

Gender Equality Plan (GEP)

Il Distretto Tecnologico Sicilia Micro e Nano Sistemi Scarl

Sommario

Gender Equality Plan (GEP)	1
1. Introduzione	2
2. Struttura organizzativa	2
3. Governance del Gender Equality Plan	2
4. Raccolta dati e monitoraggio	3
5. Aree di intervento	3
5.1 Equilibrio tra vita lavorativa e vita privata	3
5.2 Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali	3
5.3 Prevenzione di discriminazioni e molestie	3
5.4 Sensibilizzazione e formazione	4
6. Risorse	4
7. Monitoraggio e revisione	4
8. Pubblicazione e trasparenza	4
9. Approvazione	4

Periodo di validità: **2025–2028**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25 marzo 2026

1. Introduzione

Il Distretto Tecnologico Sicilia Micro e Nano Sistemi Scarl (di seguito indicato semplicemente Distretto) è un ente di ricerca privato impegnato nello sviluppo e nella diffusione della conoscenza scientifica e nell'implementazione di progetti di ricerca nazionali e internazionali.

La nostra organizzazione riconosce che la **parità di genere** rappresenta un principio fondamentale per promuovere un ambiente di lavoro equo, inclusivo e produttivo.

Il presente **Gender Equality Plan (GEP)** è adottato in conformità con i requisiti stabiliti dalla European Commission per la partecipazione ai programmi di ricerca e innovazione europei, inclusi quelli finanziati nell'ambito di Horizon Europe.

Il GEP definisce i principi, gli obiettivi e le azioni che l'organizzazione intende adottare per promuovere l'uguaglianza di genere nelle proprie attività.

2. Struttura organizzativa

Il Distretto è un'organizzazione di dimensioni ridotte con la seguente struttura:

Personale

- 1 dipendente;
- 4 collaboratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa.

Organi di governance

- **Consiglio di Amministrazione (CdA)** – composto da 7 membri
- **Consiglio Scientifico** – composto da 7 membri

Questi organi sono responsabili dell'indirizzo strategico e della supervisione delle attività scientifiche e gestionali dell'ente.

3. Governance del Gender Equality Plan

La responsabilità dell'attuazione del presente Gender Equality Plan è affidata all'Amministratore Delegato, sotto la supervisione del **Consiglio di Amministrazione**.

In considerazione delle dimensioni contenute dell'organizzazione, non è prevista una struttura dedicata alla gestione delle politiche di genere; tuttavia, i principi di parità e inclusione sono integrati nei processi decisionali e nelle attività quotidiane dell'organizzazione.

Il Consiglio di Amministrazione monitora l'attuazione del piano e ne promuove l'aggiornamento periodico.

4. Raccolta dati e monitoraggio

L'organizzazione si impegna a raccogliere e analizzare, su base annuale, dati disaggregati per genere relativi a:

- personale e collaboratori;
- partecipazione agli organi di governance;
- partecipazione a progetti di ricerca;
- eventuali ruoli di coordinamento o responsabilità.

Il monitoraggio dei dati consente di identificare eventuali squilibri di genere e di valutare l'efficacia delle azioni previste dal presente piano.

5. Aree di intervento

In linea con le raccomandazioni della European Commission, il Gender Equality Plan dell'ente si concentra su quattro aree principali.

5.1 Equilibrio tra vita lavorativa e vita privata

La nostra organizzazione promuove un ambiente di lavoro che favorisca la conciliazione tra attività professionali e vita personale.

Azioni previste:

- flessibilità nell'organizzazione delle attività lavorative;
- pianificazione delle riunioni in orari compatibili con gli impegni personali;
- utilizzo di strumenti di collaborazione digitale e lavoro remoto quando possibile.

5.2 Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali

Il Distretto incoraggia una rappresentanza equilibrata di genere negli organi di governance e nei gruppi di lavoro.

Azioni previste:

- monitoraggio della composizione di genere del Consiglio di Amministrazione e del Consiglio Scientifico;
- promozione della partecipazione equilibrata nei team di ricerca e nelle attività progettuali.

5.3 Prevenzione di discriminazioni e molestie

La nostra organizzazione promuove un ambiente di lavoro basato sul rispetto reciproco, sull'inclusione e sulla non discriminazione.

Azioni previste:

- promozione di comportamenti professionali rispettosi
- prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione o molestia
- possibilità di segnalare eventuali problematiche alla direzione dell'ente.

5.4 Sensibilizzazione e formazione

Nonostante la dimensione ridotta dell'organizzazione, l'ente promuove la sensibilizzazione sui temi dell'uguaglianza di genere e dell'inclusione.

Azioni previste:

- diffusione di materiali informativi su parità di genere e inclusione
- partecipazione a eventi o iniziative rilevanti per il "Gender Equality".

6. Risorse

L'implementazione del Gender Equality Plan è integrata nelle normali attività gestionali dell'organizzazione.

Non è previsto un budget specifico dedicato, ma la direzione garantisce il supporto necessario per l'attuazione delle azioni previste.

7. Monitoraggio e revisione

L'attuazione del Gender Equality Plan sarà monitorata su base annuale.

Il piano sarà **revisionato almeno ogni tre anni** al fine di valutarne l'efficacia e introdurre eventuali miglioramenti.

8. Pubblicazione e trasparenza

Il presente Gender Equality Plan è reso **pubblicamente disponibile sul sito web ufficiale del Distretto** per garantire trasparenza e accessibilità.

9. Approvazione

Il presente Gender Equality Plan è approvato dal **Consiglio di Amministrazione del Distretto**.

Data: 25 marzo 2026

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Prof.ssa Maria Grazia Grimaldi

