



Gender Equality Plan 2022- 2024

Versione 1, approvata dal CDA del 20/12/2021

www.cimafoundation.org

CIMA Research Foundation - Fondazione CIMA

International Center on Environmental Monitoring - Centro Internazionale in Monitoraggio Ambientale

Campus Universitario - Via Armando Magliotto, 2 - 17100 Savona (IT) - info@cimafoundation.org - Tel. +39.019230271 - Fax +39.01923027240

P.IVA / VAT 01503290098 - C.F. / F.C. 92085010095



www.cimafoundation.org



Sommario

Gruppo di Lavoro	3
Gruppo di lavoro allargato.....	3
1 PREMESSA.....	4
2 FONDAMENTALI GEP	4
3 LISTA DEGLI ACRONIMI.....	6
4 FOTOGRAFIA DI FONDAZIONE CIMA DISAGGREGATA PER GENERE	7
4.1 Nota metodologica	7
4.2 Organico e carriere	8
4.3 Divario economico.....	14
4.4 Organizzazione	17
4.5 Misure di armonizzazione vita privata/lavoro.....	19
4.6 Attività di ricerca	21
4.6.1 Pubblicazioni.....	21
4.6.2 Responsabilità progetti.....	21
4.6.3 Missioni.....	23
4.7 Considerazioni finali rispetto alla fotografia di Fondazione CIMA disaggregata per genere	24
5 PIANO D'AZIONE.....	24
5.1 Azioni per area tematica.....	24
5.1.1 Selezione del personale, recruitment e progressione di carriera	26
5.1.2 Nuova leadership e cambiamento nei processi decisionali.....	30
5.1.3 Benessere nell'ambiente di lavoro	34
5.1.4 Gender mainstreaming, sviluppo sostenibile e transizione ecologica	39
5.1.5 Politiche durature sulle pari opportunità.....	42
6 BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA	46

Gruppo di Lavoro

Il Gruppo di lavoro per la scrittura del GEP è composto da:

- Marco Altamura, Consigliere Giuridico di Fondazione CIMA
- Marina Mantini, Referente Ambito Comunicazione
- Marina Morando, Referente Ambito Pianificazione e Procedure
- Raffaella Oddone, Ufficio Personale
- Simona Pozzati, Ambito Projects

Ha inoltre collaborato come consulente esterna, la Dott. Isa Maggi, Coordinatrice nazionale degli Stati Generali delle Donne.

Gruppo di lavoro allargato

Hanno contribuito ai tavoli partecipati per la redazione del GEP:

- Francesco Avanzi
- Tatiana Bedrina
- Giulia Bruno
- Luisa Michela Colla
- Monica Corvarola
- Giacomo Fagugli
- Elisabetta Fiori
- Chiara Franciosi
- Luca Ferraris
- Filippo Fraschini
- Simone Gabellani
- Tatiana Ghizzoni
- Marta Giambelli
- Anduela Kaja
- Martina Lagasio
- Andrea Libertino
- Anna Mapelli
- Annalisa Marighella
- Rocco Masi
- Vincenzo Mazzarella
- Sabrina Meninno
- Massimo Milelli
- Francesca Munerol
- Antonio Parodi
- Andrea Palermo
- Tatiana Perrone
- Martino Prestini
- Laura Poletti
- Lara Polo
- Enrico Ponte
- Nicola Rebora
- Laura Rossello
- Massimiliano Rosso
- Roberto Rudari
- Eva Trasforini
- Fabio Violante

1 PREMESSA

Fondazione CIMA ha inteso adottare un Gender Equality Plan (GEP) per assolvere alle prescrizioni di cui alla Comunicazione COM n. 152 del 5 Marzo 2020, alle Linee Guida PNRR – MUR del 7 Ottobre 2021, al D.lgs. 186/2006 (come innovato dalla L. 162/2021) ed ai principi di cui alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019, ma soprattutto per irrobustire la propria Strategia in termini di maggiore efficacia, efficienza e conseguimento della propria Mission. **Il GEP non vuole dunque essere un mero adempimento, ma un nuovo carattere della Fondazione: orgogliosamente da perseguire ed esibire perché costituisca parte essenziale del patrimonio fondazionale; ciò nella consapevolezza dell’investimento da porre in essere e tale da colmare - quanto più speditamente - le carenze che riconosciamo esistere.**

Identificare distorsioni, discriminazioni e diseguaglianze di genere, progettare e dare esecuzione ad azioni per correggerle, nonché definire obiettivi e monitorarne il raggiungimento con opportuni indicatori – il tutto attraverso un processo partecipativo che coinvolge il personale, la dirigenza e gli stakeholder – costituisce la cifra di una visione strategica che intende porre al centro il più prezioso degli asset di Fondazione CIMA e cioè le persone che vi lavorano; e ciò in una relazione virtuosa, sotto il profilo delle pari opportunità, con tutti i soggetti che, a vario titolo, vengono in contatto con Fondazione stessa.

Su impulso dello stesso personale, il Presidente di Fondazione ha costituito un Gruppo di Lavoro dedicato specificatamente al tema. Il GdL ha lavorato con la consulenza di una specialista esterna e con il contributo del personale, producendo:

- a) una fotografica dell’Ente avente a riguardo:
 - i) l’organico e le carriere;
 - ii) il divario economico;
 - iii) l’organizzazione;
 - iv) le misure di armonizzazione vita privata/lavoro;
 - v) l’attività di ricerca;
- b) una proposta di Piano sulle seguenti aree tematiche:
 - i) parità di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera;
 - ii) equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale;
 - iii) equilibrio tra lavoro, vita privata e cultura organizzativa;
 - iv) coniugazione tra il gender mainstreaming e la transizione ecologica
 - v) implementazione di politiche durature sulle pari opportunità.

Il risultato del Lavoro ha portato all’adozione del Gender Equality Plan, costituito dal presente documento e approvato dal Consiglio di Amministrazione di Fondazione Cima.

2 FONDAMENTALI GEP

(Redatto in collaborazione con Isa Maggi, consulente esterno Fondazione CIMA, Coordinatrice nazionale degli Stati Generali delle Donne)

Il Gender Plan Equality adottato dalla Fondazione CIMA intende definire uno specifico quadro di obiettivi, azioni strategiche e strumenti da attuare al suo interno, in un arco temporale definito, per l’integrazione nell’organizzazione della dimensione di genere al fine di raggiungere concretamente i risultati attesi in termini di parità e uguaglianza di genere.

L'obiettivo generale è coniugare la prospettiva del gender mainstreaming, quella delle azioni positive e quella dello specifico lavoro - di ricerca e trasferimento tecnologico - svolto dalla Fondazione, per rimuovere gli ostacoli che ne impediscono il raggiungimento.

Il Piano rappresenta quindi una spinta verso il reale cambiamento e la presa in carico delle tematiche di genere come azione strutturale e fondante delle "pratiche" della Fondazione, in un'azione che coinvolge tutta la struttura, ma anche la più vasta Comunità nel territorio di riferimento.

Le pari opportunità per lo sviluppo delle carriere saranno perseguite attraverso strumenti per favorire l'equilibrio di genere nelle Commissioni Valutatrici e la promozione di specifici percorsi formativi diretti a tutto il personale della Fondazione.

La leadership e il protagonismo delle lavoratrici sarà favorita attraverso le azioni previste nel Piano.

La conoscenza delle dinamiche del personale è necessaria per impostare misure per la parità e sarà favorita attraverso l'implementazione sistematica della raccolta e l'analisi dei dati.

Viene promosso e potenziato il benessere organizzativo all'interno della Fondazione e sono individuati gli strumenti volti a garantire una maggiore flessibilità e accessibilità per le lavoratrici e i lavoratori che si trovano in situazioni particolari che incidono sulla armonizzazione tra vita professionale e privata. Sono previste misure per promuovere la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro per tutte le lavoratrici, secondo modelli innovativi di medicina di genere.

Particolare attenzione viene data alla violenza di genere e alle molestie sui luoghi di lavoro attraverso informazione, formazione, azioni specifiche. In quest'area sono anche inseriti strumenti per garantire un'adeguata conoscenza e informazione sulle tematiche relative alle pari opportunità e alla cultura di genere attraverso il monitoraggio costante della normativa nazionale ed europea vigente.

Si intende promuovere una maggiore e più significativa presenza e valorizzazione delle lavoratrici nei gruppi dedicati alla ricerca; ma anche la considerazione della questione delle pari opportunità nelle attività dei progetti di ricerca.

Considerato l'impatto che le attività di ricerca possono avere nel favorire la "transizione ecologica", vengono indicati gli strumenti per aumentare la partecipazione delle donne nel processo.

Per ciascun obiettivo vengono definite le azioni, gli strumenti, i target, il cronoprogramma con le tempistiche di realizzazione e i relativi referenti identificati nelle strutture della Fondazione.

Per ogni obiettivo si riporta la connessione agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 dell'ONU che sono stati definiti con "l'intento di porre fine alla povertà, lottare contro l'ineguaglianza e favorire lo sviluppo sociale ed economico e che tutte le Istituzioni sono chiamate a perseguire", in particolare i goal 5, 8 e 13.

Il Piano tiene conto dei metodi e suggerimenti adottati da EIGE (European Institute for Gender Equality); in particolare:

- Supportare la leadership e l'alta dirigenza attraverso il sostegno delle iniziative che promuovono l'uguaglianza di genere e il contrasto alle iniziative che promuovono la parità;

- Garantire la sostenibilità nel tempo delle azioni previste nel piano attraverso risorse adeguate e un team stabile di lavoro per coordinare e monitorare le azioni messe in atto;
- Coinvolgere diverse categorie di stakeholder, interni ed esterni, per garantire la condivisione dei compiti e delle responsabilità, raggiungere diverse organizzazioni, aumentare l'impegno e il potenziale impatto delle misure, realizzare cambiamenti sostenibili in tutta la Fondazione ed assicurare che il processo sia più trasparente all'interno e fuori della Fondazione;
- Implementare una Gender analysis interna che consente una diagnosi di genere della Fondazione per ciascuna categoria e livello del personale. La GA aiuta a progettare misure efficaci e basate sull'evidenza per affrontare eventuali problemi individuati e consente il monitoraggio e la valutazione dei risultati e dei progressi;
- Consentire la rivalutazione delle priorità specifiche di genere per l'istituzione a diversi livelli e il rimodellamento delle misure in collaborazione con gli stakeholder;
- Mettere in atto tutte le misure tendenti ad evitare il "fallimento" del Piano attraverso la definizione di un impegno sia per l'uguaglianza di genere che per il lavoro relativo al Piano in molteplici livelli della struttura organizzativa, la strutturazione di un bilancio finanziario, un monitoraggio e una valutazione costante per segnalare quando la sostenibilità inizia a rallentare e per indicare le azioni necessarie prima che i punti di crisi siano raggiunti.

Ambizione di Fondazione CIMA è quella di posizionarsi, nel medio termine, come modello – tra le strutture del suo genere – sul tema in questione.

3 LISTA DEGLI ACRONIMI

CdA	Consiglio di Amministrazione
CIMA	Centro Internazionale in Monitoraggio Ambientale
CP	Consiglio di programmazione
CS	Comitato Scientifico
DVR	Documento di Valutazione dei Rischi
EIGE	<i>European Institute for Gender Equality</i>
GA	<i>Gender Analysis</i>
GdL	Gruppo di Lavoro
GEP	<i>Gender Equality Plan – Piano per l'uguaglianza di genere</i>
HR	<i>Human Resources – Risorse Umane</i>
OdV	Organismo di Vigilanza
PM	<i>Project Manager</i>
RA	Referente d'Ambito
SDG	<i>Sustainable Development Goal</i>

4 FOTOGRAFIA DI FONDAZIONE CIMA DISAGGREGATA PER GENERE

4.1 Nota metodologica

I dati analizzati si riferiscono al personale di Fondazione CIMA strutturato e non strutturato. Fanno eccezione i dati relativi ai vertici dell'ente e alle posizioni organizzative in cui sono presenti anche dipendenti della Fondazione ACROTEC, soggetto in house di Fondazione CIMA.

L'analisi riferisce al triennio 2018-2019 anche se per alcuni indicatori, su esplicita richiesta delle dipendenti e dei dipendenti di Fondazione CIMA, è stata estesa all'annualità 2017.

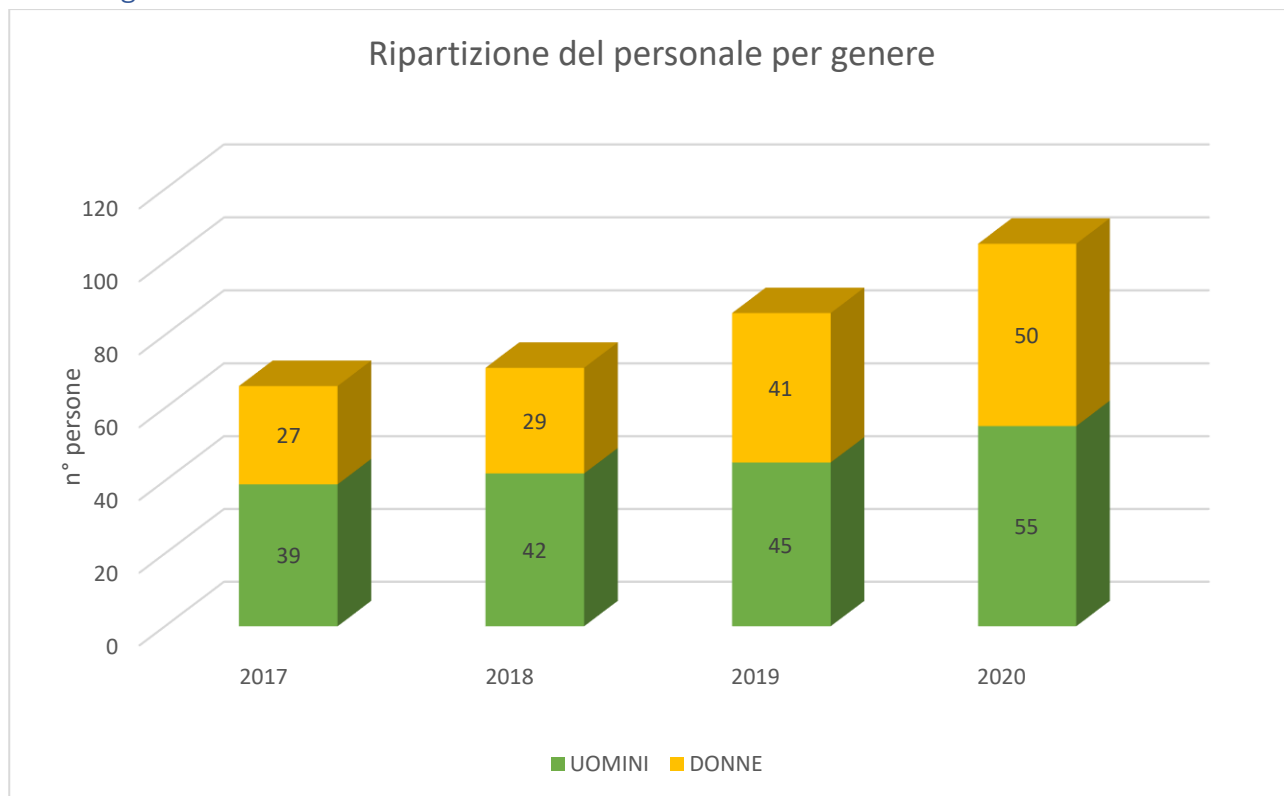
I dati relativi alla presenza in organico sono riferiti al 31 dicembre di ciascun anno.

Le retribuzioni considerate sono quelle annuali lorde omnicomprensive di oneri, premialità e indennità.

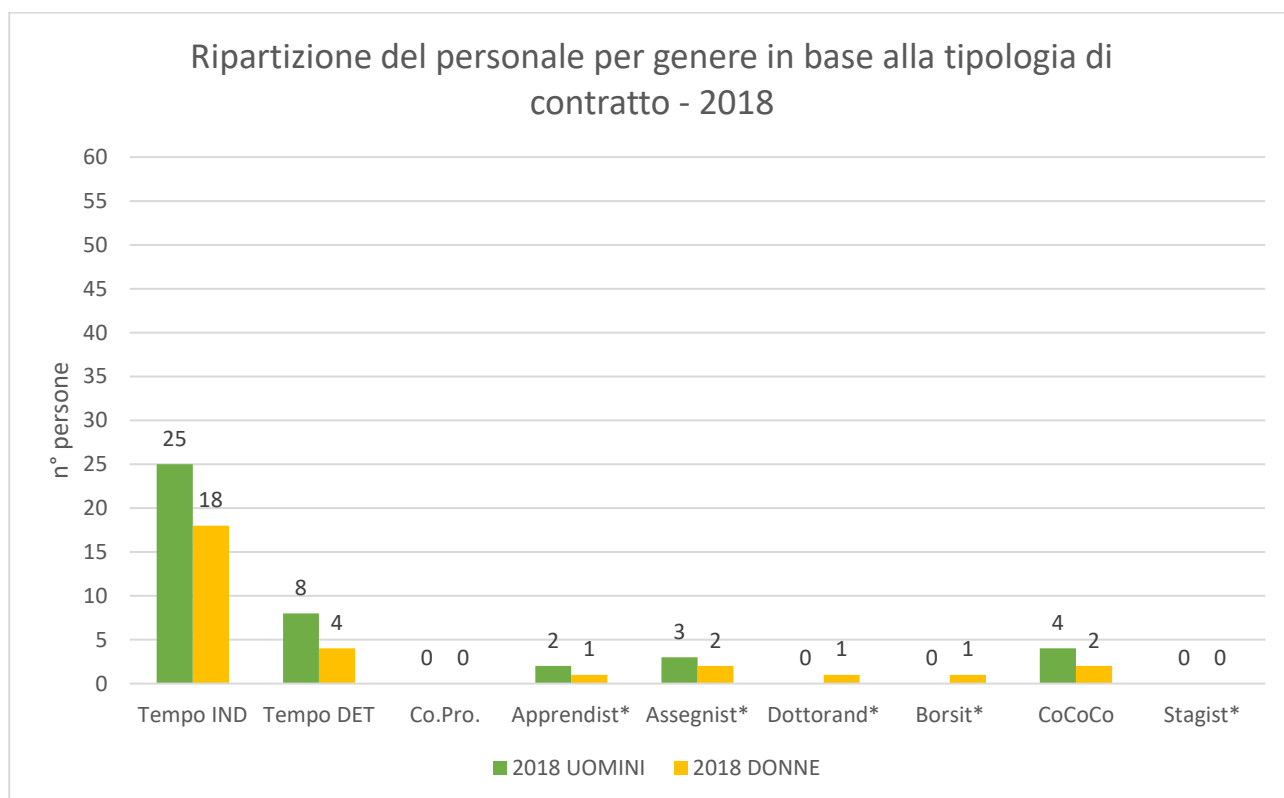
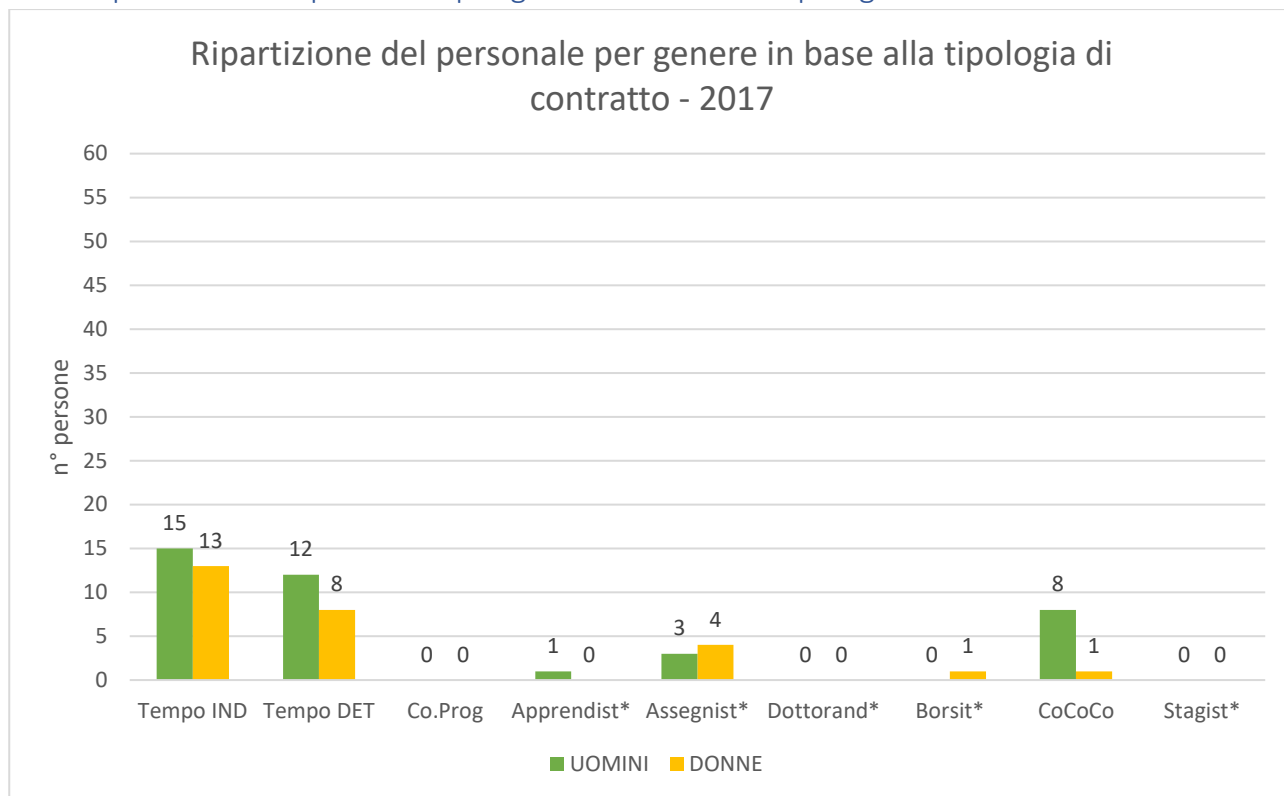
Gli indicatori analizzati sono i seguenti:

- Organico e carriere
 - o Ripartizione del personale per genere
 - o Ripartizione del personale per genere in base all'inquadramento contrattuale
 - o Ripartizione del personale per genere nei livelli di inquadramento
 - o Ripartizione del personale per genere e tipo di presenza (part time/full time)
 - o Composizione delle commissioni di selezione del personale per genere
- Divario economico
 - o Media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento
- Organizzazione
 - o Tipo di posizione di responsabilità per genere
- Misure di armonizzazione vita privata/lavoro
 - o Fruizione delle misure di conciliazione per genere
- Attività di ricerca
 - o Ripartizione pubblicazioni scientifiche per genere
 - o Ripartizione responsabilità progetti per genere
 - o Numero di missioni e di giorni di missione per genere

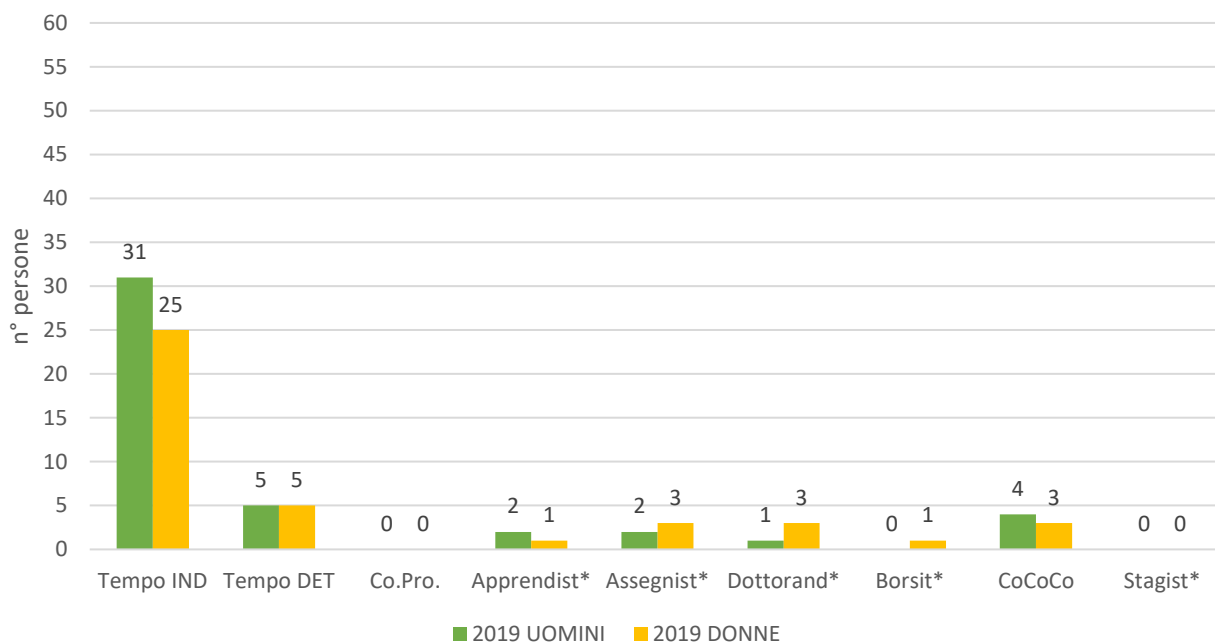
4.2 Organico e carriere



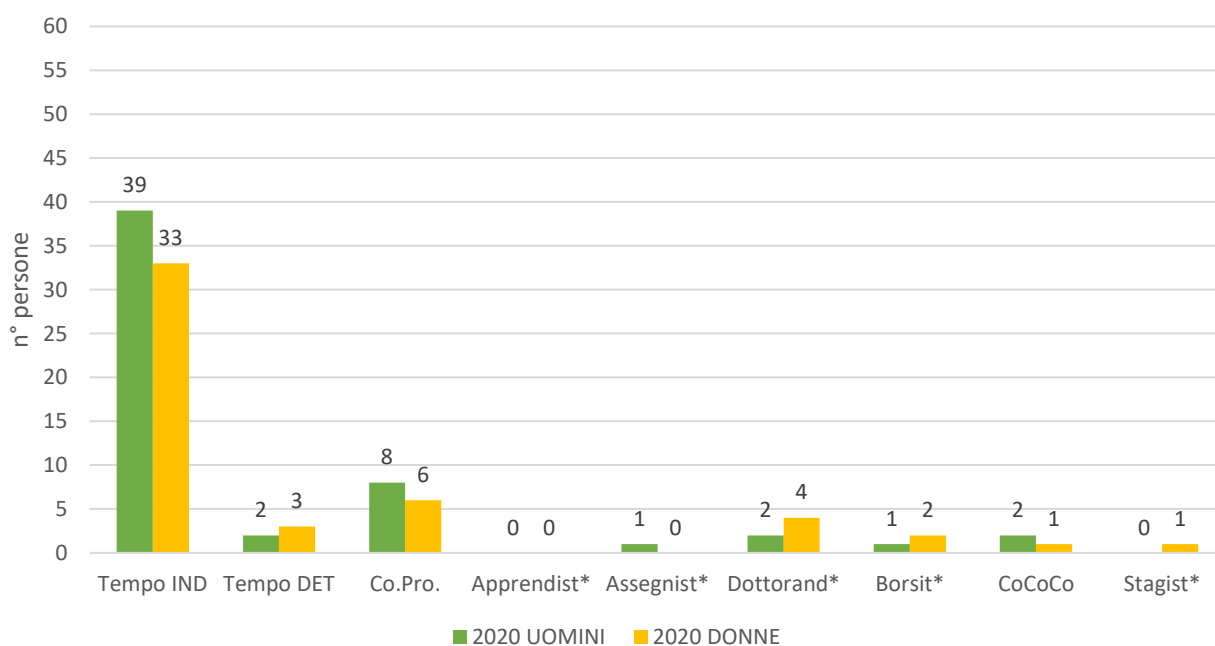
4.3 Ripartizione del personale per genere in base alla tipologia di contratto



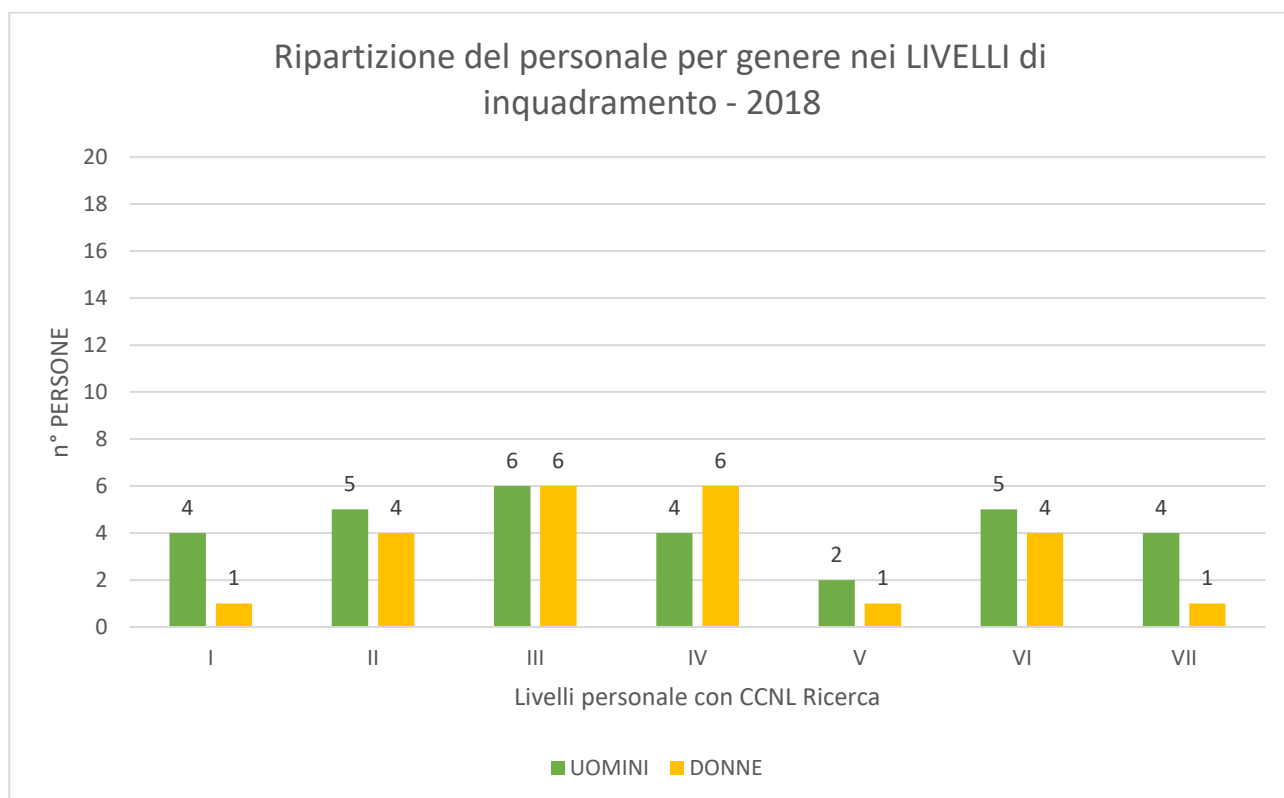
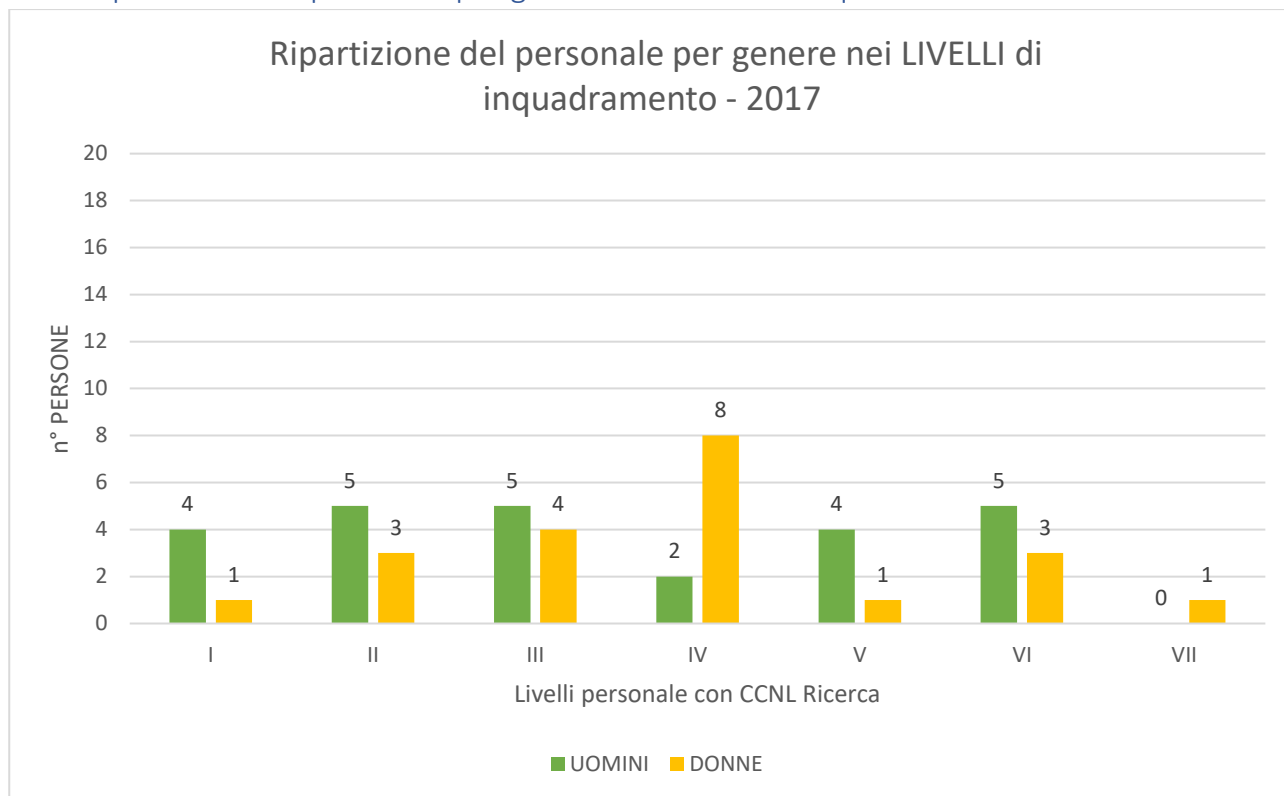
Ripartizione del personale per genere in base alla tipologia di contratto - 2019



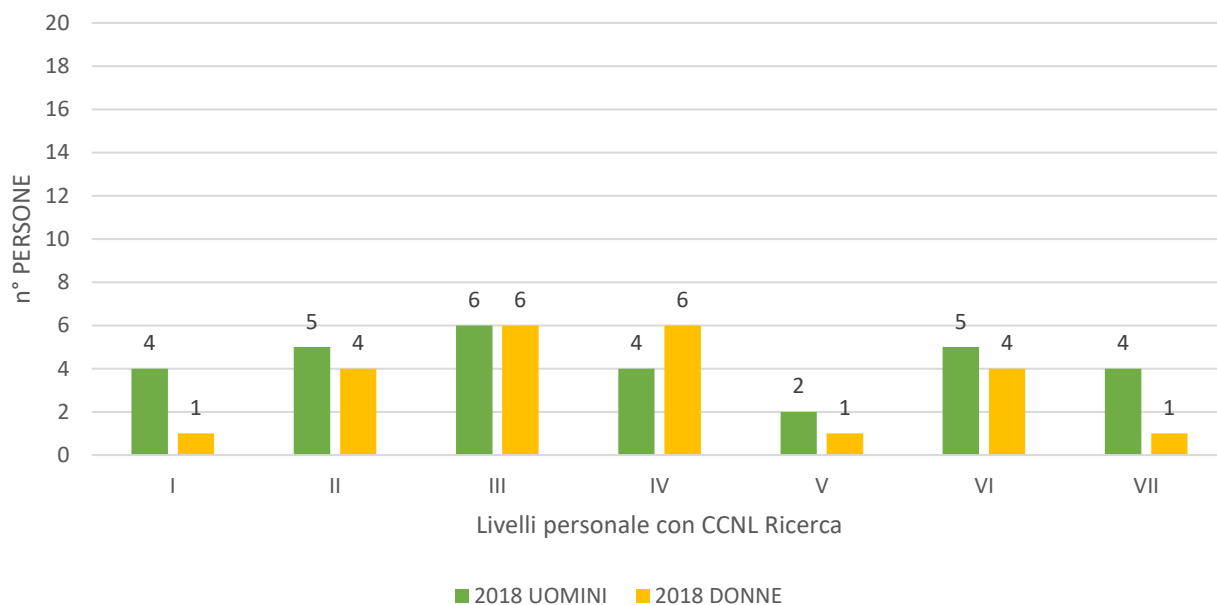
Ripartizione del personale per genere in base alla tipologia di contratto - 2020



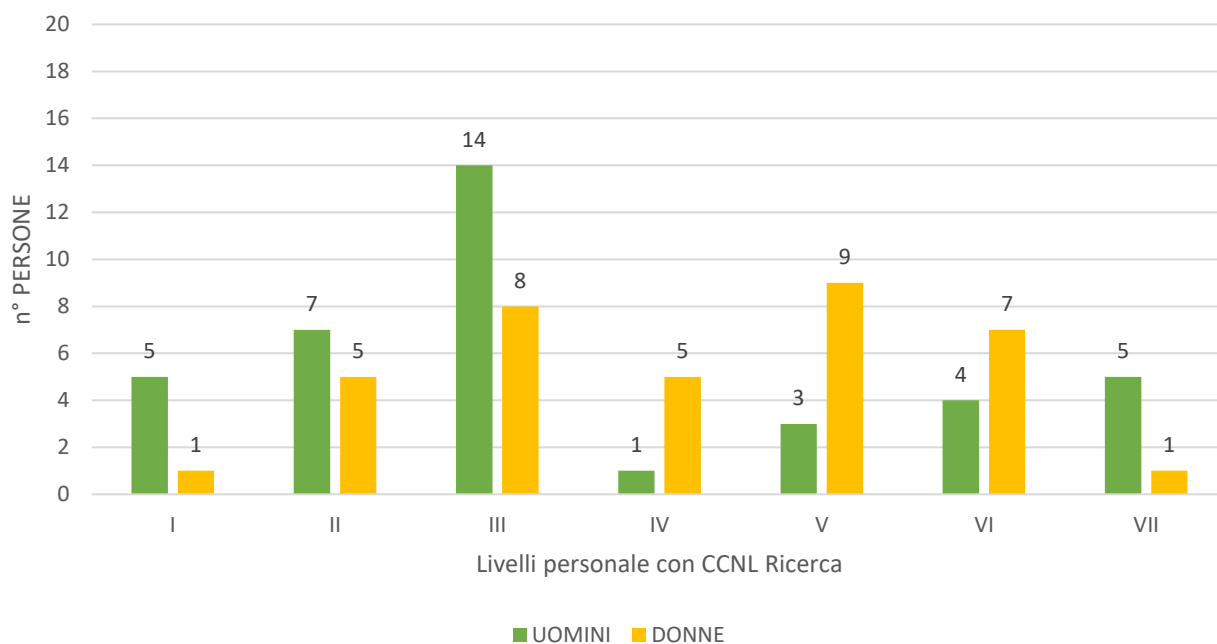
4.4 Ripartizione del personale per genere nei LIVELLI di inquadramento del CCNL Ricerca



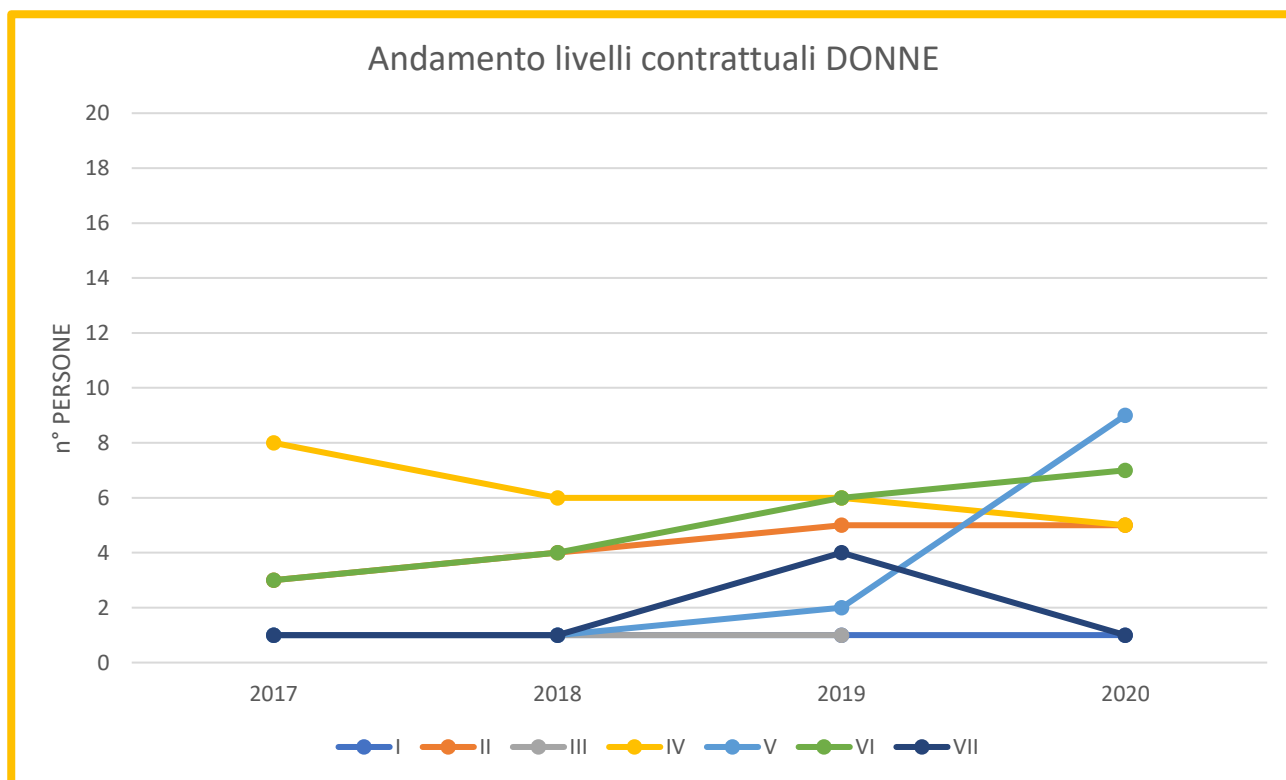
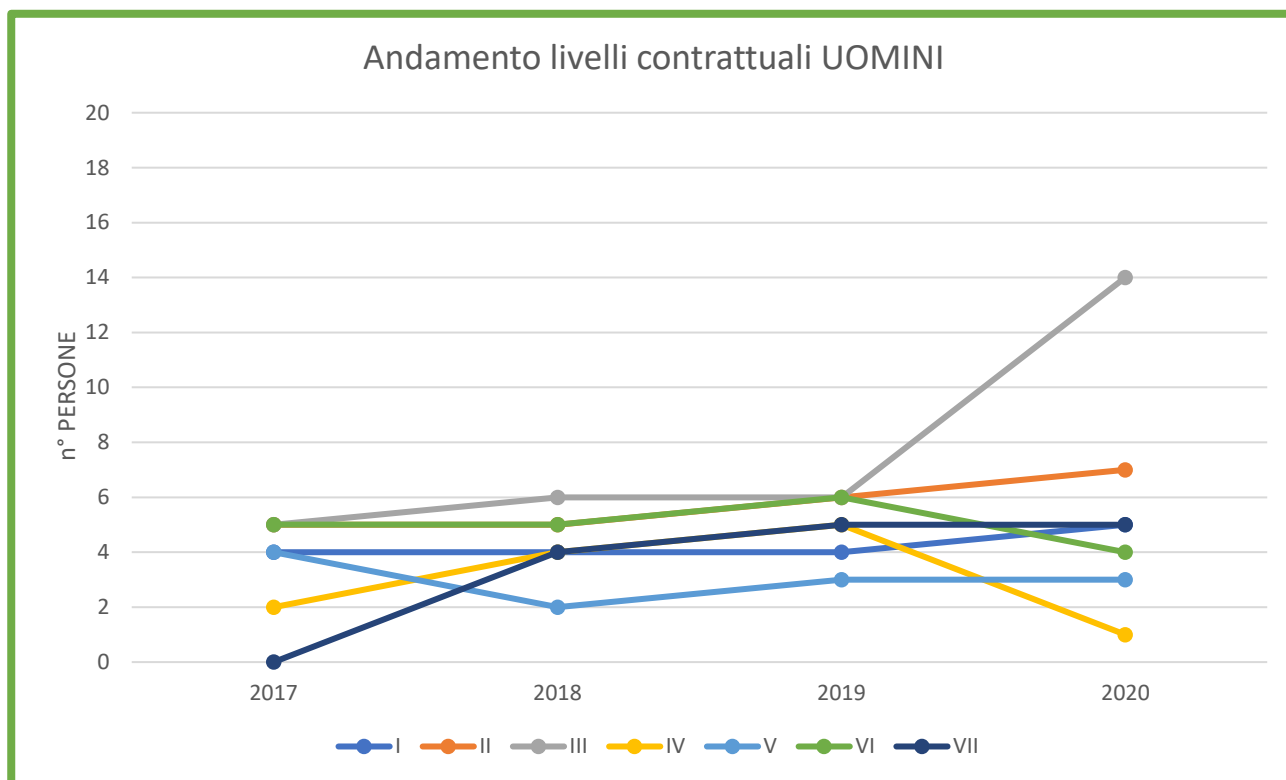
Ripartizione del personale per genere nei LIVELLI di inquadramento - 2019



Ripartizione del personale per genere nei LIVELLI di inquadramento- 2020



4.5 Ripartizione del personale per genere nei livelli di inquadramento per il personale con CCNL Ricerca



4.6 Divario salariale di genere

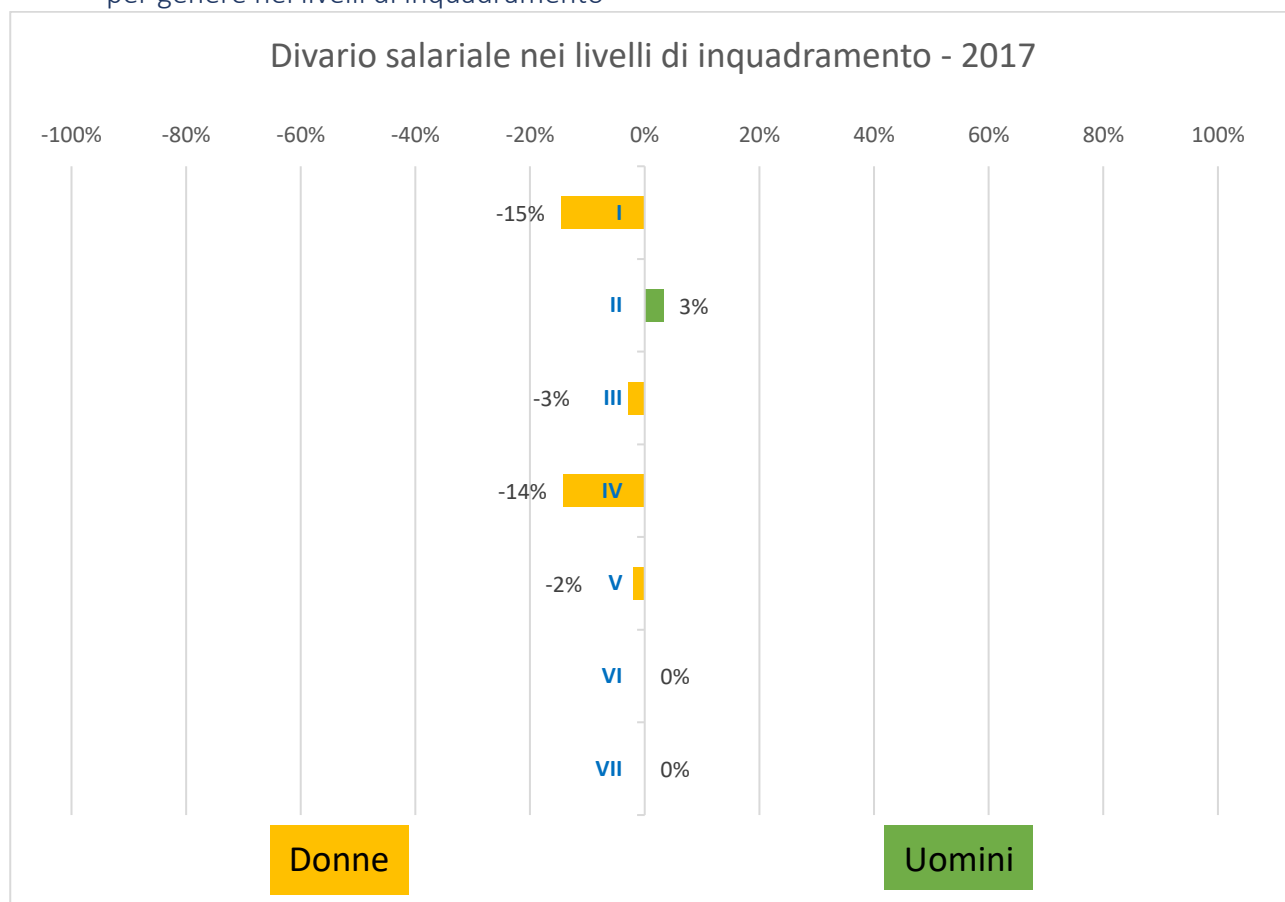
Il divario salariale di genere è calcolato come:

$$\frac{R_{uomini} - R_{donne}}{R_{uomini}}$$

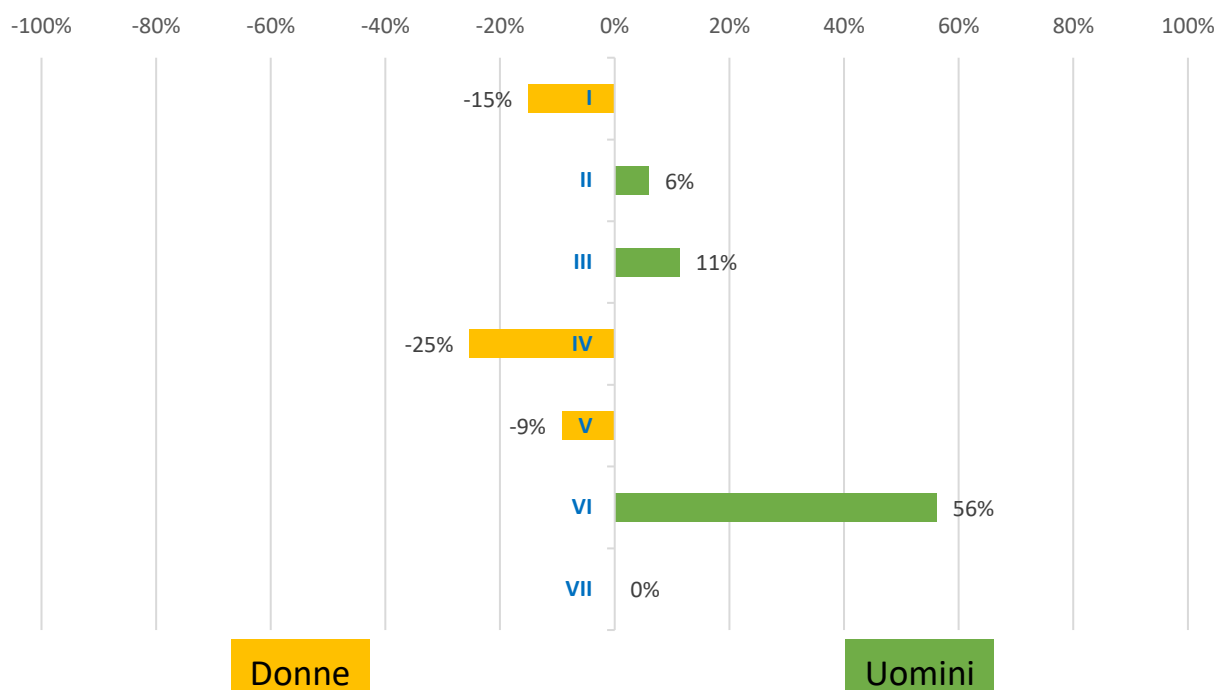
Di norma vengono considerati i differenziali salariali “grezzi” per ora lavorata. Ovvero, si considera il salario orario medio di uomini e donne, si calcola la differenza e la si esprime come percentuale del salario orario maschile. È questa la statistica descrittiva utilizzata dalla Commissione Europea per mettere a confronto il *gender pay gap* nei paesi dell’Unione europea. Nel caso di questa analisi, anche in relazione al fatto che le ore di straordinario del personale di Fondazione CIMA non sono retribuite, si è semplificato andando a considerare il salario annuale omnicomprensivo per 2017, 2018, 2019, 2020.

Dato il metodo di calcolo, i valori negativi si riferiscono ai casi in cui lo stipendio medio delle donne è maggiore dello stipendio medio degli uomini.

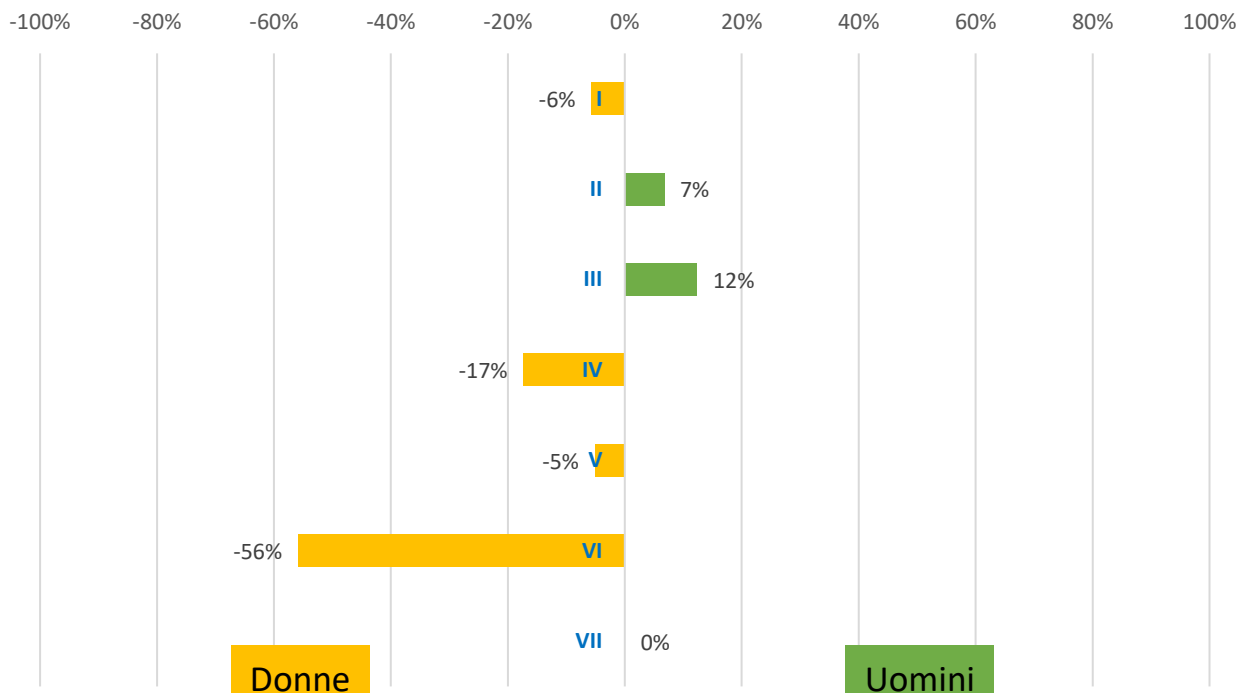
4.6.1 Media delle retribuzioni annuali omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

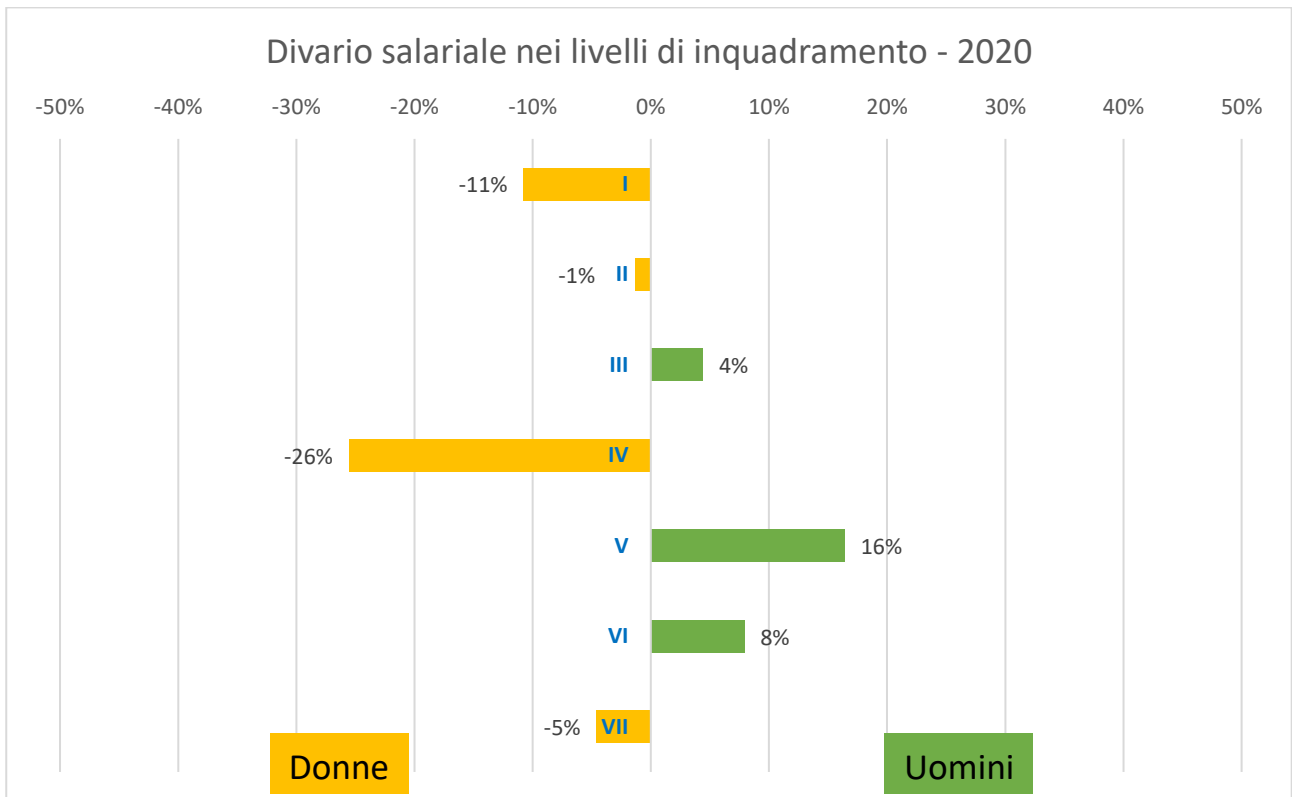


Divario salariale nei livelli di inquadramento - 2018

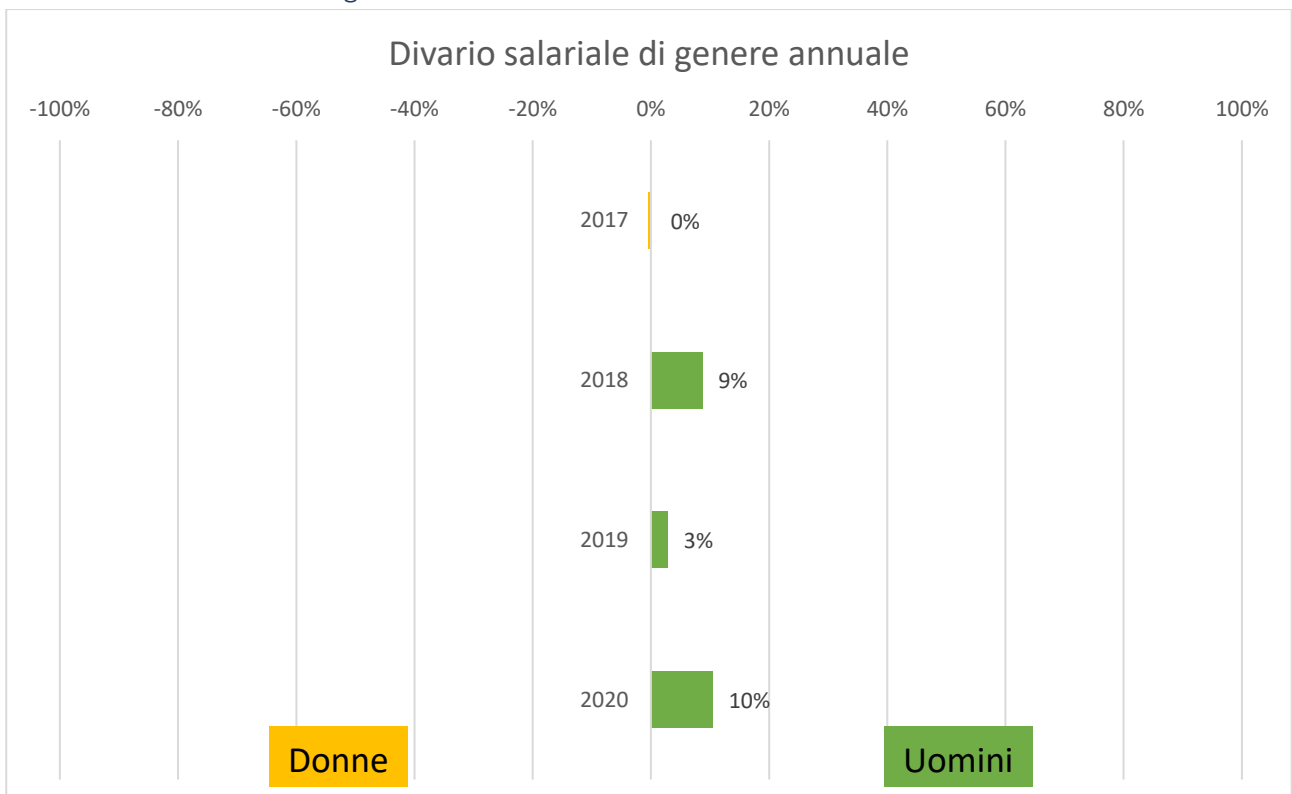


Divario salariale nei livelli di inquadramento - 2019

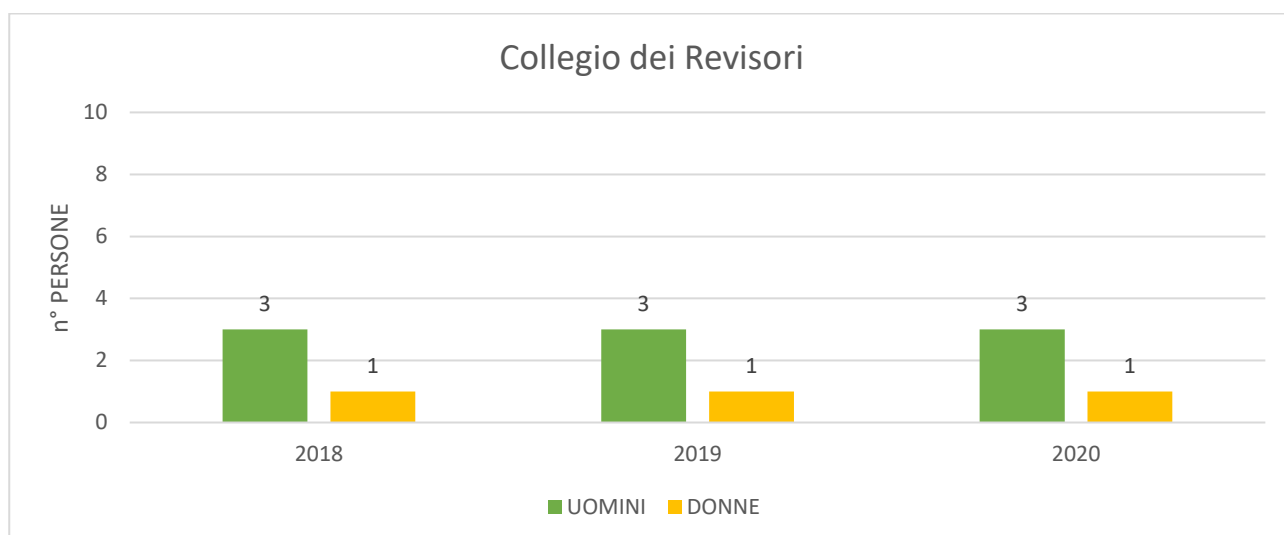
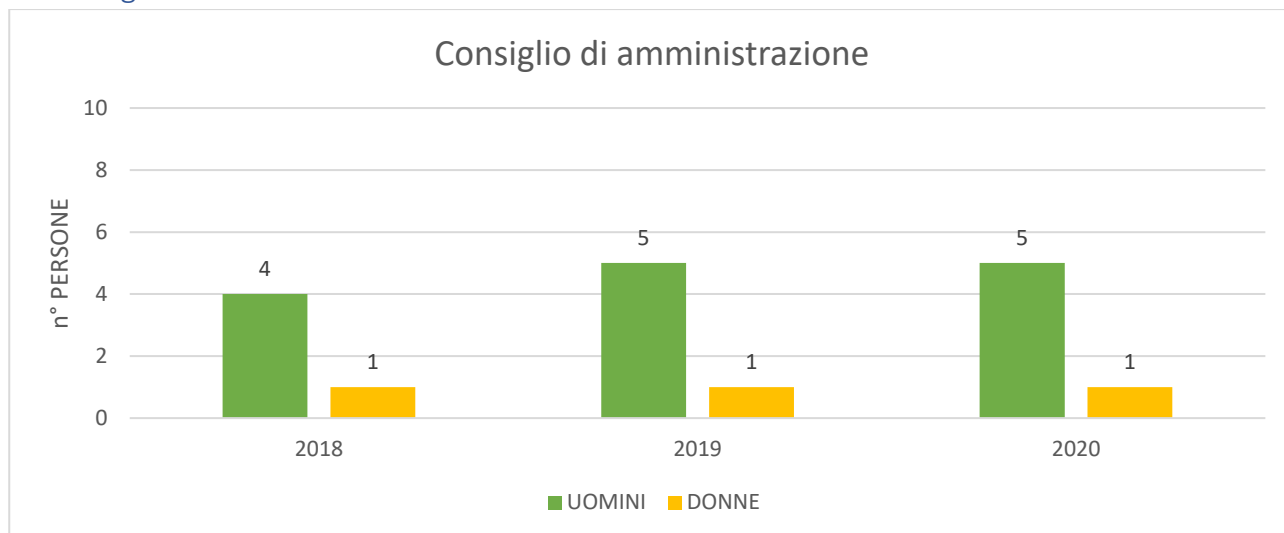


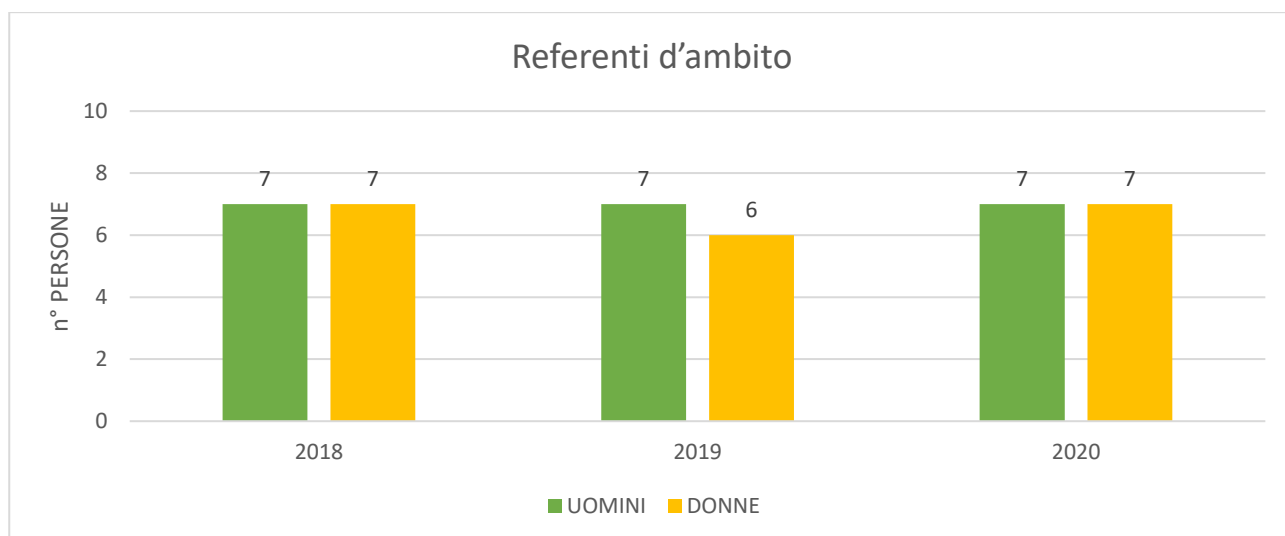
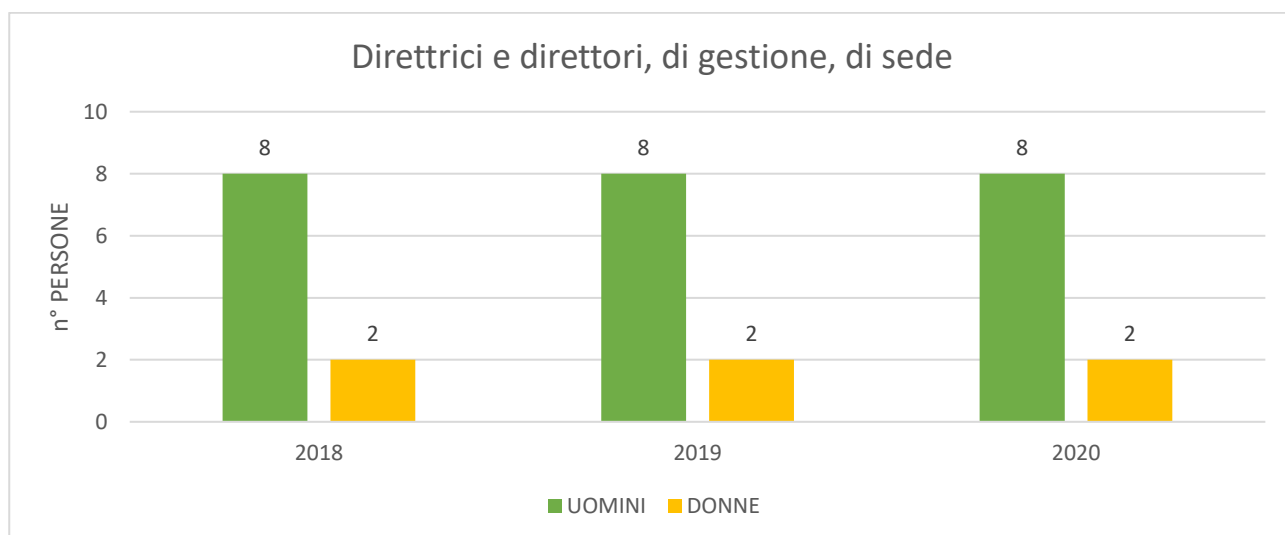
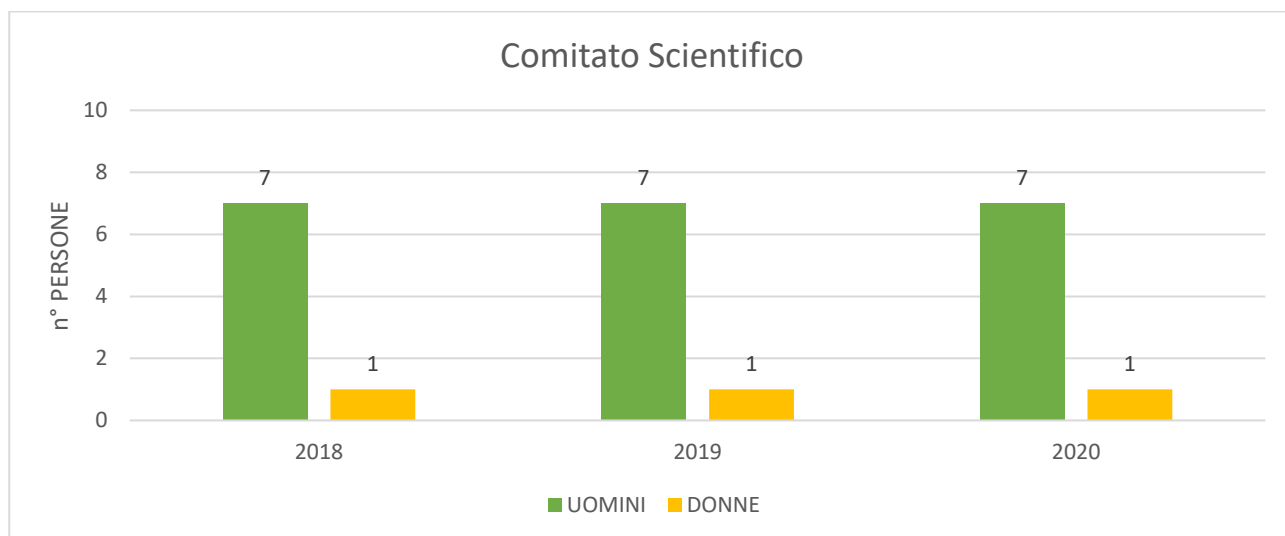


4.6.2 Divario salariale di genere

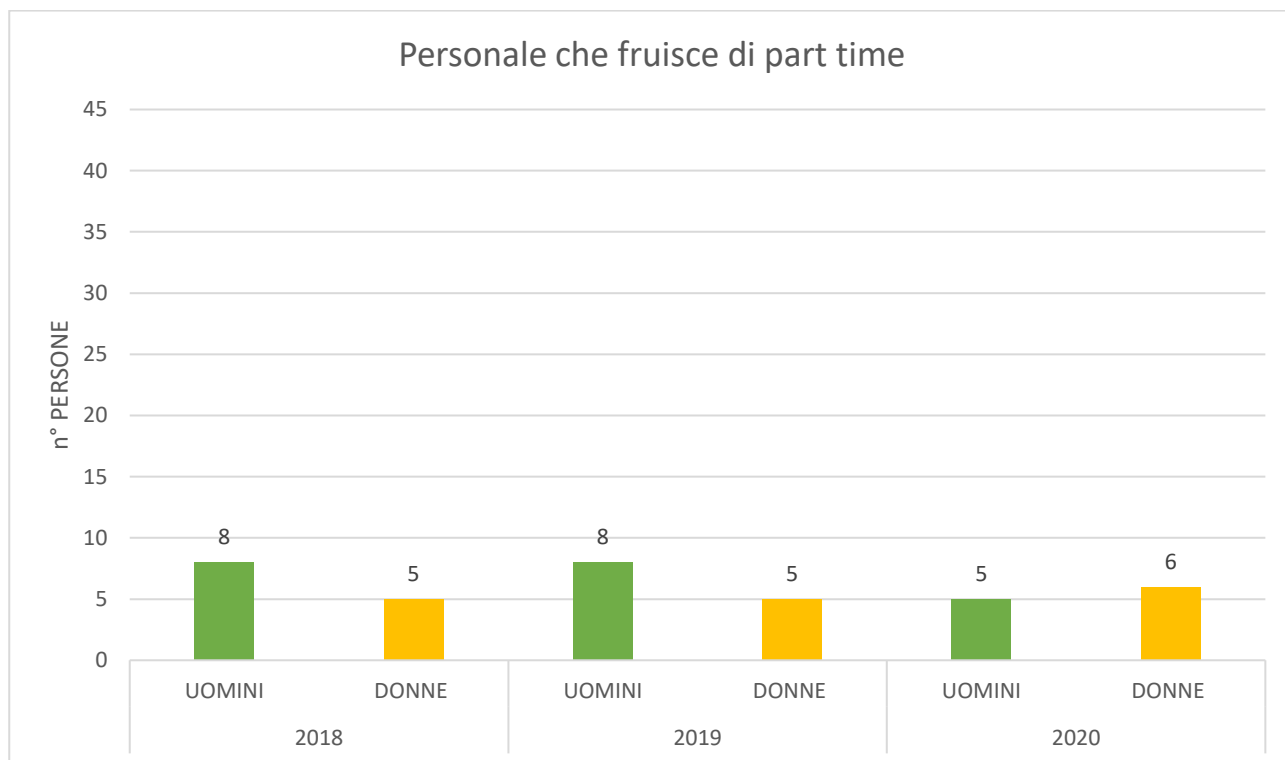
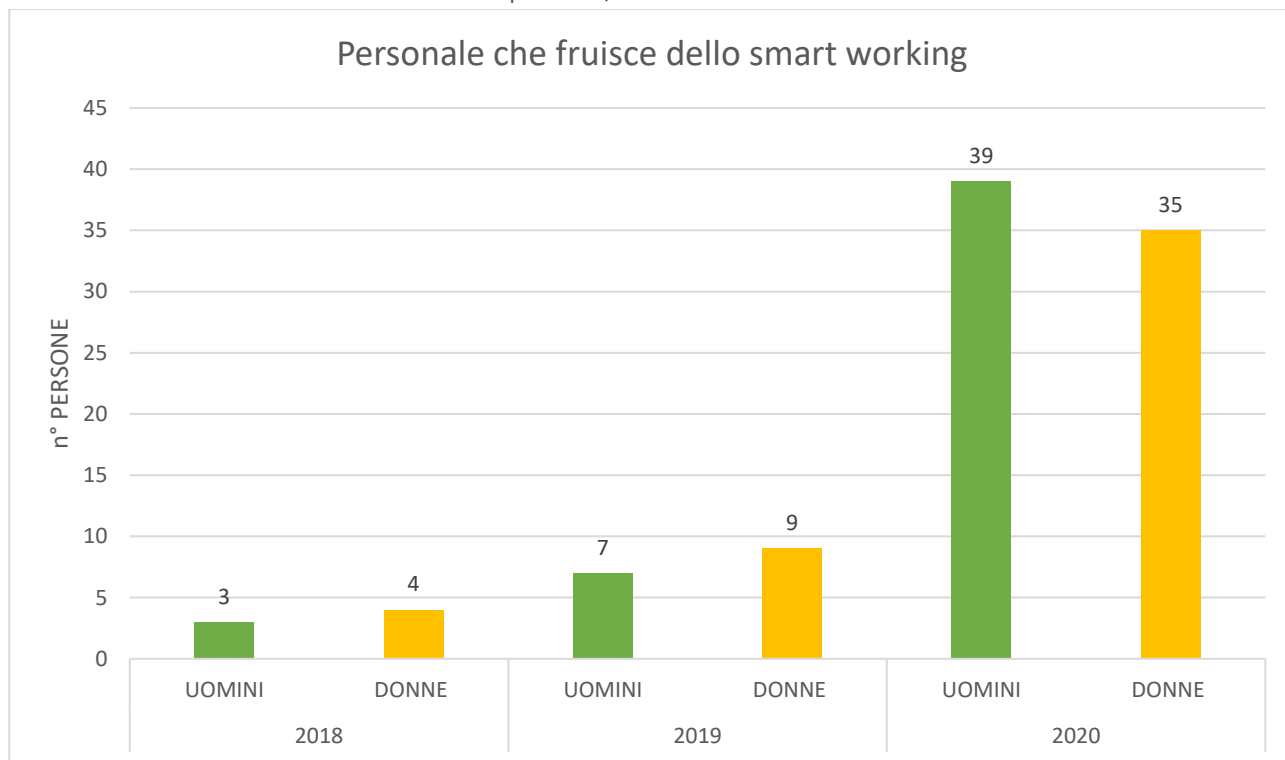


4.7 Organizzazione

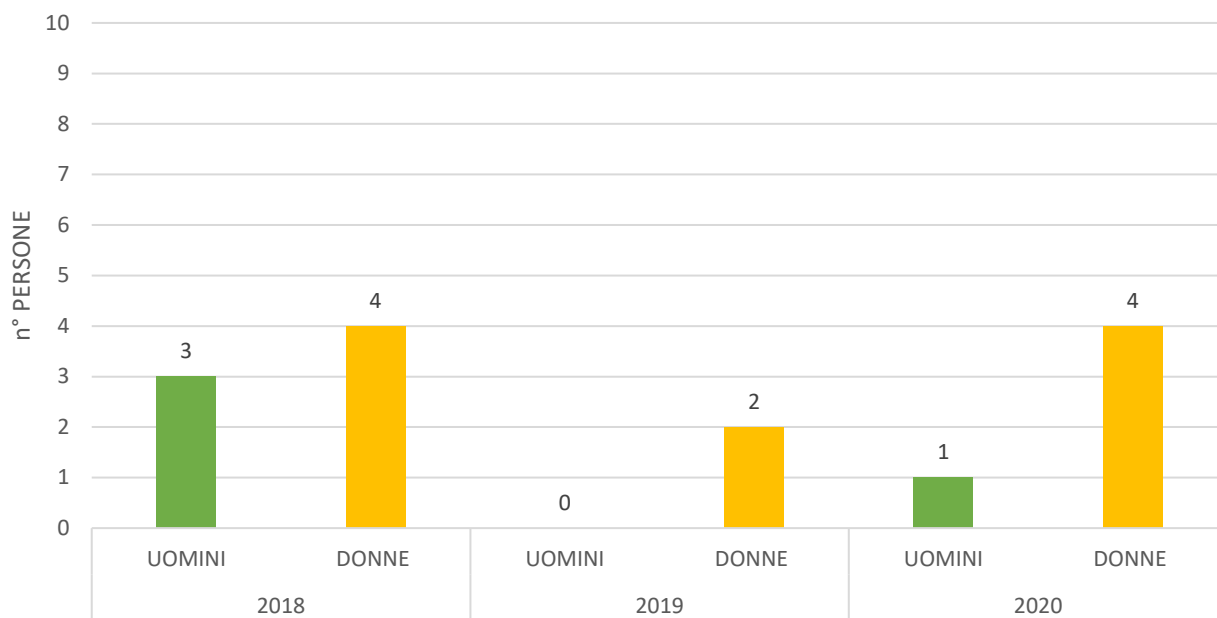




4.8 Misure di armonizzazione vita privata/lavoro

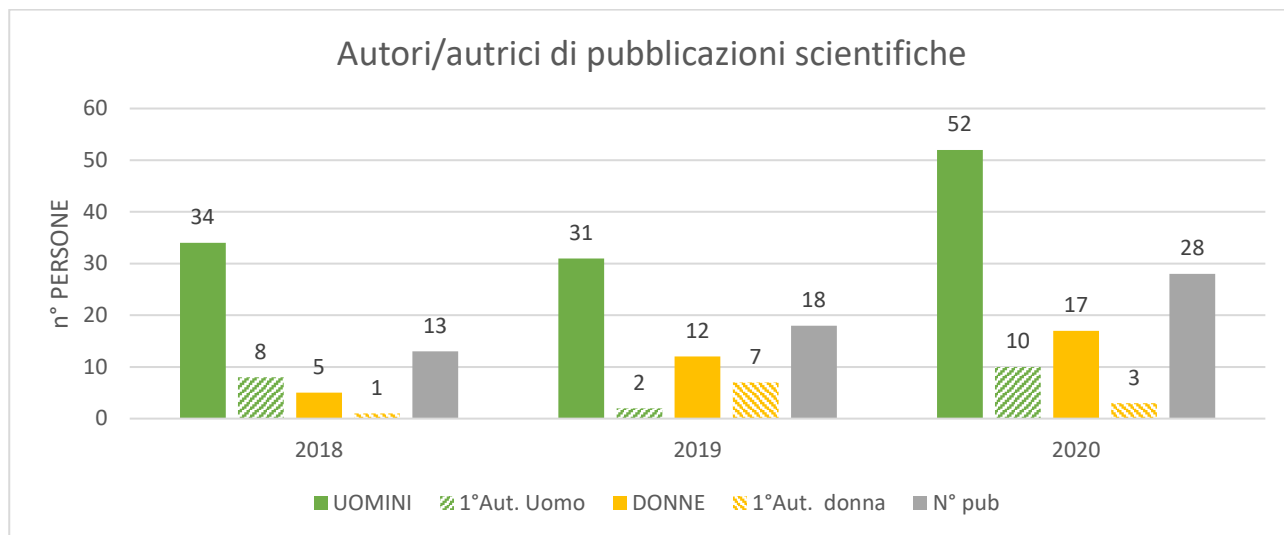


Personale che fruisce di permessi familiari, congedi parentali, permessi L. 104

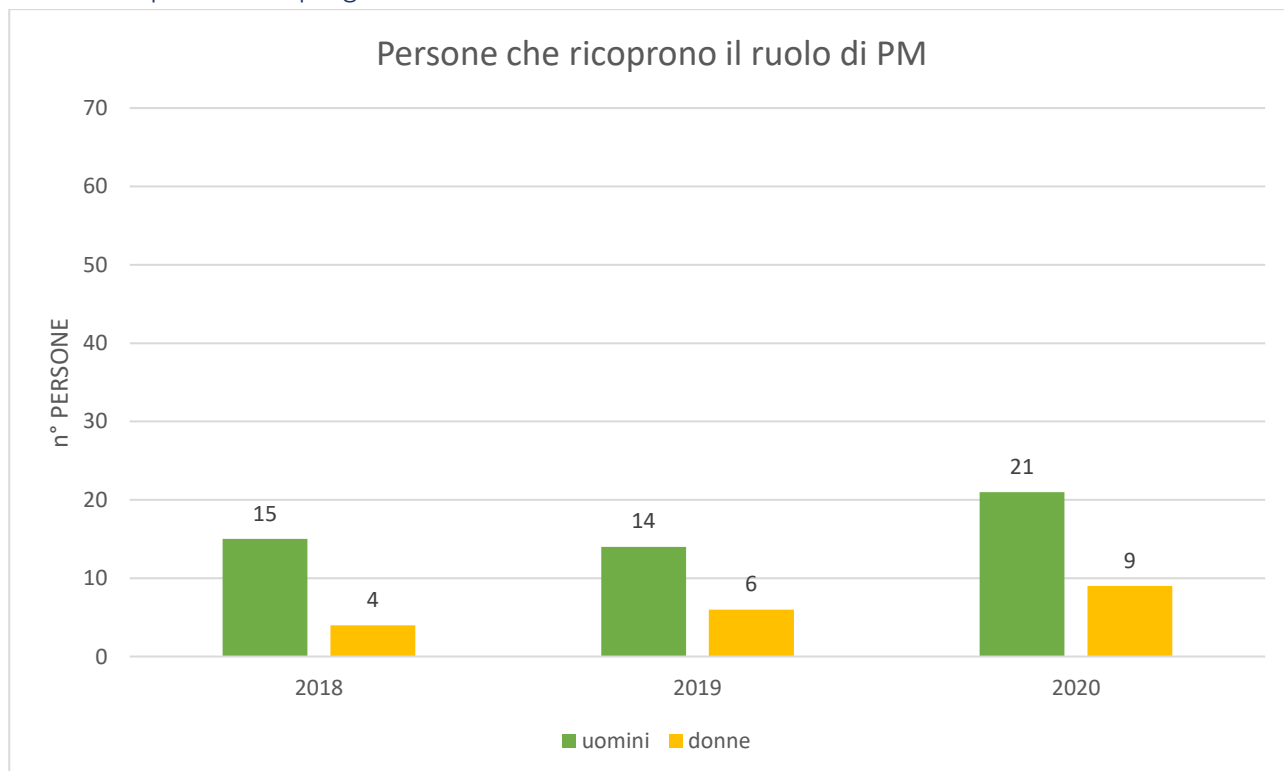


4.9 Attività di ricerca

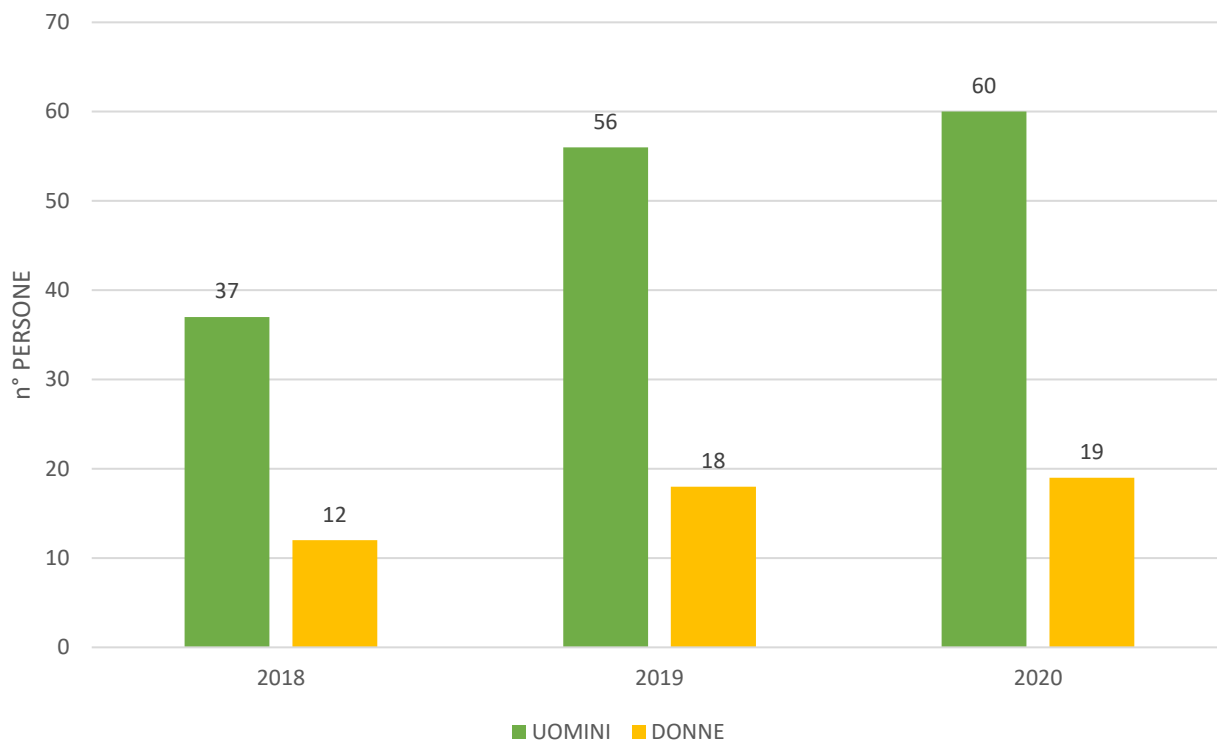
4.9.1 Pubblicazioni



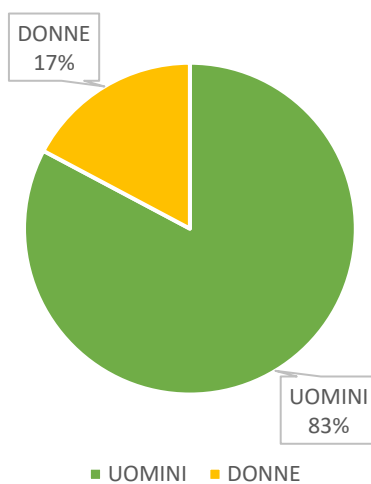
4.9.2 Responsabilità progetti



Progetti assegnati a PM per genere



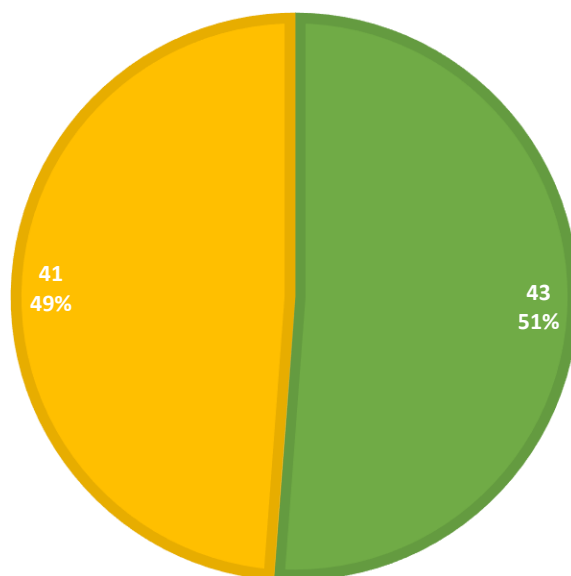
Importo progetti assegnati a PM per genere



4.9.3 Missioni

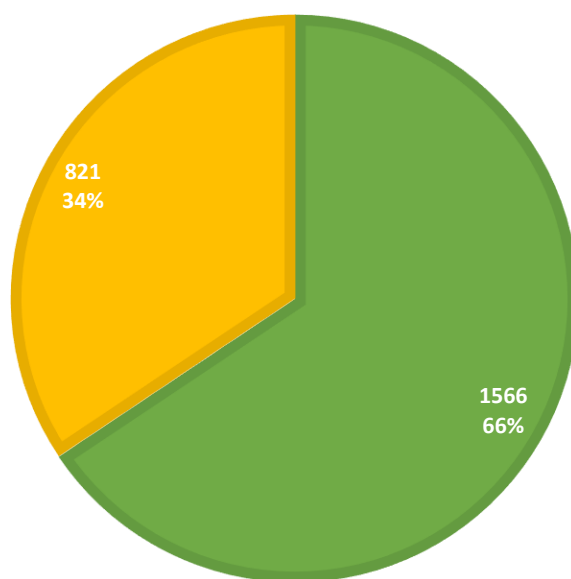
N° MISSIONI NEL 2019

■ UOMINI ■ DONNE



GIORNI DI MISSIONE

■ UOMINI ■ DONNE



4.10 Considerazioni finali rispetto alla fotografia di Fondazione CIMA disaggregata per genere

- **Organico e carriere**
 - Dal punto di vista del numero delle dipendenti e dei dipendenti e delle tipologie contrattuali si è raggiunta una sostanziale parità di genere;
 - Permangono differenze relative al livello contrattuale applicato.
- **Divario economico**
 - La media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno nel 2020, ultimo anno analizzato, è per gli uomini maggiore del 10% rispetto a quella delle donne.
- **Organizzazione**
 - Per quanto riguarda i/le referenti d'ambito e le commissioni per il reclutamento del personale la parità di genere è già in essere;
 - Differenze significative sono presenti negli organi apicali;
- **Misure di armonizzazione vita privata/lavoro**
 - La fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età è in generale equilibrata anche se nel 2020 è da tenere in considerazione l'effetto «covid» con l'introduzione dello smart-working per tutti i dipendenti. I congedi parentali e permessi familiari sono poco utilizzati dal personale CIMA ma comunque vengono prevalentemente richiesti dalle donne.
- **Attività di ricerca**
 - Per quanto riguarda le pubblicazioni e la ripartizione delle responsabilità nei progetti c'è una disparità significativa;
 - Il numero di missioni per genere è equivalente ma gli uomini stanno complessivamente fuori in missione il doppio delle donne.

5 PIANO D'AZIONE

5.1 Azioni per area tematica

Sono state individuate 5 aree tematiche d'intervento per raggiungere l'equità di genere in Fondazione CIMA

- 1) Selezione del personale, recruitment e progressione di carriera;
- 2) Nuova leadership e cambiamento nei processi decisionali;
- 3) Benessere nell'ambiente di lavoro;
- 4) Gender mainstreaming, sviluppo sostenibile e transizione ecologica;
- 5) Politiche durature sulle pari opportunità.

Per ciascuna area tematica sono stati quindi individuati:

- le AZIONI e gli STRUMENTI necessari al raggiungimento dell'obiettivo prefissato;

- i REFERENTI che avranno il compito di portare a compimento le azioni;
- i TARGET DIRETTI e INDIRETTI verso i quali sono rivolte le azioni;
- le TEMPORALITÀ di attuazione delle azioni;
- la relazione con GOAL e target dell'AGENDA 2030.

Affinché si possa effettivamente dare corso alle AZIONI pianificate, alcuni degli STRUMENTI e REFERENTI infra individuati dovranno trovare una più precisa definizione all'interno della struttura organizzativa; dovrà, inoltre, essere fatto uno specifico investimento per ivi allocare risorse e competenze.

In particolare. Per quanto riguarda l'attuale Ufficio del Personale, occorrerà che la configurazione attuale – prevalentemente di “taglio” amministrativo e gestionale – venga integrata della dimensione “Risorse Umane” (anche attraverso la costituzione di HR Manager) e con una attenzione particolare alla questione di genere e delle pari opportunità come elemento fondamentale di una nuova cultura aziendale anche a mezzo di percorsi di cambiamento organizzativo (*change management*).

Per quanto riguarda il Gruppo di Lavoro GEP (GdL GEP), si dovrà dare robustezza e stabilità alla struttura oggi esistente, munendola di competenze professionali specializzate e ciò anche in una prospettiva di perseguimento degli obiettivi dell'Agenda 2030, di quelli del PNRR, nonché per traguardare obiettivi di sostenibilità sociale ed ambientale.

Fondazione CIMA, pertanto, si impegna sin da subito ad allocare risorse e realizzare processi organizzativi per dare – in relazione a quanto sopra precisato - la più efficace ed efficiente attuazione al Piano che segue.

5.1.1 Selezione del personale, recruitment e progressione di carriera

OBIETTIVO		1. PARITÀ DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLA PROGRESSIONE DI CARRIERA
AGENDA 2030	SDG GOAL	GOAL 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze GOAL 8: Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti GOAL 10: Ridurre la disuguaglianza fra i paesi e al loro interno
	TARGET	Target 5.5: Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica Target 8.5: Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (donne, uomini, giovani, disabili) e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore Target 10.2: Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, o altro Target 10.4: Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza

AZIONI	STRUMENTI	REFERENTI	TARGET DIRETTO	TARGET INDIRETTO	CRONOPROGRAMMA		
					2022	2023	2024
1.1 Raccolta di dati disaggregati per genere sul personale e monitoraggio dei dati di	1.1.A Predisposizione di un kit informatico per la raccolta di dati disaggregati per genere	Ufficio personale Ambito COM Ambito ICT	Tutto il personale Fondazione CIMA	Enti fondatori Clienti/Donatori Organismi di vigilanza	•		

AZIONI	STRUMENTI	REFERENTI	TARGET DIRETTO	TARGET INDIRETTO	CRONOPROGRAMMA		
					2022	2023	2024
genere da pubblicare annualmente sul sito	1.1.B Redazione del Bilancio di Genere e/o del DNF, rendiconto non finanziario	Ufficio personale GdL GEP	CdA	Tutto il personale Fondazione CIMA Enti fondatori Clienti/Donatori Organismi di Vigilanza		•	
	1.1.C Costruzione della “certificazione di parità”	GdL GEP Ufficio personale	CdA	Tutto il personale Fondazione CIMA Enti fondatori Clienti/Donatori Organismi di Vigilanza	•	•	
1.2 Pari opportunità nell'accesso alle posizioni lavorative	1.2.A Garantire, attraverso la formalizzazione nei regolamenti, un'equa composizione di genere nelle commissioni valutatrici per la selezione del personale	Ufficio personale Presidente	Candidate e Candidati alle selezioni esterne	Tutto il personale Fondazione CIMA	•		
	1.2.B Esplicitare l'assenza di discriminazioni nelle call for position	Ufficio personale Direzione di gestione	Candidate e Candidati alle selezioni esterne	Tutto il personale Fondazione CIMA	•		

AZIONI	STRUMENTI	REFERENTI	TARGET DIRETTO	TARGET INDIRETTO	CRONOPROGRAMMA		
					2022	2023	2024
	1.2.C Definire in maniera condivisa il metodo di valutazione per le progressioni di carriera in modo da eliminare gli squilibri di genere	Ufficio personale Presidente Referenti d'ambito (RA) GdL GEP	Candidate e Candidati alle progressioni di carriera	Tutto il personale Fondazione CIMA	•	•	
1.3 Misurazione del <i>gender pay gap</i> e riduzione del divario retributivo come cambio di paradigma degli indicatori, delle logiche, delle organizzazioni del lavoro	1.3.A Costruzione di un metodo di rilevazione	Ufficio personale	Presidente RA	Tutto il personale Fondazione CIMA	•		
	1.3.B Rivalutazione dei livelli di tutte le dipendenti e di tutti i dipenditi sulla base dei criteri di progressione definiti	Presidente RA	Candidate e Candidati alle progressioni di carriera	Tutto il personale Fondazione CIMA		•	•

Indicatori di risultato e loro quantificazione				
n°	Breve descrizione	2022	2023	2024
I1.1.1	n° di kit informatici realizzati	1	-	-
I1.1.2	n° di bilanci di genere pubblicati	0	1	1
I1.1.3	Conseguimento della certificazione di parità di genere		x	
I1.2.1	% complessive donne nelle commissioni per la selezione del personale	50%	50%	50%
I1.2.2	n° donne presenti in ciascuna commissione per la selezione del personale	Almeno 1	Almeno 1	Almeno 1
I1.2.3	% di call for position in cui è indicata l'assenza di discriminazioni nelle selezioni	100%	100%	100%
I1.2.4	Pubblicazione del metodo di valutazione per le progressioni di carriera	1° versione	Aggiornamento	
I1.3.1	Riduzione % Gender Pay Gap	0,5% anno	0,5% anno	0,5% anno

5.1.2 Nuova leadership e cambiamento nei processi decisionali

OBIETTIVO		2. EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEL PROCESSO DECISIONALE
AGENDA 2030	SDG GOAL	GOAL 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze GOAL 8: Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti GOAL 10: Ridurre la disuguaglianza fra i paesi e al loro interno
	TARGET	Target 5.5: Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica Target 8.5 Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (donne, uomini, giovani, disabili) e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore Target 10.2: Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, o altro Target 10.4: Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza

AZIONI	STRUMENTI	REFERENTI	TARGET DIRETTO	TARGET INDIRETTO	CRONOPROGRAMMA		
					2022	2023	2024
2.1 Miglioramento dei processi decisionali interni finalizzato al riequilibrio di genere e all'incremento della presenza femminile nelle	2.1.A Proposte di possibili modifiche allo statuto per favorire la parità di genere negli organi di governo (CdA, CS).	Presidente Consigliere Giuridico	CdA Comitato Scientifico (CS) Organi di governo	Enti fondatori Clienti/Donatori Organismo di vigilanza (OdV) Tutto il personale di Fondazione CIMA	•		

AZIONI	STRUMENTI	REFERENTI	TARGET DIRETTO	TARGET INDIRETTO	CRONOPROGRAMMA		
					2022	2023	2024
posizioni apicali della Fondazione	2.1.B Ruolo di Ufficio personale «rinforzato» per la verifica delle criticità e per favorire le pari opportunità.	Presidente	Ufficio personale	Tutto il personale di Fondazione CIMA	•		
2.2 Promozione di un'equa composizione di genere negli organi di governo della Fondazione e nelle posizioni apicali	2.2.A Definizione di un regolamento per una equa rappresentanza di genere nei gruppi di lavoro.	Presidente Consigliere Giuridico OdV	Posizioni apicali in organi di vertice e struttura	Tutto il personale di Fondazione CIMA		•	
	2.2.B Rotazione per generi nei ruoli di responsabilità	Presidente CdA	Organi di governo, Consiglio di programmazione (CP), RA, PM	Tutto il personale di Fondazione CIMA		•	
2.4 Promozione di un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca, e gruppi di lavoro	2.4.A Organizzazione di percorsi di empowerment per le lavoratrici e di corsi di formazione dedicati alle lavoratrici su Project Management e di scrittura di articoli scientifici	Presidente Ufficio personale RA	Lavoratrici di Fondazione CIMA	Tutto il personale di Fondazione CIMA	•	•	•
	2.4.B Istituzione della figura referente per la dimensione	Presidente CP, CS	Project Manager PM	Ampia audience		•	

AZIONI	STRUMENTI	REFERENTI	TARGET DIRETTO	TARGET INDIRETTO	CRONOPROGRAMMA		
					2022	2023	2024
	di genere nelle attività e nei progetti di ricerca						
	2.4.C Equa valutazione curriculare ai fini dell'assegnazione delle attività di ricerca svolte nel tempo al netto dei periodi di congedo, previsti dalla normativa vigente	Presidente, CP, RA, GdL GEP	Candidate e candidati al ruolo di PM	Tutto il personale di Fondazione CIMA		•	
	2.4.D Formazione dei PM e valorizzazione nei progetti delle diverse sensibilità, attitudini e competenze.	Presidente CP RA GdL GEP	PM, RA	Tutto il personale di Fondazione CIMA		•	•
	2.4.E Misure di valorizzazione e sostegno attività di cura e soft skills	Presidente RA GdL GEP	Tutto il personale di Fondazione CIMA			•	•
	2.4.F Divulgazione sul sito e in pubblicazioni annuali delle attività di ricerca condotte dalle ricercatrici della Fondazione	Ambito COM RA CP	CdA, Presidente, CS, CP	Ampia audience	•	•	•

Indicatori di risultato e loro quantificazione				
n°	Breve descrizione	2022	2023	2024
I2.1.1	N° rapporti sulle possibili modifiche allo statuto di Fondazione CIMA	1	-	-
I2.1.2	n° rapporti sulla riorganizzazione e il rafforzamento dell'Ufficio personale	1	-	-
I2.2.1	n° regolamenti per una equa rappresentanza di genere nei gruppi di lavoro APPROVATI	-	1	-
I2.4.1	n° corso di formazione per tematica realizzati all'anno	1	1	1
I2.4.2	% Riduzione annua del gap tra PM uomini e donne	5%	5%	5%
I2.4.3	% Riduzione annua del gap tra Autori di pubblicazioni uomini e donne	5%	5%	5%
I2.4.4	n° pubblicazioni sul sito del CIMA di un capitolo dell'activity report dedicato alle attività di ricerca condotte da donne	1	1	1

5.1.3 Benessere nell'ambiente di lavoro

OBIETTIVO		3. EQUILIBRIO TRA LAVORO E VITA PRIVATA E CULTURA ORGANIZZATIVA
AGENDA 2030	SDG GOAL	GOAL 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze GOAL 8: Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti
	TARGET	Target 5.5: Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica Target 8.5 Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (donne, uomini, giovani, disabili) e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore

AZIONI	STRUMENTI	REFERENTI	TARGET DIRETTO	TARGET INDIRETTO	CRONOPROGRAMMA		
					2022	2023	2024
3.1 Individuare criticità su violenze, molestie, discriminazioni o vessazioni di genere all'interno della Fondazione	3.1.A Questionario periodico	Ufficio personale GdL GEP	Tutto il personale di Fondazione CIMA		•		
	3.1.B Apertura di uno sportello dedicato, formato/specializzato per monitoraggio e sostegno psicologico	Ufficio personale GdL GEP	Lavoratrici Fondazione CIMA	Tutto il personale di Fondazione CIMA	•		
	3.1.C Coordinamento con il modello 231 e OdV	ODV, Consigliere giuridico, GdL GEP	Amministratori pro tempore della Fondazione	Tutto il personale di Fondazione CIMA		•	

AZIONI	STRUMENTI	REFERENTI	TARGET DIRETTO	TARGET INDIRETTO	CRONOPROGRAMMA		
					2022	2023	2024
	3.1.D Vademecum sul linguaggio e comportamenti (anche in coord. Codice Etico)	Ambito COM, GdL GEP, OdV	Tutto il personale di Fondazione CIMA	-	•		
	3.1.E Pubblicazione sul sito del numero verde 1522 e di materiale informativo e documentale	Ambito COM, GdL GEP	Tutto il personale di Fondazione CIMA	-	•		
	3.1.F Realizzazione di seminari sul tema	GdL GEP	Tutto il personale di Fondazione CIMA	Ampia audience	•	•	•
3.2 Individuare criticità da stress	3.2.A Questionario periodico.	Ufficio Personale GdL GEP	Tutto il personale di Fondazione CIMA		•	•	•
	3.2.B Gestione dell'informazione nel contesto di un Ufficio Personale "rinforzato"	Ufficio Personale	Lavoratrici Fondazione CIMA	Tutto il personale di Fondazione CIMA	•	•	•
	3.2.C Monitoraggio e sostegno.	Ufficio Personale	Lavoratrici Fondazione CIMA	Tutto il personale di Fondazione CIMA	•	•	•
	3.2.D Rapporto periodico sulle criticità da stress lavoro correlato legate al genere	Ufficio Personale Responsabile Servizio di	Presidente CdA	Tutto il personale di Fondazione CIMA			•

AZIONI	STRUMENTI	REFERENTI	TARGET DIRETTO	TARGET INDIRETTO	CRONOPROGRAMMA		
					2022	2023	2024
		Prevenzione e Protezione (RSPP), Medico Competente (MC) GdL GEP					
3.3 Attivazione di misure di prevenzione con lo sguardo di genere (anche riguardanti la sicurezza sul lavoro)	3.2.C Integrare la valutazione del rischio legato al genere nel DVR	RSPP, MC, Datore di Lavoro/Presidente	Lavoratrici della Fondazione CIMA	Tutto il personale di Fondazione CIMA			•
	3.2.D Seminari e progetti sulla medicina di genere	Datore di Lavoro/Presidente, GdL GEP	RSPP, MC	Tutto il personale di Fondazione CIMA			•
	3.2.E Inserimento pacchetto prevenzione di genere nella polizza sanitaria	Presidente Ufficio personale Amministrazione	Tutto il personale a tempo indeterminato di Fondazione CIMA	Tutto il personale a tempo indeterminato di Fondazione CIMA e le loro famiglie		•	
3.4 Organizzazione del lavoro orientata a favorire la armonizzazione tra gli	3.4.A Questionario periodico per la valutazione delle necessità specifiche.	Ufficio personale GdL GEP	Tutto il personale di Fondazione CIMA	-	•	•	•
	3.4.B Formalizzare le regole per lo smart working ordinario	Presidente Ufficio personale	Tutto il personale di Fondazione CIMA	-	•		

AZIONI	STRUMENTI	REFERENTI	TARGET DIRETTO	TARGET INDIRETTO	CRONOPROGRAMMA		
					2022	2023	2024
impegni professionali e la vita privata	3.4.B Formazione dei RA per la adeguata gestione del personale d'ambito e supporto ai RA nel contesto di «Risorse Umane»	Ufficio personale	RA	Tutto il personale di Fondazione CIMA	•	•	•
	3.4.C Creazione di un pacchetto informativo sulle misure di armonizzazione lavoro/vita privata previste per legge e da Fondazione CIMA	Ufficio personale Ambito COM	Tutto il personale di Fondazione CIMA	-	•	•	•

Indicatori di risultato e loro quantificazione				
n°	Breve descrizione	2022	2023	2024
I3.1.1	n° questionari periodici somministrati	1	1	1
I3.1.2	n° revisioni del modello 231		1	
I3.1.3	n° di vademecum su linguaggio e comportamenti realizzati	1		
I3.1.4	n° aggiornamenti del sito web di Fondazione	1	1	1
I3.1.5	n° seminari sulla violenza di genere organizzati/proposti	1	1	1
I3.2.1	Riduzione del livello di RISCHIO stress lavoro correlato			1 classe
I3.3.1	n° aggiornamenti DVR	-	-	1
I3.4.1	n° questionari periodici somministrati	1	1	1
I3.4.2	n° accordi aziendali sullo smart working realizzati	1	1	1
I3.4.2	n° corsi di formazione RA realizzati	1	1	1
I3.4.3	n° pacchetti informativi realizzati	1	1	1

5.1.4 Gender mainstreaming, sviluppo sostenibile e transizione ecologica

OBIETTIVO		4. CONIUGAZIONE TRA IL GENDER MAINSTREAMING E LA TRANSIZIONE ECOLOGICA
AGENDA 2030	SDG GOAL	GOAL 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze GOAL 13: Adottare misure urgenti per combattere i cambiamenti climatici e le loro conseguenze
	TARGET	Target 5.a: Avviare riforme per dare alle donne uguali diritti di accesso alle risorse economiche così come alla titolarità e al controllo della terra e altre forme di proprietà, ai servizi finanziari, eredità e risorse naturali, in conformità con le leggi nazionali Target 5.b: Rafforzare l'utilizzo di tecnologie abilitanti, in particolare le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'emancipazione della donna Target 13.b: Promuovere meccanismi per aumentare la capacità effettiva di pianificazione e gestione di interventi inerenti al cambiamento climatico nei paesi meno sviluppati, nei piccoli stati insulari in via di sviluppo, con particolare attenzione a donne e giovani e alle comunità locali e marginali

AZIONI	STRUMENTI	REFERENTI	TARGET DIRETTO	TARGET INDIRETTO	CRONOPROGRAMMA		
					2022	2023	2024
4.1 Promuovere iniziative con stakeholder sul valore delle pari opportunità nel contesto dello sviluppo sostenibile e della transizione ecologica	4.1.A Iniziative pubbliche territoriali, con i partner e stakeholder.	GdL GEP Ufficio personale CP, CS	Stakhoder, Fondatori, Clienti	Ampia audience	•	•	•
	4.1.B Progetti, convegni e seminari sul tema anche rivolti al reskilling professionale delle lavoratrici su transizione ecologica, nuove tecnologie, gestione del rischio e adattamento al CC		Ampia audience			•	•
	4.1.C Attività di ricerca e servizi innovativi sul tema		Ampia audience			•	•

AZIONI	STRUMENTI	REFERENTI	TARGET DIRETTO	TARGET INDIRETTO	CRONOPROGRAMMA		
					2022	2023	2024
	4.1.D Linea di Programma, produzione scientifica e quantificazione del valore aggiunto delle pari opportunità.		Ampia audience				•
4.2 Favorire la piena ed effettiva partecipazione femminile e la parità di genere nel mondo della prot. civ., gestione del rischio e cambiamento climatico	4.2.A Ricognizione e valorizzazione delle attività femminili nei progetti esistenti.	PM CP RA	Ampia audience		•	•	•
	4.2.B Presenza femminile tra i Key Expert.	PM CP RA	Ricercatrici di Fondazione CIMA	Tutto il personale di Fondazione CIMA	•	•	•
4.3 Valorizzazione del modello Cima	4.3.A Convegni, seminari, progetti per la diffusione dei risultati ottenuti dal GEP Cima.	Presidente GdL GEP Ambito COM	Ampia audience				•
	4.3.B Valutazione di un percorso di certificazioni sulla parità di genere	Presidente, GdL GEP	Tutto il personale di Fondazione CIMA				•
	4.3.C Campagna di comunicazione ad hoc	Presidente, GdL GEP, Ambito COM	Ampia audience				•

Indicatori di risultato e loro quantificazione				
n°	Breve descrizione	2022	2023	2024
I4.1.1	n° eventi organizzati	1	1	1
I4.1.2	n° progetti di ricerca avviati		1	1
I4.2.1	n° report su ricognizione delle attività femminili nei progetti esistenti	1	1	1
I4.2.2	% presenza femminile tra i Key Expert	30%	40%	50%
I4.3.1	n° campagne di comunicazione realizzate	-	-	1

5.1.5 Politiche durature sulle pari opportunità

OBIETTIVO		5. IMPLEMENTAZIONE DI POLITICHE DURATURE SULLA PARITÀ DI GENERE
AGENDA 2030	SDG GOAL	GOAL 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze GOAL 8: Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti
	TARGET	Target 5.5: Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica Target 8.5 Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (donne, uomini, giovani, disabili) e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore

AZIONI	STRUMENTI	REFERENTI	TARGET DIRETTO	TARGET INDIRETTO	CRONOPROGRAMMA		
					2022	2023	2024
5.1 Coordinamento tra le politiche di genere e le attività di Fondazione CIMA	5.1.A Costituzione di un Osservatorio di coordinamento delle attività per monitoraggio e valutazione del Gender Equality Plan e del Bilancio di Genere (GdL GEP)	Presidente	Tutto il personale di Fondazione CIMA	-	•		
5.2 Sensibilizzazione del personale	5.2.A Programmazione di seminari, eventi speciali e incontri partecipati	GdL GEP	Tutto il personale di Fondazione CIMA	Ampia audience	•	•	•
	5.2.B Revisione del "Codice Etico" e del modello 231 della Fondazione	OdV GdL GEP Presidente	CdA	Tutto il personale di Fondazione CIMA			•

AZIONI	STRUMENTI	REFERENTI	TARGET DIRETTO	TARGET INDIRETTO	CRONOPROGRAMMA		
					2022	2023	2024
	5.2.C Modello comunicativo (vademezum/decalogo/tool kit/newsletter, storytelling ...)	GdL GEP Ambito Comunicazione	Tutto il personale di Fondazione CIMA	Ampia audience	•		
5.3 Sensibilizzazione partners e clienti	5.3.A Comunicazione ad hoc	GdL GEP Ambito Comunicazione	Clients, fornitori, partner di progetti e MoU	Ampia audience			•
	5.3.B Clausole nei contratti e negli accordi	RUP Ufficio acquisti Ambito project	Clients, fornitori, partner di progetti e MoU	Ampia audience		•	
	5.3.C Iniziative in partenariato	GdL GEP Ambito Comunicazione Presidente Direzioni di programma	Clients, fornitori, partner di progetti e MoU	Ampia audience			•
5.4 Valorizzazione dei risultati	5.4.A Verifiche sulle misure del cambiamento e di superamento delle criticità e redazione di un rapporto di monitoraggio periodico	GdL GEP Ufficio personale	CdA	Ampia audience	•	•	•

AZIONI	STRUMENTI	REFERENTI	TARGET DIRETTO	TARGET INDIRETTO	CRONOPROGRAMMA		
					2022	2023	2024
	5.4.B Comunicazione istituzionale	GdL GEP Ufficio personale Ambito Comunicazione	Ampia Audience		•	•	•
5.5 Formazione continua	5.5.A Obbligo di crediti formativi per le posizioni di responsabilità.	CdA Presidente	Presidente e VicePresidente, CP, Dirigenti, RA, PM	Tutto il personale di Fondazione CIMA			•
	5.5.B Sviluppo di moduli formativi relativi alle tematiche riguardanti il rispetto delle pari opportunità di genere	GdL GEP Ufficio personale	Tutto il personale di Fondazione CIMA	-	•		
	5.5.C Sviluppo di moduli formativi relativi alle tematiche riguardanti la comunicazione interpersonale	GdL GEP Ufficio personale Ambito comunicazione	Tutto il personale di Fondazione CIMA	-	•		
	5.5.D Definizione di misure premiali per favorire la partecipazione ad iniziative sul tema	GdL GEP Ufficio personale	CdA, Presidente	Tutto il personale di Fondazione CIMA	•	•	

AZIONI	STRUMENTI	REFERENTI	TARGET DIRETTO	TARGET INDIRETTO	CRONOPROGRAMMA		
					2022	2023	2024
	5.5.E Introduzione di misure premiali per la partecipazione alla formazione sulle tematiche di genere	CdA, Presidente	Tutto il personale di Fondazione CIMA				•

Indicatori di risultato e loro quantificazione				
n°	Breve descrizione	2022	2023	2024
I5.1.1	n° riunioni osservatorio	6	6	6
I5.2.1	n° eventi organizzati	1	1	1
I5.2.3	n° vademecum comunicativi realizzati	1		
I5.3.1	n° partner/clienti/fornitori sensibilizzati	5	10	15
I5.4.1	n° rapporti di monitoraggio realizzati	1	1	1
I5.4.2	n° aggiornamenti pagina dedicata e su sito web e profili social	2	2	2
I5.5.1	n° di regolamenti sull'obbligo di crediti formativi realizzati			
I5.5.2	n° partecipanti alla formazione sulla parità di genere	30	40	50
I5.5.3	n° UOMINI partecipanti alla formazione sulla parità di genere	15	20	25
I5.5.4	n° di regolamenti sulle misure premiali realizzati			1

6 BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

- Direttiva 2/19 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”
- LEGGE 5 novembre 2021 , n. 162: Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo.
- Documentazione del Webinar Genderaction: Gender Equality Plans in Horizon Europe, 15.6.2021. https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2021/06/GENDERACTION_GEPsWorkshop.pdf
- Vademecum per l’elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani a cura del Gruppo di Lavoro GEP della Commissione CRUI sulle Tematiche di genere, ©2021 Fondazione CRUI
- Guida ai cambiamenti strutturali nel mondo accademico e nelle organizzazioni di ricerca, passo dopo passo. Istituto europeo per l’uguaglianza di genere (EIGE) ISBN 978-92-9493-646-2 © Unione europea, 2017. <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>
- GENDER EQUALITY PLAN (Piano per l’Uguaglianza di Genere) Fondazione IRCCS Istituto Neurologico Carlo Besta, Milano
- Piano per la Parità di Genere ENEA, Gender Equality Plan (GEP), 2021 ENEA - Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l’energia e lo sviluppo economico sostenibile
- GENDER EQUALITY PLAN 2021-2023, ISTITUTO ITALIANO DI TECNOLOGIA (IIT)
- La struttura delle retribuzioni in Italia – 2018. Istat 18, marzo 2021
- A Vademecum on gender equality in Horizon 2020 that has been widely circulated, which guides potential applicants through the implementation of the gender provisions of Horizon 2020 http://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/2016-03-21-Vademecum_Gender%20in%20H2020-clean-rev.pdf
- Advisory Group (AG) Gender Position Paper “For a better integration of the gender dimension in the Horizon 2020 Work Programme 2018-2020” (December 2016): <http://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetailDoc&id=28824&no=1>
- Horizon website: A dedicated page on Gender Equality in Horizon 2020 <http://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/h2020-section/promoting-gender-equalityresearch-and-innovation>
- Horizon 2020 Participant Portal: Horizon 2020 Online Manual - chapter on gender http://ec.europa.eu/research/participants/docs/h2020-funding-guide/crosscuttingissues/gender_en.htm

- Horizon 2020 Participant Portal: Specific page for experts on “How should gender be addressed and evaluated in Horizon 2020 proposals?”
<http://ec.europa.eu/research/participants/portal/desktop/en/support/faqs/faq-977.html>
- Evaluators' briefings: in the general presentation, there is one slide on gender http://ec.europa.eu/research/participants/data/support/expert/h2020_expert-briefing_en.pdf • Science with and for Society website: A dedicated page on Gender Equality, including Gender Equality as a crosscutting issue in Horizon 2020
<http://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=policy&lib=gender>
https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/interim_evaluation_gender_long_final.pdf

6.1 BIBLIOGRAFIA DI BASE

- Alber, G. (2011). *Gender, Cities, and Climate Change*. Nairobi: UN-HABITAT.
- Bassett, D., Pucher, J., Buehler, R., Thompson, D., & Crouter, S. (2008). Walking, Cycling, and Obesity Rates in Europe, North America, and Australia. *Journal of Physical Activity and Health*, 2008 (5), 795-814.
- Bauman, A., Rissel, C., Garrard, J., Ker, I., Speidel, R., & Fishman, E. (2008). “Cycling: Getting Australia Moving—Barriers, Facilitators, and Interventions to Get More Australians Physically Active through Cycling.” Proceedings of the Thirty-First Australasian Transport Research Forum, September 28th—30th, Adelaide.
- Brand, C., & Boardman, B. (2007). Taming of the Few—The Unequal Distribution of Greenhouse Gas Emissions from Personal Travel in the United Kingdom. *Energy Policy*, 36 (1), 224-238.
- Brounen, D., Kok, N., & Quigley, J. (2012). *Residential Energy Use and Conservation: Economics and Demographics*. Berkeley: University of California Center for Energy and Environmental Economics.
- Denton, F. (2002). Climate Change Vulnerability, Impacts, and Adaptation: Why does Gender Matter? *Gender and Development*, 10 (2), 10-20.
- European Institute for Gender Equality (EIGE). (2012). *Gender Equality and Climate Change Report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Garrard, J., Handy, S., & Dill, J. (2012). Women and Cycling. In Pucher, J., & Buehler, R. (Eds.), *City Cycling*. Boston: Massachusetts Institute of Technology (MIT) Press.
- Garrard, J., Rose, G., & Lo, S. (2008). Promoting Transportation Cycling for Women: The Role of Bicycle Infrastructure. *Preventive Medicine*, 46 (1), 55-59.
- Hamilton, L. (2011). Education, Politics, and Opinions about Climate Change: Evidence for Interaction Effects. *Climate Change*, 104 (2), 231-242.
- Ironmonger, D., & Norman, P. (2007). “Travel Behaviour of Women, Men, and Children: What Changes and What Stays the Same?” Proceedings of the 29th Annual Conference on Time Use Research, October 17th—19th, Washington, D.C.

- Mahesh, S., Shui, B., Harriss, R., Mani, M., Brewer, T., Barton, J., Osborne, G., & Sell, M. (2010). *Climate, Equity, and Global Trade*. Geneva: International Center for Trade and Sustainable Development.
- McCright, A. (2010). The Effects of Gender on Climate Change Knowledge and Concern in the American Public. *Population and Environment*, 32 (1), 66-87. Mearns, R., & Norton, A. (Eds.) (2010). *Social Dimensions of Climate Change: Equity and Vulnerability in a Warming World*. Washington, D.C.: International Bank for Reconstruction and Development. Moudon, A., Lee, C., Cheadle, A., Collier, C., Johnson, D., Schmid, T., & Weather, R. (2005). Cycling and the Built Environment, a U.S. Perspective. *Transportation Research, Part D: Transport and Environment*, 10 (3), 245-261. New Zealand Ministry of Transport. (2012). *New Zealand Household Travel Survey, 2008-2011*. Wellington: Ministry of Transport. O'Connor, R., Bord, R., & Fisher, A. (1998). The Curious Impact of Knowledge about Climate Change on Risk Perceptions and Willingness to Sacrifice. *Risk Decision and Policy*, 3 (2), 145-155. Office for Gender Equality of the Canton of Basel-Stadt. (2008). *Gender-Responsive Budget Analysis in the Canton of Basel-Stadt, Switzerland*. Geneva: Schweizerische Eidgenossenschaft.
- O'Neill, S., Hulme, M., Turnpenny, J., & Screen, J. (2010). Disciplines, Geography, and Gender in the Framing of Climate Change. *Journal of the American Meteorological Society*, August, 997-1002.
- Rätty, R., & Carlsson-Kanyama, A. (2009). *Comparing Energy Use by Gender, Age, and Income in Some European Countries*. Stockholm: Totalförsvarets forskningsinstitut.
- Sarmiento, S. (1996). Household, Gender, and Travel. In United States Department of Transportation (Ed.), *Women's Travel Issues: Proceedings from the Second National Conference*, pp. 37-52. Washington, D.C.: Federal Highway Administration.
- Statistics New Zealand. (2012). Women's Incomes Lower than Men's.
- United Nations (UN). (2002). *United Nations Framework Convention on Climate Change*. New York City: United Nations Publishing.
- United States Department of Transportation. (2011). Average Annual Miles per Driver by Age Group. Washington, D.C.: Federal Highway Administration. U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC). (2012). Equal Pay / Compensation Discrimination.
- Vandenbuckle, G., Dujardin, C., Thomas, I., de Geus, B., Degraeuwe, B., Meeusen, R., & Panis, L. (2011). Cycle Commuting in Belgium: Spatial Determinants and 'Re-Cycling' Strategies. *Transportation Research, Part A: Policy and Practice*, 45 (2), 118-137.
- World Bank. (2011). *Women, Business, and the Law 2012: Removing Barriers to Economic Inclusion*. Washington, D.C.: World Bank Group.
- Food and Agriculture Organization of the United Nations, International Fund for Agricultural Development (2008), Gender in Agriculture Sourcebook, World Bank, World Bank Publications, <http://www.ifad.org/gender/pub/sourcebook/gal.pdf> (21.04.09).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2008), Gender and sustainable development : maximising the economic, social and environmental role of women, Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), http://www.oecd.org/ielm/2008/gender_and_sustainable.pdf (26.03.09).

- Röhr, U. and Hemmati, M. (2008), Solidarity in the Greenhouse: Gender Equality and Climate Change in. V. Grover (ed), Global Warming and Climate Change - Ten Years after Kyoto and Still Counting, Chapter 35, pp 779-804 and 1079-1083, United Nations University, Hamilton, Ontario, Canada. Schultz, I., Hummel, D., Hayn, D. and Empacher, C. (2001), Gender in Research - Gender Impact Assessment of the specific programmes of the Fifth Framework Programme - Energy, Environment and Sustainable Development - Environment and Sustainable Development subprogrammes, European Commission, Brussels. Spitzner, M. (2008),
- Sustainability and Societal Gender Relations – Problems of and Alternatives to androcentric Concepts of Sustainability and the Dimensioning of Economy, Ecology, Institutions and Sociality, Münster: Westfälisches Dampfboot. UNEP/WEDO (2004), Women and the Environment. Nairobi, Kenya, <http://www.unep.org/Documents.Multilingual/Default.asp?DocumentID=468&ArticleID=4488&I=en>, (20.04.09).
- United Nations Economic and Social Council (2008), Discussion papers submitted by major groups. Contribution by women to CSD 16: Agriculture, Rural Development, Land, Drought, Desertification, and Africa, New York, <http://daccess-ods.un.org/TMP/2169643.html> (22.04.09). World Rainforest Movement (2005), Women, forests and plantations. The Gender Dimension. Montevideo, Uruguay, www.wrm.org.uy/subjects/women/text.pdf (21.04.09).