

***Gender Equality Plan (GEP)
di FIRAB
Fondazione Italiana per la Ricerca in Agricoltura Biologica e Biodinamica***

La Fondazione Italiana per la Ricerca in Agricoltura Biologica e Biodinamica (FIRAB) è stata fondata nel 2008 da AIAB, Associazione per l'Agricoltura Biodinamica, Legambiente e UILA, con il contributo economico di diverse aziende del settore biologico, per promuovere ricerca e innovazione in un contesto di giustizia ambientale e sociale.

FIRAB assume come punto di forza della sua attività l'approccio partecipativo e il coinvolgimento nella ricerca in agricoltura degli attori del sistema alimentare, promuovendo:

- il dialogo tra ricercatori e produttori;
- la ricerca applicata per indirizzare le scelte tecniche e gli investimenti;
- lo sviluppo rurale sostenibile basato sul protagonismo degli attori;
- modelli innovativi di produzione, trasformazione, commercializzazione e di relazione all'interno del sistema alimentare;
- la condivisione di conoscenze dei percorsi e dei risultati della ricerca con i produttori e tutti gli utilizzatori finali;
- l'equità di genere e intergenerazionale nei rapporti sociali e lavorativi.

FIRAB si impegna a rispettare i valori di integrità, rispetto, fiducia e miglioramento continuo in tutte le relazioni con dipendenti, collaboratori, interlocutori esterni, partner, fornitori, base associativa, oltre che con la collettività e l'ambiente, adottando comportamenti che escludano ogni discriminazione di genere o di altra natura.

Sin dalla sua costituzione FIRAB ha promosso atteggiamenti non discriminatori e favorito la promozione sociale di ogni individuo e comunità, indipendentemente dalla loro natura e orientamento. Nelle proprie scelte di intervento, di organico e di governance, ha teso a rimuovere barriere culturali, sociali ed economiche, alimentando, così, principi di equità, uguaglianza e pari opportunità.

FIRAB promuove l'integrazione economico-sociale tra i dipendenti per favorire la crescita delle competenze nei processi interni. Le risorse reperite hanno, nel tempo, permesso di attivare una rete di collaborazioni lavorative con ricercatori, tecnici e professionisti di livello nel settore della ricerca, del project management, del controllo di gestione, dell'informatica, della comunicazione, dell'innovazione, provenienti sia dal settore privato sociale che da quello scientifico.

L'uguaglianza tra i sessi rappresenta uno dei principi fondamentali sanciti dal diritto comunitario che, con l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona (1° dicembre 2009), ha promosso l'uguaglianza tra le donne e gli uomini quale valore fondante dell'Unione europea (stabilita dall'art. 2 del Trattato dell'Unione Europea). A livello italiano, il fondamento giuridico è riconducibile all'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.

Tale ambizione si intende debba essere soddisfatta anche da istituzioni del privato sociale quale FIRAB, incluso in materia di pari opportunità tra uomo e donna (come indicato nel 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). FIRAB amplia questa uguaglianza anche ad aspetti di genere e a ogni manifestazione identitaria che rischi di dar luogo a disparità di trattamento.

Nell'ambito della Ricerca Scientifica, contesto in cui opera FIRAB, continua a esserci una forte discriminazione dovuta all'influenza di stereotipi di genere, in parte aggravati in contesto rurale e nell'ambito del settore agricolo in cui FIRAB interviene tramite i suoi progetti di ricerca e innovazione. Nel settore della ricerca le donne sono poco rappresentate, in particolare nei ruoli decisionali importanti e non occupano posizioni di leadership, pur rappresentando il 59% dei laureati in Europa. Per queste ragioni, trovandoci in un contesto ancora asimmetrico e ingiusto, in cui temi sociali come la parità di genere sono poco discussi e affrontati, FIRAB aderisce con convinzione all'esigenza di sviluppare un Gender Equality Plan.

FIRAB ha pertanto sviluppato un piano che, a partire dalla sua specificità ed entità organizzativa - attualmente di piccola scala in relazione all'entità di personale, tenga conto delle differenze di genere e miri a garantire pari opportunità di sviluppo e di ruoli, per stimolare il confronto e il dialogo, in maniera tale da ampliare le prospettive di lavoro e da armonizzarne il contesto. Il piano, inoltre, prevede l'abbattimento di ogni pregiudizio nella conduzione delle linee di ricerca e nella condivisione dei benefici, oltre a una cultura organizzativa aperta all'inserimento di ogni genere.

Il GEP è attuato sotto la responsabilità del management di FIRAB e si applica a tutti coloro che operano in virtù di un rapporto di lavoro dipendente con la Fondazione, oltre che, per le parti applicabili, ai collaboratori esterni e ai tirocinanti.

CULTURA ORGANIZZATIVA

FIRAB è organizzata affidando ai collaboratori scientifici e amministrativi la gestione autonoma del proprio lavoro, conciliando tempi professionali e personali per il perseguimento del *work-life balance*. Ciò include anche procedure interne per il lavoro a distanza per consentire a tutto il personale di beneficiarne.

ANALISI DEL QUADRO INTERNO

Da un'analisi della situazione interna, frutto anche dell'esercizio di alimentazione della Rilevazione statistica della ricerca e sviluppo nelle Istituzioni non profit condotta dall'ISTAT e alla quale FIRAB fornisce annualmente un quadro aggiornato della propria situazione patrimoniale e organizzativa, emerge che nel 2020 FIRAB ha impiegato un totale di 15 persone, tra personale interno (3 figure a tempo indeterminato) ed esterno impegnato in attività di R&S. Di questi, tra i ricercatori 7 erano uomini e 3 donne, tra i tecnici 2 uomini e 2 donne e una donna da considerarsi 'altro personale' (responsabile amministrativa).

Nel quadro della governance, il Consiglio di Amministrazione è composto da un Presidente, uomo, e sei Consiglieri ripartiti in 3 uomini e 3 donne, cui si aggiunge il Segretario Generale, uomo (già conteggiato tra il personale).

Ne risulta pertanto una presenza maggioritaria di uomini, non ultimo nelle posizioni apicali.

IDENTIFICAZIONE DEGLI OBIETTIVI E PIANIFICAZIONE DELLE AZIONI

Tenendo conto di questa analisi interna, per sviluppare il Gender Equality Plan, FIRAB ha concentrato l'attenzione sugli aspetti da migliorare, nella consapevolezza delle attuali contenute dimensioni organizzative e di staff della Fondazione. Il presente non rappresenta pertanto un documento definitivo, ma richiede una tensione costante e progressiva volta a ulteriori elaborazioni e aggiornamenti. Deve essere pertanto considerato come un documento in continua evoluzione e oggetto di integrazioni e adeguamenti futuri, particolarmente nel quadro del rinnovamento della governance interna, atteso a cavallo tra 2022 e 2023. In questa ottica, FIRAB si pone i seguenti obiettivi:

- Aumentare il livello di consapevolezza delle problematiche di genere nella ricerca, aldilà del contesto sociale e istituzionale di FIRAB, cercando di garantire che i principi di genere siano tenuti in dovuta considerazione nella fase di valutazione dei progetti.
- Attenzione all'appropriatezza e alla cultura della parità di genere passando imprescindibilmente dai comportamenti, dalle scelte e dal linguaggio.
- Come già avvenuto in passato, negli annunci di ricerca del personale si caldeggeranno candidature femminili, cui si darà dovuta considerazione nella selezione.
- Si intende aumentare il coinvolgimento di donne nella progettazione, realizzazione e pubblicistica di azioni di ricerca, nel management e nello sviluppo della Fondazione.
- Nomina di un/a responsabile del Gender Equality Plan

Tali obiettivi verranno perseguiti tramite la creazione di un gruppo di lavoro, costituito da 4 rappresentanti, due uomini e due donne tra personale e responsabili della governance, che possano facilitare le azioni di ideazione, confronto con esperti e valorizzazione del lavoro svolto, con lo scopo di migliorare la rappresentanza e rappresentazione di genere nella Fondazione.

REALIZZAZIONE DI UN SISTEMA DI MONITORAGGIO

Per il monitoraggio delle azioni, al fine del raggiungimento degli obiettivi prefissati, si persegue l'individuazione e la definizione di indicatori che permettano una costante revisione del progetto ed una eventuale ri-pianificazione.

Indicatori

- Equilibrio di genere nel reclutamento di personale
- Equilibrio di genere nella governance della Fondazione
- Seminari di formazione per i collaboratori di FIRAB
- N. 1 ora di sportello trimestrale dedicato all'ascolto e al confronto sulle tematiche di genere
- N. 1 ora bimestrale dedicata alle attività di brainstorming per supportare ideazione e sviluppo di attività di ricerca e innovazione
- Aumento del numero pubblicazioni da parte di coloro che hanno goduto di limitata pubblicistica

Report



Fondazione Italiana
per la Ricerca
in Agricoltura Biologica
e Biodinamica

Il GEP prevede la stesura di un documento con cadenza annuale per comunicare quanto è stato realizzato da FIRAB in relazione all'uguaglianza di genere. Il documento verrà associato alla relazione annuale che accompagna il bilancio e sottoposto alla valutazione del Consiglio di Amministrazione e dello staff.

Valutazione

FIRAB intende indicare un responsabile per il monitoraggio del GEP all'interno del Consiglio di Amministrazione, sovrintendendo al soddisfacimento degli obiettivi e all'implementazione delle azioni previste. Tra le eventuali azioni correttive previste: incontri e attività di confronto e di studio per valutare la realizzazione degli obiettivi ed eventuali cambiamenti di azioni.

Questo GEP è stato ratificato dal Consiglio di Amministrazione di FIRAB del 23 giugno 2022.