

# GEP

## GENDER EQUALITY PLAN 2022-2024

**RISORSE DEDICATE AL GEP DALL'INSTITUTE  
FOR SUSTAINABLE SOCIETY AND  
INNOVATION**



## Sommario

<b>PRESENTAZIONE .....</b>	<b>3</b>
<b>INTRODUZIONE .....</b>	<b>4</b>
<b>INQUADRAMENTO GENERALE.....</b>	<b>5</b>
<b>INSTITUTE FOR SUSTAINABLE SOCIETY AND INNOVATION .....</b>	<b>7</b>
<b>ISSNOVA IN NUMERI .....</b>	<b>8</b>
<b>DESCRIZIONE DEL PIANO.....</b>	<b>9</b>
<b>SCHEDE DI MONITIRAGGIO .....</b>	<b>10</b>
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>14</b>

## PRESENTAZIONE

Il presente documento vuole innanzitutto rappresentare per l'Institute for Sustainable Society and Innovation uno strumento di supporto al gruppo di lavoro per continuare a crescere insieme, emancipandoci. ISSNOVA ambisce a rappresentare a livello regionale e nazionale un esempio di inclusività accogliendo il nuovo, il diverso e riconoscendo il valore aggiunto dato dalle differenze. E' nella nostra *mission* l'obiettivo di voler cercare e trovare soluzioni praticabili per integrare le priorità ambientali e sociali in accordo con gli obiettivi di sviluppo economico. Questo obiettivo non può prescindere da quello della uguaglianza di genere, in linea con quanto previsto dagli Obiettivi 5 (Uguaglianza di genere) e 10 (riduzione dell'ineguaglianza) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

L'adozione del presente GEP consente di implementare la Strategia sulla Eguaglianza di Genere 2020-2025 della Commissione Europea e rappresenta requisito per l'ammissione alle Call Horizon Europe.

**Il Gender Equality Plan rappresenta per ISSNOVA innanzitutto uno strumento di supporto al gruppo di lavoro per continuare a crescere insieme, emancipandoci.**



Dalla recente fondazione di ISSNOVA avvenuta nell'estate del 2016, l'associazione è cresciuta molto e lo ha fatto grazie agli sforzi di tutte le persone che insieme hanno lavorato, dando ciascuno il proprio massimo. Contiamo sul fatto che, anche grazie a questo strumento, continueremo a crescere e lo faremo ponendo la giusta attenzione alle persone e alle loro differenze.

Questo documento è stato approvato dal Consiglio Direttivo il 8 gennaio 2022.

*Gabriella Duca*  
**ISSNOVA**  
 Institute for Sustainable Society and Innovation

**GABRIELLA DUCA**

Presidente

# INTRODUZIONE

Nel corso dell'edizione 2020 degli European Research and Innovation Days, Jean Eric Paquet, Direttore Generale per la Ricerca e l'Innovazione della Commissione Europea, ha annunciato, tra le disposizioni introdotte a favore i processi di uguaglianza di genere nelle organizzazioni europee, la richiesta di adozione di un Gender Equality Plan (GEP) per tutti gli enti di ricerca pubblici e privati, come requisito di accesso ai finanziamenti del Programma di ricerca Horizon Europe. L'azione della Commissione Europea rientra nella strategia dell'UE per l'uguaglianza di genere 2020-2025, nell'ambito della quale sono stati presentati gli obiettivi strategici e le azioni volte a compiere progressi significativi entro il 2025, verso un'Europa garante della parità di genere. Con l'obiettivo che il Piano non sia sviluppato con il solo scopo di dare seguito ad un adempimento burocratico, ISSNOVA ha colto questa occasione per poter approfondire e pianificare un progetto, utile al gruppo di lavoro ed in un'ottica di sviluppo condivisa.

In linea con la definizione della Commissione Europea, il GEP di ISSNOVA si pone come un insieme di azioni, non isolate ma integrate in un'unica visione strategica, per:

- identificare distorsioni e disequaglianze di genere;
- implementare strategie innovative per correggere distorsioni e disequaglianze;
- definire obiettivi e monitorarne il raggiungimento attraverso adeguati indicatori.

Nell'ottica in cui la definizione di ciascun GEP deve essere contestualizzato, nel documento verranno sinteticamente riportate le normative di riferimento europee e nazionali, e verrà riportato un inquadramento della realtà regionale nella quale è immersa e si sviluppa ISSNOVA nonché le caratteristiche specifiche di ISSNOVA, con l'obiettivo di contestualizzare il lavoro di ISSNOVA e mostrare la specificità del contesto locale nel quale esiste ed è immersa la nostra realtà lavorativa, per poi specificare quali sono le azioni che ISSNOVA intende mettere in campo al fine di perseguire gli obiettivi di uguaglianza di genere nello svolgimento delle proprie attività.

Nella definizione del progetto del Gender Equality Plan, sono stati coinvolti gli attori che fanno parte a diverso titolo del gruppo attivo di ISSNOVA, dando a ciascuno la possibilità di contribuire attivamente alla sua definizione, facendo emergere idee, bisogni e necessità, differenti e molteplici.

## INQUADRAMENTO GENERALE

Dall'entrata in vigore del Trattato di Lisbona il 1° dicembre 2009, la Comunità Europea e l'UE si sono fuse in un unico ordine giuridico, l'Unione Europea. Tuttavia, continuiamo a lavorare con due Trattati, il Trattato sull'Unione europea (TUE) che stabilisce le strutture e le disposizioni di base, e il Trattato sul funzionamento dell'UE (TFUE), che è più dettagliato ed elabora il TUE. Inoltre, la Carta dei diritti fondamentali dell'UE è entrata in vigore dal 2009 e ha lo stesso valore giuridico dei due trattati (il TUE e il TFUE). Il TUE, il TFUE e la Carta contengono tutte le disposizioni che sono rilevanti nel campo dell'uguaglianza di genere. È importante notare che uno dei valori su cui si basa l'UE è l'uguaglianza tra donne e uomini (articolo 2 del TUE). La promozione della parità tra uomini e donne in tutta l'Unione Europea è uno dei compiti essenziali dell'UE (articolo 3, paragrafo 3 del TUE) (1).

Dall'entrata in vigore del trattato di Lisbona, l'articolo 8 del TFUE specifica che: "In tutte le sue attività, l'Unione mira ad eliminare le ineguaglianze e a promuovere la parità tra uomini e donne".

E l'articolo 10 del TFUE contiene un obbligo simile per tutti i motivi di discriminazione di cui all'articolo 19 del TFUE, compreso il sesso:

"Nella definizione e nell'attuazione delle sue politiche e azioni, l'Unione mira a combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze orientamento sessuale".

A livello nazionale, secondo quanto riportato dal testo "Gender Equality Law in 33 European Countries - European Network of Legal experts in the field of gender equality (2015)", ci viene in aiuto il decreto n. 198/2006, una legge di consolidamento chiamata "Codice delle pari opportunità tra uomini e donne", che raccoglie tutte le disposizioni antidiscriminatorie di genere che sono state emesse per attuare le direttive comunitarie o che già le rispettavano. Esso riguarda la partecipazione delle donne in tutti i campi, compresi i rapporti di lavoro. Il Codice è stato poi modificato dal Decreto n. 5 del 25 gennaio 2010, in attuazione della Direttiva Recast 2006/54/CE. In generale, possiamo affermare che tutte le nozioni di discriminazione diretta e indiretta così come la nozione di molestie e molestie sessuali riflettono quasi letteralmente i rispettivi concetti stabiliti dalle direttive UE. Per quanto riguarda le clausole di giustificazione, la nozione di discriminazione indiretta è più severa del diritto comunitario: infatti, i criteri neutri che comportano un impatto disparato sono legittimi solo se sono requisiti essenziali per il lavoro.

(1) Burri S. and van Eijken H., Gender Equality Law in 33 European Countries, European Commission 2015

## INQUADRAMENTO GENERALE

In generale si può affermare che per quanto riguarda il diritto del lavoro, diversi interventi legislativi negli ultimi venti anni hanno creato, nel complesso, un buon livello di attuazione delle direttive UE. In alcuni casi la legislazione nazionale è andata oltre il diritto comunitario. Questo è il caso dei regolamenti sulla protezione e il congedo di maternità e paternità, azioni positive, dati di genere sul personale nelle imprese che impiegano più di 100 lavoratori, le clausole di giustificazione per la discriminazione indiretta e la promozione del lavoro autonomo femminile. La principale lacuna degna di nota che si può rilevare si trova nelle funzioni degli organismi incaricati di promuovere il rispetto del principio di parità di trattamento, la cui conformità che si basa sul concetto di indipendenza adottato a livello comunitario. In generale, l'analisi della legislazione nazionale recente che attua il diritto comunitario, mostra una tendenza al semplice recepimento attraverso la ripetizione testuale della direttiva UE, che non garantisce il necessario coordinamento con altre disposizioni. Per quanto riguarda la legislazione sulla sicurezza sociale, nonostante il fatto che le direttive non siano mai state specificamente attuate, la legislazione nazionale è, nel complesso, relativamente in linea con il diritto dell'UE.

Sebbene le normative e le leggi siano state recepite a livello nazionale, dal punto di vista della sua applicazione il nostro paese risulta dall'indagine dell'European Institute for Gender Equality (EIGE) in una posizione piuttosto arretrata, con 63,5 punti su 100, risultando quattordicesima nella scala dei Paesi dell'Unione. Tale indice è di 4,4 punti inferiore a quello medio UE.

A livello regionale, vale la pena riportare alcuni riferimenti numerici, relativi all'occupazione femminile in Regione Campania (Rapporto Annuale di Valutazione POR Campania FSE 2014-20, redatto nel 2019). Se il tasso di occupazione femminile in Italia (classe di età maggiore di 15 anni) è del 36,26%, al nord questa percentuale sale a 42,96%, al centro Italia siamo al 40,52%, mentre nel Mezzogiorno siamo al 24,76%. In Campania, questa percentuale si riduce ulteriormente per arrivare a pesare una percentuale uguale al 23,10%. Rispetto al tema dell'imprenditorialità femminile, il valore percentuale nazionale al 2018 è del 26,30%. Questa percentuale si declina così per macroaree: al nord l'imprenditorialità femminile è del 24,60%; al centro il valore è pari al 27,60% e nel Mezzogiorno si attesta al 27,70%. In Campania questo valore sale al 28%.

# L'INSTITUTE FOR SUSTAINABLE SOCIETY AND INNOVATION

L'Institute for Sustainable Society and Innovation, in breve ISSNOVA, si è costituito il 16.07.2016 a Napoli come "libera associazione di Promozione Sociale (ex Legge 383/00)". L'associazione nasce come libera aggregazione di persone, non ha scopo di lucro e svolge, da statuto, attività di utilità sociale a favore degli associati e di terzi con la missione principale di:

- sviluppare ricerche, analisi di scenario, casi studio e dimostrazioni su tutti i temi riguardanti l'innovazione sostenibile in un'ottica di progettazione centrata sulle persone
- affrontare con un approccio interdisciplinare volto alla sicurezza per l'acqua, l'energia, il cibo, i trasporti aerei, terrestri e marittimi, l'uso del territorio e in ogni contesto critico per la sicurezza delle persone e/o dell'ambiente, concentrandoci sia sulla tecnologia che sui processi e sugli aspetti sociali correlati
- facilitare e promuovere pratiche di design basate sull'evidenza, la pianificazione e l'elaborazione di politiche per la crescita sostenibile

ISSNOVA è sempre stata attenta ad aumentare la consapevolezza su questi temi chiave, promuovendo l'educazione scientifica e l'empowerment tecnologico nel pubblico generico. Le competenze scientifiche di ISSNOVA sono organizzate in 4 laboratori:

- Human Factors Integration Lab
- Environmental Sustainability Lab
- Social Innovation Lab
- Knowledge transfer Lab

che dal 2018 ad oggi hanno contribuito/stanno contribuendo ad 8 progetti di ricerca finanziati dal Programma Horizon 2020 e altri 7 progetti di ricerca supportati da enti profit e no profit nazionali. Per la specificità della attività che l'associazione svolge, i profili richiesti corrispondono a qualifiche altamente specializzate, pertanto la selezione dei professionisti è svolta in un ambito scientifico, con profili altamente qualificati e prevalenza di livelli di seniority medio-alti. La struttura complessiva di ISSNOVA è piuttosto snella e composta da poche persone (5 persone che ricoprono ruoli istituzionali o di consigliere scientifico esterno e 6 persone di staff scientifico operativo continuativo, impegnate nella realizzazione dei progetti finanziati).

# ISSNOVA IN NUMERI

## RACCOLTA DATI E MONITORAGGIO - STRUTTURA ORGANIZZATIVA:

Per la natura delle attività prevalentemente dipendente da progetti finanziati con bandi competitivi internazionali e l'alto livello delle competenze necessarie, l'associazione non dispone di personale dipendente. Le persone che contribuiscono alle attività istituzionali e operative sono così distribuite:

### Institutional staff:

- La **Presidente** di ISSNOVA è l'arch. Gabriella Duca, eletta dall'Assemblea dei Soci
- L'associazione dispone di un **Consiglio Direttivo** composto di 4 persone, incluso il presidente; i consiglieri sono due uomini e due donne (di cui una è la presidente)
- La **tesoriera**, nominata all'interno del Consiglio Direttivo, è una donna
- L'**Assemblea dei soci** è composta da 7 persone, di cui 4 uomini e 3 donne
- ISSNOVA dispone poi di un board di consiglieri scientifici (scientific advisors), composto da due donne e 1 uomo

### Research staff:

- 1 coordinatore dei progetti (donna, che per il mandato in corso coincide con la presidente)
- 1 direttore scientifico (uomo)
- 4 ricercatori senior (2 donne, 2 uomini)
- 1 ricercatore junior (uomo)

Il monitoraggio di questa composizione organizzativa verrà fatto annualmente al fine di verificare squilibri di genere nelle categorie di lavoro.

L'entità dei compensi professionali è corrispondente al livello di seniority e uguale fra uomini e donne.

## FORMAZIONE: SENSIBILIZZAZIONE/FORMAZIONE SULL'UGUAGLIANZA DI GENERE E SUI PREGIUDIZI DI GENERE INCONSCI PER IL PERSONALE E I RESPONSABILI DELLE DECISIONI.

ISSNOVA non prevede di strutturare corsi dedicati a questo tema perchè, essendo la struttura formata da un piccolo gruppo di persone, la tematica dell'integrazione è superata della continua interrelazione che esiste tra i colleghi. Il continuo confronto lavorativo, arricchito da momenti di incontro informale, aiuta a rinsaldare legami umani, a superare le potenziali conflittualità e a rispettare il valore e le caratteristiche di ciascuno.

## DESCRIZIONE DEL PIANO

Il Gender Equality Plan è stato strutturato tenendo conto delle linee guida fornite dal Programma Horizon Europe, messe a punto per gli Enti pubblici, le Università e gli Enti di ricerca.

### 1. EQUILIBRIO DELLA VITA LAVORATIVA E CULTURA ORGANIZZATIVA

Rispetto a questo punto ISSNOVA garantisce la massima flessibilità al gruppo rispetto agli orari di lavoro. Essendo lo stesso composto da consulenti, professionisti e ricercatori impegnati anche in altri ambiti lavorativi, la flessibilità è applicata in modo orizzontale, consentendo così a ciascuno l'acquisizione di competenze a valore aggiunto, che vengono capitalizzate anche per le attività di ISSNOVA. Inoltre questa apertura consente di conciliare l'efficienza lavorativa con i tempi della vita privata e del tempo libero.

Non essendo presenti nell'associazione dipendenti strutturati, non è programmata la necessità di erogare congedi parentali, anche in virtù della flessibilità applicata agli orari e ai giorni lavorativi, come precedentemente specificato. Stante l'autonomia e la flessibilità dei tempi di lavoro, che implica la possibilità di ricevere email e messaggi dai colleghi in orari variabili, resta acquisita e rispettata la policy interna secondo cui la risposta verrà fornita rispettando i tempi del diritto alla disconnessione. Le riunioni vengono concordate in anticipo e in fasce orarie che agevolano l'equilibrio vita-lavoro, la piccola dimensione dello staff di ricerca consente di conoscere e rispettare abitudini e necessità nello svolgimento della vita privata (ad esempio, impegni con i bambini, frequenza di corsi o attività sportive).

### 2. EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEL PROCESSO DECISIONALE

La composizione dello staff istituzionale e dello staff di ricerca precedentemente descritta mostra una struttura al cui vertice è presente la Presidente Gabriella Duca, eletta dall'Assemblea dei soci, che come per il Consiglio Direttivo, dura in carica 3 esercizi e i cui componenti sono rieleggibili. Al momento, sia lo staff istituzionale che quello di ricerca sono composti in modo da creare una struttura di genere equilibrata in termini numerici e di responsabilità, essendo i ruoli di WP Leader e Task Leader equamente distribuiti fra i generi.

## DESCRIZIONE DEL PIANO

### 3. PARITÀ DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLA PROGRESSIONE DI CARRIERA

ISSNOVA ha da sempre adottato un linguaggio inclusivo per le offerte di lavoro, orientate alla individuazione di persone motivate nel lavoro, preparate nei settori della ricerca, aperte al cambiamento e alla collaborazione, al di là dell'età del candidato, del genere, della provenienza geografica, della religione o di razza. La valutazione del personale è sempre stata equa e paritaria e, nonostante la specificità del settore e dell'ambito lavorativo, l'attuale composizione del gruppo di lavoro, di fatto lo dimostra. Questa stessa attenzione sarà posta nella eventualità di un allargamento della struttura.

### 4. INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NEI CONTENUTI DELLA RICERCA E DELL'INSEGNAMENTO

ISSNOVA è caratterizzata dall'integrazione di hard sciences e social sciences and humanities (anche queste, fra l'altro, equamente rappresentate dai generi nello staff) e promuove come competenza scientifica e argomento di ricerca caratterizzanti l'impatto dell'innovazione sulla società e sugli individui. Ciò determina una implicita, costante e consapevole considerazione del genere e di tutte le altre variabilità e diversità presenti nella società.

Essendo le pubblicazioni, gli interventi ad eventi pubblici, le docenze e la partecipazione ai laboratori organizzati in funzione dei ruoli svolti nei progetti ed essendo queste responsabilità distribuite in modo equo fra i generi, le azioni che saranno poste per questa attività saranno relative (i) al monitoraggio, affinché squilibri non emergano in futuro e affinché l'equilibrio delle competenze perduri nel tempo, (ii) alla promozione verso l'esterno dell'equità di genere e del rispetto delle diversità come valore caratterizzante ISSNOVA, promuovendo l'equità di genere e non solo negli organismi dei progetti realizzati con partner esterni.

### 5. MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

Questa misura che merita una forte attenzione in questo momento storico in cui la violenza sulle donne è diventata una vera e propria piaga sociale, non corre pericoli nella piccola realtà di ISSNOVA, dove la collaborazione, il rispetto reciproco, il supporto vicendevole, rende la realtà dell'associazione una realtà fortunata e matura. L'attenzione verso questo tema è soprattutto applicata nel momento in cui, per riunioni di lavoro presso la sede dell'ufficio o per riunioni fuori sede e trasferte, si cerca di ridurre il rischio di incidenti esterni, facendo riunioni che terminano tardi in serata o nel caso in cui si debbano raggiungere aree a forte rischio sociale, viaggiando da sole. Le politiche di rimborso delle spese di trasferta consentono di evitare viaggi in tarda serata o in aree considerate a rischio.

## TABELLE DI MONITORAGGIO

Aree	Obiettivi	Misure/Azioni	Indicatori di monitoraggio	2022	2023	2024
Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	Mantenimento dell'equilibrio di genere nei processi decisionali	Verifica annuale, sulla base dell'eventuale ampliamento dell'organigramma di ISSNOVA, che l'attuale equilibrio nell'assunzione di ruoli di responsabilità, venga mantenuto	N. equilibrato di genere per i ruoli apicali di Reseach staff	1 coordinatore dei progetti 1 direttore scientifico (uomo) 4 ricercatori senior (2 donne, 2 uomini) 1 ricercatore junior (uomo)	Stesso equilibrio. In caso di incremento del numero dei ricercatori si punterà ad equilibrare i generi, compatibilmente con le competenze scientifiche	Stesso equilibrio
	Mantenimento dell'equilibrio di genere nelle posizioni apicali	Supporto da parte degli attuali ruoli apicali, affinché le donne possano assumere pari visibilità tra di loro e rispetto alla presenza maschile, di ruoli di rappresentanza verso l'esterno (riunioni, incontri)	N. equilibrato di genere per ruoli apicali per Institutional staff	1 presidente donna 1 tesoriera donna 4 membri del consiglio direttivo (2 uomini – 2 donne) 3 scientific advisors (2 donne, 1 uomo)	Stesso equilibrio. In caso di incremento del numero degli scientific advisors si punterà ad equilibrare i generi, compatibilmente con le competenze scientifiche	Stesso equilibrio

## TABELLE DI MONITORAGGIO

Aree	Obiettivi	Misure/Azioni	Indicatori di monitoraggio	2022	2023	2024
Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	Riduzione delle asimmetrie di genere nell'empowerment	Supporto alle donne per l'assunzione di ruoli di rappresentanza di ISSNOVA presso enti e network esterni	Numero equilibrato di genere per i ruoli di work package leader e task leader nella preparazione delle proposte di ricerca e nella esecuzione dei progetti di ricerca finanziati	Nell'ambito dei progetti in corso, 7 Work packages sono condotti da donne, 1 work package è condotto da 1 uomo 4 task sono condotti da uomini, 2 task sono condotti da donne	In caso di necessità di ampliamento + 1 ricercatore junior donna	In caso di necessità di ampliamento + 1 ricercatore junior donna
			N. equilibrato di genere per ruolo di speaker/relatore a convegni, eventi di networking	Per gli eventi pianificati sono previsti (alla data del 4/01/2022) 6 interventi tenuti da donne, 5 interventi tenuti da uomini	Mantenere l'equilibrio di genere	Mantenere l'equilibrio di genere
			N. equilibrato di genere fra primi autori di pubblicazioni scientifiche	Per le pubblicazioni pianificate sono previsti (alla data del 4/01/2022) 2 articoli con primo autore uomo, 4 articoli con primo autore donna	Raggiungere l'equilibrio di genere fra primi autori delle pubblicazioni scientifiche	Mantenere l'equilibrio di genere

## TABELLE DI MONITORAGGIO

Aree	Obiettivi	Misure/Azioni	Indicatori di monitoraggio	2022	2023	2024
Integrazione della dimensione di genere nella ricerca,	Rafforzare il confronto e la relazione professionale e personale grazie all'organizzazione periodica di riunioni di lavoro e incontri informali (st	Riunioni interne periodiche per rafforzare la relazione e i legami professionali	Stand-up meeting settimanali	80% dei meeting partecipati dal 100% dello staff di ricerca	80% dei meeting partecipati dal 100% dello staff di ricerca	80% dei meeting partecipati dal 100% dello staff di ricerca
		Incontri informali per rafforzare i momenti di confronto interpersonale	Equilibrio di genere fra i partecipanti alle trasferte	80% delle trasferte includono un uguale numero di partecipanti per genere	80% delle trasferte includono un uguale numero di partecipanti per genere	80% delle trasferte includono un uguale numero di partecipanti per genere
			Svolgimento di attività informali di teambuilding	4 eventi all'anno, partecipati dall'80% dello staff di ricerca	4 eventi all'anno, partecipati dall'80% dello staff di ricerca	4 eventi all'anno, partecipati dall'80% dello staff di ricerca
Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali	Evitare il rischio all'esposizione di violenze di genere, in contesti esterni ad ISSNOVA, evitando riunioni in luoghi ed orari che mettono a repentaglio la sicurezza delle persone	Condivisione con lo staff rispetto alle modalità organizzative di riunioni presso la sede di ISSNOVA e in trasferte esterne (luoghi e orari di lavoro, cene sociali, orario dei voli e degli spostamenti)	Decisione condivisa da tutti i partecipanti su orari, luoghi ed eventuali modalità di trasporto	Orari, luogo e mezzi di trasporto approvati dall'80% dei partecipanti all'attività	Orari, luogo e mezzi di trasporto approvati dall'80% dei partecipanti all'attività	Orari, luogo e mezzi di trasporto approvati dall'80% dei partecipanti all'attività

# BIBLIOGRAFIA

Burri S. and van Eijken H., *Gender Equality Law in 33 European Countries*, European Commission 2015

ENEA, *Gender Equality Plan*, 2021

European Commission, *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*, 2021

European Commission, *Horizon Europe - Work Programme 2021-2022 General Annexes*

Fondazione CRUI, *Vedemecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani*, 2021

Regione Autonoma della Sardegna, *GENDER EQUALITY PLAN, PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE NELLA RICERCA*, 2018

Università di Bologna, *Progetto PLOTINA (Promoting gender balance and inclusion in research innovation and training)*, finanziato dal Programma Horizon 2020 Grant Agreement n.666008

Vinogradova O., Jänchen Y., Obexer-Ruff G., GENDER-NET, *Analysis report*, 2015