

Gender Equality Plan (Piano per l'uguaglianza di Genere)

Sommario

Cenni storici del consorzio	2
Missione	2
Attività svolte	3
Organi del Consorzio	4
Fase 1. Fase iniziale	5
Fase 2. Analisi e valutazione della situazione in seno all'istituto	5
SEZIONE 1.1 - Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro	5
SEZIONE 1.1.1 - Eventuali altri Contratti Collettivi Nazionali applicati	5
SEZIONE 2 - Informazioni generali sul numero complessivo occupati .Errore. Il segnalibro non è definito.	
Fase 3. Predisposizione del Piano per l'uguaglianza di genere (GEP)	12
Fase 4. Attuazione del Piano per l'uguaglianza di genere	13

Cenni storici del consorzio

Il CoNISMa, fondato nel 1994, è costituito da 35 Università italiane distribuite su tutto il territorio nazionale: Ancona "Politecnica delle Marche, Bari, Politecnico di Bari, Benevento "del Sannio", Bologna, Cagliari, Camerino, Catania, Cosenza "Università della Calabria", Firenze, Genova, Lecce "del Salento", Messina, Milano "Bicocca", Politecnico di Milano, Modena-Reggio Emilia, Molise, Napoli "Federico II", Napoli "Parthenope", Università della Campania "Luigi Vanvitelli", Padova, Palermo, Parma, Pisa, Roma "La Sapienza", Reggio Calabria "Mediterranea", Roma "Tor Vergata", Salerno, Sassari, Siena, Teramo, Trieste, Urbino, Venezia "Ca' Foscari", Viterbo "La Tuscia.

Il Consorzio ha personalità giuridica ed è vigilato dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca.

E' iscritto all' Anagrafe nazionale della Ricerca.

Il Consiglio Direttivo è costituito da un rappresentante di ogni Università consorziata oltre che dai 5 rappresentanti dei seguenti Ministeri: Ministero dell'Università e della Ricerca; Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare; Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali; Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti; Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo.

La rete che il Consorzio rappresenta è garanzia di copertura di tutte le aree tematiche riconducibili al suo scopo, non solo come sommatoria delle discipline di competenza dei consorziati ma anche per quanto riguarda le sinergie già sperimentate tra gli stessi. Il CoNISMa, unico interlocutore specialistico ed interdisciplinare, ha capacità di agire concentrando su di sé le funzioni di coordinamento, non solo scientifico, ma anche manageriale e gestionale, assumendo in proprio quindi gli oneri (anche di prefinanziamento) e le responsabilità derivanti dall'esecuzione di un progetto, in vista del perseguimento degli obiettivi mirati e dei risultati richiesti. Il CoNISMa è in grado di porsi quale elemento di sintesi delle competenze scientifiche interdisciplinari a copertura delle diverse aree tematiche di cui un progetto necessita sulla base del suo stato di avanzamento. La veste di interlocutore unico favorisce semplificazioni e maggiore elasticità per la formalizzazione contrattuale dei rapporti giuridici da intrattenere con il soggetto finanziatore e con i soggetti (gruppi di ricerca) che si ritiene di coinvolgere nell'esecuzione delle attività progettuali.

Missione

La funzione istituzionale del CoNISMa, così come prevista dalla legge, consiste nel selezionare qualificate unità di ricerca accademica affini, per formare o rafforzare la filiera di ricerca interuniversitaria nelle Scienze del Mare con preminenti caratteri di interdisciplinarietà, selezionati in base al principio dell'eccellenza. L'organizzazione a rete del CoNISMa, oltre a valorizzare al meglio diverse competenze in un sistema interconnesso, stimola il confronto e il coordinamento tra le Università su aspetti di particolare interesse per lo sviluppo della conoscenza, dell'innovazione e del trasferimento tecnologico e in generale per lo sviluppo della competitività del Paese nello scenario internazionale. A norma di Statuto il CoNISMa:

- a) promuove e coordina le ricerche e le altre attività scientifiche e applicative nel campo delle Scienze del Mare, favorendo la collaborazione tra le Università consorziate con altre Università, con Enti di Ricerca (Enti di Ricerca) pubblici e privati, Enti locali, strutture produttive;
- b) promuove ed incoraggia, anche mediante la concessione di borse di studio, la preparazione di esperti nei vari campi della ricerca;
- c) avvia il trasferimento della ricerca nazionale ed internazionale, per le loro applicazioni nel settore pubblico e privato;

- d) promuove e sostiene progetti nazionali ed internazionali, esegue studi su commissione di Enti pubblici e privati, Enti locali, Agenzie nazionali e internazionali;
- e) svolge attività di servizio per conto terzi.

Attività svolte

La struttura organizzativa del CoNISMa fornisce la massima libertà al ricercatore di esprimere tutte le proprie potenzialità, fornendogli strumenti logistici che gli consentono un facile accesso alle risorse necessarie per portare avanti le proprie attività. Le tematiche inerenti alle Scienze del Mare rendono possibile la realizzazione di attività che vanno dalla ricerca di base (biodiversità, ecosistemi, sistema fisico, ambienti estremi, cambiamenti climatici), a quella applicata (pesca, acquacultura, opere marittime), dallo sviluppo (biotecnologie, innovazione tecnologica strumentale), al trasferimento tecnologico (riproduzione e diete per specie ittiche, bioremediation, piantumazione di specie marine vegetali, produzione di energia dal mare), al supporto alle decisioni (gestione integrata della fascia costiera, marine strategy). Attraverso la partecipazione a bandi competitivi e a bandi di gara, ai quali il CoNISMa partecipa sia singolarmente sia in associazione con altri soggetti pubblici o privati, o attraverso accordi organizzativi, il CoNISMa realizza le proprie attività a favore di: Pubbliche Amministrazioni, Comuni, Regioni, Istituzioni internazionali, soggetti privati nazionali ed esteri, Istituzioni sociali private, Autorità Portuali, Enti di Ricerca, Enti Parco Nazionali, Organizzazioni internazionali, ecc.

Dal 1994 ad oggi il CoNISMa è stato coinvolto in più di 600 tra progetti nazionali e internazionali e attività di servizio, singolarmente o attraverso cordate composte da organizzazioni di ricerca pubbliche e/o imprese private, partecipando in qualità di coordinatore, di partner associato, di mandataria capogruppo, di mandante.

L'elenco completo dei progetti svolti e in corso di esecuzione è visibile sul sito del CoNISMa www.conisma.it.

I progetti di ricerca internazionali sono stati finanziati dalla Commissione Europea attraverso vari programmi di ricerca (Horizon Europe, Horizon 2020, Interreg Med, Interreg Med IT-AL-ME, Call Executive Agency for Small and Medium-Sized Enterprises - EASME, Life, ENI CBC).

Tra i principali committenti dei progetti che hanno costituito l'attività per conto terzi, compaiono Autorità di Bacino, Autorità Portuali, Società private, Enti gestori di Aree Marine Protette, Regioni, Comuni, Commissione Europea.

Il CoNISMa è organizzato in Unità Locali di Ricerca, una per ogni Università consorziata, costituite dagli afferenti di ciascuna Università. Gli **Afferenti al Consorzio risultano essere più di 900**, tra professori, ricercatori e tecnici,

Utilizzano strutture, laboratori, apparecchiature e personale dei Dipartimenti ed Istituti Universitari in base a convenzioni tra l'Università ed il CoNISMa. Gruppi di Ricerca di Università non consorziate possono collaborare con le Unità Locali di Ricerca.

Sezioni Nazionali

Sono organismi di coordinamento tra gli afferenti alle varie Unità Locali di Ricerca, per i seguenti ambiti disciplinari omogenei:

- Oceanografia e climatologia
- Geologia e Sedimentologia Marine
- Oceanografia Biologica e Biologia Marina
- Oceanografia Chimica e Chimica del Mare
- Idraulica Marittima e Costiera
- Sistemi Informativi territoriali e Telerilevamento

➤ Gestione del Territorio e Scienze Sociali

Ogni afferente al CoNISMa confluisce in una Sezione Nazionale ma può confluire in più Aree Tematiche.

Aree Tematiche:

- Biodiversità e Servizi ecosistemici;
- Pesca e Acquacoltura;
- Aree Marine Protette;
- Specie invasive ed alghe tossiche;
- Biotecnologie blu;
- Inquinamento, Ecotossicologia e Monitoraggio;
- Oceanografia e Modellistica ambientale;
- Geologia marina e Stratigrafia;
- Dinamiche e Protezione costiera;
- Cantieristica ed Ingegneria marittima;
- Energia blu;
- Diritto ed Economia del mare.

Organi del Consorzio

Il **Consiglio direttivo** è costituito da un rappresentante di ogni Università consorziata oltre che dai 5 rappresentanti dei seguenti Ministeri:

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare

Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali

Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti

Ministero per i Beni e le attività culturali

La **Giunta Amministrativa** è costituita dal Presidente del Consorzio, che la presiede, dal Vice Presidente e da 3 membri eletti dal Consiglio Direttivo.

Il **Presidente** è il legale rappresentante del Consorzio ed è eletto nell'ambito dei componenti del Consiglio Direttivo.

Il **Vice Presidente** svolge funzioni vicarie del Presidente, con poteri di firma e di rappresentanza. Può essere scelto anche al di fuori dei componenti del Consiglio Direttivo, purché dotato di adeguato e specifico curriculum.

Il **Direttore** controlla e verifica gli atti amministrativi e coordina l'attività organizzativa. Il Collegio dei Revisori dei Conti è costituito dal Presidente, nominato dal Ministero del Tesoro, e da altri due componenti nominati dal Ministero dell'Università e della Ricerca.

Fase 1. Fase iniziale

Negli ultimi anni la richiesta di una maggiore inclusione delle donne nelle attività lavorative e il loro impegno nell'assunzione di ruoli cruciali si è sentita come un'esigenza da regolamentare. Il Parlamento Europeo ha pertanto voluto un vero e proprio piano che ha sintetizzato nella Risoluzione del 3 Luglio 2003 con l'introduzione del **Gender Equality Plan**. In ottemperanza alla Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE, l'adozione di questo strumento è diventata pertanto obbligatoria per tutti gli istituti di ricerca che vogliono partecipare ai progetti finanziati dai vari programmi della Commissione Europea. Nel nostro ordinamento il GEP è stato accolto dal Decreto Legislativo 150/2009 al fine di accogliere gli obiettivi della Agenda delle Nazioni Unite del 2030 affinché tutte le donne e le ragazze possano emanciparsi e trovare la propria autodeterminazione senza incontrare discriminazioni alcuna. CoNISMa ha accolto l'iniziativa di fornirsi di un piano di genere per testimoniare la propria lotta contro ogni discriminazione di genere rivolta sia contro le donne, persone non binarie e contro ogni altra forma di violenza. Il GEP posto in essere da questo documento pone in evidenza la situazione attuale, le misure da porre in atto per attenuare eventuali criticità nel breve e lungo periodo.

Fase 2. Analisi e valutazione della situazione in seno all'istituto

<i>NUMERO COMPLESSIVO DIPENDENTI</i>	10	
<i>di cui uomini</i>	2	20,00%
<i>di cui donne</i>	8	80,00%
 <i>NUMERO COMPLESSIVO COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI</i>	 27	
<i>di cui uomini</i>	11	40,74%
<i>di cui donne</i>	16	59,26%
 <i>NUMERO COMPLESSIVO TIROCINANTI E BORSISTI</i>	 23	
<i>di cui uomini</i>	8	34,78%
<i>di cui donne</i>	15	65,22%

ATTIVITA' ECONOMICA ESERCITATA

PROMOZIONE E COORDINAMENTO RICERCHE E ALTRE ATTIVITA' SCIENTIFICHE NEL
 CAMPO
 DELLE SCIENZE DEL MARE FRA UNIVERSITA' CONSORZiate

SEZIONE 1.1 - Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

Contratto applicato al maggior numero di lavoratori

ISTRUZIONE E RICERCA

SEZIONE 1.1.1 - Eventuali altri Contratti Collettivi Nazionali applicati

Altri contratti applicati

DIRIGENTI ISTRUZIONE E RICERCA

SEZIONE 2 - Informazioni generali sul numero complessivo occupati

Tabella 2.1 - Occupazione totale al 31/12/2021 (secondo anno del biennio)

1. Occupati al 31/12/2020 (primo anno del biennio) e al 31/12/2021 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		% F	IMPIEGATI		% F	OPERAI		% F	COLLABORATORI		% F	BORSISTI		% F	TOTALE		% F
	MF	F		MF	F					MF	F		MF	F		MF	F	
Occupati al 31/12/2020	1	0	0,00%	12	10	83,33%	1	1	100,00%	24	13	54,17%	8	6	75,00%	46	30	65,22%
Entrate	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	14	10	71,43%	20	12	60,00%	34	22	64,71%
Uscite	0	0	0,00%	3	2	66,67%	1	1	100,00%	11	7	63,64%	5	3	60,00%	20	13	65,00%
Occupati al 31/12/2021	1	0	0,00%	9	8	88,89%	0	0	0,00%	27	16	59,26%	23	15	65,22%	60	39	65,00%

Tabella 2.2 - Occupati al 31/12/2021 per categoria professionale e livello di inquadramento: promozioni nell'anno e assunzioni nell'anno

	Occupazione al 31/12/2021		% F	Promozioni		% F	Assunzioni		% F
	MF	F		MF	F		MF	F	
Dirigenti	1	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
Impiegati	9	8	88,89%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
Collaboratori	27	16	59,26%				14	10	71,43%
Borsisti	23	15	65,22%				20	12	60,00%
Totale	60	39	65,00%	0	0	0,00%	34	22	64,71%

Tabella 2.3 - Occupati alle dipendenze al 31/12/2021 per categoria professionale e tipo di contratto, in Cassa Integrazione (Cig) e aspettativa

	DIRIGENTI		% F	IMPIEGATI		% F
	MF	F		MF	F	
Contratti a tempo indeterminato		1 0	0,00%	8	7	87,50%
di cui						
Part Time		0 0	0,00%	2	2	100,00%
In lavoro agile		1 0	0,00%	7	6	85,71%
Contratti a tempo determinato		0 0	0,00%	1	1	100,00%
di cui						
Part Time		0 0	0,00%	1	1	100,00%
In lavoro agile						
Apprendistato				0	0	0,00%
Altro (Telelavoro)				1	1	100,00%
TOTALE Dipendenti		1 0	0,00%	9	8	88,89%
di cui						
Part Time		0 0	0,00%	2	2	100,00%
In lavoro agile		1 0	0,00%	7	6	85,71%
DIPENDENTI in CIG		0 0	0,00%	0	0	0,00%
DIPENDENTI in ASPETTATIVA o CONGEDO		0 0	0,00%	0	0	0,00%
di cui						
in congedo di maternità/paternità		0 0	0,00%	0	0	0,00%
in congedo parentale		0 0	0,00%	0	0	0,00%
LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE		0 0	0,00%	0	0	0,00%
ORE LAVORATE		1.600,00	0,00%	11.536,75	10.188,75	88,32%
di cui ore di straordinario		0 0	0,00%	122,00	122,00	100,00%

Tabella 2.4 - Entrate ed uscite, trasformazione dei contratti registrate nell'anno al 31/12/2021 per categoria

	DIRIGENTI		% F	IMPIEGATI		% F	OPERAI		% F	COLLABORATORI		% F	BORSISTI		% F	TOTALE		% F
	MF	F		MF	F		MF	F		MF	F		MF	F		MF	F	
ENTRATE	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	38	18	47,37%	29	19	65,52%	67	37	55,22%
ad altra unità produttiva	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
passaggio da altra categoria	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	3	1	33,33%	0	0	0,00%	3	1	33,33%
nuova assunzione	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	35	17	48,57%	29	19	65,52%	64	36	56,25%
USCITE	0	0	0,00%	3	2	66,67%	1	1	100,00%	33	15	45,45%	18	10	55,56%	55	28	50,91%
ad altra unità produttiva	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
passaggio ad altra categoria	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
cessazione rapporto di lavoro	0	0	0,00%	3	2	66,67%	1	1	100,00%	33	15	45,45%	18	10	55,56%	55	28	50,91%
DI CUI	DIRIGENTI	% F	IMPIEGATI	% F	OPERAI	% F	COLLABORATORI	% F	BORSISTI	% F	TOTALE	% F						
Licenziamento	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
Dimissioni	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
di cui dimissioni con figli 0-3 anni	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
Modifica del termine iniziale	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	5	2	40,00%	4	3	75,00%	9	5	55,56%
Decesso	0	0	0,00%	0	0	0,00%	1	1	100,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	1	1	100,00%
Risoluzione consensuale	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
Pensionamenti	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
Scadenza contratto	0	0	0,00%	3	2	0,00%	0	0	0,00%	28	13	46,43%	14	7	50,00%	45	22	48,89%

Tabella 2.7 - Retribuzione iniziale (al 1/1/2020) per categoria professionale e per livello di inquadramento

CCNL	Livello		MF	F	% F
		Dirigenti	84.991,79	-	0,00%
DIRIGENTI ISTRUZIONE E RICERCA	D.II Fascia		84.991,79	-	0,00%
ISTRUZIONE E RICERCA		Impiegati	370.471,43	286.627,23	77,37%
	II Ric.		31.725,33	31.725,33	100,00%
	III Ric.		5.046,89	-	0,00%
	IV		182.036,82	133.341,26	73,25%
	V		121.995,94	91.894,19	75,33%
	VI		29.666,45	29.666,45	100,00%
		Operai	23.123,62	23.123,62	100,00%
	VIII		23.123,62	23.123,62	100,00%
		Collaboratori	459.042,43	253.644,14	55,26%
		Borsisti	87.641,30	81.251,30	92,71%

Tabella 2.8 - Retribuzione annua (al 31/12/2021) per categoria professionale e per livello di inquadramento

CCNL	Livello		MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO			di cui componenti accessorie del salario, straordinari, superminimi, premi di produttività e altro		
			MF	F	% F	MF	F	% F
DIRIGENTI ISTRUZIONE E RICERCA		Dirigenti	94.291,79	-	0,00%	26.795,66	-	0,00%
	D.II Fascia		94.291,79	-	0,00%	26.795,66	-	0,00%
ISTRUZIONE E RICERCA		Impiegati	320.919,43	261.596,09	81,51%	35.259,36	20.599,63	58,42%
	II Ric.		31.725,09	31.725,09	100,00%	-	-	0,00%
	IV		184.407,74	135.308,05	73,37%	30.967,32	16.307,59	52,66%
	V		84.213,59	73.989,94	87,86%	3.769,86	3.769,86	100,00%
	VI		20.573,01	20.573,01	100,00%	522,18	522,18	100,00%
ISTRUZIONE E RICERCA		Operai	25.566,31	25.566,31	100,00%	854,20	854,20	100,00%
	VIII							
		Collaboratori	502.427,50	273.902,30	54,52%			
		Borsisti	309.055,50	207.193,20	67,04%			

Tabella 2.8.1 - Dettaglio componenti accessorie del salario

	DIRIGENTI			IMPIEGATI			OPERAI		
	MF	F	% F	MF	F	% F	MF	F	% F
Straordinari	-	-	0,00%	1.999,63	1.999,63	100,00%	4,20	4,20	100,00%
Superminimi individuali	17.495,66	-	0,00%	24.559,73	11.700,00	47,64%	-	-	0,00%
Premi di produttività	9.300,00	-	0,00%	8.700,00	6.900,00	79,31%	850,00	850,00	100,00%

Fase 3. Predisposizione del Piano per l'uguaglianza di genere (GEP)

In questa fase iniziale il CoNISMa ha individuato le seguenti azioni da porre in essere per ridurre il divario tra disuguaglianze di genere:

<i>Obiettivo</i>	<i>Azioni</i>	2022	2023	2024
<i>Benessere dei lavoratori/lavoratrici</i>	Balance of work-life con adozione dello smart working e tele working	X	X	X
	Formazione continuativa	X	X	X
<i>Bilanciamento delle posizioni apicali</i>	Sensibilizzazioni della platea di ricercatori nei diversi dipartimenti universitari	X	X	X
	Favorire la parità di genere posizioni apicali		X	X
<i>Selezione ricercatori</i>	Scelta dei ricercatori di elevata competenza e professionalità	X	X	X
	Selezione dei ricercatori nel rispetto delle linee guida proposte dal finanziatore in particolare dalla Unione Europea	X	X	X
<i>Azioni volte alla individuazione di violenza di genere, mobbing</i>	Condivisione della Carta Etica già approvata dal board, in visione sul sito del CoNISMa	X	X	X
	Diffusione dei valori intrinseci della parità	X	X	X
	Comunicazione del valore della parità di genere	X	X	X
	Raccolta di tutte le denunce di violenza in ambito lavorativo	X	X	X

Sotto un commetto agli obiettivi punto per punto:

- Benessere dei lavoratori/lavoratrici:** in prima istanza il consorzio è intervenuto per mettere in atto misure per ridurre l'impatto negativo che le attività lavorative potrebbero avere sulla vita personale e familiare dei dipendenti e collaboratori, concedendo ove necessario, forme di contratto par-time e permessi. In tale ottica si sono modificati i regolamenti interni volti a introdurre lo **Smart Working** ed il **Tele Working**. Ove necessario e possibile il consorzio ha permesso ai dipendenti di lavorare in modo agile (Smart Working) o da remoto (Tele Working) agevolando la conciliazione degli impegni familiari e lavorativi. In particolare, il numero di lavoratori che possiedono un notebook per il conseguimento dei propri obiettivi lavorativi è aumentato notevolmente. **Formazione continuativa:** il consorzio fornisce ai dipendenti corsi di formazione nelle aree tematiche di interesse, finanziati da risorse proprie (in passato sono stati già sviluppati corsi di lingue inglese a chi ne fosse interessato, corsi per approfondimenti tematici per la gestione dei progetti europei, per il codice degli appalti, per la gestione contabile, per il dirigente e per la crescita individuale). Per altri dipendenti ricercatori e collaboratori il consorzio fornisce formazione su specifiche risorse di progetto ove previsto dai singoli budget. Questo tipo di formazione è indirizzata ad entrambi i generi ed è volta a garantire la formazione a quelle aree lavorative più fragile o discontinue (in seguito anche ad assenze per maternità).
- Bilanciamento delle posizioni apicali:** il consorzio nonostante i membri del Consiglio Direttivo siano di espressa candidatura ministeriale, ha la possibilità di proporre una componente femminile per le prossime candidature. Rimane al momento fissa l'esclusiva presenza maschile della Giunta Amministrativa. Pertanto, la Giunta si impegna a sensibilizzare i le Consorziato nel proporre ruoli apicali alle ricercatrici, di pari prestigio professionale. Nell'attuale Consiglio

Direttivo sono presenti 14 donne su 35. La situazione è pertanto sensibilmente cambiata rispetto agli anni precedenti al dicembre 2020 (data di formazione del nuovo Direttivo).

3. **Selezione ricercatori:** il processo selettivo delle figure di ricercatore viene rivolto ai più meritevoli senza discriminazioni alcuna. Avendo cura di presentare un quadro sempre più inclusivo e bilanciato anche per numero di ricercatori e ricercatrici, che lavorano in ambito europeo, le selezioni in futuro terranno anche conto di un corretto bilanciamento tra uomini e donne. In molti progetti europei la presenza del numero preponderante delle donne è stato altresì oggetto di elogio e di esempio proprio per la futura progettualità. Le ricercatrici ed il management con componenti femminili ha fatto emergere anche una corretta gestione delle risorse.
4. **Azioni volte alla individuazione di violenza, mobbing:** il consorzio è fornito di un codice etico dal 2017 e in tale documento gli organi dirigenziali hanno espresso il rifiuto di ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, per ragioni di religione, genere, orientamento sessuale, coscienza e convinzioni personali, aspetto fisico e colore della pelle, lingua, origini etniche o sociali, cittadinanza, condizioni personali e di salute, gravidanza, età. Per tali motivi è già ampiamente definita la posizione del CoNISMa, che intende perseguire anche penalmente e civilmente chi esercita qualunque forma di discriminazione verso altri.

Fase 4. Attuazione del Piano per l'uguaglianza di genere.

Il consorzio intende implementare le azioni previste dal piano di genere, formalizzandole come sopra identificato ed estendendo la loro implementazione in modo sistematico per un periodo di tre anni dal 2022 al 2024. Alla fine di tale periodo si provvederà a verificare la situazione in essere. Alla fine del triennio si potrà adottare un nuovo piano di genere, al fine di perfezionare le azioni previste in modo da rendere maggiormente inclusiva la presenza delle donne nel consorzio.