

GENDER EQUALITY PLAN

(Version 2.0 – 20/01/2022)

Sommario

Introduzione	1
Qualche dato	1
Il GEP di IRIAE.....	2
1) Opportunità di crescita e carriera.....	2
2) Equità Remunerativa	2
3) Policy per la gestione della Gender Diversity: Il GEP Team e la formazione	2
4) Policy per la tutela della genitorialità	2
5) Il Bilancio di Genere.....	3

Introduzione

Lo International Research Institute for Archaeology and Ethnology (da ora IRIAE) è un Istituto di Ricerca No Profit impegnato in ricerche e spedizioni archeologiche ed etnologiche in tutto il mondo. Proprio il suo spirito internazionale e l'esigenza di doversi relazionare costantemente con le culture del pianeta, ha sempre considerato la "diversità" la vera grande ricchezza dell'umanità.

Ne consegue che, al suo interno, non può esserci spazio per alcuna forma di discriminazione razziale, di età e di genere.

Nello specifico, la possibilità di entrare a far parte dello IRIAE e quindi dei suoi progetti di ricerca e delle sue spedizioni è esclusivamente legata alle competenze e capacità scientifico-professionali senza che il genere sia una discriminante di scelta.

Qualche dato

Ogni anno, le principali associazioni di categoria degli archeologi (ANA e CIA) realizzano un censimento analitico dei professionisti del settore. Allo stato attuale, risulta che il 70% degli archeologi è di sesso femminile fino all'età di 36/40 anni, dopo la quale la percentuale si abbassa notevolmente perché le archeologhe non riescono a conciliare la condizione di maternità con il lavoro e, in quanto libere professioniste, non godono di un welfare a sostegno. Ciò porta ad un allontanamento dalla professione per cui si è studiato tanti anni.

Il GEP di IRIAE

La realtà di IRIAE è diversa da quella sopracitata. Il nostro lavoro si svolge esclusivamente nell'ambito della ricerca scientifico-archeologica e in seno a spedizioni all'estero. Pertanto il nostro GEP si sviluppa come segue:

1) Opportunità di crescita e carriera

L'ingresso nei team di ricerca segue criteri di valutazione che si basano sulle competenze specifiche attraverso l'analisi dei Curricula e caratteristiche caratteriali attraverso colloqui *de visu*. Tali criteri non sono minimamente influenzati dal genere del candidato.

Allo stesso modo, la crescita all'interno dell'Istituto, che porta un membro a rivestire ruoli di direzione all'interno dei progetti, di direzione dei Dipartimenti o cariche all'interno del Consiglio Direttivo, non è condizionata dalle caratteristiche di genere.

2) Equità Remunerativa

A parità di ruolo, le paghe per i membri dell'Istituto sono assolutamente paritarie e non influenzate da diversità di genere.

Nel caso di progetti di ricerca in paesi extraeuropei in cui vige una condizione di disparità di genere ed in cui si strutturano collaborazioni con istituti di ricerca ed università locali, IRIAE si impegna a tutelare non solo i diritti umani del singolo individuo, ma anche a garantire l'equità remunerativa di genere per il proprio team ed eventuali collaboratori locali.

3) Policy per la gestione della Gender Diversity: Il GEP Team e la formazione

Al fine di garantire l'equità di genere in tutti i suoi aspetti, IRIAE ha istituito al suo interno un GEP Team composto dalle tre cariche apicali (Presidente, Vice-presidente e Segretario Generale) e due membri del Consiglio Direttivo.

Suddetto Team verifica che ogni attività dell'Istituto segua le direttive esposte in questo documento e di monitora periodicamente i dati statistici relativi alla condizione di equità di genere nel settore specifico, relazionandosi alle associazioni di categoria.

Il GEP Team di IRIAE si occupa anche di organizzare workshops, tenuti da un esperto del settore, di formazione in materia di tutela dei diritti di genere nel mondo dell'archeologia e della ricerca scientifica in Italia e all'estero.

Inoltre, in caso di comprovata esistenza di molestie sessuali, il GEP Team si impegna a espellere con effetto immediato il/la responsabile e denunciarlo/a alle autorità competenti.

4) Policy per la tutela della genitorialità

Uno dei fattori che più influisce sulle diversità di genere in ambito lavorativo è la genitorialità. Tale condizione non è, per IRIAE, discriminante in ambito remunerativo e/o di carriera e/o di possibilità di partecipazione a progetti di ricerca.

IRIAE, pertanto, presta attenzione alla condizione genitoriale dei suoi membri garantendo l'applicazione di agevolazioni a tutela di questi ultimi. Nello specifico:

- Stanziamento di fondi per eventuali contributi economici al fine di facilitare la gestione dei figli minorenni nei casi di mono-genitorialità o impossibilità della gestione da parte del secondo genitore e/o tutore.
- Adeguamento dell'orario lavorativo senza ricadute sulla remunerazione per far fronte alle esigenze dei minori.
- In caso di spedizione all'estero, destinazione di un contributo aggiuntivo per far fronte alla gestione e/o alla eventualità di dover portare con sé il figlio.

5) Il Bilancio di Genere

Per far fronte a quanto sopra esposto e stimolare costantemente l'attenzione sul GEP, IRIAE ha inserito nel suo Bilancio Annuale l'analisi del Bilancio di Genere, destinando una percentuale dei fondi disponibili alle agevolazioni a tutela della genitorialità della Equità di Genere.

Il Presidente
Dr. Daniele Petrella, Ph.D.

International Research Institute for
Archaeology and Ethnology
Via Mezzocannone, 109 - 80134 Napoli (Italy)
C. F. 95173710633

La Responsabile dell'Ufficio di Segreteria
Dott.ssa Irene Ciulla
