di materiali informativi a supporto di</p>		<p>X</p>	<p>X</p>	<p>- Numero di materiali</p>	<p>- Numero di episodi di violenza di genere</p>



	possibili vittime di episodi di violenza di genere, incluse le molestie sessuali				informativi realizzati entro nell'arco di un anno	riscontrati nell'ambiente di lavoro
--	---	--	--	--	--	--



Approvato in data 19 aprile 2021

La Presidente
Michele Cecotti