

**SPACE IT UP SCARL**

**GENDER EQUALITY PLAN**

**Anno 2024/2026**

**Versione: First release**

**Data: Dicembre 2024**

## Sommario

PREFAZIONE .....	3
INTRODUZIONE.....	4
1. LINEE STRATEGICHE PRIORITARIE DI SPACE IT UP .....	6
2. PROCEDURE E PROCESSI.....	7
3. OBIETTIVI E AZIONI CORRELATE .....	8

# PREFAZIONE

L'uguaglianza di genere è un valore fondamentale dell'Unione europea ed è uno degli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) delle Nazioni Unite. La Comunicazione della Commissione "Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025" (UE, 2020a) evidenzia come, nonostante alcuni progressi realizzati, la strada per una piena parità di genere sia ancora lunga, in quanto permangono ancora molti ostacoli ad una piena partecipazione delle donne alla vita economica, sociale, politica.

La parità di genere nella ricerca e nell'apprendimento garantisce che i sistemi di R&I sostengano società democratiche ed eque. L'uguaglianza di genere nella ricerca contribuisce a migliorare la qualità e l'impatto della ricerca e dell'innovazione contribuendo a garantire che siano pertinenti per l'intera società ed aiuta ad attrarre e trattenere i talenti assicurando che tutto il personale possa essere sicuro che le loro capacità saranno valutate e riconosciute in modo equo e appropriato.

La gender equality rappresenta una delle priorità trasversali sulla quale si baserà lo sviluppo del paese. Per la prima volta l'Italia si è impegnata nella definizione della Strategia Nazionale per la parità di genere 2021-2026, articolata in un ampio programma volto a favorire la partecipazione femminile al mercato del lavoro e a correggere le asimmetrie che ostacolano le pari opportunità sin dall'età scolastica.

Il Piano per la Parità di Genere (GEP) è un documento programmatico con cui Space It Up intende attuare azioni concrete per ridurre le disuguaglianze di genere e valorizzare la diversità di tutte le persone che lavorano e collaborano con SIU, promuovendo l'equilibrio di genere nella cultura organizzativa.

Il GEP è uno strumento che ha l'obiettivo di continuare a costruire un ambiente di apprendimento e di lavoro inclusivo, creando una comunità che dà senso di appartenenza e obiettivi condivisi permettendo al "sistema SIU" di crescere.

Il Presidente

Il Direttore Generale

# INTRODUZIONE

Space It Up Scarl è stata costituita il 17 giugno del 2024 quale Hub per la realizzazione del programma di ricerca finanziato dall'Agenzia Spaziale Italiana e dal MUR, in risposta al "Attività spaziali" (tematica 15), di cui all'avviso MUR n. 341 del 15/03/2022, per "Partenariati estesi alle università, ai centri di ricerca, alle aziende per il finanziamento di progetti di ricerca di base"

L'avviso MUR n. 341 per l'istituzione di Partenariati Estesi ha alla sua base un programma di portata e ambizione inedite, che prevede investimenti e riforme per accelerare la transizione ecologica e digitale; migliorare la formazione delle lavoratrici e dei lavoratori; e conseguire una maggiore equità di genere, territoriale e generazionale. Per essere efficace, strutturale e in linea con gli obiettivi del pilastro europeo dei diritti sociali, la ripresa dell'Italia deve dare pari opportunità a tutti i cittadini. La persistenza di disuguaglianze di genere, così come l'assenza di pari opportunità a prescindere da provenienza, religione, disabilità, età o orientamento sessuale, non è infatti solo un problema individuale, ma è un ostacolo significativo alla crescita economica.

Le disuguaglianze di genere hanno radici profonde, che riguardano il contesto familiare e della formazione, prima ancora di quello lavorativo. Molti studi<sup>1</sup> mostrano, per esempio, che sono poche le donne iscritte alle materie STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica), nonostante ci siano più donne laureate che uomini.

Con l'ingresso nel mondo del lavoro le disuguaglianze di genere, anziché diminuire, si consolidano. Il tasso di partecipazione delle donne al mondo del lavoro è del 53,1 per cento in Italia, di molto inferiore rispetto al 67,4 per cento della media europea. Anche quando lavorano, le donne risultano più penalizzate rispetto agli uomini, a partire dallo stipendio percepito e dalla precarietà lavorativa. Sono meno le donne che ricoprono posizioni apicali, nel privato così come nel pubblico.

Alla luce di queste disuguaglianze, il Governo attraverso il Dipartimento per le Pari Opportunità ha lanciato la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, che presenta cinque priorità (lavoro, reddito, competenze, tempo, potere) e punta, tra l'altro, alla risalita di cinque punti entro il 2026 nella classifica del Gender Equality Index dello European Institute for Gender Equality (attualmente l'Italia è al 14° posto, con un punteggio di 63,5 punti su 100, inferiore di 4,4 punti alla media UE).

Data l'importanza riservata alla parità di genere in tutti i progetti di ricerca e nei finanziamenti che ne derivano, Space It Up ha deciso di dotarsi di un gender equality plan fin dal primo anno di attività e non appena aver concluso il primo ciclo di assunzioni previsto dal piano di sviluppo.

Nonostante il contesto in cui Space It Up opera è ancora un ambiente a maggioranza maschile (competenze STEM) – contesto da tenere in considerazione – la società si impegnerà in azioni di sensibilizzazione in tema di uguaglianza di genere e pari opportunità, specialmente per migliorare il work life balance, ridurre gli stereotipi e promuovere una cultura organizzativa inclusiva.

Inoltre, Space It Up, agendo come soggetto attuatore per la realizzazione del progetto omonimo, al fine di promuovere la parità di genere cercherà di sensibilizzare i partner affinché nell'implementazione del progetto stesso, almeno il 40% del personale assunto o comunque destinatario di borse di studio o di ricerca a tempo determinato sia di genere femminile. Esattamente come accade in analoghi progetti finanziati attraverso i fondi PNRR.

Le misure e le procedure contenute in questo documento riflettono i valori chiave che Space It Up ha chiaramente dichiarato nel suo Codice Etico (art.7).

In questo quadro, il primo GEP della Società segue da vicino le indicazioni fornite dalla Commissione Europea e dell'Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans e presenta,

nella Sezione 1 le linee strategiche prioritarie di Space It Up

nella Sezione 2 introduce i processi che la Società andrà ad adottare per sostenere le linee strategiche;

nella sezione 3 sono identificate le azioni del Piano e i relativi indicatori riconducibili alle 5 macroaree proposte nelle linee guida:

1. Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa
2. Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale.
3. Parità di genere nel reclutamento e nell'avanzamento di carriera
4. Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca.
5. Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Space It Up dedicherà risorse e competenze per l'attuazione di azioni e strategie a sostegno della promozione della parità di genere, della diversità e dell'inclusione, gestite dal coordinatore del gruppo GEP e Direttore Generale della Società, dott. Antonio Colicelli. La realizzazione del GEP della Società ha visto il coinvolgimento di tutti i dipendenti in questa prima fase di elaborazione.

Il documento è stato approvato dal Presidente e dal Direttore Generale di Space It Up Scarl e condiviso con gli Organi di Governance.

# 1. Linee strategiche prioritarie di Space It Up

Space It Up, nell'avvio delle sue funzioni, darà priorità a tutte le 5 linee strategiche sopra riportate. Ben 3 di queste priorità, oltre alla loro importanza intrinseca, saranno un volano per lo sviluppo e la crescita di Space It Up stessa. Vediamo nel dettaglio quali:

## *1. Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa*

Una componente chiave della trasformazione della cultura di un'organizzazione per promuovere l'uguaglianza di genere è l'equilibrio tra lavoro e vita privata. L'equilibrio tra lavoro e vita privata è rilevante sia per le donne che per gli uomini e comporta la garanzia che tutto il personale sia adeguatamente supportato per far progredire la propria carriera insieme alle responsabilità personali che possono detenere al di fuori del posto di lavoro, tra cui responsabilità di cura. Space It Up mira a contribuire concretamente a migliorare la situazione attuale con azioni dedicate promuovendo modelli di leadership inclusiva; una cultura organizzativa rispettosa, aperta e accogliente è sensibile a una varietà di identità di genere e non considera le donne e gli uomini come gruppi omogenei. Le azioni in relazione alla cultura organizzativa includeranno misure per garantire che tutto il personale si senta apprezzato e accolto sul posto di lavoro.

## *2. Parità di genere nel reclutamento e nell'avanzamento di carriera*

Le donne affrontano discriminazioni sistemiche e barriere strutturali lungo il loro percorso professionale nella ricerca e nell'innovazione. Un'evoluzione della carriera e della professionalità equi dal punto di vista di genere è della massima importanza per Space It Up, in modo da garantire che i migliori talenti siano reclutati e abbiano l'opportunità di sviluppare percorsi di carriera e crescita professionali gratificanti.

La Scarl mira a contribuire concretamente a migliorare la situazione attuale con azioni dedicate:

- Sensibilizzare tutti coloro che sono coinvolti in processi di valutazione di qualsiasi tipo alle questioni legate al genere;
- Aumentare la consapevolezza sui pregiudizi impliciti nei processi di valutazione e nella gestione della carriera.

## *3. Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca.*

L'integrazione della dimensione di genere è rilevante in molti campi di R&I. Considerare le potenziali differenze di sesso e/o genere apporta un valore aggiunto in termini di eccellenza della ricerca, rigore, riproducibilità e creatività; porta a una comprensione approfondita delle esigenze, dei comportamenti e degli atteggiamenti di tutte le persone e migliora la rilevanza sociale della ricerca stessa e dell'innovazione introdotta. Anche l'integrazione della dimensione di genere nelle attività educative, inclusi i programmi di studio e l'impegno pubblico, è fondamentale per un'adeguata formazione delle prossime generazioni di ricercatori e innovatori.

Anche in questo caso Space It Up mira a contribuire concretamente con azioni dedicate: aumentare la consapevolezza sulla dimensione di genere nella formulazione di progetti di ricerca.

## 2. Procedure e processi.

Con obiettivi così significativi da realizzare, nelle pagine seguenti daremo evidenza delle azioni di sensibilizzazione sui pregiudizi che Space It Up attuerà - la cui mitigazione costituisce la base del cambiamento culturale necessario per accompagnare il cambiamento desiderato e i processi di raccolta dati per monitorarne l'andamento.

Una sintesi della situazione del bilanciamento di genere ad oggi, riferita al personale della Società e agli organi di governo, è presentata di seguito:

I dati mostrano una percentuale di popolazione femminile del personale in Space It Up di circa 31,5% così distribuita nei diversi ambiti:

	<b>N° componenti</b>	<b>N° di donne</b>	<b>%</b>
<b>Governance &amp; Controllo</b>			
<i>Consiglio di Amministrazione</i>	5	0	0%
<i>Organo di Controllo</i>	3	2	66,67%
<i>Industrial Advisory Board</i>	da nominare		
<i>Comitato Scientifico Didattico</i>	32	11	35,5%
<i>Comitato Industriale</i>	10	1	10%
<b>Space It Up Operation</b>	4	3	75%

Come prima azione che la società Space It Up vuole adottare è proprio quella di dare attuazione al GEP che, come previsto dalle linee guida europee, deve essere un documento formale e sottoscritto dal management apicale. La formazione, sensibilizzazione e consapevolezza sul tema, sia verso l'interno che verso l'esterno, sono gli altri caratteri principali per radicare il processo.

Un insieme di azioni, presentate nella prossima sezione, i saranno implementate a partire dagli inizi del 2025. Il monitoraggio e l'aggiornamento delle azioni e degli indicatori sarà fatto annualmente.

### 3. Obiettivi e Azioni correlate

Le cinque linee d'azione identificate in questo GEP sono state determinate seguendo le linee guida generali fornite dalla Commissione Europea, che evidenziano le aree di azione rilevanti che dovrebbero essere affrontate in generale dagli Enti di ricerca pubblici e privati nel perseguimento delle pari opportunità.

In linea con questa visione e con un approccio sistematico alla promozione dell'uguaglianza, il GEP di Space It Up definisce le misure che intendiamo perseguire nel prossimo triennio, dettagliando obiettivi, azioni, indicatori.

OBIETTIVI	AZIONI	INDICATORI
Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Smart Working</li> <li>• Linguaggio inclusivo di genere</li> <li>• Welfare Aziendale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % di giorni in smartworking;</li> <li>• segnalazioni ricevute per mancato uso;</li> <li>• attivazione di misure di welfare</li> </ul>
Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale	Formazione inclusiva alla leadership	Azioni di diffusione delle conoscenze e approfondimenti sul tema
Parità di genere nel reclutamento e nell'avanzamento di carriera	Pregiudizi impliciti	Azioni di diffusione delle conoscenze e approfondimenti sul tema
Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impegno alla parità di genere nell'attività di ricerca e formazione;</li> <li>• Considerare la dimensione di genere nelle attività di trasferimento tecnologico e nello sviluppo d'impresa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Azioni di diffusione delle conoscenze e approfondimenti sul tema;</li> <li>• Azioni di diffusione delle conoscenze e approfondimenti sul tema</li> </ul>
Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali	Procedure per la gestione e il monitoraggio dei casi di violenza di genere	Segnalazioni ricevute