

PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE

dell'Istituto Culturale Ladino "majon di fascegn"



2023-2025

Questa versione del Piano per l'Uguaglianza di Genere
dell'Istituto Culturale Ladino "majon di fascegn"
è stata pubblicata nel mese di settembre 2023

INDICE

Introduzione	p. 3
Strategia per la parità di genere dell'Unione europea	p. 3
Strategia per la parità di genere nel contesto nazionale	p. 4
L'Istituto Culturale Ladino “majon di fascegn”	p. 5
Obiettivi	p. 5
Struttura organizzativa	p. 6
Organigramma	p. 7
Piano per l'Uguaglianza di Genere dell'ICL (<i>Gender Equality Plan - GEP</i>)	p. 9
Settori di azione	p. 10
1. Equilibrio tra vita privata e professionale e cultura organizzativa	p. 10
2. Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale	p. 12
3. Parità di genere nelle assunzioni e nell'avanzamento di carriera	p. 13
4. Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca, della didattica e dei servizi	p. 14
5. Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali	p. 15
Conclusioni	p. 16

Introduzione

La parità di genere è uno straordinario motore di crescita e uno dei capisaldi più rilevanti e urgenti dell'agenda di sviluppo e progresso dei Paesi. Le Nazioni Unite hanno indicato la *Gender Equality* come uno dei *17 Sustainable Development Goals (SDGs)* per il 2030 e l'Unione Europea ha promosso uno *Strategic Engagement* sulla *Gender Equality* per il triennio 2016-19 e una nuova Strategia europea per la parità di genere 2020-2025.

Strategia per la parità di genere dell'Unione europea

Come dichiarato nella comunicazione: *Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025 del 5 marzo 2020*, la strategia dell'Unione europea per la parità di genere realizza l'impegno della Presidente della Commissione europea Ursula von der Leyen di realizzare «*un'Unione dell'Uguaglianza*».

La strategia presenta obiettivi politici e azioni per compiere progressi significativi entro il 2025 verso un'Europa unita e con parità di genere. L'obiettivo è un'Unione in cui donne e uomini, ragazze e ragazzi, in tutta la loro diversità, siano liberi di perseguire il percorso di vita che hanno scelto, abbiano pari opportunità di prosperare e possano partecipare in egual misura alla società europea e guidarla.

Negli ultimi decenni l'UE ha compiuto progressi significativi in materia di uguaglianza di genere.

Questo è il risultato di una legislazione mirata alla parità di trattamento, del cosiddetto '*mainstreaming di genere*', ovvero l'integrazione della prospettiva di genere in tutte le altre politiche, e di misure specifiche per la promozione delle donne.

Gli obiettivi chiave sono:

- porre fine alla violenza di genere;
- sfidare gli stereotipi di genere;
- colmare i divari di genere nel mercato del lavoro;
- raggiungere la parità di partecipazione nei diversi settori dell'economia;
- affrontare il divario retributivo e pensionistico tra i sessi;
- colmare il divario di genere nell'assistenza e raggiungere l'equilibrio tra i sessi nel processo decisionale e nella politica.

Possono certamente intendersi a tal proposito tendenze incoraggianti l'aumento del numero di donne nel mercato del lavoro e i loro progressi nel garantire una migliore istruzione e formazione; tuttavia, i divari di genere permangono e nel mercato del lavoro le donne sono ancora sovrarappresentate nei settori meno retribuiti e sottorappresentate nelle posizioni decisionali.

Strategia per la parità di genere nel contesto nazionale

Per la prima volta l'Italia si è impegnata nella definizione della *Strategia Nazionale per promuovere le Pari Opportunità e la Parità di Genere*. La strategia nazionale si inserisce nel solco tracciato dalla strategia UE ed è basata su una visione di lungo termine e può rappresentare lo schema di valori, la direzione delle politiche e il punto di arrivo in termini di parità di genere.

Per la definizione di *Strategia nazionale*, che si inserisce tra i riferimenti per l'attuazione del PNRR e per la riforma del Family Act, è stato attivato un percorso ampio e partecipato, che ha consentito di acquisire e integrare, valorizzandoli, i contributi di idee delle Amministrazioni centrali, delle Regioni, degli Enti Territoriali, così come delle parti sociali e delle principali realtà associative attive nella promozione della parità di genere.

La Strategia prende le mosse da un'analisi della situazione italiana in termini di parità, in comparazione con gli altri Paesi dell'Unione Europea e ha tenuto conto sia dei contesti culturali e legislativi più simili ai nostri, sia delle realtà più avanzate riguardo la parità di genere.

I dati presi a riferimento per l'analisi provengono, principalmente, dal *Gender Equality Index*, costruito dall'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE) che attribuisce a ogni Paese un punteggio complessivo a sintesi della performance dello stesso nei principali domini.

L'Italia risulta oggi al 14° posto in Europa per parità di genere, con un punteggio del *Gender Equality Index* inferiore alla media europea e ben lontano dai primi tre Paesi della classifica (Svezia, Danimarca e Francia), nonostante abbia compiuto il progresso più importante tra tutti i paesi dell'Unione Europea negli ultimi anni, con un incremento di oltre 10 punti in 7 anni.

L'Istituto Culturale Ladino “majon di fascegn”







Obiettivi

L'Istituto Culturale Ladino è ente strumentale di diritto pubblico della Provincia autonoma di Trento, previsto dalla L.P. 16 giugno 2006, n. 3, Allegato A (“Agenzie ed enti strumentali della Provincia – articoli 32 e 33”). Ha natura di ente pubblico non economico, istituito con legge provinciale 14 agosto 1975, n. 29 e ss.mm al fine di contribuire alla conservazione, alla tutela e alla valorizzazione della cultura, delle tradizioni, della lingua e di quanto concorre a costituire la civiltà ladina nel Trentino.

L'articolazione dell'istituto deriva dallo “Statuto dell'Istituto Culturale Ladino” approvato con legge provinciale 14 agosto 1975, n. 29 e ss.mm.

Struttura organizzativa

Sono organi dell'Istituto:

- a) Il Consiglio di Amministrazione: 
nominato dalla Giunta Provinciale e composto da due rappresentanti della Giunta provinciale, di cui uno con funzioni di presidente, da due rappresentanti del Comun General de Fascia, di cui uno della eventuale minoranza, proposti dal Consei General, dal Presidente della commissione culturale o da un membro della stessa da lui delegato e da un rappresentante della Regione autonoma Trentino-Alto Adige. Svolge le funzioni di governo, di indirizzo generale e amministrativo dell'istituto e di verifica e controllo sull'andamento delle attività
- b) La Commissione Culturale: 
organo consultivo nominato dal Consiglio di Amministrazione e composto da un professore universitario, docente in discipline linguistiche, antropologiche o storiche, da uno studioso della cultura ladina, da un rappresentante del mondo della Scuola, da tre rappresentanti di associazioni culturali ladine aventi per scopo statutario finalità rispondenti a quelle dell'istituto e dal Direttore dell'Istituto. Ha compiti di consulenza tecnico scientifica, propone i programmi dell'attività culturale dell'istituto e vigila sulla loro attuazione
- c) Il Direttore: 
ha un incarico di natura dirigenziale, assicura la gestione, è responsabile delle risorse finanziarie e strumentali e provvede alla direzione ed al coordinamento del personale dell'istituto
- d) Il revisore dei conti: 
nominato dalla Giunta Provinciale, dura in carica per il periodo corrispondente a quello del Consiglio di Amministrazione, ha il controllo sulla gestione finanziaria. La Giunta Provinciale definisce le direttive e esercita il controllo attraverso l'approvazione del bilancio preventivo, del conto consuntivo, del programma triennale delle attività, dei regolamenti concernenti l'organizzazione dell'Istituto.

Sotto il profilo dell'organizzazione amministrativa, l'Istituto è articolato in:

a) Direzione

che costituisce l'unità fondamentale della struttura organizzativa dell'Istituto. Alla Direzione è preposto un Direttore con incarico di natura dirigenziale, nominato dal Consiglio di Amministrazione secondo procedure rispettivamente concorsuali/selettive mediante avviso pubblico.

b) Ufficio amministrativo

che costituisce un'articolazione strutturale interna alla Direzione. All'Ufficio è preposto un Direttore d'ufficio.

e in settori, che fanno riferimento alle competenze specifiche in cui è articolata l'attività dell'Ente:

a) Conservazione e Museo

b) Servizi educativi e didattica

c) Servizi linguistici, culturali e editoria












d) Biblioteca e documentazione/archivi

e) Comunicazione e promozione

Organigramma

La pianta organica dell'Istituto è composta da 13 unità (1 Dirigente, 1 Direttore d'ufficio, 3 funzionari, 1 collaboratore culturale, 6 assistenti e 1 operaio qualificato).

L'organico è inoltre integrato da figure di collaboratori, incaricati dall'Istituto con contratti occasionali, per lo svolgimento di particolari mansioni (progetti di ricerca linguistica, didattico/educativi, etc.)

Figure professionali/qualifiche	Categoria	Livello	Dotazione organica	Posti coperti
Dirigente			1	
Direttore d'ufficio			1	
Funzionario - indirizzo storico/culturale	D	Base	1	
Funzionario - indirizzo linguistico	D	Base	1	
Funzionario - indirizzo amministrativo/contabile	D	Base	1	
Collaboratore culturale	C	Evoluto	1	
Assistente - indirizzo amministrativo/contabile	C	Base	2	
Assistente culturale	C	Base	2	
Assistente culturale - indirizzo informatico	C	Base	1	
Assistente culturale - indirizzo turistico/linguistico	C	Base	1	
Manutentore operaio qualificato - 18 ore settimanali	B	Base	1	

Piano per l'Uguaglianza di Genere dell'ICL (*Gender Equality Plan - GEP*)

I GEP sono, attualmente, il principale strumento per influenzare un cambiamento istituzionale virtuoso.

A tale proposito il Piano per l'Uguaglianza di Genere (*Gender Equality Plan - GEP*) dell'Istituto Culturale Ladino è il documento programmatico, pubblicato sul sito web dell'istituzione e comunicato attivamente all'interno dell'istituzione, che espone l'insieme di responsabilità, obiettivi, impegni da perseguire e le azioni da mettere in campo al fine di:

- valorizzare la piena partecipazione di tutte le persone che lavorano e studiano nell'Istituto;
- promuovere le pari opportunità all'interno dell'organizzazione;
- ridurre le asimmetrie di genere e favorire la cultura del rispetto ed il contrasto alle discriminazioni.

Il GEP rappresenta uno degli strumenti tesi al mutamento culturale all'interno dell'Istituto, con la volontà di continuare a costruire un ambiente di lavoro e di apprendimento inclusivo in cui si percepisca equità di trattamento e assenza di situazioni discriminanti, che trasmetta a tutta la comunità fiducia, senso di appartenenza, condivisione degli obiettivi e, di conseguenza, possibilità di crescita.

Inoltre, attraverso il presente documento, l'Istituto Culturale Ladino intende affrontare le disuguaglianze e gli squilibri di genere sviluppando un approccio inclusivo che tenga conto delle interazioni tra disuguaglianze di genere e altre forme di discriminazione basate, ad esempio, sull'etnia, la disabilità, l'orientamento sessuale, l'identità di genere od origine sociale.

Il Piano è da intendersi come uno strumento flessibile che tiene conto delle peculiarità e del modello organizzativo dell'Istituto.

Quanto si prospetta nel presente documento intende sia conferire continuità e coerenza a politiche già intraprese in passato e tuttora in corso, sia valutare e avanzare nuovi obiettivi e misure. Le iniziative nei settori di azione individuate si inquadrano nell'arco temporale 2023-2025 e saranno soggette a revisioni periodiche tramite l'utilizzo di indicatori per il monitoraggio e l'aggiornamento.

Settori di azione

Nel contesto specifico dell'organizzazione dell'ente, sono stati individuati cinque settori specifici come raccomandati e secondo le linee guida ufficiali dettate dall'*European Institute for Gender Equality* e dalla *CRUI*:

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

Per attuare una politica di parità di genere sono necessari due livelli di approccio: da un lato assistere la dirigenza ad affrontare le disuguaglianze di genere e dall'altro sostenere i cambiamenti strutturali a favore della parità di genere.

Nella volontà di rimuovere le barriere esistenti alla parità di genere e più specificamente all'equità, alla diversità e all'inclusione, compresi i fattori che limitano la parità e la progressione individuale, l'ICL considera il proprio GEP come la totalità di azioni e condotte finalizzate precipuamente a:

- Condurre valutazioni d'impatto/verifiche delle procedure e delle pratiche per identificare eventuali pregiudizi di genere;
- Identificare e implementare strategie innovative per correggere eventuali pregiudizi;
- Definire obiettivi e monitorare i progressi attraverso indicatori.

Tutte le azioni sono presentate in base ai cinque settori sopra menzionati, che sono interconnessi; le attività coinvolgono l'intera organizzazione e i decisori, ma possono anche includere attività di comunicazione e formazione sull'uguaglianza di genere che si concentrano su argomenti specifici o sono rivolte a gruppi specifici.

1. Equilibrio tra vita privata e professionale e cultura organizzativa
 - 1.1 Promuovere l'equilibrio tra lavoro e vita privata come migliore approccio al lavoro

Perché: il raggiungimento dell'equilibrio tra lavoro e vita privata può portare a significativi miglioramenti della produttività, a un minor rischio di *burnout* e a un maggior senso di benessere.

Obiettivi: comunicare la procedura di lavoro agile/smart working interno per consentire a tutti i dipendenti idonei di beneficiarne e sensibilizzarli sul diritto alla 'disconnessione'.

Come: lanciando azioni di comunicazione sul contratto di lavoro agile. Organizzando riunioni e seminari solo in orari che consentano di conciliare vita privata e lavoro. Organizzando conferenze che evidenzino i benefici di mantenere un buon equilibrio tra lavoro e vita privata.

Indicatori: Numero di dipendenti che beneficiano dello lavoro agile/smart working. Numero di conferenze organizzate su questo tema.

Risultati: miglioramento dell'organizzazione del lavoro e maggiore consapevolezza da parte di tutto il personale dei benefici di un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata.

1.2 Promuovere accordi per facilitare la genitorialità

Perché: per incoraggiare una migliore distribuzione delle interruzioni di carriera tra madri e padri.

Obiettivi: aumentare l'equità di genere sul posto di lavoro.

Come: offrendo colloqui di sostegno alla genitorialità.

Indicatori: Numero di padri che usufruiscono del congedo di paternità.

Risultati: i programmi di congedo di paternità sono più conosciuti e apprezzati (grazie alle azioni di comunicazione attuate). Facilitare la continuità dell'allattamento al seno dopo il congedo di maternità per le madri che lo scelgono.

1.3 Comunicare meglio le regole per la proroga dei contratti a tempo determinato e delle posizioni di team leader in caso di interruzione della carriera

Perché: è importante che tutti i membri del personale siano informati sulla possibilità di prorogare i contratti a tempo determinato e le posizioni di team leader in caso di interruzione della carriera (congedo di maternità, paternità, ecc.).

Obiettivi: affermare il sostegno dell'ICL al personale che necessita di interruzioni di carriera. Consentire a tutto il personale di essere a conoscenza del sistema esistente in modo da poterne usufruire se necessario.

Come: avviando azioni di comunicazione sulla procedura esistente che

regola la proroga dei contratti a tempo determinato e delle posizioni di team leader in caso di interruzione della carriera.

Indicatori: numero di comunicazioni sul tema.

Risultati: riduzione dell'impatto dell'interruzione e possibile proroga dei contratti che consente di portare a termine i lavori di ricerca avviati.

1.4 Integrare le questioni di genere nelle procedure e nei regolamenti interni

Perché: le procedure interne sono documenti operativi che descrivono il modus operandi dell'IISG, in base ai diversi ruoli. Procedure chiare e aggiornate promuovono la trasparenza e la responsabilità.

Obiettivi: fornire un riconoscimento istituzionale del principio di non discriminazione.

Come: effettuando un'analisi approfondita delle procedure interne. Eventuale revisione del Codice etico e delle procedure di assunzione.

Indicatori: numero di procedure pertinenti modificate per includere le questioni di uguaglianza di genere.

Risultati: rafforzamento dell'impegno dell'ICL nella promozione dell'uguaglianza di genere, e ulteriori incentivi per le buone pratiche.

2. Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale

Perché: per raggiungere l'uguaglianza e l'inclusione sul posto di lavoro è fondamentale identificare, incoraggiare e diffondere le buone pratiche e facilitarne l'appropriazione. L'accesso alle posizioni di responsabilità è ancora sbilanciato tra donne e uomini, soprattutto negli organi decisionali. Tuttavia, è stato riscontrato che la parità tra uomini e donne aumenta la produttività della ricerca e il pool di talenti all'interno di un'organizzazione.

Obiettivi: colmare il divario di genere negli organi di governo. Sviluppare una cultura aziendale che promuova la diversità, l'equità e l'inclusione. Incoraggiare iniziative volontarie come la creazione di gruppi di risorse per i dipendenti.

Come: creando una guida alle buone prassi con raccomandazioni per sensibilizzare i comitati di selezione a un'assunzione non discriminatoria. E garantendo una rappresentanza paritaria di ciascun genere negli organi di governo e organizzando sessioni di formazione obbligatoria sui pregiudizi inconsci per i membri dei comitati di selezione. Nominando punti focali di genere nei comitati di selezione. Organizzare conferenze che mettano in evidenza i benefici di diversità, equità e inclusione.

Indicatori: Numero di donne in posizioni di governance. Numero di referenti nominati.

Risultati: a lungo termine, un maggior numero di donne in posizioni di responsabilità.

3. Parità di genere nelle assunzioni e nell'avanzamento di carriera

3.1 Monitoraggio interno dei dati e degli indicatori relativi al genere

Perché: la raccolta di dati disaggregati per genere consentirebbe di valutare gli impatti quantitativi dell'attuazione delle diverse azioni e di promuovere la progressione di carriera di ciascun dipendente.

Obiettivi: monitorare la distribuzione di genere per le diverse azioni (ad esempio, assunzione, promozione, finanziamento, pubblicazione, ecc.) nelle diverse categorie di personale e adottare misure correttive, se necessario. Sottolineare l'impegno dell'Istituto a reclutare/promuovere un maggior numero di donne/uomini.

Come: creando una banca dati che sintetizzi i dati disaggregati su tutte le categorie di personale. Questo documento sarà gestito dalla Direzione Amministrativa..

Indicatori: aggiornamento e monitoraggio annuale degli indicatori forniti dal database.

Risultati: ulteriore supporto per proporre azioni correttive.

3.2 Sostenere l'avanzamento di carriera delle donne

Perché: aumentare la diversità e sviluppare un più ampio bacino di talenti all'interno dell'ICL, poiché le donne possono incontrare maggiori difficoltà nella loro progressione di carriera. Sebbene la situazione stia cambiando, è necessario sostenere ulteriormente le donne nell'avanzamento di carriera.

Obiettivi: colmare il divario tra i sessi nella progressione di carriera fornendo pari accesso alle promozioni per uomini e donne.

Come: garantendo un numero minimo di candidati di sesso femminile nelle domande di promozione, in particolare per i dirigenti e stabilendo criteri di valutazione/promozione trasparenti e non distorti. Nominando referenti di 'parità' negli organismi di valutazione. Avvio di interviste interne per comprendere gli eventuali ostacoli esistenti alla candidatura per la promozione.

Indicatori: numero di candidature femminili per la promozione. Esistenza di

criteri imparziali e trasparenti per la promozione. Numero di referenti designati. Numero di persone intervistate sugli eventuali ostacoli alla richiesta di promozione.

Risultati: aumento del numero di donne che fanno domanda di promozione, comprese le donne con figli a carico. Aumento della diversità all'interno dell'ICL.

4. Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca, della didattica e dei servizi

4.1 Organizzazione di un gruppo di lavoro permanente

Perché: la creazione di un Gruppo di lavoro permanente è necessario per riunire il personale scientifico e amministrativo a riflettere collettivamente su obiettivi specifici, scambiare idee e identificare bisogni e sfide. Il lavoro di un Gruppo di lavoro permanente può portare allo sviluppo di strategie e azioni in materia di equità e inclusione, a nuove forme di cooperazione e allo scambio di una pluralità di prospettive.

Obiettivi: costruire una comunità di pratica per condividere esperienze, sviluppare conoscenze, rafforzare il know-how.

Come: lavorando su temi diversi per costruire relazioni, imparare, sviluppare le migliori pratiche e identificare le aree di intervento.

Indicatori: numero di eventi (online/faccia a faccia) organizzati dal Gruppo di lavoro permanente.

Risultati: favorire la collaborazione e promuovere le buone pratiche per incoraggiare un'attuazione più ampia, che contribuisca a una migliore comprensione dell'uguaglianza di genere, dell'equità e dell'inclusione.

4.2 Verso la parità tra i membri dei comitati di valutazione e promozione

Perché: nonostante i crescenti sforzi per migliorare l'uguaglianza di genere nel mondo accademico e della ricerca, i pregiudizi inconsci interessano ancora molti settori della ricerca. Negli ultimi due decenni, gli studi hanno dimostrato che la discriminazione nei confronti delle donne persiste nel reclutamento, con conseguente assenza delle donne in posizioni di responsabilità scientifica.

Obiettivi: evolvere il nostro processo di *peer review* e garantire che il comitato di valutazione sia paritario.

Come: adottando uno statuto che stabilisca che tutti i comitati di valutazione debbano essere paritari. I membri della commissione di valutazione ricevono

un'adeguata formazione sui pregiudizi inconsci per renderli consapevoli dell'impatto di questi pregiudizi sul processo decisionale e di come affrontarli nelle riunioni di valutazione.

Indicatori: introduzione di una carta con informazioni sull'uguaglianza di genere nella ricerca e nella ricerca e composizione equilibrata di un comitato di valutazione. Numero membri dei comitati di valutazione formati.

Risultati: comitati di valutazione equilibrati dal punto di vista del genere con chiare raccomandazioni per i valutatori.

4.3 integrare la dimensione di genere nella progettazione di progetti di ricerca e innovazione

Perché: l'integrazione della dimensione di genere nella progettazione di un progetto di ricerca può essere una fonte di innovazione e portare a una ricerca di qualità utile per la comunità scientifica e non solo. Tuttavia è un aspetto spesso trascurato sia nella realizzazione degli studi che nei rapporti scientifici, così come nella comunicazione scientifica in generale. Di conseguenza, i risultati di alcuni progetti di ricerca possono essere limitati e incompleti, riducendo la loro applicazione nel mondo della ricerca.

Obiettivi: aumentare la consapevolezza delle differenze di sesso e di genere nella ricerca. Tutti i professionisti coinvolti nella ricerca dovrebbero esserne consapevoli e tenere conto delle differenze di genere nella fase di progettazione della ricerca.

Come: introducendo un riferimento specifico al «genere nelle attività di ricerca». Sensibilizzazione nel campo delle innovazioni di genere.

Indicatori: numero di formazioni organizzate e numero di partecipanti coinvolti, valutazione delle questioni di genere incluse nelle attività di ricerca. Numero di progetti di ricerca che tengono conto della diversità di genere

Risultati: maggiore consapevolezza delle differenze di sesso e di genere nella ricerca, ambiente di ricerca più innovativo e inclusivo.

5. Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Perché: la violenza di genere e le molestie sessuali sono questioni complesse che possono verificarsi in tutti gli ambienti di lavoro. È importante sostenere le vittime per rendere più facile la loro espressione e spiegare i meccanismi in atto per identificare e correggere queste situazioni.

Obiettivi: spiegare e diffondere i principi definiti dalla legge italiana e applicati all'interno dell'ICL.

Come: offrendo una formazione obbligatoria di sensibilizzazione a tutto il

personale su comportamenti sessisti che a volte possono sfociare in molestie sessuali. Indicando la legge, le sanzioni e le misure disciplinari previste in caso di cattiva condotta, nonché gli strumenti attualmente in vigore e le persone da contattare in caso di necessità. Fornendo supporto psicologico alle vittime.

Indicatori: numero di segnalazioni e azioni intraprese. Numero di persone che hanno ricevuto una formazione sull'argomento.

Risultati: rafforzamento della possibilità di denunciare e del diritto di esprimere sofferenza e disaccordo. Sradicare la violenza sessuale e di genere all'interno.

Conclusioni

Il Piano per l'Uguaglianza di Genere dell'Istituto Culturale Ladino non rappresenta una semplice risposta ad un vincolo dettato dagli schemi di finanziamento europei ma si propone come strumento con cui l'Istituto si impegna responsabilmente a perseguire i propri obiettivi istituzionali, attraverso la piena partecipazione di tutte le persone che lavorano e studiano al suo interno, favorendo le pari opportunità e valorizzando le differenze, nello specifico quelle di genere.

Le iniziative proposte, seppure categorizzate in settori di intervento distinti, vanno interpretate come le tessere di un puzzle che compongono un quadro più ampio e sistemato, coerente con gli obiettivi strategici dell'istituto.

in generale, il piano rappresenta un approccio riflessivo che porta al cambiamento istituzionale, inteso come un processo di miglioramento continuo che si combina con altre iniziative istituzionali e che viene costantemente monitorato. Questo monitoraggio prevede anche un approccio partecipativo, attraverso discussioni sugli sviluppi e miglioramenti in piccoli gruppi o gruppi di lavoro all'interno dell'ICL.

Dopo un anno verrà effettuata una prima valutazione intermedia del GEP, al fine di garantire, con l'aiuto degli indicatori individuati, che gli obiettivi siano stati raggiunti e di individuare possibili miglioramenti. Questo monitoraggio iniziale consentirà di determinare i potenziali cambiamenti da adottare nelle azioni intraprese in modo che siano più efficaci e raggiungano gli obiettivi prefissati. Fornirà inoltre gli elementi necessari per la revisione del piano per il periodo successivo.