

# **Agenzia ItaliaMeteo Gender Equality Plan 2025-2027**

## Sommario

<b>1. Introduzione</b>	<b>3</b>
<b>2. Elaborazione</b>	<b>5</b>
<b>3. Implementazione</b>	<b>5</b>
<b>4. Quadro normativo</b>	<b>6</b>
<b>5. Il Gender Equality Plan 2025-2027</b>	<b>8</b>
<b>6. Obiettivi nel dettaglio</b>	<b>10</b>
Obiettivo Strategico 1 - Work-life Balance and Organizational Culture	10
Obiettivo Strategico 2 - Gender balance in leadership and decision making	11
Obiettivo Strategico 3 - Gender equality in recruitment and career progression	12
Obiettivo Strategico 4 - Integration of gender dimension in research and teaching content	13
Obiettivo Strategico 5 - Measures against gender based violence including sexual harassment	13

## 1. Introduzione

Con l'adozione del nono Programma Quadro "Horizon Europe" (2021-2027), l'Unione Europea ha ulteriormente rafforzato il suo impegno nella promozione della parità di genere nel settore della ricerca e dell'innovazione. Tra le condizioni generali di eleggibilità, infatti, è stata inclusa la necessità per "gli enti degli Stati membri o dei Paesi associati che siano enti pubblici, organizzazioni di ricerca o di educazione superiore" di adottare un Gender Equality" che assolvere i seguenti requisiti minimi:

- Documento formale adottato dagli organi decisionali e pubblicato sul sito web dell'organizzazione;
- Risorse finanziarie e capitale umano dedicato all'implementazione delle misure previste;
- Raccolta di dati disaggregati per genere su personale e studenti, con *report* annuali basati su indicatori precisi;
- Formazione e sensibilizzazione dello staff alle questioni di genere e ai pregiudizi, anche inconsci, basati sul genere.

L'adozione di tale documento riveste un duplice ruolo: da un lato, è strumento indispensabile per programmare e implementare un reale cambiamento a livello istituzionale; dall'altro è una condizione indispensabile per poter partecipare ai programmi di ricerca e innovazione europei. A partire dal 2022, infatti, gli enti di ricerca che non abbiano ancora adottato il Gender Equality Plan saranno esclusi dalla possibilità di ottenere finanziamenti.

Indubbiamente, con il nuovo Programma Quadro si assiste ad un vero e proprio cambio di passo in materia di parità di genere. Nondimeno, sin dal 2012 la Commissione Europea aveva invitato le organizzazioni di ricerca a realizzare i necessari "cambiamenti istituzionali in materia di gestione delle risorse umane, finanziamenti, processi decisioni e programmi di ricerca attraverso piani di parità di genere (*Gender Equality Plans*) destinati a effettuare valutazioni di impatto/audit delle procedure e delle pratiche per individuare eventuali pregiudizi di genere; attuare strategie innovative per correggere eventuali pregiudizi; fissare obiettivi e verificare i progressi compiuti mediante degli indicatori".

L'Agenzia per la Meteorologia e Climatologia "ItaliaMeteo" è la nuova struttura di servizio meteorologico nazionale. Opera, come previsto dalla Legge 205/2017 e in linea con l'Organizzazione meteorologica mondiale (OMM), per aumentare la competitività e l'efficienza del sistema meteorologico italiano, rafforzando e razionalizzando le attività nei settori del monitoraggio e previsione meteorologica,

delle valutazioni e previsioni climatiche e meteo-marine, in raccordo con gli Enti meteo nazionali e regionali. L'attività dell'Agenzia è sottoposta alla vigilanza–tecnico scientifica del Comitato d'Indirizzo per la meteorologia e la climatologia, che ne formula anche le linee strategiche, e alla vigilanza amministrativa, contabile e finanziaria del Ministero dell'Università e della Ricerca.

Con l'adozione del GEP l'Agenzia ItaliaMeteo ritiene di muovere un passo qualificante verso una serie di importanti obiettivi:

- Rispetto della legislazione nazionale ed europea in materia di lotta alle discriminazioni e raggiungimento della parità di genere;
- Creazione di un migliore ambiente di lavoro, con un senso di comunità e inclusione più sentiti e diffusi e la possibilità per tutti e ciascuno di sviluppare al massimo le proprie ambizioni e capacità nel rispetto delle peculiarità e della parità di opportunità tra uomini e donne;
- Raggiungimento di un più equilibrato rapporto tra lavoro e vita privata grazie a una migliore distribuzione e pianificazione delle attività, così da avere staff più motivato e efficiente;
- Supporto ad un migliore dialogo e una maggiore cooperazione tra gli *stakeholder* (*governance* dell'Agenzia, fornitori esterni, partner, altri Enti) in uno sforzo congiunto finalizzato a implementare il cambiamento strutturale;
- Rafforzamento e miglioramento delle procedure interne di decisione e gestione delle carriere
- Maggiore qualità della ricerca e dell'insegnamento.

Con l'adozione di questo documento, l'Agenzia si pone l'obiettivo di articolare una visione strategica che miri a rafforzare la parità di genere attraverso un insieme di azioni concrete e coerenti basate su indicatori specifici, tenendo in conto anche le interrelazioni con altre dimensioni particolarmente sensibili e prone a potenziali discriminazioni (disabilità, età, orientamento sessuale, religione e etnia). Allo stesso tempo, la definizione di obiettivi strategici deve necessariamente essere affiancata dalla consapevolezza della natura dinamica della parità di genere e delle mutevoli situazioni a livello organizzativo e di priorità dell'istituzione. Più di tutto, in questo continuo processo di ri-negoiazione, l'obiettivo dovrà essere quello di arrivare a una cultura organizzativa che sia sensibile al tema della parità di genere e che non si risolva in una serie di norme e misure "calate dall'alto", ma che evolva verso un ambiente in cui uomini e donne abbiano accesso alle stesse opportunità pur conservando le loro peculiarità.

## 2. Elaborazione

Il Piano per l'Uguaglianza di Genere (GEP) dell'Agenzia ItaliaMeteo è stato sviluppato grazie al contributo congiunto del personale dei settori **Area Studi e Ricerca** e **Area Comunicazione e Relazioni Istituzionali**, rappresentati rispettivamente dalla Dott.ssa Renata Pelosini e dalla Dott.ssa Eva Merloni. È pertanto opportuno illustrare il ruolo e le competenze che ciascuna di queste componenti ha apportato al gruppo di lavoro:

- **Settore Studi e Ricerca:** Questo servizio ha contribuito con la sua esperienza nell'analisi dei dati climatici e meteorologici, fornendo una base scientifica solida per l'elaborazione di politiche interne orientate alla parità di genere. Ha inoltre promosso l'integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca dell'Agenzia, assicurando che le tematiche relative siano adeguatamente rappresentate nei progetti scientifici.
- **Settore Operazioni e Servizi:** Con la sua responsabilità nella gestione delle operazioni quotidiane e dei servizi offerti dall'Agenzia, questo servizio ha garantito l'implementazione pratica delle misure previste dal GEP. Ha lavorato per ottimizzare i processi interni, assicurando che le politiche di parità di genere siano integrate nelle procedure operative e nei servizi erogati.
- **Settore Comunicazione e Relazioni Istituzionali:** Questo settore ha svolto un ruolo chiave nella diffusione delle iniziative legate al GEP, sia all'interno dell'Agenzia che verso l'esterno. Ha promosso campagne di sensibilizzazione sulla parità di genere, organizzato eventi e curato le relazioni con le istituzioni e il pubblico, garantendo una comunicazione efficace delle politiche adottate.

Grazie alla forte componente multidisciplinare del gruppo di lavoro e alla collaborazione tra le diverse aree dell'Agenzia ItaliaMeteo, è stato possibile condurre una discussione aperta e approfondita sugli obiettivi strategici e sulle singole misure di implementazione. Successivamente, il documento è stato condiviso con la governance dell'Agenzia per una seconda fase di feedback e una verifica della fattibilità del piano. La versione definitiva è stata quindi presentata agli organi direttivi per l'adozione finale.

## 3. Implementazione

Nella fase di attuazione del Piano per l'Uguaglianza di Genere (GEP) dell'Agenzia ItaliaMeteo, alcune figure chiave saranno fondamentali per garantire sia il supporto istituzionale che il monitoraggio efficace delle misure previste. In particolare:

- **Direttore:** In qualità di rappresentante legale dell'Agenzia e responsabile dell'indirizzo, iniziativa e coordinamento delle attività, il Direttore propone l'adozione del GEP agli organi competenti e

supervisiona la sua implementazione, collaborando con i responsabili dei vari servizi e settori dell'Agenzia.

- **Responsabile dell'Area Amministrativa:** Quest'Area, incaricata della gestione del personale e dell'organizzazione interna, presenta una relazione annuale sulle attività svolte e sui risultati ottenuti in merito al GEP, oltre a un piano operativo per l'anno successivo. Coordina l'attuazione dei piani e delle direttive generali definite dagli organi di governo, collaborando con i dirigenti dei vari servizi.
- **Responsabile del Settore Comunicazione e Relazioni Istituzionali:** Questo settore convoca riunioni periodiche per pianificare le attività legate al GEP, discutere i progressi e sviluppare strategie di miglioramento. Organizza incontri annuali con la governance e altri stakeholder rilevanti per rafforzare l'impegno istituzionale e massimizzare l'impatto delle azioni previste. Inoltre, svolge un ruolo centrale nel monitoraggio e nella valutazione annuale dei target raggiunti, fornendo un quadro aggiornato delle trasformazioni in atto e dell'impegno dei diversi stakeholder.

Queste figure collaborano strettamente per garantire una realizzazione efficace del GEP, assicurando che le misure adottate conducano a un ambiente di lavoro più equo e inclusivo all'interno dell'Agenzia ItaliaMeteo.

## 4. Quadro normativo

A livello europeo, il Trattato di Roma istitutivo della Comunità Economica Europea (1957) riserva all'argomento un solo paragrafo all'art. 119, nel quale si sancisce il diritto di uomini e donne alla medesima paga per il medesimo lavoro. A partire da quella singola disposizione, furono adottate numerose direttive in tal senso, quali ad esempio quelle relative alla parità retributiva (direttiva 75/117/EEC) e alla parità di trattamento in ambito lavorativo (direttiva 76/207/EEC).

Con l'istituzione dell'Unione Europea e, principalmente, con l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona (2009), il regime di protezione relativo alla parità di genere si è progressivamente ampliato, anche grazie all'approvazione della Carta dei Diritti Fondamentali dell'UE (o Carta di Nizza). L'art. 2 del Trattato sull'Unione Europea eleva la parità di genere a valore fondativo, mentre l'art 3.3 individua nella promozione dell'uguaglianza tra uomini e donne uno degli obiettivi essenziali dell'UE. Inoltre, l'art. 8 impegna le istituzioni comunitarie a "eliminare le disuguaglianze e promuovere la parità tra uomini e

donne” in tutte le proprie attività. Tale impegno è ribadito e rafforzato nell’art. 10 del Trattato sul Funzionamento dell’Unione Europea, che sancisce l’obbligo per l’UE di “combattere la discriminazione basata sul sesso, l’origine etnica, la razza, la religione, il credo, la disabilità, l’età o l’orientamento sessuale” nella definizione e implementazione delle sue politiche e delle sue attività. Il divieto di discriminazione (anche sulla base del sesso) è contenuto, infine, anche all’art.21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell’UE, la quale aggiunge – all’art.23 – la possibilità di adottare strategie concrete e positive per la promozione del divieto di discriminazione.

L’insieme di queste previsioni pone per gli Stati membri un obbligo di perseguire il cd. *gender mainstreaming*, ossia di prendere attivamente in considerazione l’obiettivo della parità di genere tra uomo e donna nella formulazione e implementazione di norme, regolamenti e provvedimenti amministrativi, politiche e attività a livello nazionale e locale. Quest’obbligo prende, in primo luogo, la forma dell’adeguamento del diritto nazionale alle fonti europee – trattati e direttive – in materia di parità di genere.

L’uguaglianza di genere è fondamento giuridico di rango costituzionale anche nell’ordinamento italiano, in quanto il secondo comma dell’art. 3 della Costituzione riconosce l’uguaglianza sostanziale e promuove azioni positive che contribuiscano a rimuovere gli ostacoli economici e sociali al godimento della libertà e dell’uguaglianza. Questo principio fondamentale è poi stato declinato in modo più concreto con l’adozione del d.lgs. 198/2006 (Codice nazionale delle pari opportunità tra uomo e donna): il codice riunisce 11 provvedimenti relativi alle pari opportunità in un unico testo che razionalizzi e armonizzi lo scenario normativo, promuovendo tale obiettivo in tutte le relazioni sociali ed economiche. Nondimeno, in mancanza di un documento o di una strategia nazionale sul *gender mainstreaming*, gli interventi hanno riguardato i singoli settori (es. introduzione di quote nei sistemi elettorali, misure di prevenzione e contrasto alla violenza di genere, previsioni relative all’equilibrio tra lavoro e vita privata, ecc.).

Quanto detto assume particolare rilevanza all’interno delle pubbliche amministrazioni: a norma del d.lgs. 150/2009, infatti, le pubbliche amministrazioni sono chiamate a inserire tra gli elementi sulla base dei quali misurare la propria performance anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità in un’ottica di miglioramento dell’efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi.

In aggiunta, la l.183/2010 ha previsto la costituzione, all’interno di ogni pubblica amministrazione, di un “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” finalizzato ad assicurare, nell’ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di

genere, eliminando ogni forma di violenza morale psicologica e di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, all'età; ottimizzare la produttività del lavoro pubblico; e razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della PA anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e lavoratrici

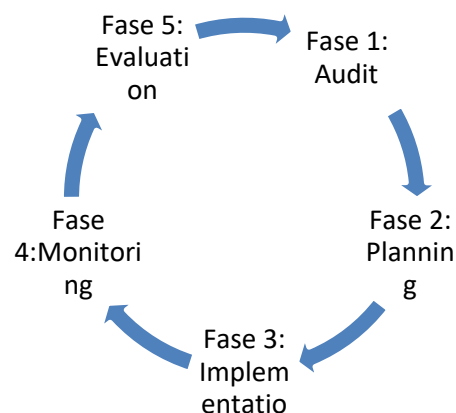
A livello di normativa universitaria, infine, la legge 240/2010 riafferma le pari opportunità e rimanda all'autonomia di ogni singola istituzione le modalità di disciplina e attuazione di tale principio attraverso norme regolamentari interne.

## 5. Il Gender Equality Plan 2025-2027

Dal punto di vista procedurale, il processo di adozione del GEP è stato suddiviso in diverse fasi:

- Analisi dello stato dell'arte, durante la quale si è proceduto a una ricognizione della legislazione nazionale e europea in materia di parità di genere, delle misure e delle azioni già esistenti a livello di Agenzia e a una prima identificazione delle possibili aree di intervento;
- Pianificazione degli obiettivi strategici e delle azioni attuative, durante la quale sono state definite le misure da intraprendere, le priorità di intervento, il quadro delle responsabilità e gli indicatori di monitoraggio e risultato;
- Implementazione del piano, con la previsione delle opportune iniziative di outreach e public engagement oltre che di momenti di pubblicizzazione e sensibilizzazione all'interno dell'Agenzia al fine di garantire al piano il livello necessario di supporto;
- Monitoraggio dei risultati a cadenza annuale, con possibilità di produrre degli interim report sulla cui base verranno eventualmente ritirati gli obiettivi e riconsiderate le misure e un final report che porrà le basi per il nuovo piano triennale 2028-2030.

In particolare, il GEP è adottato secondo il seguente ciclo di deming:





Fase	Attività	Timesheet
<b>Analisi dei dati e del contesto</b> Audit	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analisi dei dati disaggregati per sesso relativi al personale dell’Agenzia;</li> <li>Ricognizione delle misure/iniziative esistenti per la promozione dell’uguaglianza di genere</li> </ul>	Gennaio 2025
<b>Programmazione</b> Planning	<ul style="list-style-type: none"> <li>Individuazione delle priorità politiche per l’organizzazione</li> <li>Definizione delle azioni e dei beneficiari</li> <li>Selezione degli strumenti di misurazione e valutazione</li> <li>Stanziamiento di specifiche risorse finanziarie</li> </ul>	Gennaio 2025
<b>Implementazione delle azioni programmate</b> Implementation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definizione dei piani esecutivi, delle strutture e delle risorse umane impegnate nelle azioni</li> <li>Esecuzione delle attività previste per la realizzazione delle politiche di genere</li> </ul>	I semestre 2025
<b>Monitoraggio intermedio e finale</b> Monitoring	<ul style="list-style-type: none"> <li>Misurazione intermedia degli indicatori e analisi dello stato di avanzamento (feed-forward)</li> <li>Misurazione annuale degli indicatori (feed-back)</li> <li>Comunicazione dei risultati</li> </ul>	Settembre 2025
<b>Valutazione dei risultati</b> Evaluation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analisi dei risultati dell’anno 2025</li> <li>Verifica delle eventuali necessarie azioni correttive per le annualità successive</li> </ul>	Gennaio 2026

Il GEP è redatto da un team composto da: Renata Pelosini e Eva Merloni, ed approvato dal Direttore Carlo Cacciamani.

In merito ai contenuti, in ossequio a quanto disposto dai General Annexes al Work Programme Horizon Europe 2021-2022, sono state identificate 5 aree di azione primaria secondo cui declinare le azioni del GEP. Tali aree sono state, quindi, trasposte nel GEP come obiettivi strategici. Inoltre, in aggiunta a quanto previsto a livello europeo, il GEP dell’Agenzia ItaliaMeteo si prefigge come obiettivo ulteriore quello di introdurre attività mirate di disseminazione, sensibilizzazione e *public engagement*. Il GEP sarà, quindi, dotato di 6 obiettivi strategici:

- 1) work-life balance and organisational culture;
- 2) gender balance in leadership and decision-making;
- 3) gender equality in recruitment and career progression;
- 4) integration of the gender dimension into research and teaching content;
- 5) measures against gender-based violence, including sexual harassment;
- 6) dissemination, awareness-raising and public engagement

Ogni obiettivo strategico è stato a sua volta declinato in una serie di obiettivi specifici, che costituiranno la base delle azioni relative all’implementazione concreta del piano nelle varie dimensioni in cui opera l’Agenzia. Per ogni azione sono stati inoltre definiti i livelli di responsabilità e degli indicatori di risultato

che, al momento del monitoraggio (*in itinere* e finale), potranno costituire la base delle conseguenti azioni di consolidamento e revisione.

### Dati Aggregati per Genere

Ruolo	Uomini	Donne	Totale
Direttore	1		1
Area Attività Operative	1	1	2
AREA RICERCA E SVILUPPO - Settore radarmeteorologia e nowcasting		1	1
AREA RICERCA E SVILUPPO - Modellistica meteorologica, marina-oceanografica e climatologica	4	2	6
Settore personale, amministrazione e convenzioni	1	3	4
Settore rapporti internazionali, nazionali e con gli utenti		3	3
Settore comunicazione e formazione		2	2

## 6. Obiettivi nel dettaglio

### **Obiettivo Strategico 1 - Work-life Balance and Organizational Culture**

Il bilanciamento tra vita privata e lavorativa, così come la diffusione di una cultura organizzativa improntata alla parità di genere, rappresenta un fattore decisivo affinché uomini e donne possano perseguire una soddisfacente carriera all'interno dell'Agenzia. Quest'area copre tutti gli aspetti idonei a creare un ambiente istituzionale adeguato, contrassegnato da una parità di opportunità sostanziale oltre che formale.

Obiettivo	Azioni	Destinatari	Responsabili progetto
Promuovere l'utilizzo del linguaggio di genere sia nella comunicazione interna sia in quella esterna	Adeguare i regolamenti interni rispetto ad un uso corretto del linguaggio di genere	Personale dell'Agenzia e Stakeholder esterni	Settore Comunicazione e Formazione
	Adeguare la modulistica dell'Agenzia e le pagine web rispetto ad un uso corretto del	Utenti	Settore Comunicazione e Formazione e Settore IT informatico

all'Agenzia	linguaggio di genere		
	Erogare corsi di formazione per promuovere l'utilizzo corretto del linguaggio di genere	Personale dell'Agenzia	Settore Comunicazione e Formazione

### **Obiettivo Strategico 2 - Gender balance in leadership and decision making**

Al fine di raggiungere la parità sostanziale espressa dall'obiettivo strategico n.1, è fondamentale che gli organi decisionali e le figure di *leadership* dell'istituzione riflettano un sostanziale equilibrio di genere, al fine di garantire che in ogni decisione la parità di accesso tra donne e uomini permetta una scrupolosa ponderazione di tutti gli aspetti relativi al tema della parità di genere.

<b>Obiettivo</b>	<b>Azioni</b>	<b>Destinatari</b>	<b>Responsabili progetto</b>
Favorire l'equilibrio di genere nella composizione degli organi di Agenzia	Promuovere iniziative formative/informative per il superamento degli stereotipi	Personale dell'Agenzia e Stakeholder esterni	Settore Comunicazione e Formazione

### ***Obiettivo Strategico 3 - Gender equality in recruitment and career progression***

Il reclutamento, la selezione e la progressione di carriera – in un'ottica di parità di genere – necessita di misure che assicurino a donne e uomini opportunità uguali di sviluppo e avanzamento di carriera. A tal fine, devono essere intraprese azioni che evitino la discriminazione sistematica e strutturale basata sul genere attraverso un processo di revisione delle procedure e delle fasi di selezione, sia in materia di reclutamento che di progressione, in modo da rimediare a ogni possibile pregiudizio.

<b>Obiettivo</b>	<b>Azioni</b>	<b>Destinatari</b>	<b>Responsabili progetto</b>
Promuovere gli equilibri di genere nelle opportunità di	Valorizzare il periodo di congedo di maternità e parentali tramite politiche interne	Personale dell'Agenzia	Area Personale, Amministrazione e convenzioni

sviluppo professionale	Favorire gli equilibri di genere nell'assegnazione di incarichi di posizioni di coordinamento	Personale dell'Agenzia	Area Personale, Amministrazione e convenzioni
------------------------	---	------------------------	---

#### **Obiettivo Strategico 4 - Integration of gender dimension in research and teaching content**

Le misure intraprese all'interno di questo *cluster* mirano a rendere le attività di ricerca e formazione più attente alle dimensioni di genere e a eliminare i pregiudizi a esso legati.

In particolare, le attività di ricerca e innovazione dovranno prendere in esame criticamente le differenze e le disuguaglianze di genere in modo da assicurare l'eccellenza dei risultati, il miglioramento della sostenibilità, la maggiore rispondenza ai bisogni della società, lo sviluppo di nuove idee che favoriscano l'innovazione. Allo stesso modo, nella formazione degli scienziati e degli studiosi di domani, è opportuno includere una solida preparazione relativa agli aspetti di genere relativi a ciascuna disciplina, in modo da indirizzarli sin da subito a condurre ricerche in maniera *gender-sensitive*.

<b>Obiettivo</b>	<b>Azioni</b>	<b>Destinatari</b>	<b>Responsabili progetto</b>
Promuovere attività formative e di sensibilizzazione sui temi di genere	Collaborare con Università ed enti formatori nelle materie STEM per sensibilizzare studenti / studentesse sui pregiudizi di genere nelle scelte professionali e di carriera	Personale dell'Agenzia	Area Personale, Amministrazione e convenzioni

#### **Obiettivo Strategico 5 - Measures against gender based violence including sexual harassment**

L'Agenzia, da sempre impegnata nel contrasto a ogni forma di discriminazione e violenza – specie se basati sul genere e/o connotati da comportamenti molesti a livello fisico e psicologico – si impegna a rafforzare e diversificare il *range* di misure e azioni di prevenzione, contrasto e sanzione. In tal senso, verranno intraprese campagne di informazione, offerto supporto psicologico a vittime e testimoni di casi di discriminazione e/o violenza, assicurata l'effettività delle sanzioni.

<b>Obiettivo</b>	<b>Azioni</b>	<b>Destinatari</b>	<b>Responsabili progetto</b>
Implementare e favorire la diffusione di procedure per la gestione dei casi di violenza di genere	Sottoporre una survey interna per verificare la percezione sul tema delle molestie e microaggressioni	Personale dell'Agenzia	Area Personale, Amministrazione e convenzioni
	Strutturare un corso di formazione sui temi legati alle molestie e microaggressioni		
	Adottare una policy interna per la prevenzione e reazione a molestie e microaggressioni		

Pagina delle revisioni

Adottato il 07/02/2025 prot. 0000182

Prima versione del 05/02/2025