

## VERBALE RIUNIONE PRELIMINARE PER GENDER EQUALITY PLAN

Il 16/09/2021 si è tenuto il primo incontro del gruppo di lavoro istituito al fine di redigere il Gender Equality Plan (GEP) di Fondazione CIMA.

Il Gruppo è stato istituito dal Presidente di Fondazione CIMA, sentiti alcuni Referenti d'Ambito e i Direttori.

Il Presidente ha dunque invitato a partecipare al Gruppo Marco Altamura, Marina Mantini, Marina Morando, Raffaella Oddone e Simona Pozzati, con la consegna ai predetti della redazione di una proposta di GEP entro fine novembre 2021, da sottoporre all'approvazione del CdA di Fondazione CIMA che si terrà il prossimo dicembre 2021.

Le persone identificate hanno accettato l'incarico con la volontà di coinvolgere comunque tutto il personale ed i collaboratori e collaboratrici della Fondazione, ritenendo che la redazione del GEP debba non solo rappresentare un adempimento necessario per partecipare ai prossimi bandi Horizon (o ad altri bandi che lo richiederanno come requisito), ma anche un'opportunità ed un'occasione di crescita e miglioramento per l'organizzazione e in prospettiva per la Società.

Il Gruppo, prima della riunione, ha costituito una cartella di materiali da esaminare e approfondire, che per il momento sono caricati sul canale TEAMS del gruppo ma che dopo opportuna selezione verranno caricati in una pagina dedicata ad hoc del sito di CIMA.

La riunione è stata avviata con un brainstorming del gruppo di lavoro, per passare poi ad una raccolta di idee e si è conclusa con l'identificazione condivisa di prime azioni.

Il gruppo ha condiviso i seguenti punti preliminari:

- il lavoro verrà inteso non solo per la preparazione di un documento di compliance per l'UE, ma anche un percorso trasparente e partecipativo, finalizzato a raggiungere obiettivi concreti e duraturi;
- il lavoro sarà di buona qualità e, pertanto, occorrono risorse e competenze specifiche, anche per aver capacità di superare resistenze ed avere impatti sostenibili nel lungo periodo;
- saranno coinvolte e ascoltate tutte le persone interessate;
- l'approvazione di un GEP entro l'anno deve considerarsi solo il punto di partenza di un processo di miglioramento dell'uguaglianza di genere: il GEP che esiterà da questa prima fase dovrà migliorarsi e meglio definirsi entro il 2022 per cogliere obiettivi più ambiziosi.

Si è deciso all'unanimità di procedere nel seguente percorso:

- i) analizzare i dati disponibili aggregati per genere;
- ii) ascoltare attivamente i colleghi e le colleghe per conoscere la situazione percepita attualmente della nostra Organizzazione;



iii) conoscere e approfondire le buone pratiche esistenti in altre Organizzazioni e gli obiettivi che originano dalle politiche UE in materia;

iv) individuare azioni correttive o integrative che contribuiscano a risolvere criticità esistenti e colgano obiettivi di uguaglianza di genere;

v) cercare comunque di seguire il ciclo della pianificazione suggerito in letteratura.

La riunione si è conclusa identificando le seguenti attività da intraprendere subito:

a) comunicare a tutto il personale e ai collaboratori e le collaboratrici delle Fondazioni l'avvio di questo percorso e i suoi obiettivi;

b) informare che il lavoro verrà condotto con la partecipazione fattiva dei colleghi e delle colleghe;

c) individuare corsi di formazione ed esperti;

d) condividere i risultati degli incontri del Gruppo di lavoro.

Si conviene:

- in relazione ai punti a) e b) di utilizzare la newsletter ed il sito, nonché di attivare un indirizzo specifico di posta elettronica (che sarà: [gep-cima@cimafoundation.org](mailto:gep-cima@cimafoundation.org));

- in relazione al punto c) di verificare la disponibilità a partecipare a corsi online che rilascino attestati, nonché di prendere contatto con personale Unige attivo sul tema;

- in relazione al punto d) di stendere una sintetica relazione degli incontri e di renderli pubblici;

A partire dai prossimi incontri verrà affrontata l'inclusione nel percorso del personale Acrotec.