

## Il Presidente

### DETERMINAZIONE DEL PRESIDENTE

**OGGETTO:** Approvazione Piano di uguaglianza di genere 2025-2027 - GEP-Gender Equality Plan

**Premesso che:**

- La Fondazione Idis-Città della Scienza è ente iscritto nel Registro delle Persone Giuridiche Private della Regione Campania;
- ai sensi dell'art. 25 del codice civile, la Regione Campania esercita le funzioni di vigilanza e controllo su predetti enti;

**Considerato che:**

- Il Gender Plan (GEP) in linea con la definizione della Commissione europea si pone come un insieme di azioni integrate in un'unica visione strategica, sostanzialmente al fine di individuare ed eliminare le disuguaglianze di genere in ottica di benessere lavorativo;
- Rientra tra gli obiettivi della Fondazione il valorizzare della piena partecipazione di tutte le persone all'interno degli ambiti lavorativi, favorendo la cultura del rispetto, il contrasto alle discriminazioni di genere e la promozione dell'effettiva uguaglianza di genere attraverso una serie di azioni coerenti al proprio interno;
- Il GEP, quale disposizione introdotta per favorire i processi di uguaglianza di genere nelle organizzazioni europee, risulta essere un requisito di accesso ai finanziamenti di alcuni programmi e progetti;

### DETERMINA

1. di approvare il Piano allegato;
2. di trasmettere la presente determina al Responsabile delle Risorse Umane ed al RPCT per la pubblicazione nell'apposita sezione del website aziendale.

Napoli,  
25/09/2025

*Riccardo Villari*  




FONDAZIONE IDIS  
CITTA'DELLASCIENZA

**PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE 2025-2027**  
**GEP-GENDER EQUALITY PLAN**  
**RELEASE 1**

*(approvato dal Presidente in data 25/09/2025)*

## SOMMARIO

<b>PREMESSA</b> .....	3
<b>PROFILO DELL'ENTE</b> .....	5
LA FONDAZIONE IDIS-CITTÀ DELLA SCIENZA.....	5
<b>ANALISI DEL CONTESTO</b> .....	8
<b>CONTESTO ESTERNO</b> .....	8
I PARTNER DELLA FONDAZIONE .....	8
CITTÀ DELLA SCIENZA E IL SUO TERRITORIO .....	8
COOPERAZIONE ALLO SVILUPPO E AI PROGETTI DI SCAMBIO SCIENTIFICO ....	9
INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLE IMPRESE .....	9
PROGRAMMI DI SCAMBIO SCIENTIFICO E TECNOLOGICO CON LE AREE DI PECHINO .....	9
PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI REGIONALI.....	10
PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI INTERNI ALL'ORGANIZZAZIONE .....	10
CARTA DEI SERVIZI.....	10
I PRINCIPI.....	11
REGOLAMENTO AZIENDALE .....	11
<b>CONTESTO INTERNO</b> .....	12
ANALISI DI GENERE DEI VERTICI E ORGANI DECISIONALI .....	12
ANALISI DI GENERE DEL PERSONALE DIPENDENTE.....	13
LA FONDAZIONE IDIS-CITTÀ DELLA SCIENZA STRUTTURA ORGANIZZATIVA ..	15
DISTRIBUZIONE DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI LAVORO E GENERE . <b>Errore.</b> <b>Il segnalibro non è definito.</b>	
EQUILIBRIO VITA PRIVATA E VITA LAVORATIVA .....	18
INTEGRAZIONE LAVORO FAMIGLIA.....	18
REALIZZAZIONE WEEKEND TEMATICI: DONNE E SCIENZA .....	18
<b>PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE</b> .....	19
2.1 Area 1 · Equilibrio vita privata/vita lavorativa .....	20
Area 2 · Equilibrio di genere negli organi e nei processi di governance .....	23
2.3 Area 3 · Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni ...	24
di carriera .....	24
2.4 Area 4 · Integrazione della dimensione di genere nella divulgazione e comunicazione scientifica .....	26
2.5 Area 5 · Cultura dell'organizzazione e contrasto della violenza di genere .....	27

## 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 vision della programmazione europea, il GEP si pone come un insieme di azioni integrate in un'unica visionestrategica e definite al fine di: identificare distorsioni e diseguaglianze di genere; implementare strategie innovative per correggerle; definire obiettivi e monitorarne il raggiungimento attraverso adeguati indicatori.

La Fondazione Idis-Città della Scienza (d'ora in poi denominata Città della Scienza) risponde a tali sollecitazioni attraverso l'adozione di questo importante strumento di programmazione con il Piano 2022-2024. Tale scelta è stata motivata non solo dalla necessità di essere adempienti rispetto a requisiti imposti dalla Commissione Europea e indispensabili per non precludersi la possibilità di accedere a finanziamenti. Infatti, l'adozione del GEP per Città della Scienza 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 di Città della Scienza.

L'elaborazione del primo GEP di Città della scienza 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 della Fondazione al momento dell'avvio di un processo trasformativo per

l'uguaglianza di genere che la impegnerà negli anni a venire. Il quadro che ne è emerso è quello di un'organizzazione nella quale gli organi decisionali sono a prevalenza maschile ma nel quale il numero di donne che all'interno dell'organizzazione assume ruoli di responsabilità e coordina le attività di interi settori è prevalente.

Nel Piano di uguaglianza di genere della Fondazione 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, che ha coinvolto le risorse del Science Centre e dell'Ufficio Risorse Umane.

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*

## **PROFILO DELL'ENTE**

### **LA FONDAZIONE IDIS-CITTÀ DELLA SCIENZA**

La Fondazione Idis–Città della Scienza è un’istituzione non profit attiva dalla fine degli anni ‘80 e nata per iniziativa di scienziati, uomini di cultura, istituzioni pubbliche e private. La sua missione è quella di valorizzare la cultura scientifica e operare per uno sviluppo economico e sociale armonioso, innovativo e solidale del mezzogiorno d’Italia, del nostro Paese e dell’Europa. Fin dai suoi primi passi, la Fondazione ha posto al centro della propria attività la necessità di guardare all’economia reale e ai processi di trasformazione nel mercato mondiale, attivandosi - nel nostro Paese e in Europa - affinché l’attenzione dei decisori politici, della pubblica opinione, dei media, si concentrasse sul tema della ricerca scientifica, della qualità dell’istruzione pubblica, dell’innovazione. Centrale, nella sua strategia, è stato il tema della “Società della Conoscenza” e di un uso intelligente e diffuso delle nuove tecnologie, nella consapevolezza che un ripensamento della qualità della vita nelle nostre città e la costruzione di quelle che oggi vengono definite smart cities, fosse una condizione irrinunciabile per rigenerare il modello di sviluppo, culturale e civile europeo.

**L’obiettivo della Fondazione**, inoltre, è stato sempre quello del coinvolgimento attivo e della partecipazione sociale dei cittadini alle grandi scelte della nostra civiltà. Precondizione di ciò la diffusione della conoscenza scientifica a tutti. La prima realizzazione della Fondazione è stata Futuro Remoto, la manifestazione multimediale di scienza e fantascienza la cui prima edizione si è svolta nel 1987. Il passo successivo è stata la Città della Scienza, un polo scientifico e tecnologico che si estende a Napoli – nella grande ex area industriale di Bagnoli, alle porte dei Campi Flegrei, su un’area di circa 70.000 mq – ed è composto dal Science Centre, il primo museo scientifico interattivo in Italia; il Centro di Alta Formazione; il Business Innovation Centre e il Centro Congressi. La Città della Scienza è caratterizzata da un forte impatto sul territorio e dal numero di visitatori, varie centinaia di migliaia, che utilizzano i suoi servizi, attività, opportunità. La dimensione internazionale della Fondazione è stata confermata – oltre che dalla partecipazione a reti, progetti e consorzi – da prestigiosi riconoscimenti, tra cui il Premio Descartes da parte della Commissione Europea e il Best Science Based Incubator; nonché dall’essere riconosciuta come “ONG in relazioni ufficiali con l’Unesco”. Cooperazione internazionale ed internazionalizzazione delle imprese sono due dei pilastri della sua azione a livello internazionale, così come la partecipazione a network quali ECSITE, la rete europea dei science centre; tutto ciò ad evidenziare la volontà di contribuire a costruire un’Europa solidale e competitiva, aperta e connessa.

**Il Science Centre di Città della Scienza** è il primo museo scientifico interattivo italiano, visitato da circa 250.000 visitatori l’anno. Un incendio doloso, il 4 marzo 2013, ne ha distrutto gran parte delle aree espositive. I science centre, molto diffusi in Europa (dove la sola rete ECSITE ne raccoglie circa 450) e nel mondo, sono

luoghi di visita, educazione scientifica, turismo culturale, la cui filosofia espositiva è basata sull'interattività e la sperimentazione diretta dei fenomeni naturali e delle tecnologie. Il Science Centre di Città della Scienza è un importante strumento di educazione e diffusione della cultura scientifica attraverso mostre, incontri con scienziati, campagne e attività di promozione della scienza e della tecnologia, progetti di collegamento tra scienza e società a livello nazionale, europeo, internazionale. Da marzo 2017 Città della Scienza ha inaugurato **il museo interattivo del corpo umano Corporea e il Planetario**, che costituiscono la parte principale dell'attuale offerta espositiva.

La struttura principale del **B.I.C. - Business Innovation Center** - di Città della Scienza è **l'Incubatore**, un sistema di spazi e servizi specialistici dedicati alle start-up innovative che offrono soluzioni, servizi e tecnologie per le città e le comunità intelligenti. L'Incubatore dispone di 40 moduli che permettono alle imprese selezionate di essere ospitate, seguite e orientate per 3 anni. Città della Scienza, inoltre, fornisce assistenza e servizi ad enti, istituzioni ed imprese per l'attivazione di processi di innovazione e di sviluppo all'interno del tessuto economico e produttivo regionale e nazionale.

L'altro strumento di Città della Scienza per le attività di stimolo allo sviluppo, assieme all'Incubatore, è il **Centro di Alta Formazione** che, sin dalla sua nascita, è uno dei più rilevanti riferimenti nel panorama nazionale ed internazionale per la didattica e la formazione non accademica, oltre che naturalmente per la formazione nei settori delle ICT e dell'economia digitale. Città della Scienza, tramite le reti e i network europei di cui fa parte, promuove scambi di esperienze e sperimentazioni a livello internazionale, focalizzando l'attenzione sulla promozione di processi formativi e di apprendimento che coprono tutto l'arco della vita.

Particolare attenzione viene data al tema dell'**auto-imprenditorialità**, al fine di favorire, nei diversi settori e percorsi professionali, un possibile approccio alla creazione di impresa. Le azioni di formazione della Fondazione sono realizzate in collegamento con il sistema regionale e nazionale della ricerca e dell'Università, grazie alle diverse convenzioni e agli accordi operativi stipulati. Il Centro di Alta Formazione dispone di 8 aule didattiche, un laboratorio di produzione multimediale e contenuti per la web tv, oltre che un ampio sistema di facilities e servizi di supporto. Le aule sono state realizzate in sinergia e grazie al contributo di: Avio, Fondazione Telecom Italia, Know K, Samsung, Teatro Parioli, Wind. Città della Scienza può contare inoltre su vari laboratori didattici, tra cui il Training Lab specializzato anche sulle nuove tecnologie di cloud computing e i Laboratori per l'Educazione alla Scienza. In questi ambienti di apprendimento, da un lato gli studenti, i docenti e gli operatori dell'educazione hanno l'opportunità di sperimentare l'uso di nuovi strumenti e applicazioni per costruire la scuola del futuro, dall'altro imprenditori e figure professionali possono utilizzare nuove applicazioni utili per lo sviluppo del proprio business.

Città della Scienza è dotata di uno **Spazio Eventi e Congressi** tra i più significativi del Mezzogiorno, con un sistema ampio e variegato di sale e spazi, dalla capienza complessiva di circa 2000 posti; è composto da 13 sale, con una capienza variabile tra i 10 e i 1000 posti. In un contesto affascinante per la bellezza architettonica e innovativo per il suo elevato contenuto tecnologico, lo Spazio Congressi è una struttura moderna e prestigiosa, con aree versatili e servizi altamente specializzati per organizzare congressi, eventi di gala, convention aziendali ed esposizioni temporanee. A cornice ed integrazione dell'intera struttura, spazi polifunzionali e modulari, aree espositive, grandi aree attrezzate all'aperto, un anfiteatro da 1.000 posti in cui organizzare eventi e cene di gala.

**CITTÀ DELLA SCIENZA E I GRANDI EVENTI.** Nella strategia di Città della Scienza un ruolo centrale è giocato dai grandi eventi, tra cui ricordiamo: **“Futuro Remoto. Un viaggio tra scienza e fantascienza”** · una delle più importanti manifestazioni di diffusione della cultura scientifica e tecnologica del panorama italiano ed europeo. Nata nel 1987, e imperniata ogni anno su un tema monografico, la manifestazione contribuisce significativamente ad avvicinare alla scienza e all'innovazione tecnologica studenti, addetti ai lavori e cittadini campani, italiani e stranieri, coinvolgendo ogni anno decine di migliaia di visitatori di tutte le età. La manifestazione è articolata in una grande mostra interattiva, incontri, conferenze, laboratori scientifici e di creatività, spettacoli, rassegne di film e documentari.

**3 Giorni per la Scuola** · è una convention realizzata in partnership con l'Assessorato all'Istruzione della Regione Campania, dedicata al mondo della scuola, della didattica innovativa e dell'educazione scientifica. La manifestazione è uno dei principali eventi di incontro e riflessione del mondo della scuola sulla didattica innovativa realizzato in Italia, in cui i docenti sono i veri protagonisti. È quindi un indispensabile momento di aggiornamento, di scambio di esperienze tra docenti e dirigenti scolastici provenienti dalle diverse regioni italiane, di riflessione con esperti, aziende ed agenzie educative. Nel contempo ospita il Salone delle Innovazioni Didattiche con la partecipazione delle principali aziende che operano nel campo dell'innovazione tecnologica a sostegno e supporto della didattica e della formazione. Un'occasione per testare le più avanzate soluzioni hardware e software, i nuovi ambienti di didattica collaborativa per un apprendimento innovativo ed evoluto, grazie ad un approccio interattivo e collaborativo.

## **1.ANALISI DEL CONTESTO**

### **1.1 CONTESTO ESTERNO**

#### **I PARTNER DELLA FONDAZIONE**

Le reti e organismi cui Città della Scienza aderisce rappresentano contesti di fondamentale importanza, sia per lo scambio di esperienze sia per lo sviluppo di progetti a dimensione nazionale ed internazionale. In particolare, partecipa a: UNESCO · Città della Scienza è riconosciuta come “ONG in relazioni ufficiali con l’UNESCO” con cui collabora in progetti operativi e in attività di studio e riflessione. La Città della Scienza è stata sede per molti anni, ogni 10 novembre, della Giornata della Scienza per la Pace e lo Sviluppo promossa dall’UNESCO in tutto il mondo. ECSITE - European Network of Science Centres and Museums · è la rete europea che raggruppa oltre 450 science centre e tutte le organizzazioni impegnate nella comunicazione scientifica per una partecipazione attiva di tutti i cittadini allo sviluppo scientifico e tecnologico. La Fondazione Idis vi svolge un ruolo estremamente attivo, e ne ha anche ricoperto la Presidenza nel biennio 2007-2009.

Con la Fondazione Museo Nazionale della Scienza e della Tecnologia «Leonardo da Vinci» di Milano e il Museo Galileo di Firenze, la Città della Scienza di Napoli ha definito forme permanenti di attività consortili nella prospettiva della costituzione di una rete dei musei nazionali della scienza e della tecnica.

La Fondazione è inoltre membro di:

ICOM, International Council of Museums, la più grande rete mondiale dei musei, sotto l’egida dell’UNESCO;

ANMS - Associazione Nazionali Musei Scientifici Naturali · questa associazione promuove in Italia la diffusione della museologia scientifica e il suo ruolo nella comunità, favorendo la comunicazione e la collaborazione fra le Istituzioni e gli operatori interessati;

Hands On! Europe - Association of children’s museums · è l’associazione che sostiene il ruolo dei musei dei bambini in Europa come luoghi che stimolano la loro curiosità e immaginazione, dove il gioco incoraggia la creatività e l’apprendimento informale.

#### **CITTÀ DELLA SCIENZA E IL SUO TERRITORIO**

La Città della Scienza è localizzata nell’area ex industriale di Bagnoli, territorio oggetto di un ambizioso programma di rigenerazione urbana, promosso dall’Amministrazione comunale di Napoli. Partendo dalle realizzazioni, ma anche dalle difficoltà riscontrate nella realizzazione del Piano Bagnoli, la Città della Scienza opera convintamente come strumento per costruire un processo di nuova industrializzazione della città: una vera smart city, che punta sulle nuove tecnologie e sul superamento del divario digitale, ma anche sulla solidarietà e l’inclusione sociale.

**COOPERAZIONE ALLO SVILUPPO E AI PROGETTI DI SCAMBIO SCIENTIFICO**

Città della Scienza è una "ONG in relazioni ufficiali con l'Unesco" e ha da sempre lavorato in un'ottica internazionale, attivandosi concretamente per lo sviluppo di programmi di scambio e cooperazione e progetti transnazionali in campo scientifico. In Europa lavora con centri di ricerca, università, strutture della comunicazione scientifica e del trasferimento tecnologico, per fare dell'Unione Europea un'economia intelligente, sostenibile e inclusiva, caratterizzata da alti livelli di occupazione, produttività e coesione sociale. In quest'ambito ha sviluppato progetti finanziati dai Programmi Quadro di R&S e da altri programmi della UE, tra cui ricordiamo: • nanotecnologie (Nanodialogue, Time for Nano, Nano to Touch); • accesso delle donne alla scienza (Weest; Twist; Shemera); • educazione scientifica (Pencil; Accent; Innovation in Science; Inspire Science Education; Surrounded by Science; SciCo+); • creatività e nuova imprenditorialità (KiiCS).

In Medio Oriente si sta vivendo una fase di gravissima crisi politica, sociale e militare. Diventa quindi più che mai indispensabile rilanciare la cooperazione tra le due sponde del Mediterraneo; innovazione e ricerca sono settori chiave per la cooperazione euromediterranea, perché attraverso l'investimento in scienza e tecnologia questi Paesi possono promuovere uno sviluppo sostenibile e durevole. In Medio Oriente Città della Scienza ha sperimentato negli anni passati concretamente azioni di "diplomazia Scientifica", attivando progetti e programmi trilaterali o bilaterali con i paesi e popoli di questa turbolenta regione. Nel 2004, in sinergia con istituzioni scientifiche israeliane e palestinesi, tra cui il Bloomfield Science Museum e la Hebrew University di Gerusalemme e l'Al Quds University di Gerusalemme Est ha realizzato il primo science centre palestinese nell'Università Al Quds. Tra i partner della regione un rapporto costruttivo è stato realizzato con la rete dei musei scientifici del Nord Africa e Medio Oriente, NAMES. Con questa rete e con ECSITE dal 2013 al 2019, Città della Scienza ha realizzato EMME, Scuola Estiva Euro-Mediterranea di Comunicazione Scientifica, per la formazione di manager delle istituzioni scientifiche della regione. Per quanto riguarda i Paesi dell'Africa, scienza e tecnologia sono gli strumenti affinché si attui una strategia di empowerment. Città della Scienza ha realizzato nel 2008, con il Pontificio Consiglio della Cultura, il Festival della Scienza di Owerri in Nigeria e continua ad esplorare nuove possibilità di intervento.

**INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLE IMPRESE****PROGRAMMI DI SCAMBIO SCIENTIFICO E TECNOLOGICO CON LE AREE DI PECHINO**

Città della Scienza guarda con estrema attenzione ai processi di internazionalizzazione delle imprese italiane, poiché l'export è sempre stato uno dei punti forti del "sistema-paese". In particolare, l'attenzione della struttura si è focalizzata sulle nuove aree di competizione globale a partire dalla Repubblica Popolare Cinese. Il cuore dell'attività è rappresentato dai programmi di scambio scientifico e tecnologico con le aree di Pechino, dell'Henan e dello Jangsu. Oltre alle tante iniziative già realizzate nel corso degli anni, gli strumenti principali di intervento sono Il China Italy Innovation Forum e il Sino Italian Exchange Event, i

più importanti eventi di scambio e di incontri one-to-one sull'innovazione tra Italia e Cina, finalizzati a promuovere prodotti, servizi e capacità innovative italiane in Cina, tanto nell'ambito di settori hi-tech, quanto in contesti produttivi più tradizionali, favorendo accordi commerciali, industriali e tecnologici fra partecipanti italiani e cinesi. La Fondazione Idis organizza e gestisce le due Manifestazioni sulla base di un Accordo Quadro sottoscritto tra il Ministero dell'Università e Ricerca, il Ministero degli Affari Esteri, il Ministero per lo Sviluppo Economico, l'ICE, l'Agenzia per l'Italia Digitale e la Città della Scienza stessa. Da parte cinese il programma è promosso dal MOST-Ministero delle Scienze e Tecnologie e organizzato dal Centro di Trasferimento Tecnologico Italia-Cina e dal BAST-Beijing Association for Science and Technology.

#### **PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI REGIONALI**

La Regione Campania, ente controllante la Città della Scienza, ha adottato nel corso degli anni numerosi regolamenti che vanno nella direzione di una sempre maggiore parità di genere oltre che sviluppato azioni positive per favore la conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita.

Tra le leggi regionali adottate ricordiamo in particolar modo la L.R. del 26 ottobre 2021, n. 17: "Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra i sessi, il sostegno dell'occupazione e dell'imprenditoria femminile di qualità, nonché per la valorizzazione delle competenze delle donne." da cui deriva il "Regolamento in attuazione dell'art. 15 della LR stessa" che disciplina:

- a)** le modalità e i criteri per l'iscrizione, la tenuta, la pubblicazione e l'aggiornamento del Registro delle imprese virtuose in materia retributiva di genere di cui all'articolo 3 della legge regionale;
- b)** i criteri e le modalità per la concessione dei contributi previsti dalla L.R.;
- c)** le iniziative per la celebrazione della giornata regionale contro le discriminazioni di genere sul lavoro di cui all'art. 4 della L.R.;
- d)** le modalità e i criteri per il riconoscimento delle agevolazioni e delle premialità di cui all'art. 6 della L.R.;
- e)** i criteri e le modalità per l'accesso al fondo di cui all'art. 11 della L.R.

Si ricorda inoltre la L.R. 37/2020 recante norme contro la violenza e le discriminazioni determinate dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere e modifiche alla L.R. 16 febbraio 1977, n. 14 (Istituzione della Consulta regionale femminile), approvata dal Consiglio regionale il 5 agosto 2020 e promulgata dal presidente della Giunta regionale *Vincenzo De Luca*.

#### **PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI INTERNI ALL'ORGANIZZAZIONE**

##### **CARTA DEI SERVIZI**

Città della Scienza ha già attiva e visibile sul proprio sito web una Carta dei Servizi che evidenzia tra i suoi valori fondanti la parità di genere ed i principi di pari opportunità. La carta è in continuo aggiornamento e la sua ultima versione on line è del 2025

La CARTA DEI SERVIZI è uno strumento di informazione e una guida a disposizione dei visitatori del nostro Science Centre per aiutarli a usufruire, alle migliori condizioni possibili, dei servizi museali e di educazione scientifica erogati dalla Città della Scienza. Nella stessa sono elencati i servizi offerti, gli standard di qualità promessi e le modalità di fruizione, con un'attenzione particolare al rispetto delle esigenze di informazione, accoglienza, partecipazione e assistenza ai visitatori e che noi continuamente solleciteremo.

La CARTA DEI SERVIZI è soggetta a un aggiornamento continuo, ultima release 2025; ogni successiva revisione sarà possibile anche e soprattutto in conseguenza di una migliore individuazione delle esigenze e delle proposte che perverranno dai nostri visitatori nell'ottica sempre di garantire un migliore servizio per tutte e tutti.

### **I PRINCIPI**

Nello svolgimento delle proprie attività istituzionali la Fondazione Idis-Città della Scienza rispetta i seguenti principi ispiratori contenuti nella Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 27 gennaio 1994. Ai fini di questo documento si ricordano I seguenti principi:

#### **UGUAGLIANZA**

I nostri servizi sono offerti in base al principio d'uguaglianza, applicato garantendo a tutti un uguale trattamento senza distinzione di nazionalità, sesso, età, lingua, confessione religiosa, orientamento sessuale e opinione politica.

#### **ACCOGLIENZA**

Città della Scienza si adopera quotidianamente per rimuovere gli ostacoli all'accesso alle persone diversamente abili e promuove iniziative volte a facilitare l'accesso al Science Centre a chiunque sia in condizioni di svantaggio dal punto di vista sociale e culturale, compresi i cittadini stranieri. Le attività di informazione, di comunicazione, di educazione didattica e scientifica, oltre a essere caratterizzate da un approccio multidisciplinare, si ispirano a criteri di obiettività, completezza e imparzialità.

#### **PARTECIPAZIONE**

Città della Scienza promuove un'ampia informazione sulle attività svolte e, nella pianificazione delle proprie attività e iniziative, tiene conto delle esigenze manifestate e dei suggerimenti formulati dagli utenti, anche attraverso i social media.

#### **REGOLAMENTO AZIENDALE**

Anche nel regolamento aziendale pubblicato sulla sezione trasparenza del sito web di Città della Scienza, uno dei valori cardine è l'uguaglianza di genere e la non discriminazione: come esplicitato all'art 2, co. 6, l'uguaglianza di genere è sempre una priorità e seguendo i principi delle pari opportunità e gli obiettivi del piano annuale della Fondazione Idis andranno via via implementate.

In continuità con la storia della Fondazione Idis si proseguirà a fare attenzione ad un uso del linguaggio sempre inclusivo (sia per le informazioni interne, che sul sito web e in tutte le azioni di comunicazione) e che consideri sempre le pari opportunità.

## 1.2 CONTESTO INTERNO

### 1.2.1 ANALISI DI GENERE DEI VERTICI E ORGANI DECISIONALI

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

Sono organi della Fondazione:

- Consiglio Generale;
- Consiglio di Amministrazione;
- Presidente;
- Comitato Scientifico
- Collegio sindacale

Il Consiglio generale della Fondazione Idis-Città della Scienza è composto da 11 membri tra cui la Banca Intesa San Paolo e la Regione Campania. Delle persone fisiche 8 sono uomini e 1 è donna.

Il Consiglio di amministrazione della Fondazione Idis-Città della Scienza è composto da 3 membri di cui 1 donna.

Il Presidente della Fondazione Idis-Città della Scienza è nominato dal Consiglio Generale. L'incarico è attualmente affidato ad un uomo.

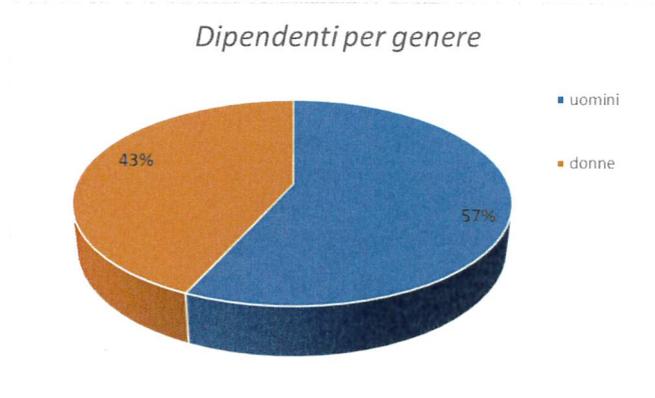
Il Comitato scientifico della Fondazione Idis-Città della Scienza è composto da 10 membri, di cui 8 uomini e 2 donne.

### 1.2.2 ANALISI DI GENERE DEL PERSONALE DIPENDENTE

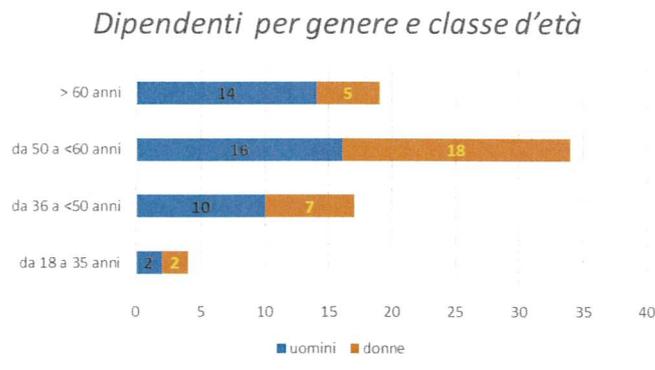
#### Personale dipendente dati al 31/12/2024

Città della Scienza conta 74 dipendenti, dei quali il 43% è donna. La classe d'età prevalente è quella dei >50 anni, alla quale appartengono il 72% dei dipendenti, nello specifico il 26% >60 anni ed il 46% nella classe >50 e <60 anni; segue la classe d'età 36-50 che racchiude al suo interno il 23% dei dipendenti, mentre residuale è la presenza di dipendenti minori di 35 anni. La comparazione dei dati per classi d'età delle dipendenti donne e dei dipendenti uomini restituisce un quadro nel quale le donne presentano un profilo leggermente più giovane.

Tab. 1 · Distribuzione dei dipendenti per genere (%)



Tab. 2 Dipendenti per genere e classi di età (valore assoluto)

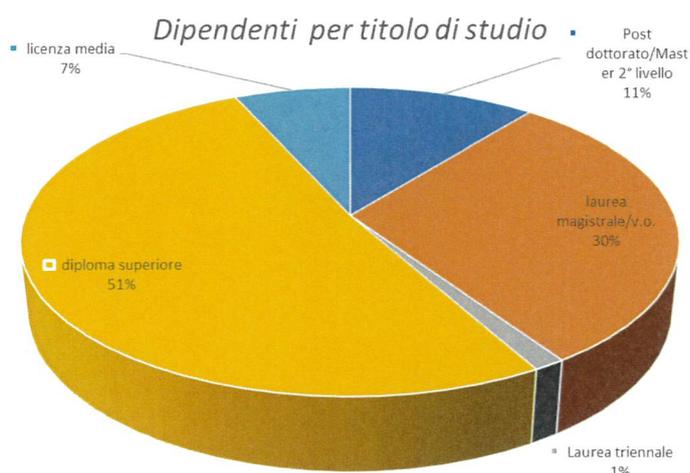


Tab.3 · Distribuzione per classi di età dei dipendenti per genere

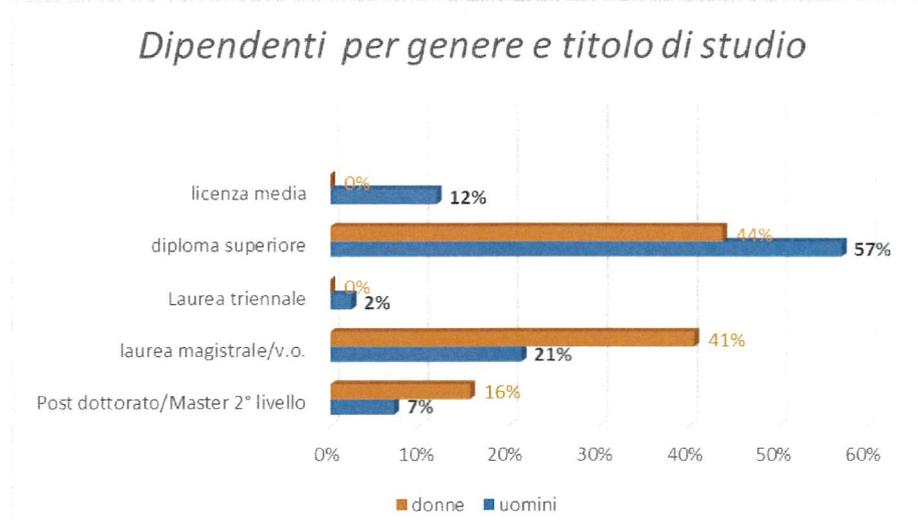
Classi d'età	dipendenti donne per classe d'età su tot. dipendenti donne (valore percentuale)	dipendenti uomini per classe d'età su tot. dipendenti uomini (valore percentuale)
da 18 a 35 anni	6%	5%
da 36 a <50 anni	22%	24%
da 50 a <60 anni	56%	38%
> 60 anni	16%	33%

Il 30% dei dipendenti possiede una laurea magistrale o vecchio ordinamento, ai quali si aggiungono l'11% dei dipendenti che ha conseguito anche un master di II livello; significativa è la presenza di dipendenti in possesso di un diploma superiore (51% del totale), meno rilevante è l'incidenza dei dipendenti con licenza media e trascurabile la presenza di dipendenti con una laurea di primo livello.

**Tab. 4 · Distribuzione % dei dipendenti per titolo di studio.**



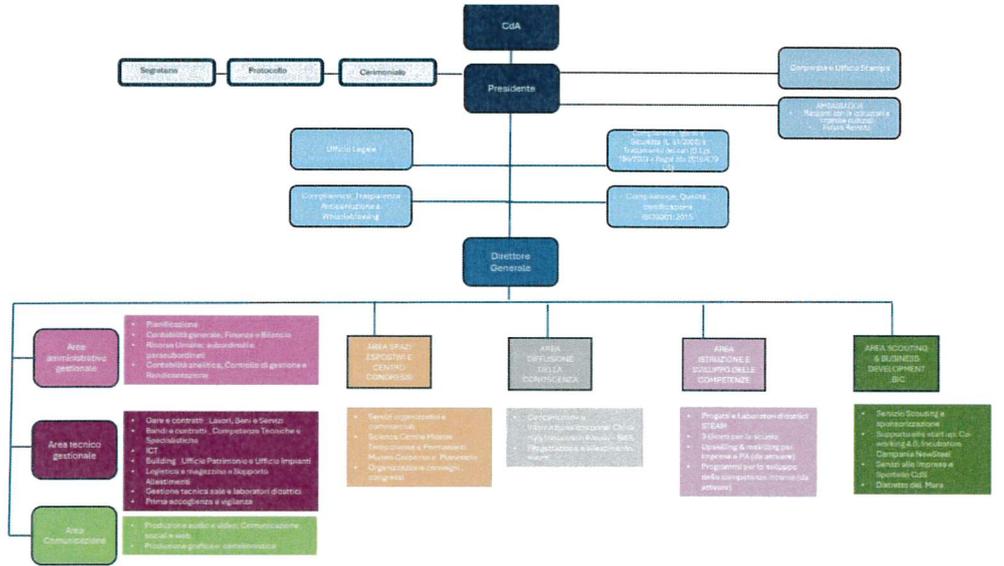
**Tab. 5 · Distribuzione % dei dipendenti per genere e per titolo di studio**



La distribuzione per titolo di studio nell'universo femminile e in quello maschile vede una presenza di soli uomini per i titoli di studio di licenza media e una maggioranza di uomini per i titoli di studio di diploma superiori. Diverso è il quadro che emerge se si osservano i dati relativi ai titoli di studio più elevati, per il quale si registra una maggiore presenza, tra le donne, di dipendenti in possesso di laurea magistrale/vecchio ordinamento e di master 2° livello.

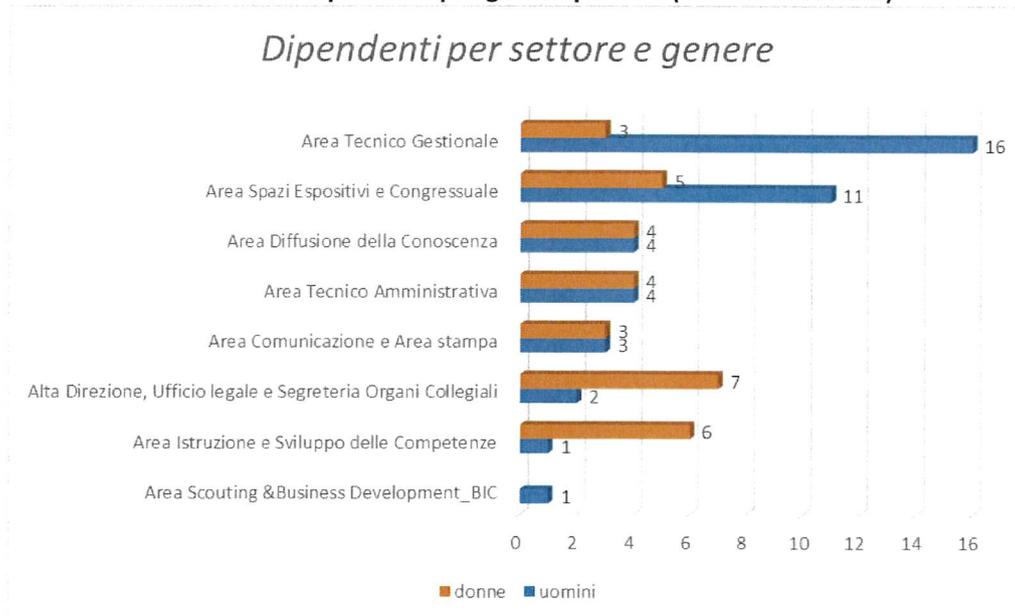
### 1.2.3 LA FONDAZIONE IDIS-CITTÀ DELLA SCIENZA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa della Fondazione Idis-Città della Scienza si articola come segue (agg. agosto 2025)



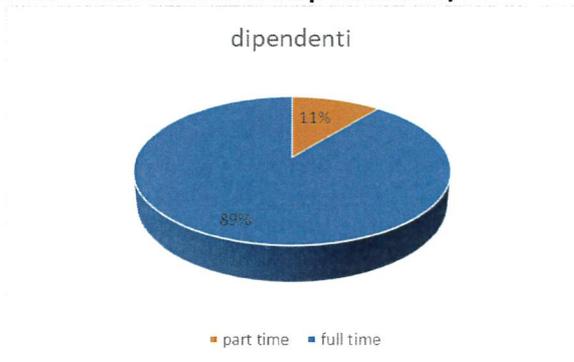
L'Area Tecnico gestionale e l'Area Spazi espositivi e congressuale sono settori prevalentemente al maschile; in equilibrio l'Area Diffusione della Conoscenza, l'Area Tecnico amministrativa e la Comunicazione, con prevalenza femminile le Aree dell'Alta Direzione, della segreteria e l'Area Istruzione.

Tab. 6 · Distribuzione dei dipendenti per genere per u.o. (in valore assoluto)

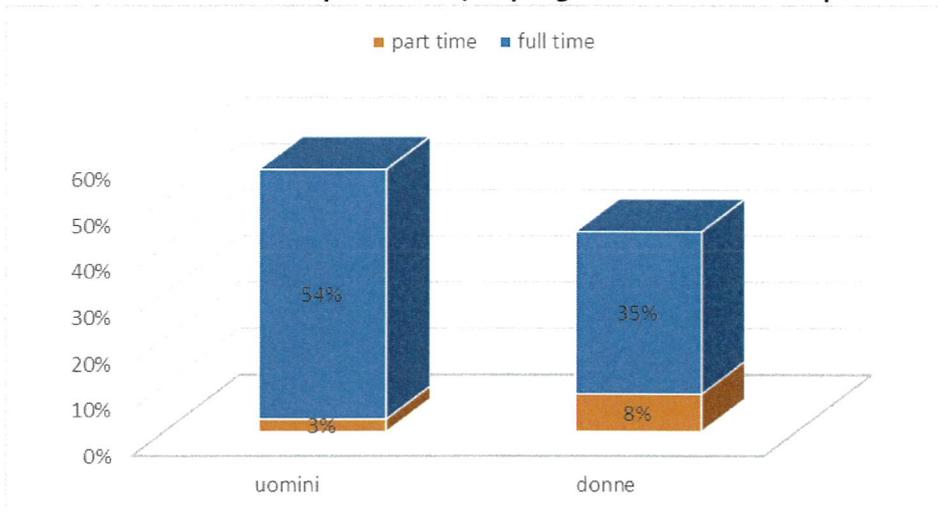


Con riferimento alla tipologia di contratto, la totalità dei dipendenti gode di un contratto a tempo indeterminato. Di questi l'89% ha un contratto di lavoro full time, il restante 11% lavora a tempo parziale, di cui 3% uomini e il 8% donne.

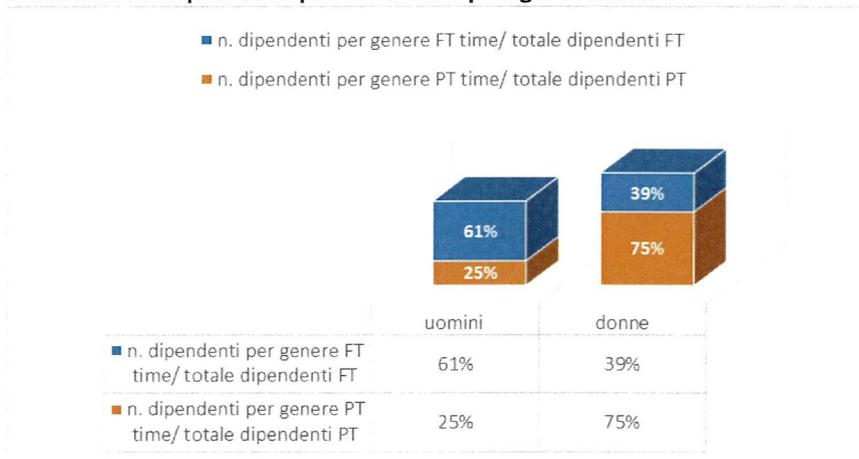
**Tab.7 · Distribuzione dei dipendenti FT/PT**



**Tab. 8 · Distribuzione dei dipendenti FT/PT per genere sul totale dei dipendenti**

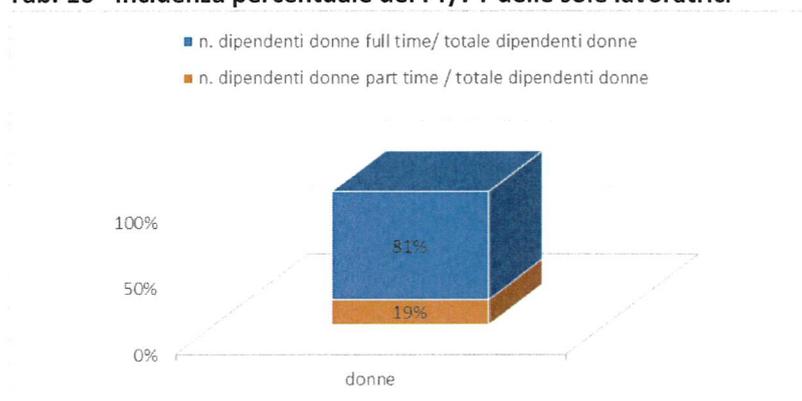


**Tab. 9 Distribuzione dei dipendenti per genere per tipologia di orario di lavoro a tempo sul totale dei dipendenti per la stessa tipologia di orario**



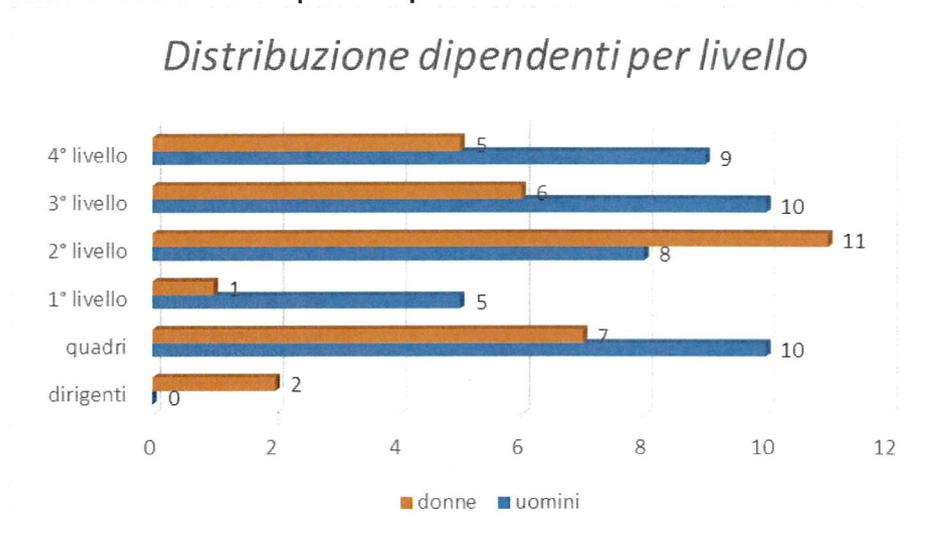
Limitando l'oggetto di analisi alle sole dipendenti donne, i dati restituiscono un quadro nel quale l'81% delle donne ha un contratto di lavoro full time (a fronte di un valore speculare per gli uomini del 95%) mentre il restante 19% lavora con un contratto di lavoro part time (a fronte di un valore speculare per gli uomini del 5%). Pertanto, si registra un maggior tasso di ricorso al part-time da parte delle donne.

**Tab. 10 · Incidenza percentuale del FT/PT delle sole lavoratrici**



La Fondazione adotta il CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi per gli impiegati con i relativi livelli di inquadramento e il CCNL Dirigenti terziario, distribuzione e servizi. L'osservazione dei dati relativi alla distribuzione per livello di inquadramento nell'universo femminile e in quello maschile restituisce un quadro nel quale la concentrazione degli uomini è maggiore, in particolare per i livelli più bassi (3° e 4°), ma anche nelle posizioni apicali di Quadro e 1° livello. Al 2° livello e nelle posizioni dirigenziali (2 donne di cui una attualmente in aspettativa elettorale) la situazione si inverte.

**Tab. 11 · distribuzione dipendenti per livello**



### 1.3 EQUILIBRIO VITA PRIVATA E VITA LAVORATIVA

#### INTEGRAZIONE LAVORO FAMIGLIA

La politica di equità di genere è sempre stata studiata ed applicata trasversalmente in tutti i progetti e attività per ogni fascia di età.

A più di trenta anni dall'inizio delle proprie attività, Città della Scienza intreccia oggi la diffusione della cultura scientifica con la promozione dello sviluppo socioeconomico nella garanzia di pari opportunità ed è tuttora questa peculiarità a differenziarla da altre realtà simili e a rendere la Città della Scienza di Napoli un modello importante nel panorama internazionale:

- dal 1996 ha ideato un progetto prima sperimentale e poi strutturale per bambini piccolissimi e le loro madri dal titolo: **Tutti giù per Terra**, in cui bambini (di età compresa tra 0 e 3 anni) insieme ai familiari svolgevano attività e laboratori di psicomotricità e di educazione scientifica di base con materiali semplici tipo bacinelle con farina. Da questa esperienza pilota svoltasi per due anni di seguito è nata poi la necessità di progettare uno spazio permanente all'interno dell'Officina dei Piccoli del Museo di Città della Scienza per bambini piccolissimi e i loro familiari o *care givers* dove poter liberamente trascorrere tempo facendo esperienze percettivo-motorie;

- dal 1997 ha ideato e realizzato i **campi estivi e natalizi**, per consentire di poter continuare a lavorare serenamente e avere i figli impegnati in attività stimolanti ludico scientifiche, ma anche divertenti durante la chiusura delle scuole nel periodo estivo e natalizio. La Fondazione ha adottato una politica di facilitazione per i figli dei dipendenti per le iscrizioni agli stessi campi, inoltre a seguito del successo dei progetti di cui sopra anche la Regione Campania in alcune edizioni ha promosso con Città della Scienza la possibilità di partecipare ai campi estivi ai figli e nipoti dei dipendenti della Regione Campania gratuitamente tramite sovvenzioni su Fondi Europei per le politiche di conciliazione lavoro-vita privata;

- dal 1997 ha ideato e realizzato eventi ludici di comunicazione scientifica dedicati alle famiglie nelle giornate di festività scolastica, agevolando la partecipazione gratuita ai figli dei dipendenti della Fondazione.

#### REALIZZAZIONE WEEKEND TEMATICI: DONNE E SCIENZA

Ciclicamente si organizzano giornate tematiche sul divario di genere e la conseguente scarsa presenza delle donne nei ruoli di vertice degli ambiti scientifici, tecnologici e accademici. Città della Scienza ricorda il fondamentale contributo femminile alla ricerca scientifica e tecnologica attraverso laboratori di coding e attività di comunicazione scientifica per tutte le fasce di età.

## 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 la Fondazione 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.

La Fondazione ha individuato le aree tematiche sulle quali sviluppare azioni di miglioramento con obiettivi declinati a breve, medio e lungo termine.

Per ogni area tematica sono state previste attività e azioni specifiche dettagliate e sono stati definiti i target di riferimento e, per poter valutare il reale impatto del piano nella sua interezza, i risultati attesi vengono definiti attraverso indicatori di qualità misurabili.

Il GEP si divide in 5 aree prioritarie che riprendono le indicazioni della Commissione Europea:

- 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 comunicazione scientifica;
- cultura dell'organizzazione e contrasto della violenza di genere.

Ogni obiettivo è stato declinato in azioni che hanno lo scopo di:

- indicare procedure adeguate atte a rilevare pregiudizi e discriminazioni di genere;
- definire e implementare strategie innovative per correggere e contrastare qualsiasi disuguaglianza emersa in ogni ambito della ricerca, della gestione e dell'amministrazione della Fondazione;
- stabilire obiettivi di medio e lungo periodo per la promozione della parità di genere presso tutte le componenti (personale di ricerca, personale tecnico/amministrativo, personale in formazione);
- monitorare i progressi delle relative azioni tramite indicatori efficaci.

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 ed eventuali risorse finanziarie necessarie per l'implementazione.

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

<b>AREA TEMATICA: Equilibrio vita privata/vita lavorativa</b>	
<b>OBIETTIVO</b>	1. Approfondire il divario di genere, migliorando la disponibilità e il monitoraggio dei dati sulle differenze di genere.
<b>AZIONI</b>	1.1 Redazione annuale del Bilancio di Genere 1.2 Raccolta dati su un arco temporale più lungo (più anni) per permettere confronti/tendenze/variazioni.
<b>DESTINATARI</b>	Personale dipendente, borsisti
<b>Referente azione</b>	Ufficio Risorse umane/Science Centre/Alta Direzione
<b>Indicatore</b>	n.a.
<b>Risorse finanziarie dedicate</b>	n.a.

<b>OBIETTIVO</b>	2. Individuare criticità su conciliazione vita-lavoro e benessere di genere.
<b>AZIONI</b>	2.1 Riconoscimento del "Gruppo di Lavoro permanente per la predisposizione del Piano di uguaglianza di genere". 2.2 Inserire le differenze di genere nel DVR e nell'analisi sul livello di salute e sicurezza.
<b>DESTINATARI/E</b>	Personale dipendente, collaboratore e borsisti
<b>Referente azione</b>	Ufficio Risorse umane
<b>Indicatore</b>	Gruppi di discussione organizzati
<b>Risorse finanziarie dedicate</b>	n.a.

<b>OBIETTIVO</b>	3. Rendere più compatibili la sfera lavorativa e la sfera personale permettendo di conciliare le esigenze individuali, sia di gestione della famiglia che di crescita e soddisfazione personale, con le esigenze organizzative dell'Ente. Il risultato atteso è migliorare la qualità della vita dei lavoratori e delle lavoratrici e contemporaneamente le dinamiche lavorative: più in generale il c.d. "benessere organizzativo"* inteso come la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori che operano al suo interno.
------------------	--

<b>AZIONI</b>	3.1 Rafforzare l'utilizzo di strumenti conciliativi: permettere la trasformazione del contratto di lavoro verso il Part-time. Nell'ambito delle opportunità offerte dalla norma, massima disponibilità alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale anche per periodi limitati, con la massima flessibilità nel concordare le modalità attuative (% di part-time e modalità orizzontale o verticale di effettuazione) permettendo così la riduzione temporanea del tempo di lavoro per rispondere alle esigenze personali / familiari del lavoratore e nello stesso tempo evitando la momentanea fuoriuscita dello stesso dall'attività lavorativa laddove, in assenza del part-time, il dipendente fosse costretto a ricorrere ad aspettative o congedi personali spesso non remunerati.
<b>DESTINATARI/E</b>	Personale dipendente
<b>Referente azione</b>	Ufficio Risorse umane
<b>Indicatore</b>	Percentuale di richieste di part time accolte
<b>Risorse finanziarie dedicate</b>	n.a.

\* Vedi : <https://www.miur.gov.it/benessere-organizzativo>

<b>OBIETTIVO</b>	4. Presidiare e integrare l'offerta di misure di conciliazione vita-lavoro e di benessere di genere.
<b>AZIONE</b>	4.1 Adozione convinta dell'istituto Lavoro agile Attuazione di meccanismi di informazione finalizzata incentivare la richiesta del congedo per paternità. 4.2 Incontri di formazione/informazione <i>on-boarding</i> sugli strumenti di conciliazione vita-lavoro per il nuovo personale assunto 4.3 Organizzazione di campus scientifici/culturali per i figli e le figlie del personale.
<b>DESTINATARI/E</b>	Personale dipendente
<b>Referente azione</b>	Ufficio Risorse umane
<b>Indicatori</b>	Esame dei numeri di: contratti di lavoro agile attivati; contratti sospesi per maternità/paternità; di contratti di paternità attivati sul totale dei beneficiari potenziali; di incontri e/o comunicazioni informative/formative sugli strumenti di conciliazione vita-lavoro; figli/e iscritti/e ai campus.
<b>Risorse finanziarie dedicate</b>	n.a.

<b>OBIETTIVO</b>	5. Promuovere una comunicazione <i>gender sensitive</i> scritta e visuale
<b>AZIONE</b>	5.1 Redazione di linee guida per un uso del linguaggio rispettoso delle differenze nella propria comunicazione interna ed esterna (corrispondenza, sito web, didascalie degli exhibit, marketing e pubblicità), evitando stereotipi di genere (consci e/o inconsci), utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di tutte le donne (riguardo a età, etnia, classe sociale e orientamento sessuale), assicurando una revisione periodica dei testi e dei materiali, incluse le strategie di marketing.
<b>DESTINATARI/E</b>	Personale dipendente, collaboratore e figure esterne
<b>Referente azione</b>	Comunicazione e ufficio stampa
<b>Indicatori</b>	n.a.
<b>Risorse finanziarie dedicate</b>	...

<b>OBIETTIVO</b>	6. Sensibilizzare e diffondere una cultura sul tema delle pari opportunità
<b>AZIONE</b>	6.1 Offerta di eventi specifici (da organizzare e/o ospitare)
<b>DESTINATARI/E</b>	Personale dipendente
<b>Referente azione</b>	Science centre
<b>Indicatori</b>	N. di eventi organizzati/n. corsi organizzati
<b>Risorse finanziarie dedicate</b>	n.a.

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

<b>AREA TEMATICA: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali</b>	
<b>OBIETTIVO</b>	1. Sensibilizzare e diffondere una cultura sul tema delle pari opportunità.
<b>AZIONE</b>	1.1 Incrementare la sensibilizzazione nell'ambito del diversity management per le persone che ricoprono ruoli di responsabilità.
<b>DESTINATARI/E</b>	Responsabili e Coordinatori di u.o.
<b>Referente azione</b>	Ufficio risorse umane
<b>Indicatori</b>	% femminile nella distribuzione delle posizioni apicali.
<b>Risorse finanziarie dedicate</b>	n.a.

<b>OBIETTIVO</b>	2. 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.
<b>AZIONE</b>	2.1 In tale ottica si intende adottare un sistema di monitoraggio dell'equilibrio di genere nella gestione e nelle attività dell'istituto, che consenta di valutare il perseguimento degli obiettivi. 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.
<b>DESTINATARI/E</b>	CDA
<b>Referente azione</b>	Ufficio risorse umane/direttori u.o
<b>Indicatori</b>	Percentuale presenza femminile
<b>Risorse finanziarie dedicate</b>	

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

<b>AREA TEMATICA: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera</b>	
<b>OBIETTIVO</b>	1. Ridurre le distorsioni di genere nel reclutamento
<b>AZIONE</b>	1.1. Incentivo di codice di condotta/procedure di selezione del personale che garantiscano pari opportunità (commissioni di valutazione equilibrate, descrizioni neutre delle mansioni, colloqui non discriminatori evitando domande in merito a legami sentimentali, gravidanza o carichi di cura, nonché incentivare la valutazione in cieco dei CV)
<b>DESTINATARI/E</b>	Personale dipendenti, borsisti e contratti esterni
<b>Referente azione</b>	Ufficio risorse umane
<b>Indicatori</b>	Numero delle commissioni di valutazione che tengono conto della bilanciata composizione per genere; numero delle assunzioni disagregate per genere
<b>Risorse finanziarie dedicate</b>	n.a.

<b>OBIETTIVO</b>	2. Aumentare la leadership e l'empowerment in un'ottica di genere
<b>AZIONE</b>	<p>2.1 Offerta di corsi di formazione – da tenere considerando le esigenze di conciliazione vita/lavoro (es. tramite FAD, in orari compatibili con la conciliazione...) in ambito economico, giuridico e tecnico-amministrativo per sviluppare le potenzialità di ciascuna persona e incentivare la crescita professionale.</p> <p>2.2 Incentivo della partecipazione a percorsi formativi per lo sviluppo di soft skills e il rafforzamento delle qualità di leadership e negoziazione (es. Project management).</p>

<b>DESTINATARI/E</b>	Personale dipendente
<b>Referente azione</b>	Ufficio risorse umane
<b>Indicatori</b>	Numero di persone che hanno usufruito dei corsi formative.
<b>Risorse finanziarie dedicate</b>	Da verificare in sede di predisposizione del budget.

<b>OBIETTIVO</b>	3. Funzione e opportunità della certificazione UNI-ISO 30415:2021 “Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione”.
<b>AZIONE</b>	3.1. Certificazione UNI-ISO 30415:2021 Affermare il concetto di diversità e inclusione come un valore fondamentale dell’Ente. La nuova UNI ISO30415 si propone di favorire un cambiamento interno alle organizzazioni, guidandole sia nella definizione di obiettivi strategici maggiormente sostenibili sul piano sociale sia nella costruzione di un rapporto diverso con i propri portatori di interesse.
<b>DESTINATARI/E</b>	Posizioni apicali
<b>Referente azione</b>	Alta Direzione, ualità, Ufficio Risorse Umane
<b>Indicatori</b>	Partecipazione di almeno 2 persone ad un corso sulla certificazione UNI ISO 30415:2021
<b>Risorse finanziarie dedicate</b>	n.a.

#### 2.4 Area 4 · Integrazione della dimensione di genere nella divulgazione e comunicazione scientifica

<b>AREA TEMATICA: Integrazione della dimensione di genere nella divulgazione e comunicazione scientifica</b>	
<b>OBIETTIVO</b>	1. 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.
<b>AZIONE</b>	<p>1.1. 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 di coordinamento, discussione e organizzazione del genere sottorappresentato;</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>
<b>DESTINATARI/E</b>	Esperti comunicazione scientifica
<b>Referente azione</b>	Alta Direzione /Coordinatori Area Diffusione della conoscenza, Area Istruzione e Area spazi espositivi
<b>Indicatori</b>	% presenza femminile
<b>Risorse finanziarie dedicate</b>	n.a.

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

<b>AREA TEMATICA 5. Cultura dell'organizzazione e Contrasto alla violenza di genere</b>	
<b>OBIETTIVO</b>	1. Individuare criticità su violenze, molestie, discriminazioni o vessazioni di genere all'interno della Fondazione.
<b>AZIONE</b>	1.1 Raccolta di dati (es.: tramite questionari periodici) su abusi fisici, verbali e digitali sul luogo di lavoro. 1.2 Nomina di una figura referente dedicata all'interno dell'organizzazione.
<b>DESTINATARI/E</b>	Personale dipendente e contratti esterni.
<b>Referente azione</b>	Ufficio risorse umane; Compliance; Whistleblowing
<b>Indicatori</b>	N. di questionari, N. di segnalazioni/persone che si sono rivolte al/alla referente.
<b>Risorse finanziarie dedicate</b>	n.a.

<b>OBIETTIVO</b>	2.Promulgare e sostenere una cultura sul tema della violenza di genere.  Il Regolamento aziendale di condotta del personale 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. Nel Regolamento aziendale, tra le Disposizioni particolari per i Responsabili d'ufficio (art.8) 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.
<b>AZIONE</b>	2.1 Al fine di rafforzare l'efficacia del Regolamento aziendale di condotta del personale per la promozione della parità di genere si intende procedere:  - all'integrazione delle pari opportunità tra i Principi generali;  - all'integrazione delle prescrizioni relative al Comportamento in servizio (art. 7) attraverso l'esplicita previsione del divieto di atteggiamenti discriminatori o offensivi nei confronti delle donne, comprese le molestie sessuali;

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- alla definizione e attivazione di un canale di segnalazione attraverso il quale comunicare la violazione delle norme comportamentali di contrasto alla disuguaglianza e violenza di genere;</li> <li>- alla definizione di una procedura e di un responsabile per la gestione delle segnalazioni.</li> </ul>
<b>DESTINATARI/E</b>	Personale dipendente, contratti esterni
<b>Referente azione</b>	Ufficio Legale/alta direzione / Ufficio Risorse Umane/Whistleblowing
<b>Indicatori</b>	Conoscenza delle tematiche del codice comportamentale
<b>Risorse finanziarie dedicate</b>	n.a.

<b>OBIETTIVO</b>	<p>3. Adozione linee guida per un linguaggio istituzionale inclusivo.</p> <p>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 delle resistenze nell'utilizzo di femminili regolari rispetto a ruoli e funzioni esercitati da donne.</p> <p>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.</p>
<b>AZIONE</b>	<p>3.1 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/E</b>	Personale dipendente, contratti esterni

<b>Referente azione</b>	Ufficio Legale/alta direzione / Responsabile Risorse Umane
<b>Indicatori</b>	Conoscenza tematiche linguaggio di genere
<b>Risorse finanziarie dedicate</b>	n.a.

<b>OBIETTIVO</b>	<p>4. Intranet sulle pari opportunità</p> <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.</p>
<b>AZIONE</b>	<p>4.1 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>- la regolamentazione adottata dalla Fondazione;</li> <li>- il GEP e il suo stato di attuazione</li> </ul>
<b>DESTINATARI/E</b>	Personale dipendente, collaboratore
<b>Referente azione</b>	Ufficio Risorse Umane/website aziendale
<b>Indicatori</b>	Conoscenza tematiche GEP
<b>Risorse finanziarie dedicate</b>	n.a.

Napoli, 25 Settembre 2025

**Il Presidente**  
***Prof. Riccardo Villari***



FONDAZIONE IDIS  
**CITTA'DELLASCIENZA**

via Coroglio, n° 57/104 · 80124 · Napoli (Italia)  
[www.cittadellascienza.it](http://www.cittadellascienza.it)