



GENDER EQUALITY PLAN (GEP) FONDAZIONE PATTO CON IL MARE PER LA TERRA (PMT)

2025 - 2027

INDICE:

- **PREMESSA**
- **AREA 1: ADOZIONE DELLA PROSPETTIVA DI GENERE NELLA CULTURA ORGANIZZATIVA**
 - Azione 1.1: Il GEP è pubblicato e facilmente accessibile sul sito della Fondazione affinché le persone coinvolte nell'attività della Fondazione e il pubblico generale ne siano informati
 - Azione 1.2: Creazione di linee guida per un linguaggio amministrativo, istituzionale e promozionale inclusivo di genere
 - Azione 1.3: Adozione di misure per supportare l'equilibrio vita - lavoro
- **AREA 2: EQUILIBRIO DI GENERE NELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO**
 - Azione 2.1: Incrementare la presenza femminile nei processi decisionali e nelle posizioni apicali
 - Azione 2.2: Promuovere l'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
- **AREA 3: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA**
 - Azione 3.1: Promozione di linee di ricerca che esplorino l'interazione tra genere e ambiente marino-costiero, biodiversità, sostenibilità
 - Azione 3.2: Incentivazione alla partecipazione equilibrata di donne e uomini nei team di ricerca
 - Azione 3.3: Pubblicazione di dati scientifici disaggregati per genere, quando rilevante
 - Azione 3.4: creazione di panel equilibrati durante gli eventi scientifici e divulgativi della fondazione
- **AREA 4: MISURE DI CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE**
 - Azione 4.1: Adozione di una Policy interna contro la violenza di genere e le molestie

PREMESSA

Nell'attuale periodo storico i diritti delle donne e l'uguaglianza di genere sono messi in discussione in diverse società a livello globale. In questo contesto la Fondazione Patto con il Mare per la Terra (PMT) riconosce che la parità di genere è una preconditione necessaria alla costruzione di una società dove il benessere delle persone e del pianeta è disaccoppiato dallo sfruttamento delle risorse naturali, nella consapevolezza che non può esserci giustizia ambientale, se contestualmente non vi è anche giustizia sociale. Ecco allora che una società sarà giusta, equa e sostenibile, solo se queste condizioni valgono per tutte le persone indistintamente dal genere nel quale si identificano.

Per contribuire al raggiungimento di questo obiettivo la Fondazione PMT si impegna a promuovere una cultura organizzativa inclusiva, rispettosa e che valorizza le diversità in tutte le attività strategiche, operative e di ricerca.

Data anche la recente costituzione della Fondazione, che attualmente non ha personale dipendente, il presente Gender Equality Plan è da considerarsi un documento vivo, aperto a modifiche e approfondimenti nel tempo, in linea con gli sviluppi della Fondazione.

AREA 1: ADOZIONE DELLA PROSPETTIVA DI GENERE NELLA CULTURA ORGANIZZATIVA

Obiettivo: promuovere una cultura organizzativa che integri sistematicamente la prospettiva di genere, contrastando stereotipi e disuguaglianze.

Azione 1.1: Il GEP è pubblicato e facilmente accessibile sul sito della Fondazione affinché le persone coinvolte nell'attività della Fondazione e il pubblico generale ne siano informati

Target	Responsabile	Outcome	Timeline
Stakeholders interni ed esterni della Fondazione PMT, pubblico generale	Direttore Generale della Fondazione	GEP pubblicato sul sito	A seguito dell'approvazione del GEP da parte del CdA

Azione 1.2: Creazione di linee guida per un linguaggio amministrativo, istituzionale e promozionale inclusivo di genere

Target	Responsabile	Outcome	Timeline
Componenti della Fondazione e pubblico generale		Creazione ed adozione delle linee guida	Inizio 2027

Azione 1.3: Adozione di misure per supportare l'equilibrio vita - lavoro

Target	Responsabile	Outcome	Timeline
Stakeholders interni	Direttore generale della Fondazione	regolamento sulla flessibilità oraria e il lavoro da remoto	Fine 2027

AREA 2: EQUILIBRIO DI GENERE NELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO

Obiettivo: raggiungere e mantenere un equilibrio di genere negli organi di governo, nelle posizioni dirigenziali e tra il personale della Fondazione.

Azione 2.1: Incrementare la presenza femminile nei processi decisionali e nelle posizioni apicali

Target	Responsabile	Outcome	Timeline
Stakeholders interni	Presidente della Fondazione	entrambi i generi rappresentati all'interno del Consiglio di Amministrazione	A partire dal prossimo mandato del Consiglio di Amministrazione

Azione 2.2: Promuovere l'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Target	Responsabile	Outcome	Timeline
Stakeholders interni	Direttore generale della Fondazione	Adozione del meccanismo 40/60 nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	Sin dall'approvazione del GEP

AREA 3: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA

Obiettivo: Incorporare la prospettiva di genere nella progettazione, conduzione, analisi e diffusione dei risultati della ricerca.

Azione 3.1: Promozione di linee di ricerca che esplorino l'interazione tra genere e ambiente marino-costiero, biodiversità, sostenibilità

Target	Responsabile	Outcome	Timeline
Stakeholders esterni	Presidente della Fondazione	Output di ricerca in cui emerge l'impatto della questione di genere	A partire dal 2026

Azione 3.2: Incentivazione alla partecipazione equilibrata di donne e uomini nei team di ricerca

Target	Responsabile	Outcome	Timeline
Personale di ricerca	Responsabile scientifico del progetto di ricerca	team di ricerca in cui vi è un equilibrio di genere	Sin dall'approvazione del GEP

Azione 3.3: Pubblicazione di dati scientifici disaggregati per genere, quando rilevante

Target	Responsabile	Outcome	Timeline
Stakeholders interni ed esterni, enti finanziatori	Responsabile scientifico del progetto di ricerca	Report di progetto in cui i dati scientifici vengono disaggregati per genere	In concomitanza con la rendicontazione dei progetti finanziati

Azione 3.4: creazione di panel equilibrati durante gli eventi scientifici e divulgativi della fondazione

Target	Responsabile	Outcome	Timeline
Stakeholders esterni, pubblico generale, comunità scientifica		Panel in cui viene rispettato l'equilibrio di genere, salvo incorrere in pratiche di tokenismo	Fine 2026

AREA 4: MISURE DI CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE

Obiettivo: Prevenire, riconoscere e contrastare ogni forma di violenza, molestia e discriminazione di genere all'interno e all'esterno dell'organizzazione

Azione 4.1: Adozione di una Policy interna contro la violenza di genere e le molestie

Target	Responsabile	Outcome	Timeline
Staff e stakeholders interni	Presidente e Direttore Generale della Fondazione	Redazione e approvazione di un documento ufficiale che definisca: cosa si intende per violenza, molestia e discriminazione di genere, le modalità di segnalazione e in provvedimenti	Fine 2027

AREA 5: INDICATORI DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

Obiettivo: Monitorare indicatori quantitativi e qualitativi

Target	Responsabile	Outcome	Timeline
Staff e stakeholders interni ed esterni	Direttore Generale della Fondazione	Report sugli eventi organizzati dall'Ente in cui sia valutato il rispetto del gender balance	Annuale

AREA 6: RISORSE ALLOCATE AL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DEL GEP

Obiettivo: Fornire al GEP le risorse necessarie per raggiungere gli obiettivi

Le risorse umane e finanziarie per l'attuazione del GEP sono indicate annualmente dal CdA dell'Ente.

CONCLUSIONI

Questo Gender Equality Plan vuole sancire l'impegno della Fondazione nella promozione della giustizia sociale - con focus specifico sulla quella di genere - oltre che ambientale. Il piano ha durata di 3 anni. A metà della durata verrà redatto un rapporto di avanzamento e verranno proposte eventuali azioni correttive in linea con i cambiamenti organizzativi, normativi e strategici.