



PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE (GENDER EQUALITY PLAN, GEP) 2024-2027

L'Istituto di Ecologia Applicata

Fondato nel 1987 da un gruppo di professori e ricercatori universitari, l'Istituto di Ecologia Applicata è una Associazione che si propone di promuovere lo sviluppo di ricerche e progetti di ecologia che possano consentire significativi progressi nel campo della gestione, valorizzazione e conservazione partecipativa delle risorse naturali.

L'IEA trova le sue fonti di finanziamento in donazioni e contributi e tramite contratti e convenzioni con soggetti pubblici e privati per la realizzazione di specifici programmi. IEA ha esperienza nel farsi promotore di progetti preparando proposte finanziate con fondi Europei.

Il metodo di lavoro è orientato all'applicazione di innovativi approcci scientifici per la gestione della fauna, basato su principi di project management, individuando le risorse necessarie da investire per il raggiungimento di obiettivi specifici. La gestione delle attività è completamente basata sul *project management cycle*, che prevede una fase di progettazione che formula obiettivi generali in coerenza con la vision dell'associazione, una fase di pianificazione con l'individuazione di obiettivi specifici e risultati attesi, una fase di attuazione ed una fase di valutazione. La gestione dell'associazione è basata sulla collaborazione volontaria di alcuni soci e svolta con il supporto di professionisti individuati ad hoc.

Ambiti di attività

L'Associazione è specializzata nella gestione dei grandi carnivori (lupo, orso, lince), avendo focalizzato gli ambiti di attività degli ultimi due decenni su tematiche inerenti diversi aspetti della conservazione di questo gruppo di predatori attraverso iniziative e collaborazioni che hanno coinvolto enti pubblici e privati. Per l'esperienza maturata l'IEA è ormai un punto di riferimento importante per numerosi enti pubblici, ai quali vengono offerti servizi professionali a supporto per attività di ricerca applicata, indagini, monitoraggio e gestione.

Inoltre, alcuni parchi nazionali hanno affidato incarichi di servizio all'IEA nell'ambito del progetto di sistema direttiva Biodiversità "WOLNEXT parchi a sistema per il lupo", rendendo l'associazione uno standard di riferimento per lo svolgimento di attività di indagine per la stima della presenza e della consistenza del lupo, e la Commissione Europea ha affidato diversi contratti di servizio a IEA per svolgere attività inerenti la conservazione dei grandi carnivori, rendendo spesso i prodotti scaturiti dal lavoro svolto dei documenti di riferimento a livello europeo.

Nello svolgimento delle attività progettuali, IEA pone attenzione non solo alla qualità dei prodotti, attraverso il contributo di professionisti di comprovata esperienza e competenza, ma anche alle attività di formazione di giovani professionisti e di coinvolgimento di volontari della società civile attraverso

attività di Citizen Science.

Il supporto fornito agli enti di gestione e lo sviluppo della ricerca di interesse internazionale, le attività di formazione di elevato profilo scientifico e professionalizzante, la collaborazione con enti di gestione e centri di ricerca regionali, nazionali ed esteri, rappresentano la qualità e la quantità delle funzioni esercitate dall'Istituto di Ecologia Applicata come un riferimento nell'ambito della gestione faunistica, con particolare focus sui grandi carnivori e le specie in stato di conservazione critico.

Gli organi sociali

Lo Statuto prevede i seguenti organi sociali:

- Assemblea dei soci
- Consiglio direttivo
- Presidente
- Segretario Generale

I soci delegano il consiglio direttivo alla gestione ordinaria e straordinaria dell'associazione. Il Presidente rappresenta legalmente nei confronti di terzi l'Istituto di Ecologia Applicata e il segretario generale cura continuamente e con responsabilità professionale l'attività dell'associazione e la sua organizzazione amministrativa, mettendo in atto le decisioni prese dal consiglio direttivo. Il segretario generale sottopone al consiglio direttivo ogni decisione strategica, anche nello svolgimento della gestione progettuale, e riferisce all'assemblea con cadenza almeno annuale. Il segretario generale è supportato da figure professionali nella gestione amministrativa e contabile dell'associazione: una segreteria contabile, un consulente del lavoro e uno studio commercialista per la dichiarazione dei redditi.

Alla firma di contratti di servizio o inizio di progetti con contributi a fondo perduto, si nomina un Responsabile di Progetto (RdP), che può avvalersi del supporto di coordinatori tecnici e professionisti per lo svolgimento delle attività tecniche. Il Responsabile di progetto è un membro del consiglio direttivo o un socio.

Ruoli e attività ricorrenti

Le attività ricorrenti svolte dagli organi sociali e dalle figure tecniche sono essenzialmente di gestione dell'associazione, dei progetti/contratti di servizio e di coordinamento tecnico.

Il Consiglio Direttivo svolge attività di consulta in merito alle proposte avanzate dal segretario generale e prende decisioni in seno alle riunioni convocate ad hoc.

Il segretario generale promuove le attività dell'associazione e predispone la documentazione tecnica e amministrativa per la partecipazione a bandi e concorsi, approva i pagamenti e supervisiona la contabilità generale e dei progetti in collaborazione con i responsabili di progetto.

La segreteria contabile fornisce supporto amministrativo, predispone documenti, registra le spese (con quadratura delle banche) e verifica la correttezza dei documenti contabili. Effettua pagamenti a seguito dell'approvazione del Segretario generale o del Responsabile di Progetto.

Attività Progettuali – ruoli e funzioni

Il Responsabile di Progetto (RdP) è autonomo nelle decisioni tecniche e gestisce il budget del progetto. Sottopone al Consiglio direttivo proposte e compone commissioni valutatrici per selezionare i collaboratori con le professionalità necessarie a svolgere le attività previste dal progetto / servizio. Il RdP fa capo al Consiglio direttivo o al Presidente.

Il Coordinatore tecnico (CT) ha competenze tecniche specifiche nell'ambito della tematica trattata dal progetto / servizio. Garantisce lo svolgimento delle attività nei modi e nei tempi previsti da progetto, cura la stesura dei rapporti intermedi e finali. Propone soluzioni ad eventuali problematiche e individua le necessità tecniche per lo svolgimento delle attività, anche procedendo agli ordini di materiale tecnico. Il CT fa capo al responsabile di progetto.

I collaboratori svolgono attività tecniche con il coordinamento del CT e del RdP, spesso sono impegnati in attività di campo per la raccolta di dati che saranno successivamente analizzati da loro stessi e/o dal coordinatore tecnico con la collaborazione del RdP. È importante notare che per il tipo di lavoro di campo richiesto ai collaboratori e l'ambito delle attività inerenti alla gestione faunistica siano spesso dominati dal genere maschile, anche a livello internazionale (Whitehouse-Tedd et al., 2021): essi, infatti, richiedono periodi intensivi di attività fisica da svolgere lontano dai centri abitati, in situazioni spesso poco agevoli e che richiedono sforzi fisici intensi (es., lavoro notturno o lunghi tratti da percorrere a piedi). Contrariamente ad una tendenza generale, nel tempo IEA ha operato la selezione di personale di entrambi i generi, e ha garantito la sicurezza sul campo attraverso collaborazioni e protocolli d'intesa siglati con le forze dell'ordine locali (es. Carabinieri Forestali e Guardiaparco).

IEA e la parità di genere

L'Unione Europea ha adottato numerose iniziative negli ultimi decenni per sostenere l'emancipazione femminile e la parità di genere in tutti i settori produttivi. Nonostante ciò, l'Indice sull'Uguaglianza di Genere dell'European Institute for Gender Equality (EIGE) del 2021 posiziona l'Italia al di sotto della media europea (con un indice del 63,8%, più basso del valore medio europeo pari al 68%).

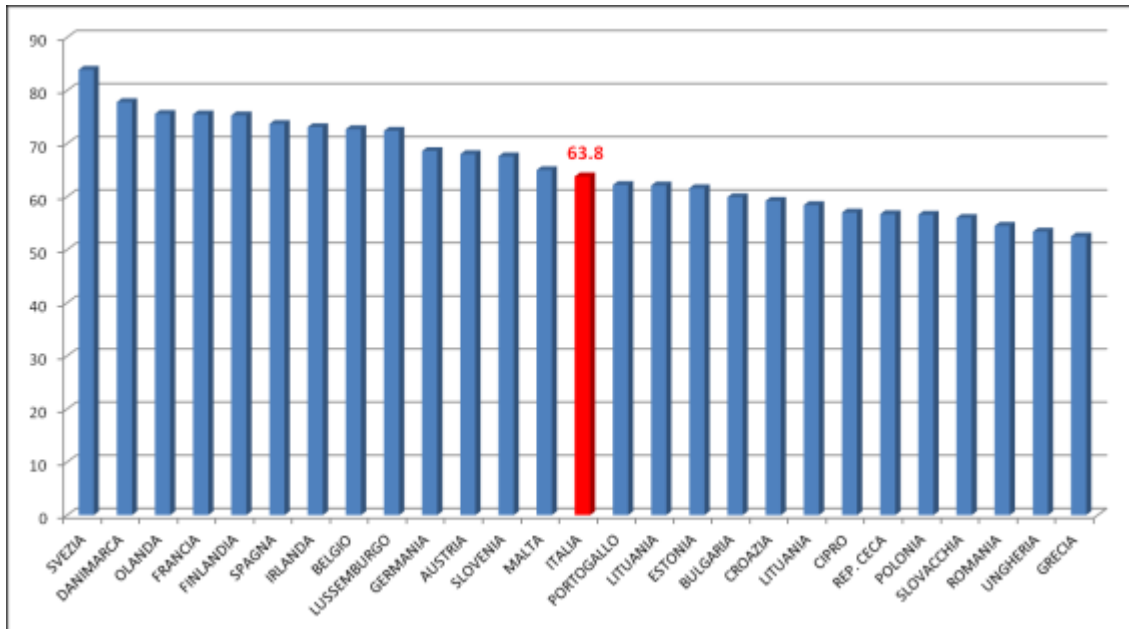


Figura 1. Indice sull'Uguaglianza di genere calcolato dall'European Institute for Gender Equality nel 2021. L'Italia è rappresentata in rosso.

Solo attraverso l'implementazione di procedure rigorose e trasparenti, mirate a garantire la parità di genere in ogni fase delle attività di progettuali e di ricerca, è possibile costruire un'organizzazione inclusiva, equa e all'avanguardia. L'impegno di IEA verso l'organizzazione del lavoro e della vita nell'ambiente lavorativo inclusive e sensibili alle problematiche di genere è testimoniato da diverse iniziative attuate nel tempo di cui si riportano alcuni esempi:

- I collaboratori di IEA hanno esclusivamente regolari incarichi di lavoro, in conformità alle leggi, ai contratti collettivi ed alle normative vigenti. In particolare, IEA non consente e non tollera l'instaurazione di rapporti di lavoro – anche ad opera di fornitori, clienti o partner – in violazione della normativa vigente in materia di lavoro minorile, femminile e di immigrati.
- Nelle comunicazioni relative ai risultati degli studi e delle ricerche è evitato un uso del linguaggio che manifesti forme di discriminazione di genere, etniche, religiose o di qualsivoglia gruppo o minoranza.
- Nella gestione del processo di valutazione dei rischi e predisposizione delle misure di prevenzione e protezione, si provvede ad assicurare l'individuazione e valutazione di tutti i rischi riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro. Tale valutazione è effettuata secondo le modalità e i contenuti previsti dagli artt. 28 e 29 del D.lgs 81/08 e s.m.i.;

LA DISTRIBUZIONE DI GENERE TRA I COLLABORATORI IEA NEL PERIODO 2013-2023

Negli ultimi anni, all'interno di IEA, sono state adottate diverse iniziative per promuovere l'uguaglianza delle opportunità. In particolare, si è lavorato per creare un ambiente di lavoro inclusivo, valorizzando le diversità, comprese quelle di genere, nel pieno rispetto del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (d.lgs. n. 198/2006). Inoltre, è stato dedicato impegno alla conciliazione tra vita professionale e personale, promuovendo politiche che agevolino il congedo parentale, l'orario di lavoro flessibile, il lavoro in modalità agile e l'innovazione sociale, in conformità al Capo III della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea.

Nell'ultimo decennio (2014-2023) il rapporto sessi dei collaboratori e professionisti a vario titolo impegnati nelle attività di IEA ha subito piccole variazioni. Con una media di circa 25 persone / anno tra collaboratori e professionisti, le componenti tra i due generi sono leggermente a favore degli uomini (53%) rispetto alle donne (47%). L'andamento annuale complessivo è illustrato in figura 2.



Figura 2. Il rapporto tra sessi nei collaboratori e professionisti a vario titolo coinvolti nelle attività di IEA nel decennio 2014-2023.

Si registra un picco di 65% a favore degli uomini nel 2020 e due picchi del 57% a favore delle donne nel 2015 e nel 2017.

Di seguito si riportano i dati medi riguardanti la distribuzione di genere tra i collaboratori dell'Istituto di Ecologia Applicata, suddivisi per tipologie che ne compongono la struttura organizzativa attualmente in vigore, oltre che per tipologia di contratto o trattamento assimilato (Co.co.co o Partita IVA).

PERSONALE								
	Segreteria (S)		Professionisti a partita IVA (I)		Collaboratori (C)		Consiglio Direttivo	
UOMINI	1.8	53%	10	68%	2.2	28%	2	67%
DONNE	1.6	47%	4.7	32%	5.6	72%	1	33%
TOTALE	3.4	100%	14.7	100%	7.8	100%	3	100%

Tabella 1. Media del numero di collaboratori coinvolti a diverso titolo nelle attività dell'Istituto di Ecologia Applicata suddivisi per attività.

L'andamento delle proporzioni tra sessi nelle diverse tipologie di rapporto lavorativo e mansioni è rappresentato nei grafici della Figura 3.



Figura 3. Andamento delle proporzioni tra generi (arancio = Femminile, Blu = Maschile) nelle mansioni di segreteria (inclusi professionisti che forniscono supporto specialistico, come il consulente del lavoro ed il commercialista), tra i professionisti a partita IVA e tra i collaboratori nel decennio 2014-2023.

A livello dirigenziale, mentre il Presidente del Consiglio Direttivo (e rappresentante legale dell'associazione) è dal giorno della costituzione rimasto invariato (e di sesso maschile), la funzione di segretario generale è sempre stata assolta da una donna, mentre i ruoli di Responsabile di Progetto (RdP) e Coordinatore Tecnico (CT) sono stati assolti anche da persone di entrambi i generi, ma in misura lievemente maggiore da donne (Tab. 2).

COLLABORATORI				
	Responsabile di Progetto		Coordinatore Tecnico	
UOMINI	0.3	16%	1.6	46%
DONNE	1.7	84%	2.1	54%
TOT	2	100%	3.7	100%

Tabella 2. Media del numero di Responsabili di Progetto (RdP) e Coordinatori Tecnici (CT) dell'Istituto di Ecologia Applicata.

Emerge chiaramente che la distribuzione dei collaboratori di IEA, nel suo complesso, è omogenea tra i generi. Si osserva una condizione poco bilanciata tra i professionisti a partita IVA e i collaboratori con rapporto più continuativo (a favore del genere maschile nel primo, totalmente spostato su quello femminile nel secondo), ma ciò si può ragionevolmente spiegare anche in base alle competenze tecniche per servizi spot ed al rapporto di collaborazione duraturo che privilegia il genere femminile, anche offrendo la possibilità di godere dei benefit previsti per legge (2 collaboratrici hanno goduto del congedo di maternità nel 2014 e nel 2016). Nell'ambito di responsabilità gestionale la suddivisione dei due generi è decisamente sbilanciata a favore del genere femminile, mentre la situazione è bilanciata a livello di coordinatori tecnici. L'elaborazione dei dati accorpati, non tenendo quindi conto della suddivisione dei ruoli, restituisce un dato dimostrativo di uniformità tra generi.

Il GEP di IEA

Il GEP adottato da IEA soddisfa i requisiti costitutivi previsti dall'UE:

- È un **documento formale** sottoscritto dai membri del Consiglio Direttivo e **pubblicato** sul sito web dell'Associazione (<http://www.ieaitaly.org>);
- Include un **sistema di raccolta e monitoraggio dati disaggregati per genere** sul personale e relazioni annuali basate su indicatori appropriati;
- Prevede **interventi di sensibilizzazione e formazione** sulla parità di genere, sui pregiudizi di genere e sui temi ad essi correlati, a tutti i livelli dell'organizzazione.

Benché non preveda l'**impegno di risorse umane e finanziarie** dedicate, dal momento che l'associazione è non profit e dovrebbe ricavare risorse esclusive, il piano prevede attività che possono integrare quelle già svolte dalle diverse figure professionali che gestiscono l'associazione, e prevedendo un maggiore coinvolgimento dei soci.

Al fine di predisporre un piano per la parità di genere in linea con le più recenti direttive europee, sono state individuate le seguenti quattro Aree Strategiche (AS), per ciascuna delle quali sono stati definiti: obiettivi, attività, strumenti, target, referenti e relativo cronoprogramma.

AS1: Leadership e processo decisionale

AS 2: Selezione dei collaboratori

AS 3: Qualità del lavoro

AS 4: Inclusione della dimensione di genere nelle attività tecniche e di gestione

Acronimi impiegati nel GEP di IEA

AS = Area Strategica
OG = Obiettivo Generale
CD = Consiglio Direttivo

CT = Coordinatore Tecnico
RdP = Responsabile di Progetto
SG = Segretario Generale

Aree Strategiche	Obiettivi generali	Attività	Strumento	Target	Figure coinvolte	Crono-programma
AS1- Leadership e processo decisionale	OG 1.1 - Garantire che le donne siano pienamente coinvolte e abbiano le stesse opportunità di leadership	Assicurare equità, in merito alla composizione di genere, negli organi di governo dell'ente, nelle commissioni e nei gruppi di lavoro	Equilibrata rappresentanza di genere nelle posizioni dotate di potere decisionale	Collaboratori	CD, RdP	2024-2027
	OG 1.2 - Analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e delle tendenze relative alla composizione di genere del personale	Raccolta di dati disaggregati sulle risorse umane per la stesura annuale del Bilancio di Genere	I dati sull'occupazione femminile verranno riportati nel Bilancio di Genere	Collaboratori	Soci	2024-2027
	OG 1.3 – Favorire una equità di competenze manageriali nelle posizioni apicali	Mentoring e formazione	Aumento del numero di persone con mansioni manageriali con rappresentanza equa tra i generi	Collaboratori in posizioni apicali	RdP	2024-2027
AS 2 – Selezione del personale	OG 2.1 - Promuovere l'equilibrio di genere nelle Commissioni selezionatrici per la selezione dei collaboratori	Assicurare un equilibrio di genere nella composizione delle commissioni di selezione	Proposte e modifiche in tema di composizione delle commissioni per le selezioni dei collaboratori	Tutti i collaboratori	CD, RdP, CT	2024-2027
		Sistematizzazione della raccolta di dati disaggregati per genere sulla composizione delle commissioni di selezione	Monitoraggio periodico, su base annuale, della composizione delle commissioni per la selezione dei collaboratori rispetto alla variabile genere	Tutti i collaboratori	SG	2024-2027

Aree Strategiche	Obiettivi generali	Attività	Strumento	Target	Figure coinvolte	Crono-programma
AS 3 - Qualità del lavoro	OG 3.1 Promuovere una cultura istituzionale di zero tolleranza verso qualsiasi tipo di molestia e discriminazione sulla base del genere	Promuovere la visibilità e discussione del GEP nelle riunioni annuali, garantire la sua diffusione tra nuovi collaboratori dell'istituto	GEP e istituzione di una figura garante per l'equità di genere a cui ci si possa rivolgere in via confidenziale per segnalare problemi	Tutti i collaboratori	RdP, CT, garante equità di genere	2025-2027
	OG 3.2 - Organizzazione del lavoro finalizzata a favorire la conciliazione vita-lavoro	Promuovere, consolidare e monitorare gli strumenti relativi al lavoro agile	Flessibilità nell'orario e nell'organizzazione del lavoro, con possibilità di fruizione di lavoro agile	Tutti i collaboratori	RdP, CT	2024-2027
	OG 3.3 - Promuovere la compartecipazione e la solidarietà tra collaboratori	Promuovere la condivisione di obiettivi e scadenze con possibilità di collaborazione tra progetti	Riunioni mensili tra collaboratori e CT per condividere obiettivi, progressi, difficoltà e richiedere disponibilità	Tutti i collaboratori	RdP, CT	2024-2027
	OG 3.4 - Tutela dei collaboratori in momenti o circostanze particolarmente critici relativamente alla esigenza di conciliazione tra vita privata e vita professionale	Applicazione di adeguati strumenti per periodi o situazioni di maggiore necessità a livello familiare	Pianificazione adattativa delle scadenze e degli obiettivi, con possibilità di collaborazione e riallocazione dei task	Tutti i collaboratori	RdP, CT	2024-2027
	OG 3.5 Garantire la sicurezza e la dignità dei collaboratori durante il lavoro di campo	Applicare un protocollo di sicurezza sul campo e fornire supporto aggiuntivo in situazioni e contesti difficili	Pianificazione logistica e metodologica del lavoro di campo prendendo in considerazione la sicurezza, il benessere e la dignità dei lavoratori, con possibilità di ripensare le strategie sul campo sulla base di necessità particolari	Tutti i collaboratori	RdP, CT	2024-2027

AS 4 – Inclusione della dimensione di genere nelle attività tecniche e di gestione	OG 4.1 - Promozione di un maggiore equilibrio di genere tra i collaboratori coinvolti nei progetti	Promuovere l'inclusione delle variabili di genere nella progettazione e nell'esecuzione dei progetti	Inserimento nel Bilancio Annuale di Genere i dati relativi a proposte progettuali, stesura di rapporti e relazioni e pubblicazioni scientifiche	Collaboratori coinvolti in attività di progettazione e svolgimento progetti	CD, SG	2025-2027
			Inserimento della variabile di genere nella stesura dei Termini di Riferimento dei collaboratori da selezionare	Collaboratori da assegnare a progetti	RdP, CT	2025-2027
	OG 4.2 – Promuovere una equa distribuzione tra i generi delle mansioni amministrative realizzate all'interno dell'istituto su base volontaria, per assicurare che il peso di questo lavoro non ricada disproporzionatamente sulle donne		Creazione di un documento interno in cui si monitora il contributo dei membri (mansioni e ore investite in attività svolte su base volontaria): https://docs.google.com/spreadsheets/d/1BCdHRR8UC54w4SdMxf1RHtJ7XLOwtgfvZY2No9u61X8/edit?usp=sharing	Tutti i collaboratori	CD, SG	2025-2027

Per condividere preoccupazioni che riguardano disuguaglianze, molestie e discriminazioni sulla base del genere, vissute o testimoniate nel corso del lavoro realizzato per conto dell'istituto IEA, contattare le garanti per l'equità di genere, Agnese Marino (agnese.marino87@gmail.com) e Chiara Braschi (chiara.br3@gmail.com).

Approvato dal Consiglio Direttivo, luglio 2024.