

# GENDER EQUALITY PLAN

TRIENNIO 2026 - 2028

---



# INTRODUZIONE

La **parità di genere** rappresenta un diritto fondamentale e un principio cardine dell'Unione Europea, sancito dai Trattati dell'UE e dal **Pilastro Europeo dei Diritti Sociali**. L'uguaglianza tra donne e uomini costituisce una condizione essenziale per una società equa, inclusiva e sostenibile, nonché per un'economia innovativa e competitiva.

Negli ultimi decenni, l'**Unione Europea** ha compiuto significativi progressi nel campo della parità di genere grazie all'adozione di un articolato quadro legislativo, all'integrazione sistematica della prospettiva di genere nelle politiche pubbliche e a misure specifiche per la promozione e l'empowerment femminile. Tali risultati si riflettono in una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro ed un aumento dei livelli di istruzione e formazione. Tuttavia, persistono disuguaglianze strutturali: le donne continuano a essere sovra-rappresentate nei settori a più basso reddito e sottorappresentate nelle posizioni decisionali e dirigenziali.

Per affrontare queste disparità, la Commissione Europea ha adottato una serie di strumenti strategici tra cui la **Gender Equality Strategy 2020–2025**, che definisce obiettivi chiari per un'Europa più equa e inclusiva:

- porre fine alla violenza di genere e contrastare gli stereotipi;
- ridurre il divario di genere nel mercato del lavoro;
- promuovere l'equilibrio di genere nei settori economici, scientifici e tecnologici;
- colmare i divari retributivi e pensionistici;
- garantire una rappresentanza paritaria nei processi decisionali e politici.

A tale Strategia si affianca la **Roadmap for Women's Rights (2025)**, che traccia la visione a lungo termine dell'Unione per una società fondata sull'uguaglianza, e che impegna istituzioni, Stati membri e organizzazioni ad adottare misure concrete contro ogni forma di discriminazione, anche in relazione ai nuovi contesti tecnologici e digitali.

Secondo i dati più recenti forniti dalla Commissione Europea (fonte: [Striving for a Union of Equality](#)), nell'Unione Europea le donne guadagnano in media il 16% in meno degli uomini, percepiscono pensioni inferiori del 30%, e svolgono circa il 75% del lavoro domestico e di cura non retribuito. In meno dell'8% dei casi le presidenze dei consigli di amministrazione e le posizioni di CEO sono occupate da donne. Inoltre, dall'indagine emerge che oltre il 30% delle donne ha subito violenza fisica o sessuale e più della metà ha dichiarato esperienze di molestie, anche online. Questi dati confermano la necessità di azioni sistemiche e continue per garantire pari opportunità e sicurezza per tutte le persone.

## CONTESTO TERRITORIALE: LA SITUAZIONE IN ALTO ADIGE

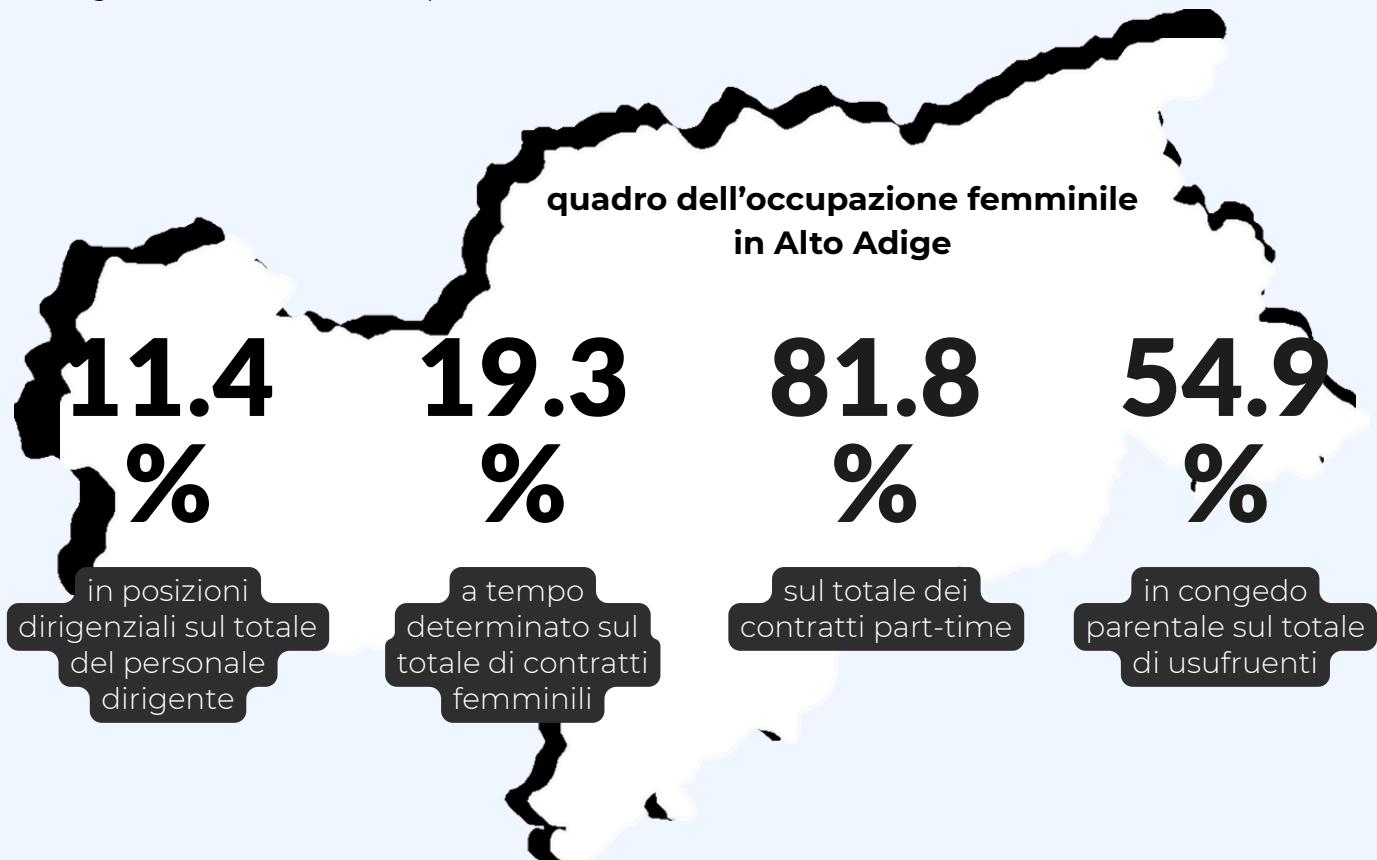
Anche nel contesto locale altoatesino, i dati più recenti confermano la presenza di **differenze di genere** nel mercato del lavoro, nonostante indicatori complessivamente positivi.

Secondo la relazione "Valori target politica del lavoro 2020–2024: situazione 2024" dell'**Osservatorio del Mercato del Lavoro di Bolzano**, il tasso di occupazione complessivo nella fascia 20–64 anni ha raggiunto il 79,9%, avvicinandosi al valore target dell'80%. Tuttavia, il **tasso di occupazione femminile**, pur essendo il più alto in Italia (74,0%), rimane inferiore all'obiettivo del 77%, segnalando come la **conciliazione tra vita privata e professionale** rappresenti ancora una sfida rilevante.

Dati provenienti dall'8° rapporto sulla situazione occupazionale presso le grandi aziende della provincia di Bolzano (2022–2023) confermano inoltre che:

- solo l'11,4% delle posizioni dirigenziali nel territorio è ricoperto da donne;
- il 19,3% delle donne è occupato con contratti a tempo determinato, rispetto al 14,5% degli uomini;
- l'81,8% dei contratti part-time riguarda lavoratrici donne;
- le madri rappresentano il 54,9% del totale dei genitori che usufruiscono di congedi parentali.

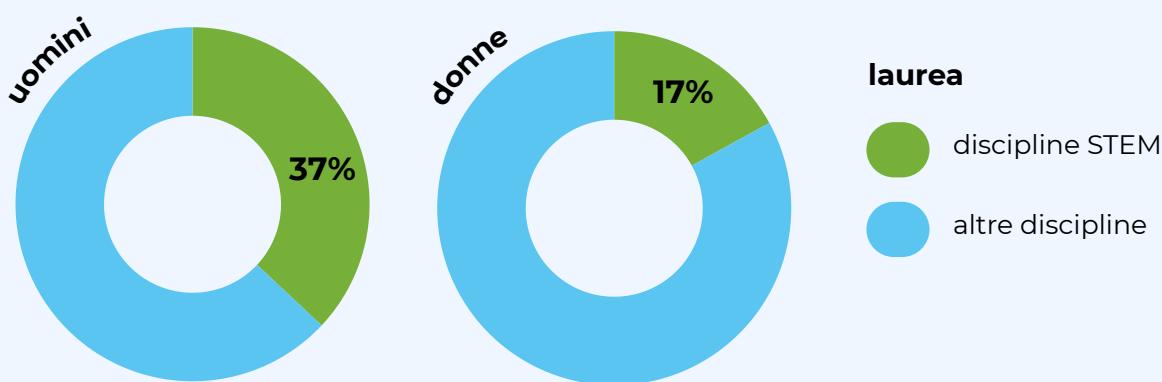
Questi dati evidenziano come la dimensione di genere continui a influenzare in modo significativo la partecipazione al lavoro e la progressione di carriera, anche in contesti regionali avanzati come quello altoatesino.



## PARITÀ DI GENERE E DISCIPLINE STEM

Un ambito particolarmente significativo in cui le disuguaglianze di genere restano evidenti è quello delle discipline **STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics)**.

Nonostante i progressi educativi e le iniziative di sensibilizzazione – tra cui la recente **Settimana nazionale delle discipline STEM**, istituita con la Legge n. 187 del 24 novembre 2023 – i dati nazionali mostrano un persistente squilibrio. Nel 2023, secondo **ISTAT**, circa il **17% delle donne** tra i 25 e i 34 anni possiede una laurea in ambito STEM, contro il **37% degli uomini**, sul totale dei laureati. Eppure, le donne conseguono mediamente risultati accademici migliori anche nelle discipline STEM (voto medio 104,5 contro 102,6) e completano gli studi in tempi più brevi ([dati AlmaLaurea](#)). Questo divario non riflette quindi una differenza di capacità, ma piuttosto fattori culturali e strutturali che scoraggiano l'accesso femminile ai percorsi tecnico-scientifici e ne limitano la presenza nel mercato del lavoro.



## IL RUOLO DEI GENDER EQUALITY PLAN

L'integrazione della prospettiva di genere **nella ricerca e nell'innovazione** è oggi considerata una condizione necessaria per assicurare la qualità e la rilevanza sociale della ricerca stessa.

Il programma **Horizon Europe** prevede, tra i requisiti di eleggibilità per l'accesso ai finanziamenti europei, la presenza di un **Gender Equality Plan (GEP)** formalmente adottato, pubblicato e attuato.

Secondo la definizione dell'EIGE ([European Institute for Gender Equality](#)), i GEP rappresentano uno strumento strategico e operativo volto a integrare la prospettiva di genere nella governance e nelle politiche interne delle organizzazioni di ricerca, promuovendo al contempo un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso. Il GEP non rappresenta solo un adempimento formale, ma un impegno etico e culturale: una dichiarazione di responsabilità verso la comunità scientifica e la società civile.

## L'IMPEGNO DI ECO RESEARCH

Nel quadro delineato dalle strategie europee e dal contesto territoriale altoatesino, **Eco Research adotta il presente Gender Equality Plan** come documento di indirizzo per il **triennio 2026-2028**, riconoscendo che la piena valorizzazione del potenziale umano, scientifico e professionale richiede un equilibrio di genere effettivo.

Pur trattandosi di una realtà di piccole dimensioni, con un organico attualmente inferiore a dieci dipendenti e operante nel settore delle discipline STEM, Eco Research riconosce il proprio ruolo nel **promuovere una cultura della parità**, in linea con i valori europei e con le buone pratiche di ricerca responsabile (Responsible Research and Innovation – RRI).

Attraverso il GEP, Eco Research si impegna a:



**FAVORIRE LA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO DEL PROPRIO PERSONALE**



**PROMUOVERE LA SENSIBILIZZAZIONE E LA FORMAZIONE INTERNA SULLA PARITÀ DI GENERE**



**ADOTTARE UN LINGUAGGIO INCLUSIVO E PROCEDURE TRASPARENTE DI SELEZIONE**



**INTEGRARE LA DIMENSIONE DI GENERE NEI CONTENUTI DELLA RICERCA, LADDOVE PERTINENTE**



**PREVENIRE OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE, MOLESTIA O VIOLENZA DI GENERE SUL LUOGO DI LAVORO**

# ECO RESEARCH STRUTTURA E POLITICHE DI GENERE

Eco Research è un centro di ricerca con sede a Bolzano, specializzato in analisi chimiche e ambientali. Costituito nel 2020 come **associazione senza scopo di lucro** ai sensi degli articoli 14 e seguenti del Codice Civile, l'ente opera presso la sede legale e operativa di via L. Negrelli 13, Bolzano.

Per statuto, Eco Research promuove la **ricerca scientifica applicata, interdisciplinare e di base, la divulgazione e disseminazione della conoscenza**, nonché la consulenza tecnico-scientifica. Attraverso le proprie attività, Eco Research sostiene la formazione di nuove generazioni di ricercatori altamente qualificati, promuovendo il dialogo tra ricerca, impresa e società civile. Il centro si distingue inoltre per la capacità di trasferire conoscenze scientifiche in applicazioni pratiche, sviluppando metodi e processi analitici utili nei settori industriale, ambientale e agroalimentare.

Grazie all'esperienza consolidata e alle competenze in costante crescita, Eco Research è **partner scientifico** di numerosi progetti di ricerca e innovazione, nonché promotore di iniziative di divulgazione della cultura scientifica rivolte alla cittadinanza. Attualmente, l'associazione è capofila di due progetti finanziati dal **Fondo Europeo di Sviluppo Regionale (FESR)** – Plastic Free e HTC-IRS – e partner in diversi progetti di rilievo territoriale, tra cui:

- Science in Depth (capofila ArciRagazzi Bolzano, finanziato dal **Fondo per la Repubblica Digitale**);
- DicAM capofila Libera Università di Bolzano) e ClimOO (capofila Istituto Teologico e Filosofico di Bressanone), entrambi finanziati nell'ambito del **Piano Clima Alto Adige 2040**.

Con una solida base scientifica e un approccio aperto alla collaborazione, Eco Research manifesta interesse a espandere la propria partecipazione a programmi di finanziamento europei, consolidando il proprio ruolo quale attore qualificato nel sistema della ricerca e innovazione sostenibile del territorio altoatesino.

## ANALISI DELLA SITUAZIONE INTERNA

Eco Research è un **ente di ricerca di piccole dimensioni**, con un organico complessivo attualmente inferiore alle dieci unità, operante in un ambito scientifico-tecnologico (STEM), prevalentemente chimico e ingegneristico, in cui a livello nazionale ed europeo si registra una storica prevalenza maschile, soprattutto nei ruoli di ricerca e sviluppo.

Gli **organi direttivi e tecnico-scientifici** comprendono:

- Presidente: 1 donna
- Consiglio direttivo: 2 donne (di cui la presidente) ed 1 uomo
- Revisore: 1 uomo
- Comitato scientifico: 3 uomini, 1 donna

Il **personale dipendente**, alla data del 2025, è composto da otto unità, di cui cinque uomini e tre donne, ripartite tra le seguenti funzioni:

- Direzione: 1 uomo
- Amministrazione e project management: 2 donne
- Ricerca: 4 uomini, 1 donna.

Per quanto riguarda la tipologia contrattuale, risultano impiegati a tempo pieno cinque uomini e una donna, mentre due donne lavorano a tempo parziale. Tutto il personale è assunto a tempo indeterminato.

Dal punto di vista evolutivo, l'**analisi temporale** della composizione del personale nel periodo 2020–2025 evidenzia una crescita graduale e un consolidamento della componente femminile. Dalla fondazione, avvenuta nel 2020, quando il personale era composto da 4 uomini e 1 donna, si è giunti nel 2025 a 5 uomini e 3 donne, con un incremento numerico complessivo e un progressivo riequilibrio tra i generi. Tale andamento testimonia una **tendenza positiva verso una maggiore inclusione femminile**, coerente con gli obiettivi di equità e pari opportunità che Eco Research intende perseguire anche nel prossimo triennio.



Nel complesso, si osserva una **differenziazione di genere per area funzionale**: la componente maschile prevale nelle attività di ricerca tecnico-scientifica, mentre quella femminile è maggiormente rappresentata nei ruoli amministrativi e gestionali. Tale distribuzione, pur rispecchiando le tendenze tipiche delle organizzazioni STEM, risulta mitigata dalla **presenza femminile ai vertici** — in particolare nella presidenza, nel consiglio direttivo, nel comitato scientifico — che contribuisce ad un generale equilibrio nella distribuzione di genere complessiva.

## POLITICHE INTERNE E AREE DI MIGLIORAMENTO

### Reclutamento e selezione

Nella predisposizione degli **annunci di lavoro**, Eco Research ha finora dimostrato particolare attenzione alla parità di genere, adottando formulazioni inclusive e neutre nella descrizione di ruoli e mansioni. Attualmente, tuttavia, non sono ancora presenti linee guida interne formalizzate riguardanti i criteri di selezione, valutazione e avanzamento di carriera.

Nel triennio 2026–2028, l'organizzazione si propone di definire **procedure trasparenti e condivise** per il reclutamento e la progressione professionale, attraverso la redazione di un manuale interno volto a garantire parità di trattamento, contrasto alle discriminazioni e valorizzazione delle competenze individuali.

### Formazione e sviluppo

Eco Research promuove attivamente la formazione del personale sui **temi della parità di genere, dell'inclusione e della cultura del rispetto**. Il personale è incoraggiato a partecipare a eventi, workshop e seminari di sensibilizzazione, mentre materiali informativi dedicati sono resi disponibili sia cartacei che in cartelle condivise aziendali per favorire la diffusione della conoscenza.

Per il prossimo triennio, l'ente intende potenziare tali azioni attraverso l'organizzazione o la partecipazione a iniziative formative su alcuni dei seguenti temi:

- parità di genere e bias inconsci;
- leadership inclusiva e valorizzazione della diversità;
- linguaggio neutro e comunicazione rispettosa;
- integrazione della dimensione di genere nella ricerca scientifica.

Queste attività contribuiranno a consolidare una cultura organizzativa improntata all'equità, alla consapevolezza e alla responsabilità collettiva.

### Bilanciamento vita-lavoro

Eco Research ha già introdotto diverse misure di **flessibilità organizzativa** a sostegno della conciliazione tra vita privata e professionale. Tra queste figurano la flessibilità oraria, la possibilità di smart working e l'organizzazione delle riunioni interne in fasce orarie compatibili con le esigenze del personale.

L'ente prevede inoltre specifiche misure di welfare aziendale, tra cui:

- benefit economici sotto forma di buoni carburante;
- adesione a un fondo di assistenza sanitaria integrativa (Fondo Alto Adige / Südtirol);
- partecipazione a un fondo pensione integrativo (Laborfonds);
- possibilità di usufruire della banca ore.

Per rafforzare la conoscenza e l'accessibilità di tali misure, Eco Research intende predisporre una brochure sintetica informativa sul welfare aziendale, a disposizione del personale.

### **Cultura organizzativa**

Pur non disponendo attualmente di un comitato dedicato, Eco Research prevede la nomina, entro il 2026, di una figura di **Referente per la Parità di Genere (GEP Officer)**, con funzioni di monitoraggio, consulenza interna e promozione di buone pratiche.

L'impegno dell'organizzazione in materia di etica e rispetto è già formalizzato nel **Codice Etico aziendale**, che al punto 4.1.e stabilisce:

*"Il personale si astiene da atti, comportamenti o molestie lesivi della dignità della persona. Il personale si astiene pertanto da ogni comportamento o omissione che comporti una discriminazione per motivi di sesso, provenienza etnica, religione, ideologia, disabilità, età e orientamento sessuale."*

Nel triennio di riferimento, Eco Research intende rafforzare ulteriormente il proprio Codice Etico, integrando riferimenti esplicativi alla parità di genere, alla lotta contro ogni forma di discriminazione e alla prevenzione della violenza e delle molestie di genere.

Tali misure contribuiranno a consolidare un **ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso**, in linea con i principi fondamentali dell'Unione Europea e con le raccomandazioni della Gender Equality Strategy 2020–2025.

# OBIETTIVI E AZIONI TRIENNIO 2026-2028

1. Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa		
Obiettivo / Azione	Descrizione sintetica	Output / Risultato atteso
<b>Sviluppo di strumenti di ascolto interno (questionario su conciliazione vita-lavoro)</b>	Rilevazione dei bisogni del personale per migliorare la flessibilità, il benessere e l'equilibrio vita-lavoro.	Questionario somministrato, rapporto interno con analisi e raccomandazioni.
<b>Pubblicazione di una brochure informativa su flessibilità e welfare aziendale</b>	Formalizzare e rendere trasparenti le regole esistenti su orari flessibili, smart working, congedi e welfare aziendale	Documento ufficiale a disposizione di tutto il personale.

2. Equilibrio di genere nella leadership e nelle decisioni		
Obiettivo / Azione	Descrizione sintetica	Output / Risultato atteso
<b>Nomina del Referente GEP entro il 2026</b>	Individuare una figura di riferimento per la parità di genere con ruolo di coordinamento e monitoraggio.	Documento di nomina ufficiale.
<b>Promuovere l'equilibrio di genere all'interno nelle diverse aree funzionali</b>	Monitorare la composizione di genere del personale dipendente e degli organi di controllo.	Rapporto annuale con dati disaggregati per genere.

### 3. Parità di genere nel reclutamento e nella carriera

Obiettivo / Azione	Descrizione sintetica	Output / Risultato atteso
<b>Linee guida sui criteri di selezione e crescita professionale</b>	Definizione di procedure trasparenti che includano criteri di parità.	Documento riportante le linee guida.
<b>Formazione dei responsabili di selezione su bias di genere</b>	Sessione formativa rivolta a chi partecipa ai processi di selezione per evitare bias inconsci.	Sessione formativa completata; attestati di partecipazione.

### 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca

Obiettivo / Azione	Descrizione sintetica	Output / Risultato atteso
<b>Integrazione della dimensione di genere nei progetti di ricerca</b>	Inserire la prospettiva di genere nella progettazione e valutazione delle attività di ricerca laddove necessario.	Sezione dedicata alle misure per la parità di genere nella stesura dei progetti di ricerca.

### 5. Prevenzione di molestie e violenze di genere

Obiettivo / Azione	Descrizione sintetica	Output / Risultato atteso
<b>Adeguamento del Codice Etico su rispetto, inclusione e prevenzione delle molestie</b>	Modifica dell'attuale testo con definizione dei comportamenti attesi e procedure di segnalazione.	Codice Etico approvato e pubblicato internamente.

6. Azioni trasversali		
Obiettivo / Azione	Descrizione sintetica	Output / Risultato atteso
<b>Revisione della comunicazione istituzionale per linguaggio neutro</b>	Revisione di siti web, documenti e comunicazioni ufficiali in ottica inclusiva.	Aggiornamento materiali istituzionali.
<b>Corsi di formazione per il personale dipendente</b>	Formazione al personale sui principali aspetti legati alla parità di genere.	Sessione formativa completata; attestati di partecipazione.

Per il raggiungimento dei suddetti obiettivi, è previsto:

- **Budget dedicato:** fino a 6 000 EUR
- **Monitoraggio:** verifica annuale dei progressi.
- **Revisione:** triennale, con aggiornamento del piano per il periodo successivo.

---

Eco Research garantisce la **conformità ai requisiti minimi previsti dalla Commissione Europea** per gli enti di ricerca:

- **Pubblicazione:** il GEP è un documento ufficiale, approvato e pubblicato sul sito dell'ente.
- **Risorse dedicate:** stanziamento di budget e nomina di un referente interno con competenze specifiche in materia di parità di genere.
- **Raccolta dati e monitoraggio:** elaborazione e aggiornamento annuale dei dati disaggregati per genere.
- **Formazione:** attività di sensibilizzazione e formazione su bias di genere per tutto il personale.



Bolzano, 05/12/2025

Approvato dal Consiglio Direttivo

Firma della Presidente  
Lucia Piva

for a sustainable future

---

