

# Piano di uguaglianza di genere

*Museo Galileo Istituto e Museo di Storia della  
Scienza*



2022  
2024



## INDICE

|  |    |
|--|----|
| Premessa .....   | 3  |
| 1. Analisi del contesto .....  | 5  |
| 1.1 <i>Contesto esterno</i> .....  | 5  |
| 1.2 <i>Contesto interno</i> .....  | 7  |
| 2. Piano di uguaglianza di genere .....  | 22 |
| 2.1 <i>Area 1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa</i> .....  | 23 |
| 2.2 <i>Area 2 - Equilibrio di genere negli organi e nei processi di governance</i> .....                   | 25 |
| 2.3 <i>Area 3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera</i> .....          | 27 |
| 2.4 <i>Area 4 - Integrazione della dimensione di genere nella divulgazione e ricerca scientifica</i> ..... | 28 |
| 2.5 <i>Area 5 - Cultura dell'organizzazione e contrasto della violenza di genere</i> .....                 | 30 |
| Allegato. Compliance con requisiti e raccomandazioni fornite dalla Commissione Europea .....               | 32 |

## Premessa

La parità di genere è una delle priorità strategiche per le politiche di sviluppo europee. In esse è declinata come la possibilità per le donne e gli uomini, le ragazze e i ragazzi, in tutta la loro diversità, di essere liberi di perseguire le loro scelte di vita, di avere pari opportunità di realizzarsi e poter, in ugual misura, partecipare e guidare la società. La parità di genere è il quinto obiettivo dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite, programma d'azione che vede tra i suoi scopi anche il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e l'emancipazione di tutte le donne e le ragazze.

Nel solco di tali linee programmatiche si inserisce il Gender Equality Plan (GEP), misura attivata dalla Commissione Europea per promuovere l'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione. Dal febbraio 2021 con la pubblicazione del Work Programme dell'European Research Council (ERC), l'adozione del GEP è condizione di accesso ai finanziamenti Horizon Europe 2021-2027. Nella visione della programmazione europea, il GEP si pone come un insieme di azioni integrate in un'unica visione strategica e definite al fine di: identificare distorsioni e disuguaglianze di genere; implementare strategie innovative per correggerle; definire obiettivi e monitorarne il raggiungimento attraverso adeguati indicatori.

Il Museo Galileo – Istituto e Museo di Storia della Scienza risponde a tali sollecitazioni attraverso l'adozione di questo importante strumento di programmazione. Tale scelta è motivata dalla necessità di essere adempienti rispetto a requisiti imposti dalla Commissione Europea e indispensabili per non precludersi la possibilità di accedere a finanziamenti, ma non solo. L'adozione del GEP per il Museo Galileo rappresenta il primo passo compiuto lungo un percorso graduale di orientamento alla gender equality e di miglioramento organizzativo e gestionale. Un percorso da sviluppare adottando un approccio processuale, teso a costruire un sistema di pianificazione e controllo strumentale all'integrazione del tema del genere nelle strategie di sviluppo dell'istituto.

Il Museo Galileo ha lo scopo di custodire e valorizzare le proprie collezioni e di promuovere, anche in collaborazione con altri Enti, attività di ricerca, di alta formazione, didattiche, espositive, di divulgazione, di coordinamento e di servizio relative alla storia delle scienze e delle tecniche, al patrimonio tecnico scientifico e alla diffusione della cultura tecnico-scientifica. Tale scopo rende ampi i margini all'interno dei quali l'istituto può operare per contribuire ad una cultura di uguaglianza e valorizzazione delle differenze nel settore della ricerca e dell'innovazione.

L'elaborazione del primo GEP del Museo Galileo ha presupposto un'iniziale attività di analisi del contesto nel quale l'istituto opera al fine di coglierne le specificità e identificare azioni di promozione della parità di genere rilevanti rispetto ai bisogni rilevati, efficaci nel generare un reale cambiamento e fattibili a fronte delle risorse di cui si dispone.

L'analisi del contesto esterno ha permesso di mappare pratiche ed esperienze locali e nazionali condotte da attori coinvolti nelle politiche di gender equality al fine di trarne ispirazione e disporre di elementi informativi utili alla costruzione di future progettualità condivise sul tema.

L'analisi del contesto interno ha permesso di ricostruire la situazione di partenza del Museo al momento dell'avvio di un processo trasformativo per l'uguaglianza di genere che lo impegnerà negli anni a venire. Il quadro che ne emerge è quello di un'organizzazione nella quale i vertici e gli organi decisionali sono a prevalenza maschile ma che proprio nell'ultimo anno ha sperimentato un significativo cambiamento grazie all'ingresso di una donna nel Consiglio di Amministrazione. Il Museo Galileo è un ente nel quale la componente femminile è prevalente e nel quale, anche a fronte di limiti strutturali che fanno sì che le esigue posizioni dirigenziali siano occupate solo da uomini, il numero di donne che all'interno dell'organizzazione assume ruoli di responsabilità e coordina le attività di interi settori è significativo. Le donne che lavorano nel Museo Galileo hanno un livello d'istruzione elevato

e un'esperienza professionale di lungo corso. Il Museo si arricchisce anche di nuove professionalità, attraverso assunzioni che negli ultimi anni hanno in prevalenza riguardato donne. Rispetto ai rapporti di lavoro l'istituto ha una propensione per la stabilità garantendo prevalentemente contratti di lavoro a tempo indeterminato. Questi gli elementi di forza emersi dall'analisi del contesto sui quali il Museo Galileo continuerà ad investire risorse ed energie nella consapevolezza dell'esistenza anche di criticità e ambiti di miglioramento da affrontare e colmare.

A tali esigenze risponde il Piano di uguaglianza di genere del Museo Galileo all'interno del quale sono state definite le aree d'intervento, gli obiettivi da perseguire e le azioni da porre in essere per fare della parità di genere un principio rispetto al quale orientare il proprio agire. Aree d'intervento, obiettivi, azioni, risorse necessarie, tempi di attuazione e indicatori di monitoraggio sono gli elementi costitutivi del sistema di programmazione e controllo della gender equality sviluppato.

Il processo di elaborazione del GEP è stato guidato dalle indicazioni metodologiche fornite dalla Commissione Europea<sup>1</sup>, ha supposto la costituzione di un gruppo di lavoro ad hoc, ha coinvolto i vertici amministrativi dell'istituto e contato sul supporto di esperti sul tema della gender equality.

Il presente documento rappresenta l'esito del processo avviato e il risultato del primo ciclo di programmazione per la promozione della parità di genere, i cui contenuti saranno oggetto di implementazione, misurazione, valutazione e aggiornamento.

---

<sup>1</sup> *Gender Equality in Academia and Research – GEAR Tool*. European Institute for Gender Equality, 2016; *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*. European Commission, 2021.

## 1. Analisi del contesto

### 1.1 Contesto esterno

#### Analisi degli attori istituzionali presenti sul territorio

Il tema delle pari opportunità e della valorizzazione delle diversità viene gestito a livello istituzionale principalmente dalla Regione Toscana e dal Comune di Firenze, che dal 2001 hanno istituito organismi specifici con compiti di promozione, tutela e controllo e formalizzato misure relative alle pari opportunità e alle politiche di genere.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) della Regione Toscana, istituito ai sensi dell'art. 57 del D.lgs. 165/2001, sostituisce i precedenti Comitati per le pari opportunità e sul mobbing presenti a livello territoriale unificandone le competenze in un solo organismo. Ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la Consigliera regionale di Parità a garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal principio del rispetto di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e violenza morale.

La Commissione regionale per le pari opportunità, istituita con la LR 76/2009, è l'organismo autonomo di tutela e garanzia istituito presso il Consiglio regionale, con funzioni consultive e di proposta nei confronti degli organi regionali, funzioni di controllo e monitoraggio sulle politiche regionali ai fini dell'applicazione dei principi di non discriminazione e di pari opportunità fra donne e uomini, funzioni di verifica sull'applicazione di disposizioni e leggi.

La Commissione ha un ruolo rilevante non solo a livello regionale, cooperando, sulla base di apposite convenzioni, con gli istituti di ricerca e le università della Regione, ma anche nazionale, in quanto sviluppa rapporti di collaborazione con il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri e con la Commissione nazionale per le pari opportunità tra uomo e donna istituita presso la Presidenza del Consiglio dei ministri; con le organizzazioni femminili nazionali ed estere, anche in riferimento alla condizione delle donne emigrate ed immigrate in situazione di particolare disagio sociale; con commissioni, comitati, centri e tavoli di concertazione sulle politiche di genere e di pari opportunità, istituiti nelle regioni italiane e presso gli enti locali.

#### Analisi dei principali riferimenti normativi regionali

I principali riferimenti normativi sono rappresentati dalla LR 1/ 2009 Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale, dalla LR 16/2009 Cittadinanza di genere, dalla LR 76/2009 Commissione regionale per le pari opportunità e dalla Decisione di Giunta n. 16 dell'11 marzo 2019.

Caratteristica comune dei documenti citati è l'indicazione della rappresentanza di genere negli organi di governo al fine di favorire non solo una presenza femminile nelle posizioni di vertice, ma anche un cambiamento culturale, che, andando oltre l'affermazione del principio, disponga attivamente per il suo perseguimento, incoraggiando la considerazione di un'equa rappresentanza di genere come elemento di miglioramento del funzionamento degli organi decisionali.

Nell'ambito della tematica di conciliazione vita-lavoro sono presenti diverse indicazioni sia nella LR 16/2009 (es. sperimentazione di forme di organizzazione per favorire la conciliazione e incremento del ricorso a congedi), sia nel Piano di Azioni Positive istituite all'interno della LR 1/ 2009 (es. attivazione di convenzioni con i nidi d'infanzia per i figli del personale dipendente regionale, telelavoro e altre forme di lavoro flessibili, iniziative di informazione e sensibilizzazione del personale e interventi formativi).

Relativamente al tema Integrazione della dimensione di genere nella divulgazione e ricerca scientifica l'adozione delle Linee Guida operative per l'uso di un linguaggio amministrativo non sessista negli atti e nei documenti di Regione Toscana, raccomandata nella Decisione di Giunta n. 16 dell'11 marzo

2019 è da considerarsi un riferimento per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale utilizzata anche in ambito scientifico.

### **Analisi delle tematiche inclusione e parità di genere negli altri istituti e musei del territorio**

Il Museo Galileo è caratterizzato da una specificità difficilmente comparabile con gli altri istituti di cultura e musei del territorio. La centrale importanza per le attività di documentazione e di ricerca e per le iniziative di diffusione della cultura scientifica rendono tale istituzione unica nel suo genere, tuttavia è sembrato opportuno analizzare se e come le questioni delle pari opportunità potessero intervenire nella realizzazione dei servizi offerti dagli altri enti.

Dall'analisi emerge che le principali università toscane collocate nelle città di Firenze, Pisa e Siena hanno redatto Bilanci di genere e che l'Università degli Studi di Firenze UNIFI ha inoltre un Piano di uguaglianza di genere, contenenti misure dirette a promuovere l'uguaglianza di genere e favorire cambiamenti strutturali negli enti di ricerca e formazione.

Il CUG, il Comitato unico di garanzia, dell'Università degli Studi di Siena UNISI ha elaborato delle Linee Guida per un Linguaggio amministrativo e istituzionale inclusivo, mentre il CUG dell'Università di Pisa ha elaborato le Linee guida per organizzare workshop e convegni scientifici effettivamente inclusivi e orientati all'equilibrio di genere. Il documento dell'UNISI si basa sulle indicazioni che provengono dalla ricerca internazionale condotta sul tema, e sono in linea con l'orientamento generale di quella che sta diventando una buona pratica nelle conferenze scientifiche di tutto il mondo: rendere gli eventi scientifici più inclusivi rispetto al genere meno rappresentato.

Relativamente ai musei toscani invece, che conservano capolavori appartenenti a tutti i periodi della storia dell'arte e rendono l'Italia apprezzata in tutto il mondo, nessuna galleria toscana ha alcun documento o linea guida sull'inclusione o la parità di genere, nonostante negli ultimi 10 anni, diversi siano stati gli eventi mirati a promuovere il ruolo delle donne nelle arti visive e simboliche.

## 1.2 Contesto interno

### Analisi di genere dei vertici e organi decisionali

I vertici e gli organi decisionali si caratterizzano per una netta prevalenza maschile.

Il Consiglio di Amministrazione del Museo Galileo Istituto e Museo di Storia della Scienza, composto da 5 membri – rappresentanti del Ministero dell'Università e della Ricerca; del Ministero della Cultura; dell'Università di Firenze e del Comune di Firenze – ha visto nel 2022 l'ingresso di una donna a rappresentare il Comune di Firenze. Pertanto, attualmente 1 su 5 membri del CdA è donna.

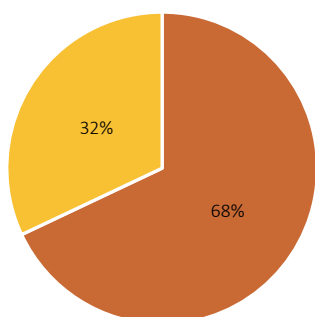
Le tre posizioni dirigenziali dell'istituto sono occupate da uomini. Il Comitato scientifico è composto da 6 uomini e pari a 0 è la presenza femminile nel Collegio dei Revisori.

### Analisi di genere del personale dipendente e dei collaboratori

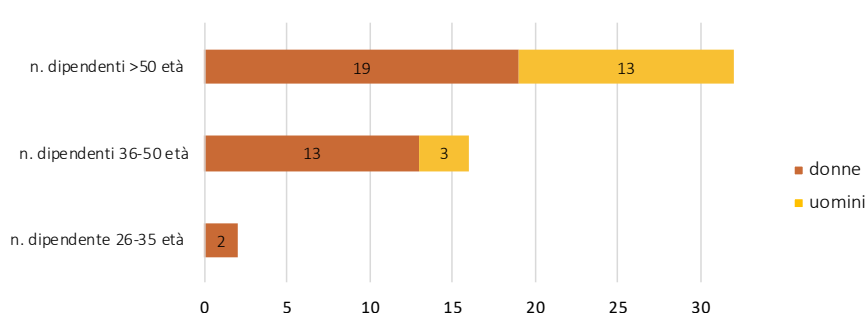
#### Personale dipendente

Il Museo Galileo Istituto e Museo di Storia della Scienza conta 50 dipendenti, dei quali il 68% è donna. La classe d'età prevalente è quella dei >50 anni, alla quale appartengono il 64% dei dipendenti, segue la classe d'età 36-50 che racchiude al suo interno il 32% dei dipendenti, mentre residuale è la presenza di dipendenti minori di o aventi 35 anni.

Dipendenti per genere



Dipendenti per genere e classe d'età



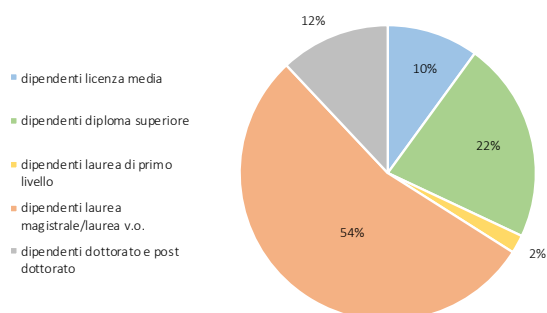
La comparazione dei dati relativi alla distribuzione per classi d'età delle dipendenti donne e dei dipendenti uomini, restituisce un quadro nel quale le donne presentano un profilo più giovane.

| Classi d'età | dipendenti donne appartenenti alla classe d'età<br>X/totale dipendenti donne | dipendenti uomini appartenenti alla classe d'età<br>X/totale dipendenti uomini |
|--------------|--|--|
| 26-35 età    | 6%   | -  |
| 36-50 età    | 38%  | 19%  |
| > 50 età     | 55%  | 81%  |

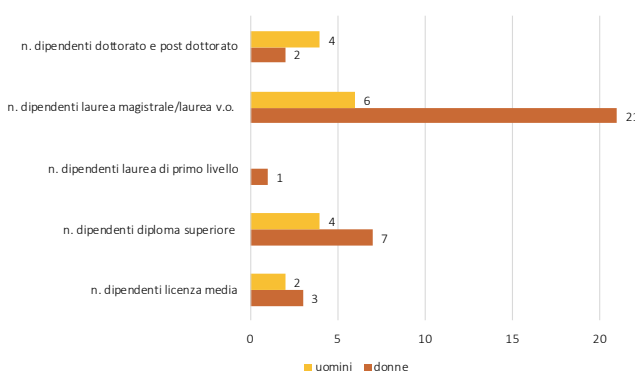
Il 54% dei dipendenti dell'istituto possiede una laurea magistrale o vecchio ordinamento e significativa è la presenza di dipendenti in possesso di un diploma superiore (22% del totale). Il 12% dei dipendenti ha conseguito il titolo di dottore di ricerca; meno rilevante è l'incidenza dei dipendenti con licenza media e trascurabile la presenza di dipendenti con una laurea di primo livello.

Le dipendenti di genere femminile rappresentano il 60% dei dipendenti in possesso di licenza media, il 64% dei dipendenti con diploma superiore, il 78% dei dipendenti in possesso di laurea magistrale e vecchio ordinamento e il 33% dei dipendenti in possesso di dottorato di ricerca e/o post dottorato.

*Dipendenti per titolo di studio*



*Dipendenti per genere e titolo di studio*



La distribuzione per titolo di studio nell'universo femminile e in quello maschile non presenta differenze significative per i livelli inferiori (licenza media e diploma superiore). Diverso è il quadro che emerge se si osservano i dati relativi ai titoli di studio più elevati. Sia nell'universo femminile che in quello maschile più del 60% dei dipendenti è in possesso di laurea magistrale o titolo superiore. Al contempo, si registra una maggiore presenza, tra le donne, di dipendenti in possesso di laurea magistrale/vecchio ordinamento e una maggiore presenza, tra gli uomini, di dipendenti in possesso del titolo di dottore di ricerca.

| Titolo di studio                             | dipendenti donne con titolo di studio X/totale dipendenti donne | dipendenti uomini con titolo di studio X/totale dipendenti uomini |
|--|---|---|
| licenza media                                | 9%  | 13%   |
| diploma superiore                            | 21%   | 25%   |
| laurea di 1° livello                         | 3%  | -   |
| laurea magistrale/laurea vecchio ordinamento | 62%   | 38%   |
| dottorato e post dottorato                   | 6%  | 25%   |

Ai fini della presente analisi, risulta interessante prendere in esame i dati relativi alla presenza e alle caratteristiche delle donne presenti nei settori che compongono l'istituto.

Il Museo Galileo Istituto e Museo di Storia della Scienza è articolato in 13 settori, ciascuno dei quali con funzioni essenziali per l'agire dell'Ente e con personale assegnato coordinato da una figura con ruolo di responsabile.

*Settori del Museo Galileo Istituto e Museo di Storia della Scienza*

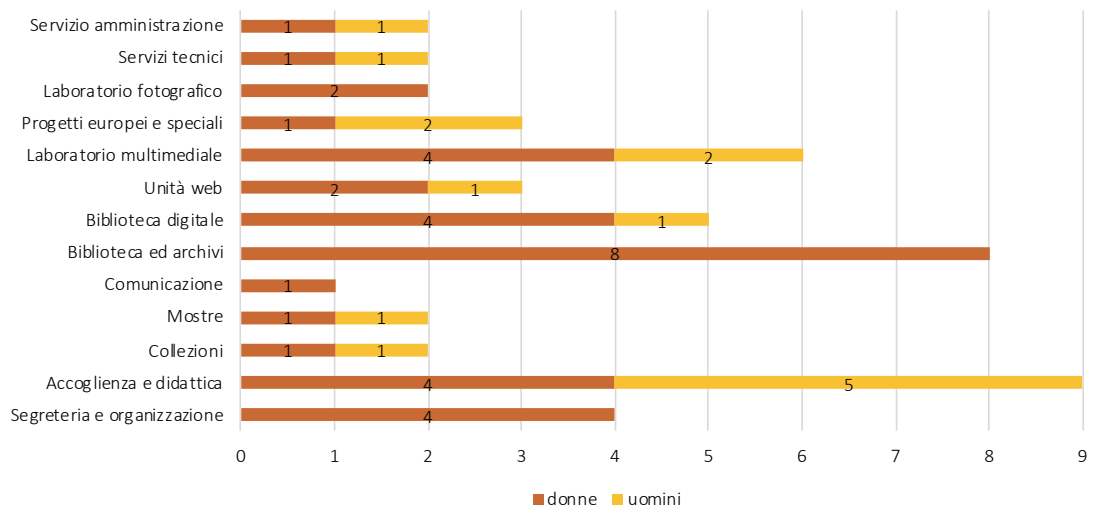
|                             |  |
|-----------------------------|--|
| Segreteria e organizzazione | Pianifica e coordina gli eventi che ruotano attorno alla vita dell'Istituto e del Museo e si occupa dell'aggiornamento delle news del sito del Museo Galileo.  |
| Accoglienza e didattica     | Sviluppa programmi di visite guidate e attività di laboratorio su numerosi temi di storia della scienza per le scuole e per il pubblico delle famiglie.  |
| Collezioni                  | Garantisce tutte le operazioni relative alla gestione delle opere, dalla catalogazione agli interventi di manutenzione e restauro, alle pratiche di prestito e movimentazione, oltre ad occuparsi di approfondire gli studi sulla storia delle collezioni. |



|                             |  |
|-----------------------------|--|
| Mostre                      | Si occupa dell'ideazione e curatela di esposizioni temporanee a livello locale e internazionale. In collaborazione con gli altri settori, coordina tutte le operazioni necessarie alla realizzazione delle mostre: dallo sviluppo dei prodotti multimediali alla redazione dei cataloghi.  |
| Comunicazione               | Comunica all'esterno le attività del Museo Galileo; coordina i settori per lo sviluppo delle strategie di comunicazione crossmediale; si occupa dell'organizzazione di eventi, dei rapporti con altre istituzioni e delle media relations.   |
| Biblioteca ed archivi       | Conserva ca. 150.000 opere di interesse storico-scientifico. Alle 5.000 opere dei fondi antichi si affiancano i cospicui fondi otto-novecenteschi e il fondo contemporaneo, arricchito ogni anno di ca. 1.800 nuove acquisizioni. Sono inoltre presenti diversi fondi archivistici dei secoli XVIII-XX e un archivio di foto d'epoca.  |
| Biblioteca digitale         | È costituita da collezioni tematiche di interesse storico scientifico; supporta le attività di ricerca e i servizi on line dei periodici <i>Nuncius</i> e <i>Galilæana</i> .   |
| Unità web                   | Progetta realizza e gestisce il sito del Museo Galileo e le applicazioni e servizi che sullo stesso vengono offerti. Coordina e gestisce le modalità di pubblicazione dei contenuti realizzati dal Laboratorio fotografico, dal Laboratorio multimediale, dal settore Progetti europei e dal Servizio hardware e rete informatica.   |
| Laboratorio multimediale    | È responsabile della produzione dei filmati e delle applicazioni interattive per le attività divulgative e di documentazione del Museo Galileo; tali attività riguardano sia la collezione del Museo stesso, sia mostre o altri eventi speciali.   |
| Progetti europei e speciali | Si occupa di individuare i bandi per i finanziamenti europei, di pianificare e proporre progetti gestendo e organizzando le risorse e gli strumenti necessari alla loro realizzazione. Coordina la collaborazione tra i settori di competenza del Museo e i partner di progetto e gestisce le attività di divulgazione partecipando ad incontri organizzativi e conferenze.  |
| Laboratorio fotografico     | Produce e distribuisce le immagini necessarie ai vari settori del Museo Galileo, alle case editrici e agli studiosi. L'Archivio iconografico possiede un cospicuo patrimonio raccolto nel corso degli anni, che comprende circa 65.000 immagini su supporto analogico e digitale relative alla storia e alle collezioni di strumenti scientifici del Museo Galileo nonché alla ricca iconografia ad essi collegata   |
| Servizi tecnici             | <i>Servizio hardware e rete informatica:</i> gestione dei servers e dei sistemi client loro afferenti, sotto gli aspetti dell'acquisto, mantenimento, aggiornamento e sicurezza; gestione dei sottosistemi di reti di comunicazione attraverso i quali i servizi sono resi al pubblico e dall'Ufficio.<br><i>Ufficio tecnico:</i> programmazione e controllo degli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria della sede principale in Palazzo Castellani e delle sedi secondarie; gestione degli impianti tecnologici con esclusione delle reti informatiche; rapporti con Enti ed Istituzioni ai fini dell'adeguamento alle norme di sicurezza antincendio e per la gestione dell'emergenze. |
| Servizio amministrazione    | Gestisce tutte le funzioni amministrative dell'Ente con l'acquisizione della documentazione contabile da parte dei vari settori. Si occupa dell'intero processo di contabilità, degli adempimenti fiscali e tributari, della redazione degli stati di avanzamento mensili, del bilancio annuale e della rendicontazione dei contributi ricevuti. Gestisce le presenze del personale, predispone i pagamenti in favore di dipendenti e collaboratori e fornisce loro assistenza nella risoluzione di problematiche quotidiane.  |

Biblioteca e Archivi, Segreteria e organizzazione, Laboratorio fotografico e Comunicazione sono settori completamente al femminile. Significativa è l'incidenza delle donne nel settore Biblioteca digitale (pari all'80%) e nell'Unità web e Laboratorio multimediale (in entrambi i casi pari al 67%). In perfetto equilibrio di genere si trovano i settori Collezioni, Mostre, Servizio amministrazione e Servizi tecnici mentre più contenuta è l'incidenza delle donne nei settori Accoglienza e Didattica Progetti europei e speciali (rispettivamente pari al 44% e al 33%).

### Dipendenti per settore e genere



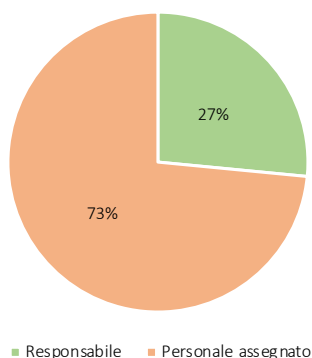
In 5 dei 13 settori il ruolo di responsabile è ricoperto da una donna, ciò significa che quasi il 40% dei ruoli di responsabilità sono presidiati dal genere femminile.

Nel ruolo di responsabile non si registrano significative differenze di genere in termini di età laddove sia l'età media degli uomini che quella delle donne che svolgono il ruolo è di circa 57 anni.

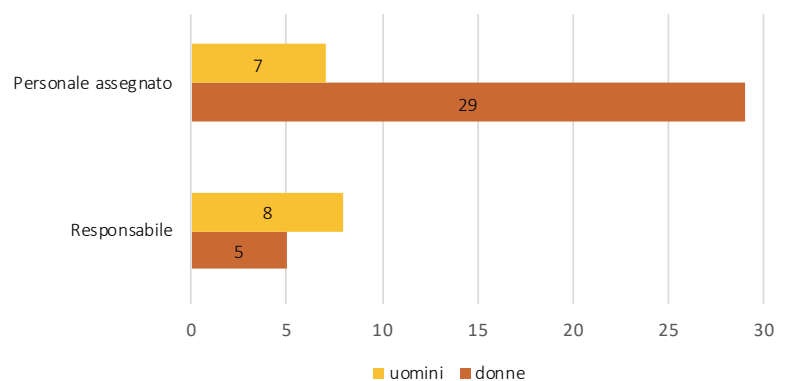
Con riferimento al titolo di studio, se nel caso delle donne responsabili l'incidenza delle laureate è pari all'80%, per gli uomini tale valore scende al 50% a fronte, però, di un 37% di uomini responsabili aventi il titolo di dottore di ricerca.

Considerazioni differenti emergono dall'osservazione dei dati relativi alla distribuzione per ruoli – personale assegnato e responsabile – nell'universo femminile e di quello maschile. Da tale analisi emerge una maggiore concentrazione delle donne rispetto agli uomini nel ruolo di personale assegnato e una minore incidenza delle donne che ricoprono un ruolo di responsabilità sul totale delle donne rispetto a quanto registrato per gli uomini.

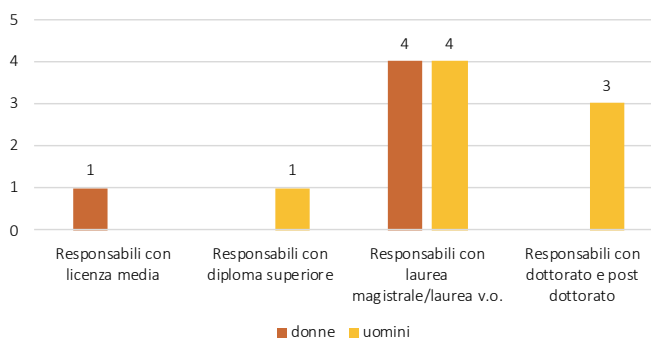
### Dipendenti per ruolo ricoperto



### Dipendenti per ruolo e genere



### Responsabili per titolo di studio e genere



### Incidenza ruolo dei dipendenti per genere

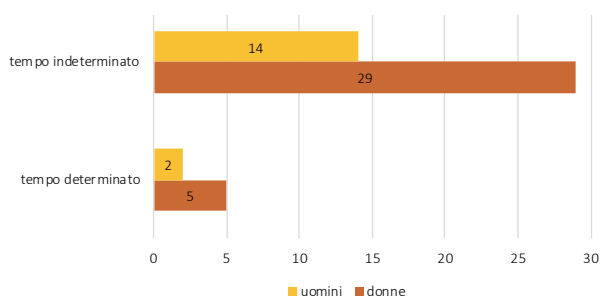
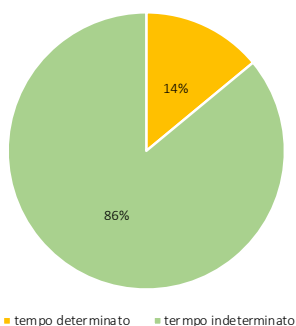
| Ruolo               | dipendenti donne con ruolo X/totale dipendenti donne | dipendenti uomini con ruolo X/totale dipendenti uomini |
|---------------------|--|--|
| Personale assegnato | 85%  | 47%  |
| Responsabile        | 15%  | 53%  |

Con riferimento alla tipologia di contratto, l'86% dei dipendenti gode di un contratto a tempo indeterminato mentre il restante 14% ha con l'istituto un contratto di lavoro a tempo determinato.

L'incidenza delle donne sul totale dei lavoratori a tempo indeterminato è pari al 67% mentre il 71% dei lavoratori a tempo determinato è donna.

Osservando il solo universo femminile, le dipendenti con un contratto di lavoro a tempo indeterminato rappresentano l'85% del totale delle donne (a fronte di un valore speculare per gli uomini pari a 87,5%) mentre l'incidenza delle donne con un contratto di lavoro a tempo determinato è pari al 15% (a fronte di un valore speculare per gli uomini pari a 12,5%).

### Distribuzione dipendenti per tipologia di contratto e genere



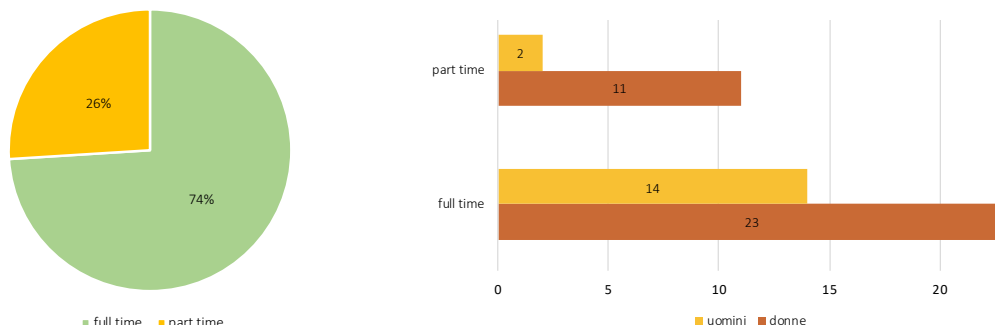
|   |     |
|---|-----|
| n. dipendenti donne a tempo determinato / totale dipendenti a tempo determinato     | 71% |
| n. dipendenti donne a tempo determinato / totale dipendenti donne                   | 15% |
| n. dipendenti donne a tempo indeterminato / totale dipendenti a tempo indeterminato | 67% |
| n. dipendenti donne a tempo indeterminato / totale dipendenti donne                 | 85% |

Il 74% dei dipendenti del Museo Galileo Istituto e Museo di Storia della Scienza ha un contratto di lavoro full time, il restante 26% lavora a tempo parziale. L'incidenza delle donne sul totale dei lavoratori full time è pari al 59%, incidenza che sale all'85% nel caso di dipendenti legati all'istituto da un contratto di lavoro part-time.

Limitando l'oggetto di analisi alle sole dipendenti donne, i dati restituiscono un quadro nel quale il 68% delle donne dell'istituto ha un contratto di lavoro full time (a fronte di un valore speculare per gli uomini pari a 88%) mentre il restante 32% lavora con un contratto di lavoro part time (a fronte di

un valore speculare per gli uomini pari a 12%). Pertanto, si registra un maggior tasso di ricorso al part-time da parte delle donne.

### Distribuzione dipendenti per tipologia di lavoro e genere



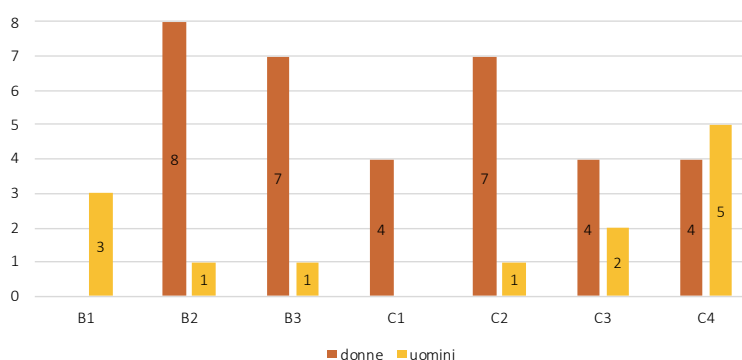
|   |     |
|---|-----|
| n. dipendenti donne full time/ totale dipendenti full time  | 62% |
| n. dipendenti donne full time/ totale dipendenti donne      | 68% |
| n. dipendenti donne part time / totale dipendenti part time | 85% |
| n. dipendenti donne part time / totale dipendenti donne     | 32% |

L'istituto adotta il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Comparto Funzione Pubblica e con esso il sistema di classificazione del personale articolato nelle quattro categorie A, B, C, D. Nell'istituto sono assenti le categorie A e D previste dal CCNL.

L'incidenza delle donne supera il 75% nelle categorie dalla B1 alla C2 raggiungendo il massimo nella C1, categoria contrattuale interamente composta da dipendenti donne. L'incidenza delle donne diminuisce nella categoria C3 (67%) e assume ancor meno rilevanza se si considera la categoria C4 nella quale le donne rappresentano il 44%.

L'osservazione dei dati relativi alla distribuzione per categoria contrattuale nell'universo femminile e in quello maschile restituisce un quadro nel quale la concentrazione delle donne è maggiore rispetto a quella degli uomini nelle categorie più basse (ad eccezione della B1 nella quale le donne sono completamente assenti), mentre la situazione si inverte nelle categorie più elevate nelle quali, in proporzione ai valori totali di donne e uomini dipendenti, questi ultimi registrano un'incidenza maggiore.

### Distribuzione dipendenti per categoria contrattuale e genere

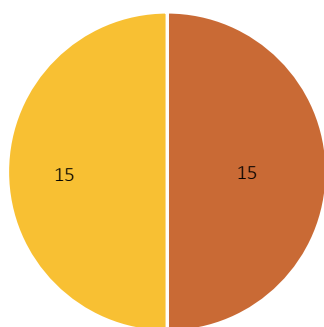


| Categoria contrattuale | dipendenti per categoria X/totale dipendenti | dipendenti donne per categoria X/ totale dipendenti categoria | dipendenti donne categoria X/ totale dipendenti donne | dipendenti uomini categoria X/ totale dipendenti uomini <sup>2</sup> |
|------------------------|--|---|---|--|
| B1                     | 6%   | -   | -   | 23%  |
| B2                     | 18%  | 89%   | 22%   | 8%   |
| B3                     | 16%  | 88%   | 21%   | 8%   |
| C1                     | 8%   | 100%  | 12%   | -  |
| C2                     | 16%  | 88%   | 21%   | 8%   |
| C3                     | 12%  | 67%   | 12%   | 15%  |
| C4                     | 18%  | 44%   | 12%   | 38%  |

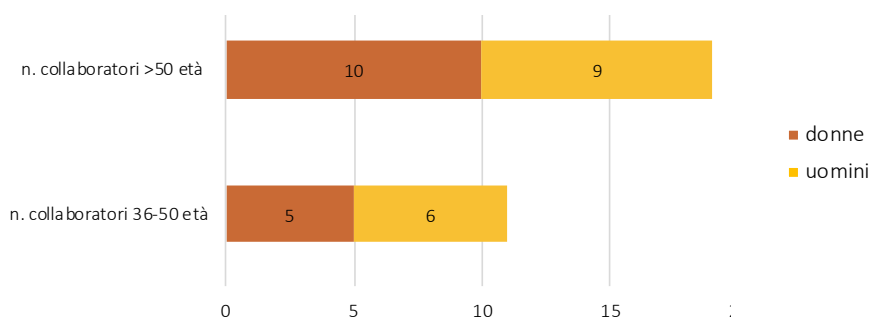
### Collaboratori

Oltre a quelle dei dipendenti, il Museo Galileo Istituto e Museo di Storia della Scienza si avvale delle prestazioni di alcuni collaboratori. Nel 2021 i soggetti che hanno collaborato con l'istituto sono 30, perfettamente equilibrati dal punto di vista del genere. L'età dei collaboratori è piuttosto elevata: il 63% ha un'età superiore a 50 anni, il restante 37% un'età compresa tra i 36 e i 50 anni. Anche la distribuzione per genere ed età dei collaboratori non mette in evidenza squilibri.

Collaboratori per genere



Collaboratori per genere e classe d'età



### Reclutamento e Retention

Nell'ultimo quinquennio il Museo Galileo ha visto crescere la propria popolazione aziendale. Nell'arco temporale dal 2017 al 2021, l'Istituto ha realizzato 8 nuove assunzioni, di cui 5 (pari al 63%) hanno interessato lavoratrici donne. Data le fasce di età di appartenenza, le nuove assunte si distribuiscono tra donne al principio della propria carriera e donne con una professionalità già più strutturata.

|                          | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--------------------------|------|------|------|------|------|
| n. totale nuovi assunti  | -    | -    | 2    | 1    | 5    |
| di cui donne             | -    | -    | 1    | 1    | 3    |
| di cui di età 26-35 anni | -    | -    | -    | -    | 2    |
| di cui di età > 35 anni  | -    | -    | 1    | 1    | 1    |

Nello stesso arco temporale, il Museo Galileo ha registrato 5 cessazioni di lavoro, di cui due hanno interessato lavoratrici donne.

<sup>2</sup> In questo caso il totale uomini è pari a 1 in quanto non si tiene conto delle 3 posizioni dirigenziali ricoperte dagli uomini.

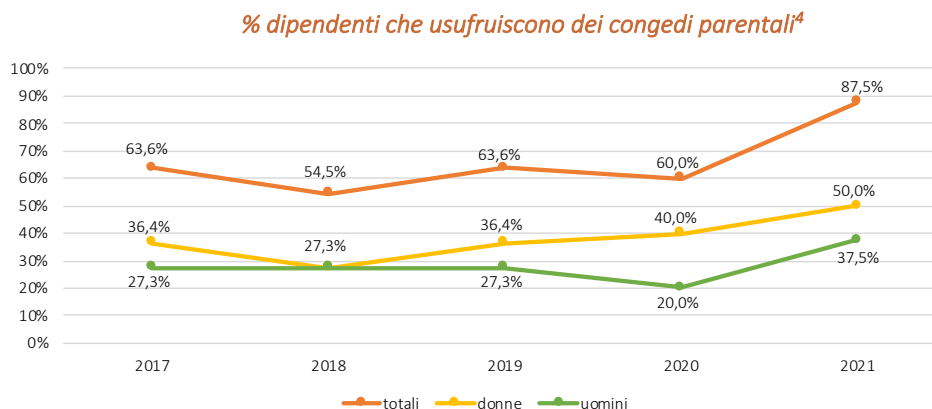
|                         | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-------------------------|------|------|------|------|------|
| n. totale di cessazioni | 2    | 1    | -    | 1    | 1    |
| di cui di donne         | 1    | 1    | -    | -    | -    |

Se si osservano i dati relativi al tasso di turnover<sup>3</sup> si registra un costante incremento sia se si considerano i dati aggregati che disaggregati per genere.

|                                | 2017  | 2018  | 2019 | 2020  | 2021 |
|--------------------------------|-------|-------|------|-------|------|
| tasso di turnover totale       | -4,8% | -2,4% | 4,5% | -     | 8,0% |
| tasso di turnover delle donne  | -3,4% | -3,4% | 3,3% | 3,2%  | 8,8% |
| tasso di turnover degli uomini | -7,7% | -     | 7,1% | -7,1% | 6,3% |

### Equilibrio vita privata-vita lavorativa

Nel quinquennio 2017-2021, i dipendenti del Museo Galileo con diritto al congedo parentale – salvo alcune piccole variazioni annuali – si attestano intorno alla decina. Tra gli aventi diritto, non tutti ne usufruiscono. A livello aggregato, l'incidenza dei lavoratori che esercitano il proprio diritto si attesta in un range che va dal 54,4% al 63,6% dal 2017 al 2020 per poi subire un'impennata nel 2021 toccando l'87,5% degli aventi diritto. La disaggregazione dei dati per genere mette in evidenza una costante maggiore incidenza delle donne seppur nell'impennata registrata nel 2020-2021 è più significativo l'incremento degli uomini aventi diritto al congedo parentale che ne hanno usufruito rispetto a quanto avvenuto nell'universo femminile.

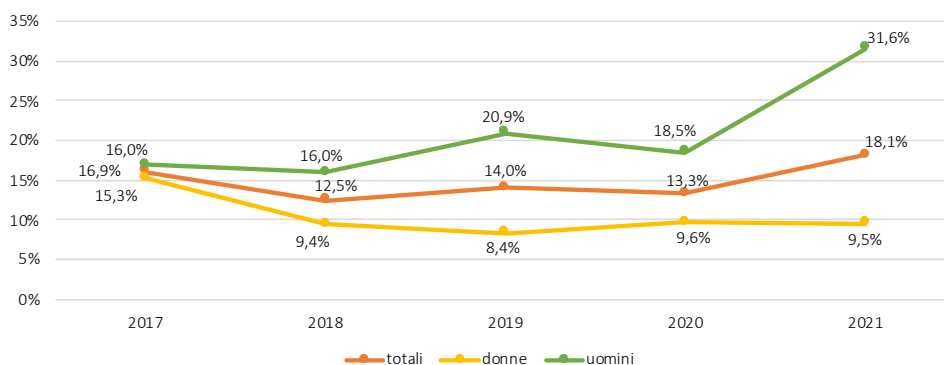


Con riferimento al ricorso ai congedi facoltativi, in generale si registra un tasso di utilizzo piuttosto basso. A livello aggregato e nel quinquennio di riferimento la percentuale di giorni di congedo facoltativi utilizzati oscilla tra un massimo del 18,1% (registrato nel 2021) e un minimo del 12,5% (registrato nel 2018). L'analisi dei dati a livello disaggregato mette in evidenza un maggior utilizzo dei giorni di congedo facoltativo da parte degli uomini, in una forbice che è andata allargandosi nel corso del quinquennio.

<sup>3</sup> n. dipendenti assunti nell'anno di riferimento - n. dipendenti cessati nell'anno di riferimento/totale dipendenti all'inizio dell'anno.

<sup>4</sup> n. dipendenti che hanno utilizzato il congedo parentale nell'anno di riferimento/totale dipendenti con diritto al congedo parentale.

### % giorni di congedo facoltativi utilizzati<sup>5</sup>

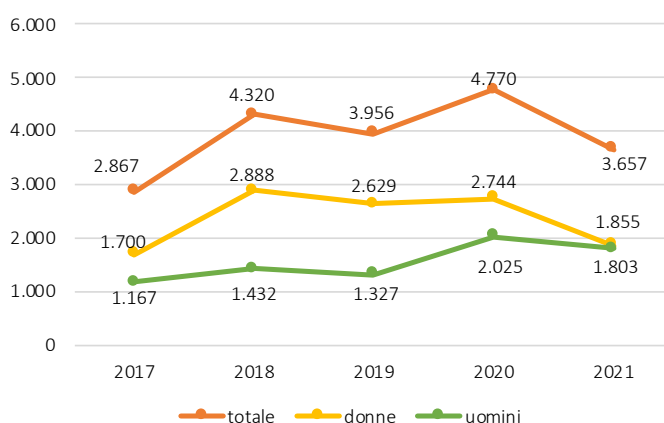


Nel 2021 il numero di dipendenti ancora al lavoro dopo il rientro dal congedo di maternità/paternità è pari a 7 (di cui 4 donne e 3 uomini), a fronte di un pari numero di dipendenti che hanno utilizzato il congedo di paternità/ maternità nell'anno precedente. Ciò permette di definire un tasso di rientro dalla maternità/paternità pari al 100%<sup>6</sup>, sia per le donne che per gli uomini

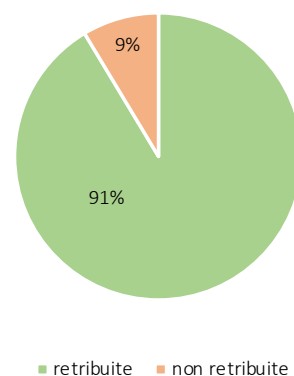
Con riferimento alle assenze totali (retribuite e non retribuite) dei dipendenti nell'arco temporale 2017-2021 e a livello aggregato, si registra un andamento discontinuo con un minimo registrato nel 2017 e un massimo registrato nel 2020. L'analisi disaggregata per genere dei dati mette in evidenza un maggior numero di ore di assenza in valore assoluto imputabili alle donne, come conseguenza della maggiore numerosità delle stesse nella popolazione aziendale. Se si tiene conto di tale aspetto, l'analisi dei dati mette in evidenza come in realtà il numero medio di ore di assenza nell'universo maschile è significativamente maggiore della media registrata nell'universo femminile, in particolare per le annualità 2017, 2020 e 2021.

Nel quinquennio di riferimento il volume delle ore di assenza non retribuite è scarsamente significativo: pari a 0 nel periodo 2017-2020 e pari a 315 (pari al 9% del totale) nel 2021. Le ore di assenza non retribuite registrate nel 2021 sono equamente distribuite dal punto di vista del genere.

### Ore di assenza totali dei dipendenti per genere



### Assenze retribuite e non retribuite nel 2021



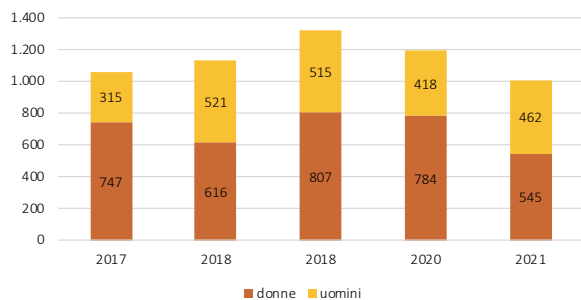
<sup>5</sup> totale giorni di congedo facoltativo utilizzati nell'anno/ totale giorni di congedo facoltativo disponibili nell'anno.

<sup>6</sup> n. dipendenti ancora a lavoro dopo il rientro dal congedo anno n / n. dipendenti che hanno utilizzato il congedo di maternità/paternità nell'anno n-1.

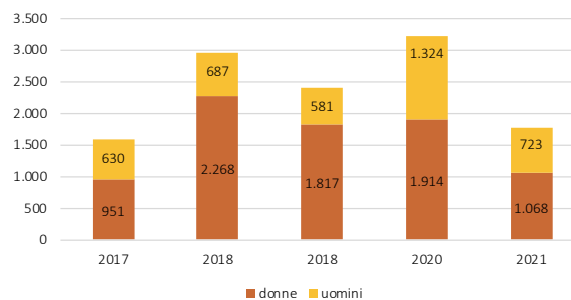
|                                | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--------------------------------|------|------|------|------|------|
| media n. ore di assenze donne  | 59   | 100  | 88   | 89   | 55   |
| media n. ore di assenze uomini | 90   | 110  | 95   | 145  | 113  |

Con riferimento alle ore di assenza retribuite e alle motivazioni sottostanti, si registrano come prevalenti quelle richieste dai dipendenti per malattia e per altre motivazioni mentre minore è l'incidenza delle ore di assenza retribuite a fronte dell'esercizio del diritto riconosciuto dalla Legge 104/1992 di assistenza ai familiari o a sé stessi e quelle richieste per malattia dei figli.

*Ore di assenza retribuite per malattia*



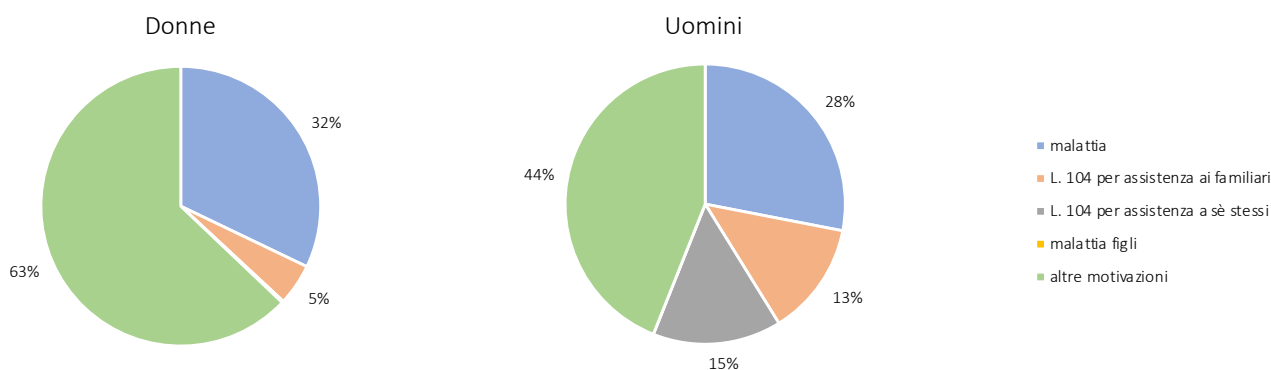
*Ore di assenza retribuite per altre motivazioni*



|   | 2017  |        | 2018  |        | 2019  |        | 2020  |        | 2021  |        |
|---|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
|   | donne | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne | uomini |
| ore di assenza retribuite per L.104 per assistenza ai familiari | -     | 217    | -     | 217    | -     | 228    | 45    | 228    | 81    | 216    |
| ore di assenza retribuite per L.104 per assistenza a sé stessi  | -     | -      | -     | -      | -     | -      | -     | 54     | -     | 244    |
| ore di assenza retribuite per malattia figli                    | 2     | 6      | 4     | 7      | 5     | 3      | 1     | 1      | 3     | -      |

Con riferimento alle differenze di genere e spostando il focus al solo 2021, la distribuzione per motivazione delle ore di assenza retribuite mette in evidenza il seguente quadro. In entrambi i casi la motivazione prevalente è la residuale "altre motivazioni", seppur con un'incidenza maggiore nell'universo femminile. La seconda motivazione è quella per malattia, anche in questo caso con una lieve incidenza superiore nell'universo femminile. Maggiore è l'incidenza della motivazione collegata alla L.104 per assistenza ai familiari nell'universo maschile mentre la motivazione legata al godimento dei diritti collegati alla stessa legge ma previsti per l'assistenza a sé stessi è una prerogativa del solo universo maschile. Residuale, in entrambi i casi è l'incidenza della motivazione legata alla malattia dei figli.

*Distribuzione per motivazione e genere delle ore di assenza retribuite -2021*





## Accesso servizi ed equilibrio di genere

La disponibilità di dati disaggregati per genere ha consentito di analizzare: il profilo dei visitatori del Museo partendo da un campione di soggetti sui quali è stata condotta un'indagine di customer satisfaction nel 2019; il profilo dei tesserati della Biblioteca al 2022 e quello dei soggetti che hanno espresso il proprio gradimento sulla pagina del social network Facebook dell'istituto nel 2021.

### I visitatori del Museo

Ad oggi, l'istituto non dispone di sistemi di rilevazione in grado di restituire la suddivisione per genere di tutti i visitatori del Museo. Nonostante ciò, utili indicazioni possono provenire dall'analisi per genere delle risultanze dell'indagine di *customer satisfaction* realizzata nel 2019<sup>7</sup>.

L'indagine è stata realizzata con l'obiettivo di effettuare una ricerca sul pubblico generico che analizzasse il livello di soddisfazione della visita e di comprensione delle collezioni, parallelamente e comparativamente con i parametri socio-demografici del campione analizzato. La metodologia adottata è stata quella della raccolta dei questionari in auto-somministrazione con restituzione immediata da realizzarsi a cura del visitatore attraverso l'inserimento in un apposito raccoglitore.

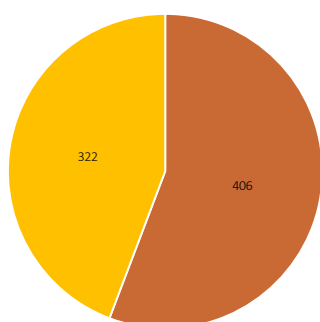
Nel 2019 gli individui che hanno partecipato all'indagine di *customer satisfaction* sono stati 800. Di questi, il 9% non ha specificato il proprio genere e, pertanto, sarà escluso dalle analisi che seguono.

Il campione di riferimento per l'analisi in ottica di genere dei visitatori del Museo è composto da 728 persone con una lieve prevalenza del genere femminile.

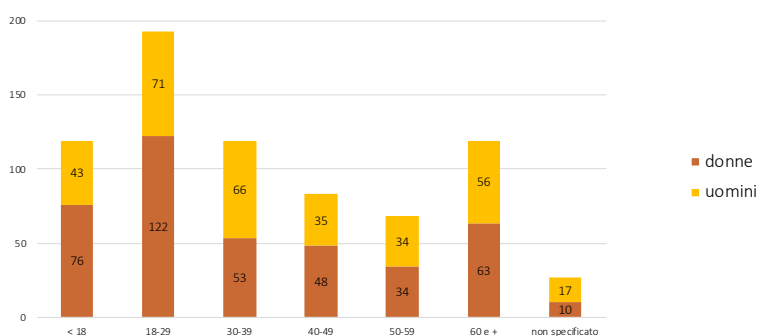
Il campione restituisce un profilo dei visitatori del museo nel quale i giovani assumono un peso importante: quasi il 60% dei visitatori coinvolti nell'indagine ha meno di 40 anni e appartiene alla classe d'età 18-29 il 27% del totale.

Dal punto di vista del genere vale sottolineare la maggiore incidenza delle donne nelle classi più giovani <18 e 18-29, nelle quali esse rappresentano rispettivamente il 64% e il 63% del totale. L'osservazione della distribuzione per età delle sole donne visitatrici conferma il profilo sopra delineato laddove le donne <30 anni corrispondono alla metà del totale delle visitatrici.

Visitatori per genere



Visitatori per genere e classi d'età

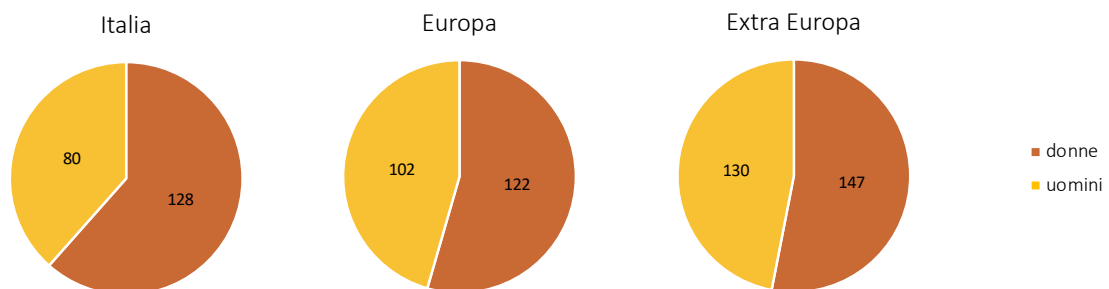


<sup>7</sup> I dati ricavabili dalle indagini di customer satisfaction realizzate negli anni 2020 e 2021 sono poco significativi in quanto scontano la straordinarietà del momento determinata dagli effetti della pandemia sull'attività del Museo.

| Classe d'età    | visitatori per classe d'età/totale visitatori | donne per classe d'età /totale visitatori per classe d'età | donne per classe d'età/totale donne visitatrici |
|-----------------|---|--|---|
| < 18            | 16%   | 64%  | 19%   |
| 18-29           | 27%   | 63%  | 30%   |
| 30-39           | 16%   | 45%  | 13%   |
| 40-49           | 11%   | 58%  | 12%   |
| 50-59           | 9%  | 50%  | 8%  |
| 60 e +          | 16%   | 53%  | 16%   |
| non specificato | 4%  | 37%  | 2%  |

Quasi il 40% delle persone coinvolte dall'indagine proviene da Paesi extra europei. A tal proposito, un aspetto interessante messo in evidenza dai dati riguarda la maggiore incidenza delle donne tra i visitatori provenienti dall'Italia (il 62%) a fronte di una distribuzione abbastanza equa tra generi nel caso di provenienza dei visitatori dall'Europa o da altri Paesi esteri (rispettivamente il 54% e il 53%). Limitando l'osservazione alle sole visitatrici, l'analisi dei dati restituisce un quadro con un buon bilanciamento della provenienza dall'Italia, dall'Europa e dall'Extra Europa.

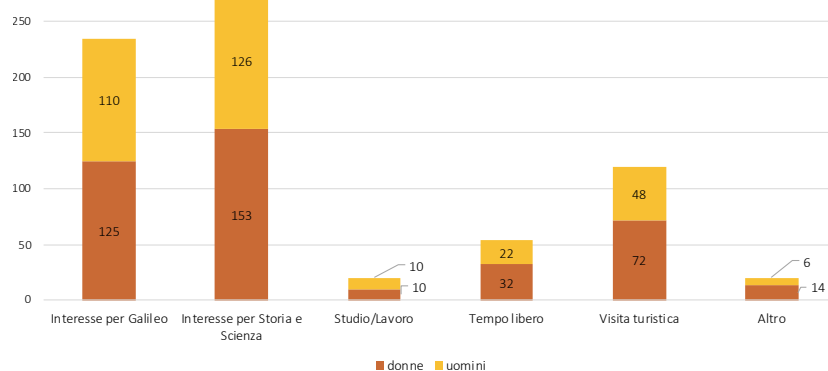
### Visitatori per genere e provenienza



| Provenienza     | visitatori per provenienza/totale visitatori | donne per provenienza/totale visitatori per provenienza | donne per provenienza/totale donne visitatrici |
|-----------------|--|---|--|
| Italia          | 29%  | 62%   | 32%  |
| Europa          | 31%  | 54%   | 30%  |
| Extra Europa    | 38%  | 53%   | 36%  |
| Non specificato | 3%   | 47%   | 2%   |

La motivazione prevalente che spinge le persone a visitare il Museo Galileo è l'interesse per la Storia e la Scienza: il 38% del campione si esprime in tal senso. Altrettanto rilevante è l'interesse specifico per la figura di Galileo, elemento alla base della scelta di visita al Museo del 32% dei visitatori coinvolti nell'indagine. L'interesse per la Storia, la Scienza e la figura di Galileo è condiviso tra donne e uomini visitatrici – in entrambi i casi l'incidenza delle donne si aggira attorno al 50% – mentre dai dati risulta prevalente l'incidenza delle donne nei casi in cui motivo alla base della visita è il tempo libero o la visita turistica. Guardando al solo universo femminile, dai dati emerge che quasi il 70% delle donne visita il Museo perché interessata alla Storia, alla Scienza e a Galileo.

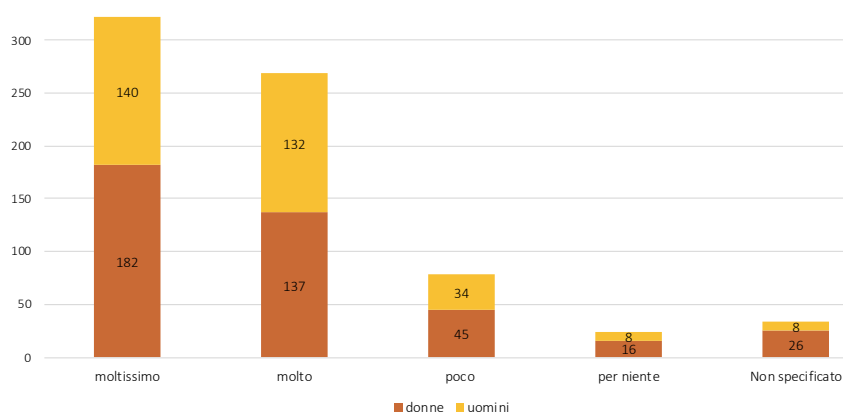
### Visitatori per genere e motivo della visita



| Motivo della visita            | visitatori per motivo della visita/totale visitatori | donne per motivo della visita/ totale visitatori per motivo della visita | donne per motivo della visita/totale donne visitatrici |
|--------------------------------|--|--|--|
| Interesse per Galileo          | 32%  | 53%  | 31%  |
| Interesse per Storia e Scienza | 38%  | 55%  | 38%  |
| Studio/Lavoro                  | 3%   | 50%  | 2%   |
| Tempo libero                   | 7%   | 59%  | 8%   |
| Visita turistica               | 16%  | 60%  | 18%  |
| Altro                          | 3%   | 70%  | 3%   |

Cosa può far scattare nel visitatore una visita al Museo Galileo? Sicuramente, l'esperienza di visita può far venire voglia di approfondire e sapere qualcosa in più sulla storia e sulla scienza. Rispetto a tale affermazione più dell'80% del campione si esprime per i più alti livelli di accordo – molto e moltissimo. Tra i soggetti che si sono espressi per il massimo grado di accordo – *moltissimo* – il 57% è donna. Interessante notare come anche all'interno del solo universo femminile, l'80% delle visitatrici concentra la propria risposta nei due più alti livelli di accordo con l'affermazione presa in esame.

### Visitatori per genere e grado di accordo con l'affermazione "la visita mi ha fatto venir voglia di sapere qualcosa in più sulla storia della scienza"



| Affermazione: "la visita mi ha fatto venir voglia di sapere qualcosa in più sulla storia della scienza" | visitatori per grado di accordo con la domanda posta/totale visitatori | donne per grado di accordo con la domanda posta/totale visitatori per grado di accordo con la domanda posta | donne per grado di accordo con la domanda posta/totale donne visitatrici |
|---|--|---|--|
| moltissimo  | 44%  | 57%   | 45%  |
| molto   | 37%  | 51%   | 34%  |
| poco  | 11%  | 57%   | 11%  |
| per niente  | 3%   | 67%   | 4%   |
| non specificato   | 5%   | 76%   | 6%   |

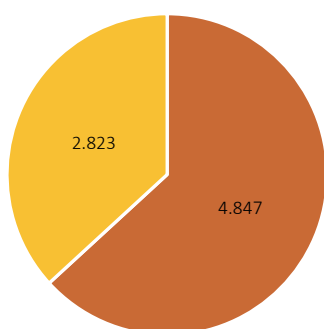
### *I tesserati della Biblioteca*

Altro servizio importante da sottoporre ad analisi di genere è quello offerto dalla Biblioteca. Ad oggi<sup>8</sup>, la Biblioteca del Museo Galileo Istituto e Museo di Storia della Scienza conta 2.610 tesserati, di cui 1.350 sono donne, pari al 51,7%. Data l'impossibilità di rilevare la distribuzione per genere degli accessi in Biblioteca e dei prestiti e consultazioni di volumi effettuati, l'incidenza delle donne tesserate può essere assunta come proxy per constatare un utilizzo dei servizi offerti bilanciato rispetto al genere del beneficiario.

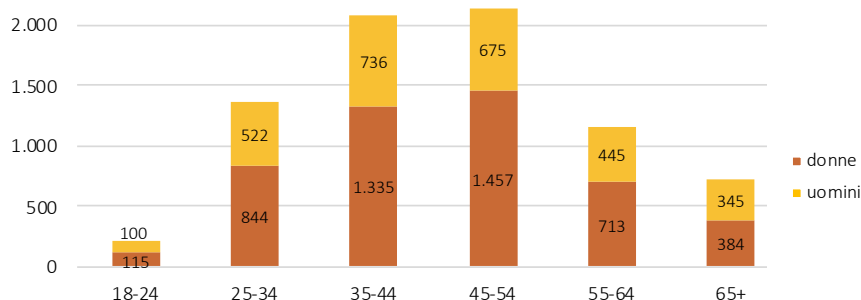
### *I "Mi piace" della pagina Facebook*

Elementi utili per l'analisi di genere, provengono anche dalla presa in esame dei "Mi piace" espressi sulla pagina Facebook del Museo Galileo Istituto e Museo di Storia della Scienza. Nel 2021 sono 7.670 i "Mi piace" sulla pagina Facebook dell'istituto, di cui il 63% proviene da donne. Le classi d'età nelle quali si concentrano i soggetti che esprimono il proprio "like" per l'istituto sono 35-44 e 45-54 che congiuntamente contano quasi il 60% del totale. Dati i valori assoluti, l'incidenza delle donne è prevalente in tutte le classi d'età e, in particolare in quella 45-54 nella quale le donne rappresentano quasi il 70%. Le classi d'età 35-44 e 45-54 sono anche le classi nelle quali di concentrano i "mi Piace" se si tiene conto di quelli espressi solo dalle donne.

*"Mi piace" Facebook per genere*



*"Mi piace" Facebook per genere e classi d'età*



<sup>8</sup> I dati sono stati rilevati nel marzo del 2022.

| Classe d'età | "Mi piace" per classe d'età/totale "Mi piace" | "Mi piace" da donne per classe d'età /totale "Mi piace" per classe d'età | "Mi piace" da donne per classe d'età/ totale "Mi piace" da donne" |
|--------------|---|--|---|
| 18-24        | 3%  | 54%  | 2%  |
| 25-34        | 18%   | 62%  | 17%   |
| 35-44        | 27%   | 64%  | 28%   |
| 45-54        | 28%   | 68%  | 30%   |
| 55-64        | 15%   | 62%  | 15%   |
| 65+          | 10%   | 53%  | 8%  |

### *Equilibrio di genere nelle attività di ricerca e divulgazione scientifica*

Negli ultimi 5 anni l'istituto ha assegnato risorse a singoli individui per attività di ricerca scientifica in due occasioni, nel 2018 e nel 2020. Nel 2018, una candidatura su tre proveniva da una donna e una borsa di studio su due veniva assegnata ad una donna. Nel 2020, su un totale di cinque candidature, solo una proveniva da una donna e nessuna delle due borse di studio è stata assegnata ad una donna.

| Beneficiari dei contributi per attività di ricerca   | 2018 | 2020 |
|--|------|------|
| n. donne che hanno proposto la candidatura per lo svolgimento di attività di ricerca/totale candidati  | 1/3  | 1/5  |
| n. donne che hanno beneficiato di contributi per lo svolgimento di attività di ricerca/totale beneficiari contributi per attività di ricerca | 1/2  | 0/2  |

L'istituto è proprietario di *Galilæana. Studies in Renaissance and Early Modern Science*, rivista internazionale con periodicità annuale che si occupa di storia della scienza in epoca rinascimentale e moderna, con particolare attenzione agli aspetti connessi alla figura, alla vita, all'opera, alle acquisizioni scientifiche e alla fortuna di Galileo. Attualmente il Comitato Scientifico della Rivista Galilæana è composto da 23 individui di cui 5 donne, meno di  $\frac{1}{4}$  del totale. Con riferimento agli autori, l'incidenza delle donne nell'ultimo quinquennio non è stabile ma si muove lungo un massimo del 36% raggiunto nel 2019 e un minimo dell'11% registrato nel 2020.

| Autori articoli Rivista Galilæana. Studies in Renaissance and Early Modern Science            | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|------|------|------|------|------|
| n. totale autori articoli Galilæana. Studies in Renaissance and Early Modern Science          | 10   | 12   | 11   | 9    | 10   |
| n. donne autrici di articoli sulla Galilæana. Studies in Renaissance and Early Modern Science | 3    | 2    | 4    | 1    | 2    |
| % donne autrici di articoli sulla Galilæana. Studies in Renaissance and Early Modern Science  | 30%  | 17%  | 36%  | 11%  | 20%  |

Sempre negli ultimi 5 anni, il Museo Galileo Istituto e Museo di Storia della Scienza ha organizzato 6 eventi scientifici tra Convegni e Seminari per un totale di 85 relatori di cui 34 donne (pari al 40%). Il dato su base annua mette in evidenza un'incidenza sul totale delle donne relatrici più basso e comunque al di sotto del 40% ad eccezione del 2017, anno nel quale l'incidenza è molto alta grazie alla significativa presenza di relatrici donne ad un convegno sul tema della curatela nei musei.

| Relatori in Convegni e Seminari realizzati dall'istituto                           | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|------|------|------|------|------|
| n. totale relatori in Convegni e Seminari Realizzati dall'istituto                 | 18   | 8    | 28   | 31   | -    |
| n. donne relatrici in Convegni e Seminari realizzati dall'istituto                 | 11   | 3    | 9    | 11   | -    |
| n. donne relatrici in Convegni e Seminari realizzati dall'istituto/totale relatori | 61%  | 38%  | 32%  | 36%  | -    |

## 2. Piano di uguaglianza di genere

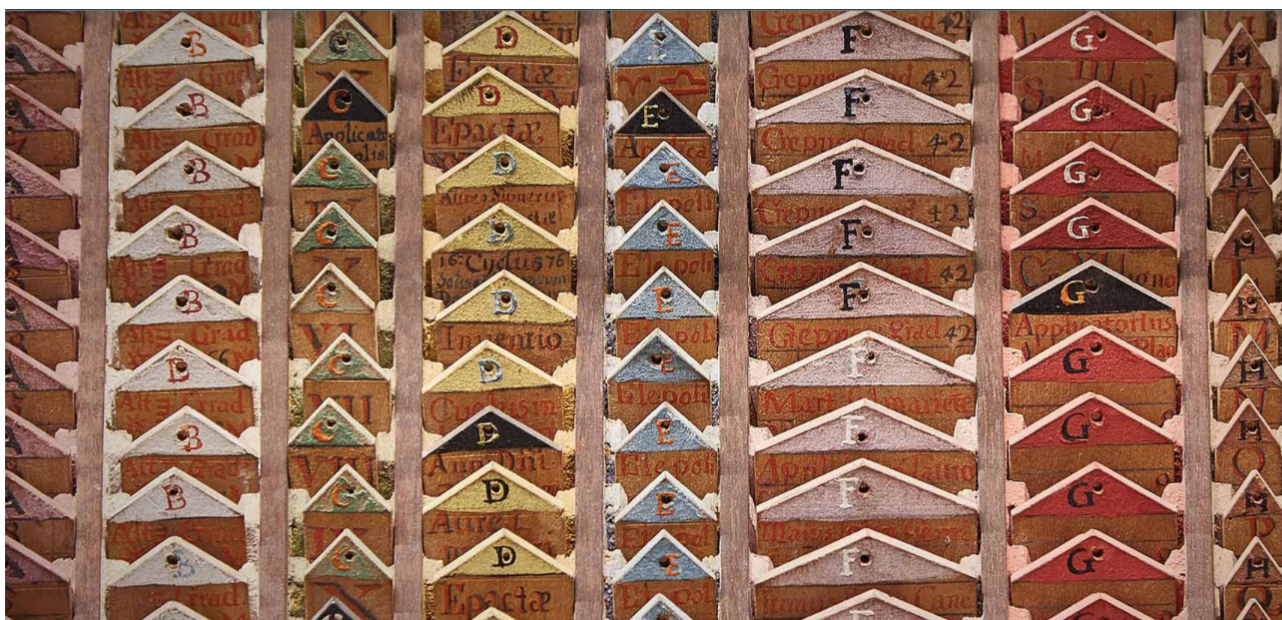
A fronte del contesto delineato – delle opportunità provenienti dall'esterno e degli attuali livelli di gender balance nella gestione del personale interno e nelle relazioni con i destinatari dei servizi offerti e gli altri stakeholder a vario titolo coinvolti nelle attività realizzate – il Museo Galileo Istituto e Museo di Storia della Scienza ha individuato un set di obiettivi strategici – specifici, misurabili e definiti temporalmente – al fine di rafforzare gli impatti positivi prodotti in termini di uguaglianza di genere.

Gli obiettivi definiti coprono cinque aree d'intervento:

- equilibrio vita privata/vita lavorativa;
- equilibrio di genere negli organi e nei processi decisionali;
- uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- integrazione della dimensione di genere nella divulgazione e ricerca scientifica;
- cultura dell'organizzazione e contrasto della violenza di genere.

Per ciascun obiettivo sono stati identificati indicatori (KPI) per misurare il cambiamento che si intende generare nell'arco di un triennio attraverso un insieme di azioni definite, la cui attuazione è distribuita nel triennio di riferimento. Ciascuna azione riporta le caratteristiche descrittive essenziali per desumerne finalità e modalità attuative. Per ciascuna azione sono stati identificati i destinatari diretti e i responsabili per l'attuazione; valutate le risorse umane e finanziarie necessarie per l'implementazione; definiti i tempi di realizzazione e individuato indicatori e valori attesi per monitorarne la corretta attuazione.

Il Piano, rappresenta dunque un documento di programmazione triennale con aggiornamento annuale, sulla base della verifica del perseguimento dei target operativi (azioni) e strategici (obiettivi) definiti.



5 AREE D'INTERVENTO  
5 OBIETTIVI STRATEGICI  
13 AZIONI



**museo galileo** +  
Istituto e Museo di Storia della Scienza

## 2.1 Area 1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa

| OBIETTIVO STRATEGICO TRIENNIO 2022-2024:<br>Migliorare la capacità di rispondere con strumenti strutturati ai bisogni di conciliazione individuati |   |
|--|---|
| KPI  | % di dipendenti soddisfatti degli strumenti di conciliazione adottati   |
| Baseline   | Da rilevare alla data di implementazione del piano  |
| Target 2022  | -   |
| Target 2023  | + 10%   |
| Target 2024  | + 20%   |
| AZIONE 1.1: Emersione caratteristiche e fabbisogni di conciliazione e dei possibili strumenti/soluzioni da adottare                                |   |
| Descrizione azione   | <p>Al fine di definire interventi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita-lavoro, in linea con le reali esigenze e caratteristiche del personale, si intende procedere con:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- una mappatura delle caratteristiche della popolazione aziendale rispetto ai bisogni di conciliazione (es.: presenza di caregiver, di genitori, etc.);</li> <li>- una rilevazione dei fabbisogni di conciliazione della popolazione aziendale;</li> <li>- la verifica di interesse da parte della stessa per alcune tipologie di strumenti e soluzioni già adottate da altre organizzazioni o tipicamente proposte per fabbisogni simili, e la segnalazione di strumenti e soluzioni adottabili.</li> </ul> <p>La suddetta rilevazione sarà realizzata attraverso la somministrazione di un questionario all'intera popolazione aziendale e, successivamente, con focus group e interviste per approfondire e qualificare le informazioni rilevate.</p> <p>L'analisi delle informazioni rilevate consentirà di identificare i bisogni prioritari su cui l'istituto dovrà intervenire e una prima proposta di possibili strumenti e soluzioni da adottare.</p> |
| Destinatari diretti  | Personale a tempo determinato e indeterminato; collaboratori  |
| Responsabili istituzionali e operativi   | Servizio amministrazione  |
| Risorse umane  | Consulenza esterna; 1 persona a tempo pieno per 5 giorni/anno (stima)   |
| Risorse finanziarie  | 5.000,00 euro   |
| Tempi di attuazione  | entro 31/12/2022  |
| KPI  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. on/off</li> <li>2. % popolazione rispondente</li> </ol>   |
| Target   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. on (fine 2022);</li> <li>2. 80% (fine 2022)</li> </ol>  |
| AZIONE 1.2: Progettazione soluzioni di conciliazione   |   |
| Descrizione azione   | All'attività di emersione e analisi del fabbisogno di conciliazione e dell'identificazione di una prima proposta di possibili strumenti, seguirà un approfondimento per valutare la fattibilità e sostenibilità delle iniziative identificate, per poi procedere ad una progettazione di dettaglio e successiva implementazione delle misure.   |
| Destinatari diretti  | Personale a tempo determinato e indeterminato; collaboratori  |
| Responsabili istituzionali e operativi   | Direttore esecutivo; Servizio amministrazione   |
| Risorse umane  | 1 persona a tempo pieno per 15 giorni/anno (stima)  |

|  |   |
|--|---|
| <b>Risorse finanziarie</b>                                     | Per l'implementazione delle misure, le risorse saranno definite a valle dell'azione.  |
| <b>Tempi di attuazione</b>                                     | Entro il 30/04/2023   |
| <b>KPI</b>   | 1. on/off<br>2. % copertura fabbisogni identificati   |
| <b>Target</b>  | 1. on (30/04/2023)<br>2. 30% (fine 2023); 50% (fine 2024)   |
| <b>AZIONE 1.3: Flessibilità dell'organizzazione del lavoro</b> |   |
| <b>Descrizione azione</b>                                      | <p>La gestione flessibile dei tempi e degli spazi di lavoro rappresenta una delle principali leve per favorire la conciliazione delle esigenze di vita privata con quelle lavorative.</p> <p>A tal fine si intende elaborare e adottare un regolamento che definisca:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- flessibilità orario di entrata/uscita;</li> <li>- modalità, tempi e luoghi del lavoro agile e del telelavoro tenendo anche in considerazione le indicazioni normative e le buone prassi.</li> </ul> <p>Propedeutica all'attività di elaborazione del documento è una ricognizione normativa e un'attività di benchmark.</p> <p>All'adozione del regolamento seguiranno misure di monitoraggio dell'attuazione e dell'adesione da parte dei dipendenti per verificarne l'efficacia in termini di conciliazione.</p> |
| <b>Destinatari diretti</b>                                     | Personale a tempo determinato e indeterminato; collaboratori  |
| <b>Responsabili istituzionali e operativi</b>                  | Direttore esecutivo; Servizio amministrazione   |
| <b>Risorse umane</b>   | 1 persona a tempo pieno per 15 giorni/anno (stima)  |
| <b>Risorse finanziarie</b>                                     | -   |
| <b>Tempi di attuazione</b>                                     | entro 31/12/2022  |
| <b>KPI</b>   | 1. on/off<br>2. % adesione al lavoro agile e telelavoro   |
| <b>Target</b>  | 1. on (2022)<br>2. 30% (2023); 50% (2024)   |



## 2.2 Area 2 - Equilibrio di genere negli organi e nei processi di governance

| OBIETTIVO STRATEGICO TRIENNIO 2022-2024:<br>Accrescere la consapevolezza e l'orientamento al gender equality nella governance dell'istituto |   |
|---|---|
| KPI   | % genere sottorappresentato nella governance dell'istituto  |
| Baseline  | 5%  |
| Target 2022   | -   |
| Target 2023   | + 5%  |
| Target 2024   | + 5%  |
| <b>AZIONE 2.1: Istituzione della delega per le pari opportunità</b>   |   |
| Descrizione azione  | <p>Il tema della pari opportunità (gender equality) rappresenta un pilastro delle attuali politiche nazionali, in primo luogo nell'ambito del PNRR, delle strategie e dei programmi di finanziamento europei per il nuovo settennato, nonché uno dei goals dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile: presidiare il tema e integrarlo nella governance dell'istituto, consente di introdurre un approccio sistemico e integrato del gender equality, di essere allineati alle traiettorie di sviluppo nazionale ed europee e coglierne le opportunità che ne derivano.</p> <p>A tal fine, è opportuno valutare l'istituzione di una delega per le pari opportunità tra i componenti del CdA, con le seguenti funzioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- promuovere le pari opportunità all'interno dell'organizzazione, in coordinamento con il Direttore esecutivo e il Direttore scientifico, e monitorare sulle misure adottate;</li> <li>- promuovere le relazioni con gli organismi regionali preposti per le pari opportunità e con figure similari di alti Musei, Istituti di ricerca e Università;</li> <li>- promuovere la partecipazione ad eventi istituzionali e progetti territoriali, nazionali ed europei.</li> </ul> |
| Destinatari diretti   | CdA; Personale;   |
| Responsabili istituzionali e operativi  | CdA; Direttore esecutivo; Direttore Scientifico; Servizio amministrazione   |
| Risorse umane   | 2 persone a tempo pieno per 15 giorni/anno (stima)  |
| Risorse finanziarie   | -   |
| Tempi di attuazione   | Entro 31/12/2022  |
| KPI   | 1. on/off   |
| Target  | 1. on (fine 2022)   |
| <b>AZIONE 2.2: Rappresentanza di genere nel Comitato scientifico</b>  |   |
| Descrizione azione  | <p>La rappresentanza di genere negli organi di governo, nelle posizioni di vertice e in organismi di consultazione e controllo, rappresenta ormai da anni un obiettivo delle Istituzioni a livello nazionale e locale, perseguito anche attraverso l'inserimento di quote nelle nomine. Un meccanismo che vuole favorire la presenza femminile nelle posizioni di vertice, ma anche un cambiamento culturale, che tuttavia può essere raggiunto solo se l'inserimento di quote non viene visto come un mero adempimento e un tetto massimo, ma invece come un meccanismo che invita a tener conto dell'esigenza di una equa rappresentanza di genere come elemento che migliora e arricchisce il funzionamento degli organi decisionali.</p> <p>Con questa ratio si intende proporre l'adozione da parte del CdA di un regolamento per la nomina del Comitato Scientifico che garantisca una</p>  |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>bilanciata rappresentanza di genere attraverso la previsione di azioni per la rappresentanza sia in fase di candidatura che in fase di nomina:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- prevedere la presenza, nella rosa di nominativi dei candidati, di una adeguata percentuale (dal 30% al 50%) di rappresentanza di entrambi i generi;</li> <li>- prevedere modalità e canali di diffusione e comunicazione adeguati alla raccolta di candidature, al fine di favorire il raggiungimento dei target;</li> <li>- nella composizione del CS, prevedere la presenza di almeno il 30% del genere sottorappresentato.</li> </ul>   |
| <b>Destinatari diretti</b>   | Componenti del Comitato scientifico; studiosi e studiose candidabili;   |
| <b>Responsabili istituzionali e operativi</b>                                      | CdA; Servizio Amministrazione   |
| <b>Risorse umane</b>   | 1 persona a tempo pieno per 5 giorni/anno (stima)   |
| <b>Risorse finanziarie</b>   | -   |
| <b>Tempi di attuazione</b>   | entro 30/06/2023  |
| <b>KPI</b>   | 1. on/off   |
| <b>Target</b>  | 1. on (30/06/2023)  |
| <b>AZIONE 2.3: Sistema di monitoraggio dell'equilibrio di genere nell'istituto</b> |   |
| <b>Descrizione azione</b>  | <p>Al fine di favorire consapevolezza a livello dei massimi organi di governo e l'adozione di decisioni efficaci, è importante affiancare a misure volte a favorire l'equilibrio di genere nella governance, l'implementazione di sistemi di controllo sulla dimensione di gender equality.</p> <p>In tale ottica si intende adottare un sistema di monitoraggio dell'equilibrio di genere nella gestione e nelle attività dell'istituto, che consenta di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- verificare la presenza e le dinamiche di equilibrio di genere nella gestione del personale e nella progettazione e gestione dei servizi, in relazione alle aree rilevanti per gender equality;</li> <li>- valutare il perseguimento degli obiettivi, attraverso KPI e target.</li> </ul> <p>L'adozione del sistema di monitoraggio prevede l'integrazione con i sistemi di gestione esistenti e la messa a regime del database sviluppato per l'attività di audit realizzata al fine della predisposizione del presente documento, valutandone anche la digitalizzazione.</p> |
| <b>Destinatari diretti</b>   | CdA; Direttore esecutivo; Direttore Scientifico   |
| <b>Responsabili istituzionali e operativi</b>                                      | Direttore esecutivo; Servizio amministrazione; Responsabili dei settori   |
| <b>Risorse umane</b>   | 1 persona a tempo pieno per 15 giorni/anno (stima)  |
| <b>Risorse finanziarie</b>   | 5.000,00 euro   |
| <b>Tempi di attuazione</b>   | Entro 30/06/2022  |
| <b>KPI</b>   | 1. on/off   |
| <b>Target</b>  | 1. on (30/06/2022)  |

## 2.3 Area 3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

| OBIETTIVO STRATEGICO TRIENNIO 2022-2024:<br>Rafforzare l'empowerment femminile per favorire l'equilibrio di genere nelle posizioni di responsabilità |   |
|--|---|
| KPI  | Consapevolezza della capacità di ricoprire posizioni di responsabilità e di presa di decisione  |
| Baseline   | Da rilevare alla data di implementazione del piano  |
| Target 2022  | -   |
| Target 2023  | -   |
| Target 2024  | + 100% nelle destinatarie dei percorsi di mentorship  |
| AZIONE 3.1: Mentorship per le progressioni di carriera   |   |
| Descrizione azione   | <p>In un contesto in cui la maggior parte dei responsabili dei settori è over 50, la presenza femminile è significativa ma, in rapporto alla popolazione aziendale, evidenzia comunque una non equa rappresentanza di genere, sviluppare percorsi di mentorship rappresenta una leva per promuovere le progressioni di carriera, favorendo il passaggio generazionale anche in una prospettiva di equa rappresentanza.</p> <p>Il mentoring, basandosi su un rapporto di guida, teso alla condivisione, allo scambio e al confronto, consente di rafforzare le competenze ma anche le attitudini e le risorse personali, preparando al cambiamento organizzativo, e al tempo stesso migliora le dinamiche e le performance organizzative, valorizzando il contributo di ciascuno dei soggetti coinvolti.</p> <p>Ciò premesso si prevede di sviluppare un piano di mentorship:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ricognizione delle esigenze dell'istituto e delle relative posizioni e settori candidabili;</li> <li>- identificazione dei possibili soggetti da coinvolgere come mentore e come mentee;</li> <li>- sviluppo del processo di mentoring (obiettivi, modalità, tempi);</li> <li>- implementazione del piano di mentorship.</li> </ul> |
| Destinatari diretti  | Personale a tempo determinato e indeterminato   |
| Responsabili istituzionali e operativi   | Direttore esecutivo; Servizio Amministrazione   |
| Risorse umane  | 1 persona a tempo pieno per 15 giorni/anno (stima)  |
| Risorse finanziarie  | 5.000,00 euro   |
| Tempi di attuazione  | entro 31/12/2023: sviluppo piano mentorship<br>entro 31/12/2024: implementazione piano mentorship   |
| KPI  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. on/off</li> <li>2. n. piani di mentorship avviati</li> </ol>  |
| Target   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. on (fine 2023)</li> <li>2. almeno 2 (fine 2024)</li> </ol>  |

## 2.4 Area 4 - Integrazione della dimensione di genere nella divulgazione e ricerca scientifica

| OBIETTIVO STRATEGICO TRIENNIO 2022-2024:<br>Incrementare la partecipazione femminile nelle attività di divulgazione e ricerca scientifica |   |
|---|---|
| KPI   | % presenza femminile nelle attività di divulgazione scientifica   |
| Baseline  | <40%  |
| Target 2022   | -   |
| Target 2023   | + 5%  |
| Target 2024   | +5%   |
| AZIONE 4.1: Adozione linee guida per l'equilibrio di genere nei convegni, seminari ed eventi pubblici                                     |   |
| Descrizione azione  | <p>Il contributo di entrambi i generi nel dibattito scientifico e nelle attività formative è elemento fondamentale per garantire al contempo pari opportunità e qualità dell'agire. Assicurare la rappresentatività di entrambi i generi, non relegare la presenza delle donne in ruoli ancillari e dare visibilità alla loro competenza ed esperienza sono le direttrici lungo le quali rafforzare i livelli di inclusività negli eventi pubblici.</p> <p>A tal fine, si intendono elaborare e adottare linee guida che, fermi restando i requisiti di professionalità e competenza posti alla base di qualsiasi decisione, forniscano raccomandazioni circa le modalità di organizzazione e realizzazione degli eventi pubblici.</p> <p>Tra i temi disciplinati dalle linee guida:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- equilibrio di genere nella lista degli interventi;</li> <li>- non limitazione ai soli ruoli coordinamento, discussione e organizzazione del genere sotto-rappresentato;</li> <li>- conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro delle persone che partecipano all'evento;</li> <li>- attenzione al linguaggio di genere nella preparazione delle locandine e delle brochure degli eventi;</li> <li>- ipotesi di declinazione dell'invito ad eventi pubblici nei quali non si garantisce l'equilibrio di genere.</li> </ul> |
| Destinatari diretti   | comunità scientifica e istituzionale  |
| Responsabili istituzionali e operativi  | Direttore esecutivo; Settore Comunicazione  |
| Risorse umane   | 1 persona a tempo pieno per 5 giorni/anno (stima)   |
| Risorse finanziarie   | -   |
| Tempi di attuazione   | entro 31/12/2022  |
| KPI   | 1. on/off   |
| Target  | 1. on (fine 2022)   |
| AZIONE 4.2: Promozione gender equity nelle attività scientifiche  |   |
| Descrizione azione  | <p>Le produzioni scientifiche scontano una sotto-rappresentazione del contributo che le studiose donne possono dare alla creazione di nuova conoscenza. La minore incidenza di autrici donne in ambito scientifico è la manifestazione ultima di squilibri di genere che maturano sin dalla fase di scelta dei percorsi di formazione intrapresi da donne e uomini. Azioni di sensibilizzazione e la creazione di opportunità di dibattito sul tema "donne e scienza" possono contribuire all'ampliamento delle prospettive di</p>  |

|   |   |
|---|---|
|   | <p>sviluppo professionale per entrambi i generi e favorire una maggiore gender equity nelle attività scientifiche.</p> <p>A tal fine, in qualità di proprietari della rivista <i>Galilaeana Studies in Renaissance and Early Modern Science</i>, si intende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- valutare le modalità attraverso le quali promuovere una maggiore rappresentazione del genere femminile nel Comitato di redazione della Rivista;</li> <li>- proporre un'edizione speciale della Rivista che preveda una call for paper sul tema "donne nella scienza";</li> <li>- organizzare un evento pubblico nell'ambito del quale presentare l'edizione speciale della Rivista.</li> </ul> <p>Si intende inoltre sensibilizzare le riviste patrocinate sulla maggiore partecipazione femminile nelle attività divulgative e scientifiche.</p> |
| <b>Destinatari diretti</b>  | Comitato di redazione della Rivista Galilaeana; comunità scientifica  |
| <b>Responsabili istituzionali e operativi</b>                         | Direttore esecutivo; Direttore scientifico  |
| <b>Risorse umane</b>  | 1 persona a tempo pieno per 10 giorni/anno (stima)  |
| <b>Risorse finanziarie</b>  | -   |
| <b>Tempi di attuazione</b>  | entro 31/12/2023  |
| <b>KPI</b>  | 1. on/off   |
| <b>Target</b>   | 1. on   |
| <b>AZIONE 4.3: Progettualità in ambito STEM, genere e generazioni</b> |   |
| <b>Descrizione azione</b>   | <p>L'accesso a percorsi di formazione e di carriera nell'ambito delle discipline STEM è oggetto di diffusi e radicati stereotipi di genere, che hanno determinato una scarsa presenza e partecipazione del genere femminile nelle attività scientifiche. Al fine di intervenire sugli impatti di tali stereotipi si intendono avviare progettualità destinate alle fasce più giovani della popolazione.</p> <p>Si procederà con la mappatura di possibili iniziative a cui aderire e/o partner con i quali sviluppare progettualità nel corso del 2022 e 2023, per poter sviluppare e attuare i progetti identificati nel corso del 2024.</p>   |
| <b>Destinatari diretti</b>  | Comunità scientifica e istituzionale; donne; giovani;   |
| <b>Responsabili istituzionali e operativi</b>                         | Direttore esecutivo; Direttore scientifico  |
| <b>Risorse umane</b>  | 1 persona a tempo pieno per 10 giorni/anno (stima)  |
| <b>Risorse finanziarie</b>  | -   |
| <b>Tempi di attuazione</b>  | entro 31/12/2023: identificazione progetti<br>entro il 31/12/2024: attuazione progetti  |
| <b>KPI</b>  | 1. on/off<br>2. n. progetti attivati  |
| <b>Target</b>   | 1. on (fine 2023)<br>2. almeno 1 (fine 2024)  |

## 2.5 Area 5 - Cultura dell'organizzazione e contrasto della violenza di genere

| OBIETTIVO STRATEGICO TRIENNIO 2022-2024:<br>Promuovere e contribuire ad accrescere una cultura del rispetto delle diversità e della non violenza |  |
|--|--|
| KPI  | % conoscenza tematiche e questioni inerenti al gender equality tra i dipendenti dell'istituto  |
| Baseline   | Da rilevare alla data di implementazione del piano   |
| Target 2022  | -  |
| Target 2023  | + 20%  |
| Target 2024  | + 50%  |
| AZIONE 5.1: Aggiornamento del Codice di Comportamento adottato dall'istituto   |  |
| Descrizione azione   | <p>Il Codice di comportamento è uno strumento attraverso il quale si definiscono i valori etici e i principi generali finalizzati a guidare l'agire organizzativo e a orientare i singoli individui di fronte ai dilemmi etici in cui potrebbero incorrere nella loro attività. Esso vincola i comportamenti individuali descrivendo in maniera dettagliata, specifica e inequivocabile il comportamento atteso dall'organizzazione. Nel Codice di Comportamento del Museo Galileo, tra le <i>Disposizioni particolari per i dirigenti (art.13)</i> si fa riferimento alla cura che questi ultimi devono prestare all'inclusione e alla valorizzazione delle diversità di genere nella gestione del personale loro assegnato.</p> <p>Al fine di rafforzare l'efficacia del Codice di Comportamento per la promozione della parità di genere si intende procedere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- all'integrazione delle pari opportunità tra i Principi generali del Codice di comportamento (art. 3);</li> <li>- all'integrazione delle prescrizioni relative al Comportamento in servizio (art. 11) attraverso l'esplicita previsione del divieto di atteggiamenti discriminatori o offensivi nei confronti delle donne, comprese le molestie sessuali;</li> <li>- alla definizione e attivazione di un canale di segnalazione attraverso il quale comunicare la violazione delle norme comportamentali previste nel Codice in tema di contrasto alla disuguaglianza e violenza di genere (art.15);</li> <li>- alla definizione di una procedura e di un responsabile per la gestione delle segnalazioni.</li> </ul> |
| Destinatari diretti  | Dipendenti e collaboratori   |
| Responsabili istituzionali e operativi   | Direttore esecutivo; Ufficio amministrazione, contabilità e gestione del personale   |
| Risorse umane  | 1 persona a tempo pieno per 15 giorni/anno (stima)   |
| Risorse finanziarie  | -  |
| Tempi di attuazione  | entro 31/12/2022   |
| KPI  | 1. on/off  |
| Target   | 1. on  |
| AZIONE 5.2: Adozione linee guida per un linguaggio istituzionale inclusivo   |  |
| Descrizione azione   | Il rafforzamento dell'uguaglianza di genere e il rispetto delle differenze passa anche attraverso un uso corretto del genere grammaticale nel linguaggio amministrativo. Il linguaggio è il mezzo attraverso il quale si rappresenta la realtà nella quale si vive e, ancora troppo spesso, sussistono   |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>delle resistenze nell'utilizzo di femminili regolari rispetto a ruoli e funzioni esercitati da donne. Nel rispetto delle regole della nostra lingua ed evitando forzature, è possibile fare del linguaggio uno strumento attraverso il quale mettere in discussione e superare stereotipi basati sul sesso. A tal fine si intende procedere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- all'adozione di linee guida sul corretto utilizzo del linguaggio di genere nelle diverse attività dell'istituto;</li> <li>- alla sensibilizzazione dei diversi Organi/Uffici dell'istituto all'uso di un linguaggio istituzionale inclusivo;</li> <li>- all'attuazione di una revisione della modulistica utilizzata dall'istituto con attenzione alla declinazione in base al genere, con priorità a quella che si rivolge all'utenza delle attività di formazione.</li> </ul>  |
| <b>Destinatari diretti</b>                         | Dipendenti e collaboratori  |
| <b>Responsabili istituzionali e operativi</b>      | Direttore esecutivo; Servizio Amministrazione;  |
| <b>Risorse umane</b>                               | 1 persona a tempo pieno per 5 giorni/anno (stima)   |
| <b>Risorse finanziarie</b>                         | -   |
| <b>Tempi di attuazione</b>                         | entro 31/12/2022  |
| <b>KPI</b>   | 1. on/off   |
| <b>Target</b>                                      | 1. on   |
| <b>AZIONE 5.3: Intranet sulle pari opportunità</b> |   |
| <b>Descrizione azione</b>                          | <p>La conoscenza del quadro di riferimento nel quale si agisce, l'accesso alle informazioni relative alle opportunità da cogliere, la consapevolezza delle posizioni assunte e delle azioni poste in essere dalla propria organizzazione rappresentano elementi indispensabili per costruire una cultura organizzativa orientata alla parità di genere e mettere nelle condizioni ciascun membro dell'organizzazione di contribuire in maniera positiva alla generazione di impatti. A tal fine si intende realizzare una intranet aziendale in cui rendere disponibile:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- i riferimenti normativi nazionali e regionali sul tema delle pari opportunità;</li> <li>- i link alle istituzioni regionali e comunali che si occupano del tema, anche per dare evidenza delle opportunità di agevolazioni e degli strumenti per favorire le pari opportunità;</li> <li>- la regolamentazione adottata dall'istituto;</li> <li>- informazioni su attività e progetti adottati dall'istituto;</li> <li>- il GEP e il suo stato di attuazione.</li> </ul> |
| <b>Destinatari diretti</b>                         | Dipendenti e collaboratori  |
| <b>Responsabili istituzionali e operativi</b>      | Direttore esecutivo; Servizio Amministrazione; Unità web  |
| <b>Risorse umane</b>                               | 1 persona a tempo pieno per 15 giorni/anno (stima)  |
| <b>Risorse finanziarie</b>                         | -   |
| <b>Tempi di attuazione</b>                         | entro 31/12/2023  |
| <b>KPI</b>   | 1. on/off   |
| <b>Target</b>                                      | 1. on   |

## Allegato. Compliance con requisiti e raccomandazioni fornite dalla Commissione Europea

Tabella di correlazione requisiti Commissione Europea - GEP Museo Galileo

| Requisiti Commissione Europea  | GEP Museo Galileo  |
|--|--|
| 1. Il GEP deve essere un documento pubblico                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Approvato e firmato dal CdA dell'ente in data 23 maggio 2022.</li> <li>- Pubblicato sul sito internet istituzionale dell'ente.</li> <li>- Redatto in lingua italiana.</li> </ul>  |
| 2. Al GEP devono essere dedicate specifiche risorse umane e finanziarie          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Per ciascuna azione programmata nel GEP sono state stimate le risorse necessarie per una loro efficace attuazione (si vedano schede di progettazione delle azioni).</li> </ul>  |
| 3. Il GEP deve includere disposizioni per la raccolta e il monitoraggio dei dati | <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'elaborazione del GEP ha previsto lo sviluppo di un database costituito da dati disaggregati per genere e altre dimensioni di diversità relativi al personale e all'utenza dei servizi dell'istituto. Il paragrafo relativo al contesto interno del presente documento presenta gli esiti delle analisi condotte su tali dati.</li> <li>- Partendo da tale database, l'Azione 2.3 programmata nel GEP prevede l'adozione di un Sistema di monitoraggio dell'equilibrio di genere nella gestione e nelle attività dell'istituto a supporto dei successivi cicli di pianificazione e rendicontazione delle azioni per il rafforzamento della gender equality.</li> </ul> |
| 4. Il GEP deve essere supportato da formazione e rafforzamento delle capacità    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'azione 3.1 programmata nel GEP prevede lo sviluppo di un piano di mentorship teso a creare le condizioni, organizzative e individuali, per una maggiore gender equity.</li> <li>- L'azione 5.3 programmata nel GEP prevede la realizzazione di una intranet sulle pari opportunità, concepita quale contenitore di informazioni utili all'aumento della consapevolezza e delle conoscenze sul tema per tutto il personale.</li> </ul>   |

Tabella di correlazione aree minime prioritarie d'intervento della Commissione Europea - GEP Museo Galileo

| Aree minime prioritarie Commissione Europea  | GEP Museo Galileo  | Pag.  |
|--|--|-------|
| Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione                    | Area 1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa  | p. 23 |
|  | Area 5. Cultura dell'organizzazione e contrasto della violenza di genere                       | p. 30 |
| Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali               | Area 2. Equilibrio di genere negli organi e nei processi decisionali                           | p.25  |
| Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera                  | Area 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera                | p.27  |
| Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti | Area 4. Integrazione della dimensione di genere nella divulgazione e nella ricerca scientifica | p.28  |
| Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali                        | Area 5. Cultura dell'organizzazione e contrasto della violenza di genere                       | p.30  |