

Piano per la Parità di Genere di LabGov ETS

Sommario

1. Introduzione
2. Descrizione di LabGov ETS
3. Obiettivi del Piano per la Parità di Genere
4. Aree tematiche del Piano per la Parità di Genere
 - AT1: Leadership e processo decisionale
 - AT2: Reclutamento e progressione di carriera
 - AT3: Benessere organizzativo e conciliazione vita-lavoro
 - AT4: Partecipazione a progetti di ricerca e dimensione di genere
 - AT 5: Misure contro la violenza di genere e la discriminazione
5. Monitoraggio e valutazione
6. Piano di attuazione e revisione periodica

1. Introduzione

LabGov ETS (Laboratorio per la Governance dei Beni Comuni Urbani) è un'associazione ente del Terzo settore che si distingue per il suo impegno nella ricerca multidisciplinare e nello sviluppo di pratiche innovative volte a promuovere la sostenibilità urbana e la governance condivisa dei beni comuni. Attraverso il coinvolgimento attivo di cittadini, istituzioni, imprese e università, LabGov ETS si propone di creare un ambiente favorevole alla co-progettazione di soluzioni inclusive, resilienti e sostenibili per le città del futuro. La piattaforma funge da laboratorio per sperimentare nuove forme di governance partecipativa, con l'obiettivo di costruire comunità più equi e responsabili nella gestione delle risorse collettive, favorendo la transizione verso modelli economici circolari e collaborativi.

LabGov ETS adotta un Piano di Uguaglianza di Genere, noto anche come “Gender Equality Plan”, condizione imprescindibile per gli Enti di Ricerca che desiderano accedere ai finanziamenti del Programma Quadro della Ricerca dell'Unione Europea, Horizon Europe. Questa misura è stata introdotta come parte della Strategia per la Parità di Genere 2020-2025 della Commissione Europea, con l'obiettivo di promuovere l'equità di genere e garantire che le istituzioni di ricerca aderiscano a standard elevati di inclusività e pari opportunità.

In linea con la Strategia per la Parità di Genere 2020-2025 dell'Unione Europea e i requisiti del programma Horizon Europe, il Piano per la Parità di Genere di LabGov ETS ha lo scopo di integrare l'uguaglianza di genere come principio guida nelle attività organizzative, decisionali e di ricerca. Il piano mira a ridurre gli squilibri di genere, promuovendo pari opportunità e garantendo che le politiche di genere siano integrate nei processi decisionali e nei progetti di ricerca.

Questo documento rappresenta il punto di partenza di un processo in continua evoluzione, con lo scopo di realizzare un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso, capace di valorizzare il contributo di ogni individuo, indipendentemente dal genere.

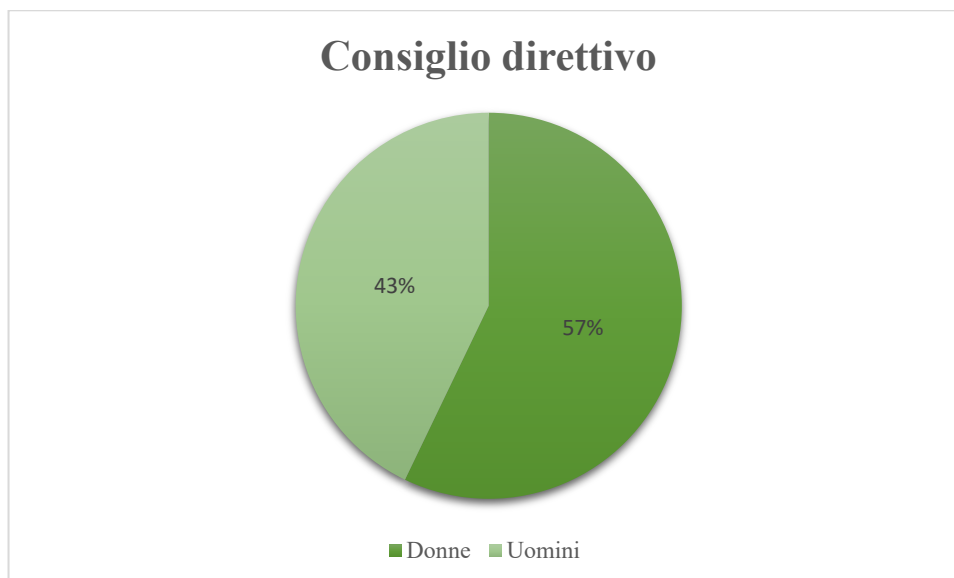
2. Descrizione di LabGov ETS

LabGov ETS si dedica alla ricerca multidisciplinare e alla promozione di modelli innovativi di co-governance urbana, con un focus specifico sulla co-progettazione e la co-gestione sostenibile dei beni comuni urbani. Attraverso un approccio inclusivo che coinvolge cittadini, università, istituzioni pubbliche e privati, LabGov ETS lavora per creare città più resilienti, inclusive e sostenibili, basate sull'innovazione sociale e la collaborazione.

LabGov ETS si distingue per la sua capacità di creare sinergie tra una vasta rete di partner internazionali, tra cui istituzioni accademiche, le organizzazioni non-governative (ONG) e governi locali, al fine di sviluppare soluzioni innovative che affrontino le sfide urbane con un approccio basato sull'equità, l'inclusione e la sostenibilità.

Il team operativo di LabGov ETS, composto da esperti provenienti da diversi ambiti disciplinari, riflette una forte attenzione alla diversità e all'equità di genere. Attualmente, la composizione del team è per il 60% femminile e per il 40% maschile, con una significativa presenza femminile nei settori di progettazione e ricerca.

La compagine associativa riflette la volontà di mantenere una forte rappresentanza femminile: l'Assemblea di LabGov ETS presenta infatti una predominanza femminile che si riflette anche nel Consiglio Direttivo, il cui Presidente è una donna e i consiglieri sono equamente bilanciati nell'ottica della diversità di genere. L'obiettivo strategico è quello di mantenere costanti i risultati ottenuti e aumentare ulteriormente la rappresentanza femminile.



3. Obiettivi del Piano per la Parità di Genere

Il Piano per la Parità di Genere di LabGov ETS ha l'obiettivo di:

1. Promuovere l'uguaglianza di genere nelle assunzioni e nelle promozioni, assicurando che donne e uomini e persone non binarie abbiano le stesse opportunità di accesso e crescita professionale.
2. Assicurare la presenza equa di donne e uomini - e, laddove vi fossero nel team, persone non binarie - nei processi decisionali e di governance, con una particolare attenzione alla parità di genere nei ruoli di leadership.
3. Incorporare la dimensione di genere nelle attività di ricerca e innovazione.
4. Creare un ambiente di lavoro inclusivo e flessibile, che favorisca l'equilibrio tra vita lavorativa e privata e che supporti in modo specifico le esigenze di lavoratori e lavoratrici con particolari responsabilità familiari.
5. Combattere la violenza di genere e la discriminazione, promuovendo una cultura del rispetto e della consapevolezza tra tutti i membri dell'organizzazione.

4. Aree tematiche del Piano per la parità di genere

AT1 - Leadership e processo decisionale

Obiettivo: Migliorare l'accesso delle donne ai ruoli di leadership e assicurare l'equità di genere nei processi decisionali.

Piano per la Parità di Genere di LabGov ETS

- Azioni:
 1. Valutare lo stato attuale della rappresentanza di genere nei processi decisionali di LabGov ETS e individuare eventuali aree di miglioramento.
 2. Promuovere modifiche statutarie o di regolamento che incoraggino una maggiore partecipazione femminile negli organi dell'associazione, pari almeno al 50% dei ruoli di leadership
 3. Favorire la trasparenza e la meritocrazia nei processi di selezione per i ruoli di leadership, promuovendo metodi di valutazione neutri rispetto al genere e incoraggiando la partecipazione femminile attraverso call pubbliche e comunicazioni interne mirate.
- Tempistica: breve - medio termine.
- Indicatori di successo:
 1. Percentuale di donne nei ruoli dirigenziali e nei comitati decisionali.
 2. Modifiche statutarie introdotte per favorire la parità di genere.

AT2 - Reclutamento e progressione di carriera

Obiettivo: Garantire che le opportunità di accesso al lavoro e di crescita professionale siano paritarie per uomini e donne.

- Azioni:
 1. Introdurre un sistema di reclutamento trasparente, che garantisca pari opportunità, monitorando regolarmente i dati relativi alla rappresentanza di genere nelle assunzioni.
 2. Implementare strumenti per favorire la progressione di carriera delle donne, con particolare attenzione ai programmi di formazione professionale e allo sviluppo delle competenze.
 3. Verificare e rimuovere eventuali disparità salariali tra uomini e donne per posizioni equivalenti e garantire che gli avanzamenti di carriera non siano influenzati dal genere.
 4. Favorire per quanto possibile l'accesso all'organizzazione di persone non binarie in ruoli di responsabilità.
- Tempistica: breve - medio termine.
- Indicatori di successo:
 1. Percentuale di donne nelle nuove assunzioni e nelle promozioni.
 2. Livelli salariali comparativi tra uomini e donne.

3. Numero di donne che accedono a percorsi di carriera avanzati e posizioni di maggiore responsabilità.

AT3 - Benessere organizzativo e conciliazione vita-lavoro

Obiettivo: Migliorare il benessere organizzativo attraverso politiche che favoriscano la conciliazione tra vita lavorativa e privata.

Azioni:

1. Implementare e/o rafforzare politiche di flessibilità lavorativa, come lo smart working e il lavoro a distanza, con particolare attenzione alle esigenze di lavoratori e lavoratrici con responsabilità familiari.
 2. Promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, che rispetti le diversità di genere e favorisca il benessere psicologico e fisico dei dipendenti.
 3. Offrire supporto a chi si trova in condizioni di vulnerabilità o difficoltà, come genitori single o persone con responsabilità di cura, attraverso l'accesso prioritario a modalità di lavoro flessibili.
- Tempistica: breve termine.
 - Indicatori di successo:
 1. Tasso di partecipazione alle politiche di flessibilità lavorativa.
 2. Indagini periodiche sul clima lavorativo e sul livello di benessere organizzativo.
 3. Feedback positivo dei dipendenti riguardo all'equilibrio tra vita lavorativa e privata.

AT4 - Partecipazione a progetti di ricerca e dimensione di genere

Obiettivo: Integrare la prospettiva di genere nelle attività di ricerca e aumentare la partecipazione femminile nei progetti di ricerca.

- Azioni:
 1. Promuovere la partecipazione attiva delle donne e - ove applicabile - delle persone non binarie nei progetti di ricerca, garantendo che siano equamente rappresentate nei team di lavoro e nei ruoli di leadership.
 2. Integrare una prospettiva di genere nella progettazione e realizzazione delle attività di ricerca, assicurando che gli impatti differenziati tra uomini e donne siano adeguatamente considerati.
 3. Sostenere la partecipazione femminile ai bandi di ricerca europei e internazionali, incentivando la nomina di coordinatrici di progetto.
 4. Promuovere la partecipazione del team LabGov a progetti di ricerca che contribuiscano, direttamente o indirettamente, alla produzione di conoscenza

Piano per la Parità di Genere di LabGov ETS

scientifica e capitale sociale relativi agli studi di genere, all'uguaglianza formale e sostanziale legata al genere, e alla discriminazione legata al genere.

- Tempistica: Medio termine.
- Indicatori di successo:
 1. Percentuale di donne coinvolte nei team di ricerca.
 2. Numero di progetti di ricerca che integrano una prospettiva di genere.
 3. Partecipazione di donne come coordinatrici di progetti internazionali.
 4. Produzione di conoscenza scientifica e contributo sociale in forma di pubblicazioni e interventi concreti derivanti dalla partecipazione a progettualità sul genere.

AT5 – Misure contro la violenza di genere e la discriminazione

Obiettivo: Prevenire la violenza di genere e la discriminazione attraverso l'adozione di politiche interne e pratiche mirate, promuovendo attivamente una cultura del rispetto e dell'inclusione.

- Azioni:

Promozione di politiche interne che sensibilizzino sui temi della violenza di genere.
- Tempistica: Breve-medio termine.
- Indicatori di successo: Feedback positivo di collaboratori, dipendenti e associati di LabGov ETS

5. Monitoraggio e valutazione

LabGov ETS istituirà un Comitato interno al direttivo per la Parità di Genere - guidato da un Gender and Diversity Officer - incaricato di monitorare l'attuazione del piano. Il comitato sarà responsabile della raccolta di dati relativi alla rappresentanza di genere, ai progressi nelle diverse aree tematiche e all'efficacia delle azioni intraprese. Ogni anno sarà redatto un Rapporto Annuale con i risultati, che sarà presentato al Consiglio di Amministrazione. Questo rapporto includerà raccomandazioni per l'aggiornamento del piano e proposte di nuove azioni.

6. Piano di Attuazione e Revisione Periodica

Il Piano per la Parità di Genere sarà oggetto di revisione periodica per garantire che rimanga allineato alle esigenze dell'organizzazione e ai cambiamenti del contesto sociale e normativo. Ogni tre anni, il piano sarà completamente rivisitato per assicurare che i suoi obiettivi e le sue azioni siano pertinenti e adeguati.

Firma del Presidente di LabGov ETS

Elena De Nictolis

Rome, 03/10/2025