

PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE INAF

(2025-2027)



I. Quadro Strategico e Impegno Istituzionale di INAF

I.1. Analisi della Struttura e degli Obiettivi del Gender Equality Plan (GEP) 2025-2027

Il Piano per l'Uguaglianza di Genere (GEP) 2025-2027 dell'Istituto Nazionale di Astrofisica (INAF) trascende la mera conformità normativa per assurgere a imperativo strategico centrale, essenziale per la piena realizzazione dell'eccellenza nell'ecosistema della Ricerca e Innovazione (R&I). Questo documento programmatico triennale concretizza l'impegno dell'INAF a elevare l'uguaglianza di genere a valori fondante della propria cultura organizzativa. L'Istituto riconosce che una cultura priva di *bias* strutturali, incentrata sui principi di equità e trasparenza, è la preconditione indispensabile per massimizzare il potenziale scientifico e tecnologico della sua intera comunità.

Il GEP è concepito come l'architrave di un percorso volto a innescare e sostenere un cambiamento istituzionale sistematico. La sua finalità primaria consiste nel superamento degli ostacoli strutturali che limitano l'effettiva realizzazione delle pari opportunità e la piena valorizzazione di tutte le forme di diversità, estese, oltre al genere, anche a variabili quali età, background culturale e abilità. In quanto Ente Pubblico di Ricerca (EPR), l'INAF è chiamato a garantire che le proprie dinamiche interne non si limitino al rispetto del principio di non discriminazione, ma promuovano attivamente l'uguaglianza sostanziale, in coerenza con l'ordinamento nazionale e con i stringenti requisiti europei.

La presente programmazione strategica è formalmente allineata con l'approccio di *gender mainstreaming* adottato a livello europeo. Tale metodologia impone la consapevolezza che nessuna iniziativa di programmazione possa considerarsi neutra rispetto al genere, data la sua influenza come costrutto sociale nel condizionare le traiettorie professionali e i comportamenti del personale. Il GEP si inserisce in un ciclo di

programmazione strutturato, coordinato con altre direttrici strategiche, in primis quelle relative al benessere organizzativo.

I.2. Allineamento Normativo e Requisiti di Ammissibilità (Compliance)

Il GEP 2025-2027 è lo strumento necessario per assicurare la piena *compliance* dell'INAF con i requisiti di ammissibilità (*eligibility criteria*) per l'accesso ai principali programmi di finanziamento della ricerca, sia a livello nazionale che europeo.

I.2.1. Requisiti Europei: Horizon Europe

A decorrere dal 2022, il GEP è divenuto un prerequisito obbligatorio per tutti gli enti pubblici, le istituzioni di istruzione superiore e le organizzazioni di ricerca degli Stati membri e dei Paesi associati che intendano concorrere ai finanziamenti del Programma Quadro dell'Unione Europea per la Ricerca e l'Innovazione, Horizon Europe (2021-2027). L'uguaglianza di genere è stabilita come un principio trasversale che mira specificamente all'eliminazione delle disuguaglianze di genere e delle disuguaglianze socio-economiche intersecanti nei sistemi di Ricerca e Istruzione, attraverso il contrasto ai *bias* inconsci che alle barriere strutturali sistemiche .

L'adozione e l'implementazione rigorosa del GEP 2025-2027 attestano l'impegno dell'INAF verso l'istituzionalizzazione di questo processo, essenziale per mantenere la competitività scientifica di INAF su scala internazionale.

I.2.2. Requisiti Nazionali: PNRR e Ciclo di Programmazione

In ambito nazionale, il GEP si configura come un riferimento imprescindibile richiesto dal Governo (attraverso le Linee guida Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza-MUR) per la

partecipazione ai bandi della Missione 4 (Istruzione e Ricerca) del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. La Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026, sulla quale si fonda il PNRR, identifica il GEP quale leva fondamentale per la rimozione degli ostacoli di fatto che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità.

Per gli EPR, il GEP è funzionalmente assimilabile al Piano di Azioni Positive (PAP) triennale di cui all'Art. 48 del D. Lgs. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità). Pertanto, il presente GEP 2025-2027 sarà formalmente inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'INAF, in coerenza con la Direttiva n. 2/2019. Il conseguimento degli obiettivi programmati sarà misurato e rendicontato annualmente mediante l'elaborazione del Bilancio di Genere.

I.3. Metodologia di Implementazione, e i Requisiti Procedurali di Horizon Europe

Per soddisfare pienamente il criterio di ammissibilità di Horizon Europe, il GEP deve rispettare quattro requisiti procedurali minimi, noti come *Building Blocks*. Questi elementi assicurano che il GEP non sia un documento meramente formale, ma un effettivo processo di cambiamento organizzativo sostenibile:

I.3.1. 1. Documento Pubblico (Public Document)

Il GEP 2025-2027 è un atto formale che deve essere pubblicato sul sito web istituzionale dell'INAF. L'approvazione e la firma da parte dei vertici della Dirigenza (Presidente/Direttrice Scientifica/CdA) sono passaggi necessari per manifestare l'impegno della Dirigenza dell'Ente e garantire la comunicazione attiva degli obiettivi all'interno dell'Ente stesso.

I.3.2. 2. Risorse Dedicate (Dedicated Resources)

L'INAF si impegna a destinare risorse umane, finanziarie e competenze qualificate per la completa attuazione del Piano. Ciò include l'istituzione formalizzata di un Gruppo di Lavoro GEP, dotato di specifiche conoscenze sulle dinamiche di genere e sull'analisi dei dati, essenziale per la gestione operativa e verificare l'attuazione e dei risultati ottenuti dal Piano.

I.3.3. 3. Raccolta Dati e Monitoraggio (Data Collection and Monitoring)

Il GEP è un piano basato sull'evidenza. L'INAF si impegna nella raccolta sistematica di dati disaggregati per genere - e ogni altra variabile utile - relativi a tutte le aree tematiche strategiche (reclutamento, progressione di carriera, retribuzioni, partecipazione ai bandi) . Tali dati confluiranno nel Rapporto Annuale di Monitoraggio (Bilancio di Genere) per la valutazione dei progressi verso i Key Performance Indicators (KPI) definiti .

I.3.4. 4. Formazione (Training)

Si prevede un'attività di sensibilizzazione e formazione sui temi dell'uguaglianza di genere e sui *bias* di genere inconsci (*unconscious gender biases*). Tale formazione sarà essere rivolta a tutto il personale, con un'attenzione specifica per i cosiddetti *decision-makers* (dirigenti, membri di commissioni valutatrici) .

II. Il Fondamento Normativo: Analisi delle Disposizioni Vigenti (Aggiornamento 2024)

La strategia GEP 2025-2027 è saldamente ancorata a un complesso quadro normativo sovranazionale e nazionale, in costante aggiornamento, che riconosce l'uguaglianza di genere come diritto fondamentale e motore di sviluppo.

II.1. L'Architettura Giuridica Internazionale e l'Impegno Globale

A livello globale, il Piano è pienamente coerente con l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite (SDGs), in particolare con l'Obiettivo 5, che mira all'eliminazione di ogni discriminazione e violenza, e con l'Obiettivo 10, focalizzato sulla riduzione delle disuguaglianze e sull'inclusione sociale e politica.

II.1.1. La Convenzione OIL n. 190

La **Convenzione OIL n. 190 del 2019**, ratificata in Italia con la Legge 4/2021, stabilisce la prima definizione internazionale di violenza e molestie nell'ambiente di lavoro, incluse quelle basate sul genere. La sua ratifica impone all'INAF l'obbligo di adottare un approccio olistico, inclusivo e attento al genere per prevenire e contrastare attivamente tali fenomeni, attraverso procedure di prevenzione, protezione, applicazione delle norme e assistenza.

II.2. Il Quadro Strategico e Legislativo Europeo

L'uguaglianza di genere è un valore fondamentale dell'Unione Europea. Il GEP si integra pienamente con la Strategia per la Parità di Genere UE 2020-2025. Tale strategia definisce cinque aree prioritarie che hanno fornito la base tematica per la stesura del GEP INAF: l'incremento della partecipazione femminile in INAF, la riduzione dei divari retributivi e pensionistici, la promozione della parità nel processo decisionale, il contrasto alla violenza di genere e la promozione della parità globale.

Il GEP funge da applicazione pratica del *Gender Mainstreaming* nel contesto specifico di un EPR, sottolineando l'esigenza di considerare sistematicamente le differenze di genere in ogni fase della programmazione e della valutazione.

II.2.1. Aggiornamenti Legislativi 2023-2024

I recenti sviluppi legislativi europei rafforzano il mandato del GEP:

1. **Direttiva UE 2024/1500:** Approvata nel maggio 2024, questa Direttiva rafforza l'indipendenza, i poteri e le risorse degli organismi nazionali di parità. Per l'INAF, ciò accentua l'importanza strategica del Comitato Unico di Garanzia (CUG) nell'implementare e supportare le politiche del GEP.
2. **Campagna Anti-Stereotipi:** Il Rapporto 2024 della Commissione richiama l'attenzione sulla campagna "EndGenderStereotypes" del 2023. Questa evidenzia la persistenza dei pregiudizi di genere in ambiti professionali, rendendo necessario che le azioni previste nell'Area 4 (Ricerca e Formazione) siano esplicitamente orientate a contrastare gli stereotipi che alimentano la segregazione professionale.

II.3. La Normativa Nazionale Aggiornata: Impatti sulle Pubbliche Amministrazioni di Ricerca

L'ordinamento italiano si fonda sul riconoscimento dell'uguaglianza sostanziale (Art. 3, comma 2, Costituzione), promuovendo azioni positive volte alla rimozione degli ostacoli sociali ed economici che impediscono un pieno raggiungimento della parità di genere in tutti gli ambiti di rilevanza (D. Lgs. 198/2006, Codice delle Pari Opportunità).

II.3.1. La Legge 5 Novembre 2021, n. 162

La Legge 162/2021 ha introdotto modifiche sostanziali al Codice delle Pari Opportunità, con un impatto diretto sui processi di gestione del personale e sulle strategie GEP :

1. **Estensione della Definizione di Discriminazione:** La legge ha ampliato la definizione, includendo esplicitamente atti di natura organizzativa o attinenti alla progressione di carriera che, in modo sostanziale o indiretto, svantaggiano le lavoratrici, anche se perpetrati durante la selezione. Questa estensione invita l'INAF ad analizzare ed eventualmente correggere i meccanismi interni che conducono alla Segregazione Verticale.

II.3.2. Linee Guida DFP 2022 e il Ruolo Strutturale del CUG

Le "Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" del Dipartimento della Funzione Pubblica (2022) stabiliscono gli Obiettivi da raggiungere per le Pubbliche Amministrazioni. Tali obiettivi includono la promozione di misure che attribuiscono vantaggi o compensino svantaggi al genere meno rappresentato in settori chiave quali accesso, carriere e ruoli dirigenziali.

Il **Comitato Unico di Garanzia (CUG)** dell'INAF (istituito dalla L. 183/2010) ricopre un ruolo centrale. Il CUG è l'organo preposto a garantire parità e pari opportunità e a

eliminare ogni forma di discriminazione e violenza. Ha la responsabilità di monitorare l'assenza di discriminazioni negli avanzamenti di carriera e di verificare l'attuazione del GEP/PAP, operando in stretta consultazione preventiva con la Dirigenza su tutte le materie di sua competenza.

III. Analisi Empirica del Contesto INAF e Struttura Metodologica

La definizione degli obiettivi operativi per il triennio 2025-2027 scaturisce da un'analisi diagnostica approfondita del contesto interno dell'INAF, basata sulle evidenze dei dati disponibili (in particolare il Bilancio di Genere 2021) per identificare i nodi critici strutturali.

III.1. Ricognizione e Valutazione dei Risultati Precedenti

La formulazione del GEP 2025-2027 si avvale dell'esperienza maturata con il ciclo di programmazione precedente, che ha fornito la prima analisi sull'andamento delle attività volte a rafforzare le opportunità del personale femminile. L'aggiornamento del documento non è un mero esercizio di *check-list*, ma mira a una riprogettazione delle azioni e a una rimodulazione degli obiettivi alla luce dei dati di monitoraggio acquisiti, in una logica di miglioramento continuo.

Sviluppo del Piano di Azioni GEP (2025-2027)

Il Piano d'Azione GEP per il prossimo triennio si sviluppa attraverso cinque Aree Tematiche (AT) principali (Benessere Organizzativo, Equilibrio negli Organi Decisionali, Uguaglianza nel Reclutamento e Carriera, Prospettiva di Genere nella Ricerca e Contrasto alla Violenza di Genere).

La strategia d'azione si articola su tre direttrici:

- **Consolidamento delle Azioni Esistenti:** Il Piano mantiene e prosegue le azioni operative fondamentali (come AT1-x, AT2-x, AT3-x, AT4-x, AT5-x) che hanno dimostrato efficacia nella promozione della parità di genere.
- **Nuove Proposte Strategiche:** Sono state integrate le proposte evolutive emerse dalla Relazione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) relative al triennio 2025-2027, che introducono iniziative come un Programma di Leadership Inclusiva e Mentoring, l'adozione di una Guida INAF all'uso del linguaggio esteso.
- **Valutazione Normativa:** Un set limitato di azioni (AT1-4, AT1-5, AT1-6, AT1-7) è posto in regime di valutazione regolamentare. Queste azioni sono da considerarsi implementabili solo a seguito di una verifica tecnico-giuridica che ne assicuri la piena compatibilità con il Regolamento Missioni o le Norme che disciplinano l'accesso e la copertura assicurativa nelle diverse sedi dell'Ente, garantendo il rispetto dei principi di diritto amministrativo e contabile.

Importanza Strategica del Trasferimento Fondi

Una componente cruciale per la sostenibilità e l'equità del Piano è il trasferimento e il vincolo di fondi GEP per specifiche finalità operative.

È fondamentale specificare il trasferimento di fondi GEP per due distinte finalità:

- **Copertura Congedi e Contratti (Equità Finanziaria):** È indispensabile trasferire e vincolare fondi GEP (come dimostrato dall'azione AT1-4-bis) per coprire i costi non

altrimenti coperti relativi a periodi di congedo parentale, maternità o allattamento per il personale titolare di contratti a tempo determinato gravanti su fondi esterni. Questo meccanismo è essenziale per evitare che il costo dei diritti di maternità e genitorialità gravi sui fondi di progetto, prevenendo così un indiretto disincentivo all'assunzione o al mantenimento in servizio di candidate e colleghi. L'importo specifico richiesto per questa copertura ammonta a € 81.268,77 (Prot. n. 15598).

- **Gestione Strategica e Continuità Programmatica (Trasferimento Fondi alla Direzione Scientifica):** La proposta di trasferire i fondi GEP residui dalla Direzione Generale alla Direzione Scientifica (Prot. n. 15601) e di mantenere il vincolo nell'Avanzo di Amministrazione garantisce la necessaria copertura finanziaria per l'elaborazione, l'attuazione e il monitoraggio delle future iniziative GEP. L'allocazione di tali risorse sotto la responsabilità della Direzione Scientifica assicura che le azioni di parità di genere siano gestite in modo strategico e integrato con le attività di ricerca principali dell'Ente, garantendone la continuità nel tempo e l'efficacia programmatica.

Il trasferimento complessivo di fondi GEP proposti (Prot. n. 15601) per le attività della Direzione Scientifica (0.04.08) ammonta a € 753.731,23.

Obiettivi e Focus per Area Tematica

Di seguito si riportano, in forma schematica, le azioni del Piano di Uguaglianza di Genere (GEP) INAF, suddivise per Area Tematica, con i relativi obiettivi, target, tempistiche e referenti.

Area Tematica 1: Benessere Organizzativo / Equilibrio Vita Privata - Vita Lavorativa

Azione	Obiettivo	Target	Data ¹	Referente
AT1-1 Indagine su presenza di ruoli genitoriali e/o di cura all'interno della comunità INAF in tutte le sue componenti.	Determinare la frazione del Personale INAF con carichi di impegni sia genitoriali che di cura di persone con diversi bisogni e/o disabilità (minori, anziani, altro). Indagare la presenza di richieste specifiche.	Personale INAF tutto (PhD, Borsisti, AdR, TD, TI, altre forme contrattuali)	1T	CUG

¹ Sono indicati i trimestri dell'anno entro i quali l'azione va finalizzata (es. 1T, 2T, 3T, 4T). La notazione FA si intende che l'azione deve avvenire con costanza e il monitoraggio sarà fatto a Fine Anno.

AT1-2 Fondi dedicati per l'accudimento dei figli/e minori e/o con bisogni speciali di tutti/e i/le partecipanti ai convegni organizzati da INAF.	Favorire la partecipazione ai convegni organizzati da INAF anche dei colleghi/e con figli/e minori e/o con bisogni speciali da accudire.	Partecipanti al convegno/riunione.	1T, 3T ²	Dirigenza, CdA, LOC convegni
AT1-3 Fondi per finanziare il congedo parentale e il congedo per maternità³ per personale con contratto di lavoro che grava su fondi di progetto in assenza di copertura sugli stessi fondi.	Evitare che il costo (obbligatorio) del congedo parentale e per maternità, se fatto gravare sui fondi su cui è pagato il contratto, di fatto costituisca un pregiudizio rispetto a potenziali candidate/i.	Personale TD, AdR, CdR, CP-D, IdR		Dirigenza, CdA

² Si chiedono ricognizioni delle esigenze della comunità su base semestrale.

³ Il **congedo di maternità** e il **congedo parentale** sono due istituti diversi previsti dalla normativa italiana (in particolare dal D.Lgs. 151/2001, "Testo unico sulla maternità e paternità"), pensati per tutelare la genitorialità e la conciliazione tra lavoro e famiglia

Area Tematica 2: Equilibrio di Genere nelle Posizioni di Vertice e negli Organi Decisionali

Azione	Obiettivo	Target	Data	Referente
AT2-1 Analisi dello stato dell'arte e dell'andamento annuale per genere del personale INAF nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali.	Individuare obiettivi istituzionali chiave per raggiungere e mantenere una frazione equa di genere nelle posizioni apicali decisionali in INAF (ad es. Comitati, Commissioni, Consiglio di amministrazione, Direzioni Locali ecc.).	Personale INAF nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	1T	CUG
AT2-2 Promozione attiva tesa al conseguimento dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali in INAF.	Disamina di quanto al punto AT2-1 ed eventuale introduzione di misure a mantenimento dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali in INAF.	Personale INAF nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	3T	Dirigenza, CdA
AT2-3 Predisposizione di un modulo formativo su gender equity obbligatorio per direttori e direttrici di sede, Commissioni e Gruppi di lavoro dell'Ente.	Aumentare la consapevolezza di chi è nelle posizioni apicali in INAF sui possibili bias che influenzano le decisioni e promuovere maggiore attenzione sui temi della gender equity.	Personale INAF nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	2T	Dirigenza, CdA

Area Tematica 3: Uguaglianza di Genere nel Reclutamento e nelle Progressioni di Carriera

Azione	Obiettivo	Target	Data	Referente
AT3-1 Analisi della situazione e dell'andamento annuale per genere in INAF del personale a tutti i livelli di carriera.	Individuare obiettivi istituzionali chiave per mantenere una frazione equa di genere in INAF a tutti i livelli di carriera.	Personale INAF tutto ⁴	FA	CUG
AT3-2 Promozione attiva di misure che promuovano il raggiungimento dell'equilibrio di genere a livello di reclutamento e carriera di tutto il personale	Promuovere l'introduzione di misure per mantenere il bilancio di genere nelle commissioni (componenti e presidenti). Includere nelle commissioni, eg per i concorsi III livello, anche personale senior III livello.	Personale INAF TI	FA	Dirigenza, CdA
AT3-3 Inserire la variabile Genere in tutte le sue sfaccettature nei parametri usati per valutare l'assegnazione di finanziamenti o altro in INAF (ad es. composizione del Team, ripartizione degli incarichi, attenzione alle problematiche specifiche).	Favorire la consapevolezza diffusa di tutte e tutti su questi temi, facendone una variabile esplicita e da considerare nelle valutazioni messe in atto per l'assegnazione di finanziamenti, tempo al telescopio o altro, in analogia con quanto avviene ad esempio nelle richieste europee.	Personale INAF tutto ⁴	FA	CUG

⁴ PhD, Borsisti, AdR, CdR, CP-D, IdR, Astronomi, IV-VIII + I-III TD & TI.

AT3-4 Programma di Leadership Inclusiva e Mentoring	Avviare un'iniziativa di mentoring per promuovere, valorizzare e sostenere la presenza femminile all'interno dell'Ente.	Personale INAF ⁴	FA	CUG
--	---	-----------------------------	----	-----

Area Tematica 4: Prospettiva di Genere nella Ricerca Scientifica e nelle Azioni di Terza Missione

Azione	Obiettivo	Target	Data	Referente
AT4-1 Interventi mirati di didattica e divulgazione nelle scuole di ogni ordine e grado per valorizzare il contributo delle donne nell'astrofisica.	Valorizzare il ruolo femminile nella ricerca in astrofisica con presentazioni mirate, in modo da coinvolgere soprattutto le più giovani ad intraprendere e perseguire studi su questi temi.	Studentesse e studenti delle scuole di ogni ordine e grado	FA	EduINAF, D&D, Dirigenza
AT4-2 Promozione e attuazione della parità di genere nell'organizzazione e nello svolgimento di eventi scientifici INAF.	Assicurare una giusta rappresentanza di genere sia nei convegni specialistici organizzati da INAF (LOC, SOC, relatori/trici, sia invitati che non) che negli eventi pubblici che INAF promuove e/o sponsorizza.	Personale INAF tutto ⁴	FA	CUG, Dirigenza

AT4-3 Stesura e attivazione di un Codice di Condotta da pubblicare sul sito di tutte le iniziative INAF (congressi, eventi etc.).	Promuovere esplicitamente in ogni iniziativa che INAF promuove e/o sponsorizza i valori dell'inclusione e del rispetto reciproco.	Personale INAF tutto ⁴	2T	CUG, Dirigenza
AT4-4 Istituzione di una Borsa di Studio Premio biennale- Borsa Margherita Hack - preferenzialmente rivolta a giovani donne neo dottorate, da assegnare alle due migliori tesi di dottorato pertinenti ai temi di cui INAF si occupa.	Favorire fattivamente l'ingresso delle giovani alle posizioni in INAF, finanziando una borsa premio biennale - Borsa Margherita Hack - riservata preferenzialmente alle neo-dottorate. La borsa premio sarà assegnata, da commissione dedicata, alla migliore tesi di dottorato dell'anno su temi di cui INAF si occupa, e verrà fruita presso la Sede INAF scelta dalla vincitrice.	Neo Dottorati	2T	CUG, Dirigenza
AT4-5 Istituzione di premi dedicati alle ricercatrici ed intitolati a donne INAF.	Premi per ricercatrici intitolati a personaggi femminili in INAF (eg. Capria, Corradini, Padrielli).	Personale INAF di ricerca	FA	CUG, Dirigenza

Area Tematica 5: Violenza di Genere e Divulgazione sui Temi delle Pari Opportunità

Azione	Obiettivo	Target	Data	Referente
AT5-1 Corsi annuali di sensibilizzazione per tutto il personale INAF sugli argomenti di inclusione, rispetto delle differenze, non violenza verbale, ripudio degli stereotipi di genere.	Sensibilizzare tutto il personale INAF sui temi in questione, per favorire il più possibile un ambiente di lavoro dove il rispetto delle differenze e l'inclusione siano la regola della quotidianità.	Personale INAF tutto ⁴	2T	CUG, Dirigenza
AT5-2 Mantenere lo Sportello di Ascolto del disagio al lavoro in INAF, gestito da un/a professionista, psicoterapeuta, esperto di lavoro (o più figure).	Fornire al personale INAF un luogo istituzionale a cui far riferimento nelle situazioni di disagio e discriminazione sul lavoro. Al contatto iniziale segue un percorso di accompagnamento nella scelta del canale più adeguato ad affrontare la situazione di disagio e/o discriminazione.	Personale INAF tutto ⁴	FA	Dirigenza, CdA
AT5-3 Diffusione della conoscenza di strumenti utili al contrasto della violenza di genere e delle indicazioni adeguate a favorire l'incontro tra la vittima e i soggetti che, in INAF, possono tutelarla.	Informare capillarmente il personale degli strumenti messi a disposizione da INAF per aiutare chiunque sia vittima di mobbing, discriminazione o altro (pieghevoli, informazioni sul sito CUG e sul dell'Ente).	Personale INAF tutto ⁴	4T	CUG, Dirigenza

AT5-4 Introduzione della Guida INAF all'uso del linguaggio esteso	Redigere una guida pratica per l'uso di un linguaggio che promuova una cultura organizzativa inclusiva e rispettosa delle diversità.	Personale INAF tutto ⁴	FA	CUG, Dirigenza
AT5-5 Diffusione del Ruolo della Consigliera di Fiducia	Assicurare la piena conoscenza della Figura della Consigliera di Fiducia a tutto il personale, al fine di rafforzarne il Ruolo di strumento di tutela riservata e di consolidare la cultura del benessere organizzativo e dell'uguaglianza di genere promossa dal GEP.	Personale INAF tutto ⁴	FA	CUG, Dirigenza

Azioni da Sottoporre a Valutazione Regolamentare

Le azioni qui di seguito descritte, prevalentemente concentrate sull'Area Tematica 1 (Benessere Organizzativo / Equilibrio Vita Privata - Vita Lavorativa), evidenziano criticità e necessitano di una preliminare e approfondita valutazione tecnico-giuridica a causa della necessità di armonizzazione con i regolamenti interni preesistenti (in particolare, la disciplina concernente missioni e sussidi).

Per garantire l'aderenza ai principi di buona amministrazione, si demanda l'attività istruttoria e il conseguente coordinamento di tali iniziative agli Organi e Strutture competenti, al fine di verificarne la piena conformità normativa ed assicurare che la loro implementazione sia subordinata alla compatibilità con il Regolamento Missioni e con la disciplina generale in materia di Sussidi e Agevolazioni al personale, prevenendo sovrapposizioni e rispettando tutte le disposizioni amministrative e contabili dell'Ente.

Azione	Obiettivo	Target	Data	Referente
AT1-4 Previsione di specifici fondi missione, per l'assistenza e l'accudimento, dedicati al Personale che si sposta dalla sede per missioni di lavoro (Italia/Estero).	Facilitare con un budget integrativo/addizionale della diaria il personale INAF per l'assistenza e l'accudimento familiare	Personale INAF (PhD, Borsisti, AdR, TD, TI)	2T	Dirigenza, CdA
AT1-5 Fondi centralizzati INAF per garantire, in caso di astensione per maternità, la proroga di 180 giorni dell'Assegno di Ricerca oltre il termine di fine validità fissato nel contratto.	Favorire le giovani titolari di AdR che si siano astenute dall'attività lavorativa a causa del congedo di maternità.	Personale AdR o altre forme contrattuali	3T	Dirigenza, CdA
AT1-6 Incentivare nelle diverse sedi INAF la stipula di convenzioni con istituti per la cura di minori e/o persone con disabilità.	Favorire tutto il personale INAF che deve conciliare le esigenze personali di cura dei propri cari con la vita lavorativa.	Personale INAF tutto ⁴	FA	Dirigenza Sedi Locali, CdA
AT1-7 Attivare in ciascuna sede INAF spazi/strumenti dedicati per le mamme/papà (nursing room e un fasciatoio nei bagni).	Migliorare il quotidiano per le mamme e i papà che si trovino a dover portare il piccolo con sé durante l'orario di ufficio.	Personale INAF tutto ⁴	FA	Dirigenza Sedi Locali, CdA

Il Documento è stato realizzato dal Gruppo di Lavoro INAF per il Gender Equality Plan e il Bilancio di Genere, così composto:

Coordinatore Vito Giuseppe Giacalone, INAF - Direzione Generale

Componenti del tavolo GEP Caterina Boccato, INAF-OA Padova

Rosaria Bonito, INAF-OA Palermo

Letizia Caito, INAF - Direzione Scientifica

Angela Iovino, INAF-OA Brera

Sara Lucatello, INAF-OA Padova

Marcella Marconi, INAF-OA Capodimonte

Emilio Carlo Molinari, INAF-OA Cagliari

Barbara Neri, INAF-IRA

Lorenzo Pino, INAF-OA Arcetri

Anita Zanella, INAF- OA Padova

Grafica Davide Coero Borga, INAF - Sede Centrale