

PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE 2022-2024

Sommario

INTRODUZIONE	3
Analisi di Contesto	4
AREA 1	9
LEADERSHIP E PROCESSO DECISIONALE	9
OBIETTIVO 1.1 Promozione dell'equilibrio di genere nei processi decisionali interni	10
Azione 1.1.1	10
Azione 1.1.2	11
AREA 2	12
EQUILIBRIO DI GENERE NEL RECLUTAENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA	12
OBIETTIVO 2.1 Promozione dell'equilibrio di genere nei processi decisionali interni	13
Azione 2.1.1	13
Azione 2.1.2	14
OBIETTIVO 2.2 Supporto a progressioni di carriera contrastando gli stereotipi di genere	15
Azione 2.2.1	15
AREA 3	16
PARITA' DI GENERE E INCLUSIVITA' NELLA CULTURA ORGANIZZATIVA E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	16
OBIETTIVO 3.1 Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata	17
Azione 3.1.1	17
OBIETTIVO 3.2 Promuovere iniziative Family-Friendly per favorire una maggiore inclusione e partecipazione alle dipendenti in stato di gravidanza	18
Azione 3.2.1	18
OBIETTIVO 3.3 Sostenere i dipendenti che rientrano a lavoro dopo lunghi periodi di assenza	19
Azione 3.3.1	19
AREA 4	20
INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA	20
OBIETTIVO 4.1 Promozione di un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca e sviluppo, task force e gruppi di lavoro	21
Azione 4.1.1	21
Azione 4.2.1	22
AREA 5	23
CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE	23
OBIETTIVO 5.1 Combattere la violenza di genere e le molestie sessuali, compresi i comportamenti che violano la dignità di qualsiasi individuo o che creano un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.	24
Azione 5.1.1	24
Azione 5.1.2	25

INTRODUZIONE

Il nuovo programma quadro per la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021-2027, Horizon Europe, ha introdotto nuove disposizioni per rafforzare l'equità di genere nelle organizzazioni europee. In particolare, per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore l'adozione di un Gender Equality Plan (GEP) è divenuto requisito per l'accesso ai finanziamenti.

Si precisa che l'attuazione di un GEP non condiziona la valutazione dei progetti, ma è richiesta come obbligatoria al momento della firma del Grant Agreement.

Il GEP si pone come un insieme di azioni, non isolate ma integrate in un'unica visione strategica, per:

- identificare distorsioni e diseguaglianze di genere;
- implementare strategie innovative per correggere distorsioni e diseguaglianze;
- definire obiettivi e monitorarne il raggiungimento attraverso adeguati indicatori.

L'azione della Commissione Europea rientra nella strategia dell'UE per l'uguaglianza di genere 2020-2025, nell'ambito della quale sono stati presentati gli obiettivi strategici e le azioni volte a compiere progressi significativi entro il 2025, verso un'Europa garante della parità di genere.

Gli obiettivi principali indicati dalla Commissione sono:

- porre fine alla violenza di genere;
- combattere gli stereotipi sessisti;
- colmare il divario di genere nel mercato del lavoro; affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico;
- conseguire l'equilibrio di genere nei processi decisionali.

Il piano per l'uguaglianza di genere rappresenta lo strumento strategico, operativo e specifico che consente di definire il quadro legale, organizzativo, economico e sociale e le condizioni operative per attuare, nella pratica, la parità di genere.

L'intento di un piano per l'uguaglianza di genere, le aree di intervento, i temi da affrontare possono variare fortemente a seconda delle specifiche realtà in cui si realizzano. Le indicazioni della Commissione Europea inducono a considerare le specificità dei contesti locali nel rispetto delle differenze e delle diversità.

Analisi di Contesto

Il **CETMA** - Centro di ricerche europeo di tecnologie design e materiali - è un'organizzazione di Ricerca e Tecnologia. Questo significa che le sue attività sono rivolte da una parte a generare nuova conoscenza (Ricerca) e dall'altra a trovare concrete applicazioni della nuova conoscenza (Tecnologia) per le imprese e le istituzioni. A livello internazionale CETMA si annovera tra le organizzazioni che vengono identificate con la sigla RTO, Research and Technology Organization. È stata fondata nel 1994 in seguito alle previsioni di apposita Convenzione stipulata tra ENEA (Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile) e l'allora MURST (Ministero dell'Università, Ricerca Scientifica e Tecnologica) con l'obiettivo di favorire l'innovazione delle imprese con particolare riferimento al Mezzogiorno.

È un consorzio stabile con attività esterna di cui l'ENEA detiene la maggioranza delle quote (50%).

È un soggetto senza scopo di lucro e tutti i suoi utili sono reinvestiti in attività di ricerca, di formazione e divulgazione. Possiede tutti i requisiti di Organismo di ricerca previsti dalla normativa comunitaria 1. È Laboratorio qualificato iscritto all'Albo dei laboratori del MIUR di cui al D.M.593/2000. CETMA ha sviluppato competenze che riguardano ingegneria dei materiali, ingegneria informatica e disegno industriale. Utilizzando in maniera integrata queste competenze, si configura come soggetto multidisciplinare per l'innovazione di prodotti, processi e servizi in grado di favorire ed assistere la crescita e lo sviluppo del sistema produttivo nazionale e di approcciare in maniera efficace le attività di sviluppo tecnologico. I servizi di ricerca ed innovazione sono erogati senza distinzione a qualunque tipo di impresa ed istituzione. La natura multidisciplinare di CETMA e l'integrazione con le competenze dei propri soci hanno permesso di sviluppare applicazioni in differenti settori quali prodotti e componenti industriali, mezzi di trasporto, mobilità, sistemi produttivi, salute dell'uomo e ingegneria medica, ambiente e riciclo, beni culturali, energia, infrastrutture ed applicazioni di ingegneria civile.

Con i suoi circa **65 dipendenti**, CETMA è uno dei 43 centri di ricerca di diritto privato con più di 50 addetti in Italia. Certamente è fra i più grandi centri di ricerca privati italiani non collegato direttamente a grandi imprese. È **l'unico Centro di ricerca e tecnologia del Mezzogiorno censito** nella piattaforma web lanciata dalla **DG GROWTH** della Commissione Europea riguardante i centri che sono in grado di assistere le PMI nell'introduzione di tecnologie innovative abilitanti (cfr. <https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/kets-tools/kets-tc/map>).

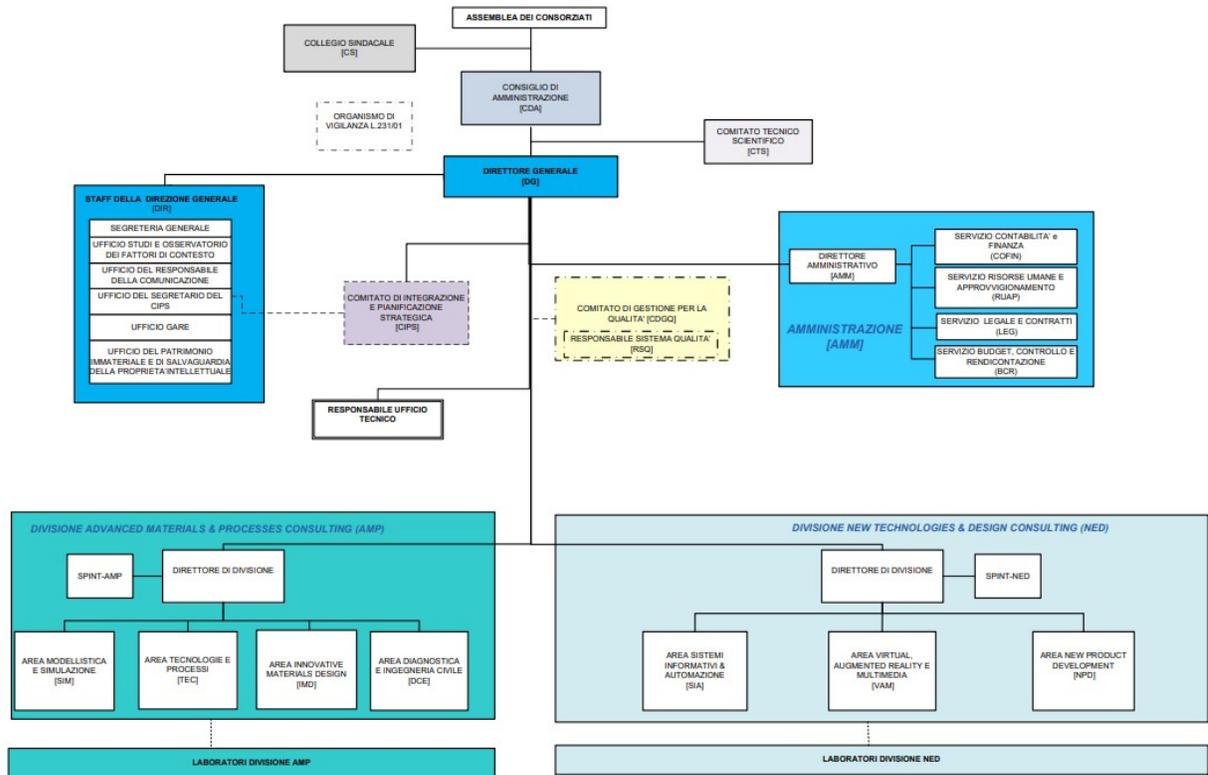
Grazie alla sua intensa attività di ricerca i suoi ricercatori hanno prodotto **migliaia di report tecnici**, circa **300 pubblicazioni**, **11 brevetti**, **44 modelli di utilità**, **oltre 100 applicativi software**.

Da un punto di vista organizzativo il Consorzio si compone di due divisioni operative:

- Divisione NEW TECHNOLOGIES & DESIGN CONSULTING (NED)
- Divisione ADVANCED MATERIALS & PROCESSES CONSULTING (AMP)

Inoltre, la struttura è corredata da un'unica divisione amministrativa e uno staff di direzione.

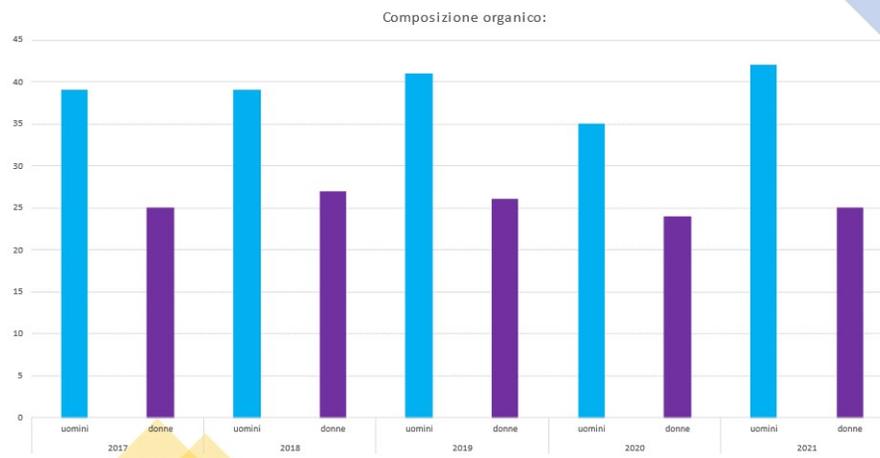
L'organizzazione del Cetma è descritta nello schema successivo.

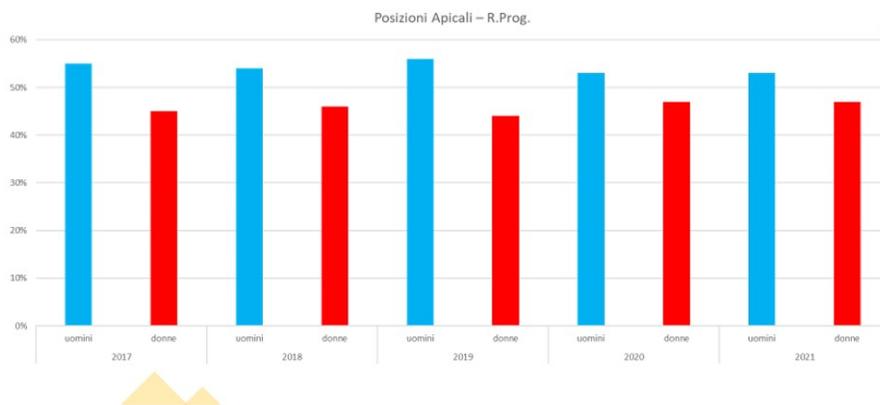


Personale

Al 31 dicembre 2021 il personale in servizio era costituito da 68 unità di cui 4 distaccati, 58 a tempo indeterminato e 6 a tempo determinato. La ripartizione per genere evidenzia una prevalenza maschile, 43 uomini e 29 donne.

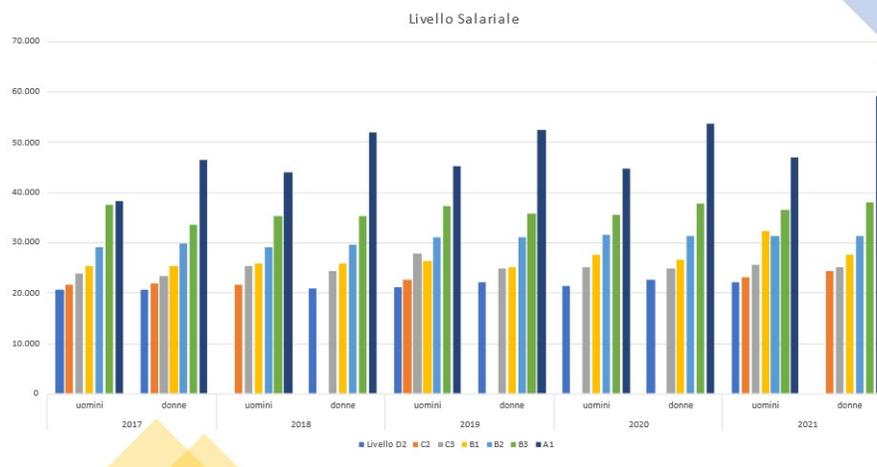
Di seguito una breve sintesi della composizione organica dal 2017 al 2021 in termini di genere e posizioni apicali (R. Div, R.Area, R.Prog.)





Come si può notare il genere femminile è meno rappresentato nella posizione apicale del Responsabile di Area. Invece, nella posizione di Responsabile di Progetto il genere femminile è ben rappresentato.

Nel grafico seguente è rappresentato il salario medio in funzione del livello e distinto per genere.



A parità di livello di responsabilità non si registrano evidenti divari salariali tra uomini e donne.

Infine, non si rileva un divario di genere negli anni necessari ad una stabilizzazione a tempo indeterminato, rispetto al tasso di abbandono del posto di lavoro, alla media giornate di ferie

godute per dipendente, alla media ore di permesso richieste per dipendente e alla media giornate di malattia godute per dipendente, come si può meglio verificare dalla tabella di seguito riportata.



	2017		2018		2019		2020		2021	
	uomini	donne								
Tempo medio di stabilizzazione da tempo determinato a tempo indeterminato	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Tasso di abbandono del posto di lavoro	12%	11%	0%	0%	1%	1%	7%	3%	2%	0%
Media giornate di ferie godute per dipendente	20	21	20	19	20	29	19	18	20	19
Media ore di permesso richieste per dipendente	21	20	20	21	24	19	18	19	20	19
Media giornate di malattia godute per dipendente	2	2	3	4	2	1	3	2	3	3



Il Piano di Uguaglianza di Genere del Cetma

Il Piano di Uguaglianza di Genere (GEP - Gender Equality Plan) è uno strumento attraverso il quale il CETMA intende esplicitare e comunicare la propria strategia a supporto dell'equilibrio di genere. Rappresenta uno strumento strategico per il raggiungimento degli obiettivi di parità di genere posti nel quadro dei valori dell'Unione Europea (Art. 8 del Trattato UE).

Il GEP del CETMA si inserisce in un quadro strategico volto a promuovere e garantire le pari opportunità nel centro di ricerca, integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche interne e svolgere un'azione culturale, formativa e di ricerca volta a stimolare l'attenzione su tali tematiche sia all'interno del Consorzio sia presso il pubblico esterno.

Nell'ambito delle sfide che le istituzioni e la società civile si trovano ad affrontare per raggiungere gli obiettivi richiesti, si rendono necessari strumenti, policy, metodologie che possano aiutare ad attuare strategie efficaci. In particolare, nell'ambito delle politiche delineate dalla Commissione Europea per promuovere l'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione, viene individuato il GEP quale strumento utile a identificare e implementare strategie innovative volte a garantire, supportare e promuovere la parità di genere attraverso la definizione di obiettivi, l'esplicitazione di azioni concrete, l'attuazione di processi di monitoraggio dei progressi tramite indicatori.

La struttura generale del GEP CETMA si articola in cinque aree chiave:

- Area 1. Equilibrio di genere nella Leadership e nel Processo Decisionale
- Area 2. Equilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
- Area 3 Parità di genere e inclusività nella cultura organizzativa e conciliazione vita-lavoro
- Area 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca
- Area 5. Contrasto alla violenza di genere

Per ciascuna area sono indicati gli obiettivi da raggiungere, le azioni e le relative modalità di realizzazione, il target diretto e quello indiretto, le tempistiche di realizzazione, i responsabili e gli indicatori utili a verificare gli avanzamenti. Queste misure concrete sono state formulate sulla base delle esigenze e dell'analisi del contesto del Cetma e sono valide per il prossimo triennio fino al 2024. Al fine di realizzare le azioni indicate nel GEP nell'ambito delle diverse aree individuate, il Consorzio metterà a disposizione le necessarie risorse umane e finanziarie in misura coerente al raggiungimento degli obiettivi dichiarati.

AREA 1

LEADERSHIP E PROCESSO DECISIONALE

OBIETTIVI

1.1. Promozione dell'equilibrio di genere nei processi decisionali interni

OBIETTIVO 1.1 Promozione dell’equilibrio di genere nei processi decisionali interni

Azione 1.1.1

Accrescere l’equa composizione del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Tecnico Scientifico

Target diretto



Posizioni apicali in organi di vertice e struttura

Target indiretto



L’azione individuata si rivolge indirettamente all’esterno del Consorzio

Responsabili



CDA, DG, Presidente

Indicatori



Modifica a livello statutario/ Regolamentare volta al raggiungimento dell’equilibrio di genere nella composizione degli organi di vertice

Timing



Azione 1.1.2

Accrescere la parità di genere nelle posizioni apicali

Target diretto



Dipendenti in organico

Target indiretto



L'azione individuata si rivolge indirettamente all'esterno del Consorzio

Responsabili



Presidente, D.G., D. Amm., R. Div.

Indicatori



KPI 2

Incremento delle rappresentanze femminili nelle posizioni apicali: R. Area

Timing



2022

2023

2024



AREA 2

EQUILIBRIO DI GENERE NEL RECLUTAENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

OBIETTIVI

- 2.1 Promozione dell'equilibrio di genere nei processi decisionali interni**
- 2.2 Supporto a progressioni di carriera contrastando gli stereotipi di genere**

OBIETTIVO 2.1 Promozione dell'equilibrio di genere nei processi decisionali interni

Azione 2.1.1

Promuovere un'equa composizione di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento del personale

Target diretto	Candidate e Candidati alle selezioni interne ed esterne		
			
Target indiretto	Tutto il personale		
			
Responsabili	D.G., R.Div., Ufficio Personale, Staff GEP		
			
Indicatori	  KPI 3 Modifica della procedura di selezione del personale		
Timing	2022	2023	2024
			

Azione 2.1.2

Favorire l'adozione di strumenti che garantiscano la partecipazione alle procedure selettive alle candidate in particolari condizioni

Target diretto 	Candidate alle selezioni interne ed esterne in particolari condizioni (maternità, etc)						
Target indiretto 	L'azione individuata si rivolge indirettamente all'esterno del Consorzio						
Responsabili 	D.G., R.Div., R.Area, Staff GEP						
Indicatori 	 KPI 4 Modifica della procedura di selezione del personale prevedendo lo svolgimento delle procedure in modalità telematica nel caso di candidate con particolari condizioni						
Timing 	<table style="margin: auto;"> <thead> <tr> <th style="padding: 0 10px;">2022</th> <th style="padding: 0 10px;">2023</th> <th style="padding: 0 10px;">2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: black; width: 30px; height: 15px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 30px; height: 15px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 30px; height: 15px;"></td> </tr> </tbody> </table>	2022	2023	2024			
2022	2023	2024					

OBIETTIVO 2.2 Supporto a progressioni di carriera contrastando gli stereotipi di genere

Azione 2.2.1

Formazione su tematiche di empowerment, leadership, consapevolezza e valorizzazione delle proprie capacità per favorire processi di avanzamento di carriera contrastando gli stereotipi di genere e dando visibilità a carriere femminili di successo

Target diretto		Ricercatori/trici, R.Area, R.Prog., Personale tecnico, Personale amministrativo						
Target indiretto		Personale Cetma						
Responsabili		DG, R.Div., R.Area, Ufficio Risorse Umane, Staff GEP						
Indicatori	 	KPI 5 N. incontri/workshop/seminari annuali (almeno n.1) su tematiche di empowerment, leadership, consapevolezza e valorizzazione delle proprie capacità						
Timing		<table style="margin: auto;"> <tr> <td style="padding: 0 10px;">2022</td> <td style="padding: 0 10px;">2023</td> <td style="padding: 0 10px;">2024</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><div style="width: 30px; height: 15px; border: 1px solid black; background-color: white;"></div></td> <td style="text-align: center;"><div style="width: 30px; height: 15px; background-color: black;"></div></td> <td style="text-align: center;"><div style="width: 30px; height: 15px; background-color: black;"></div></td> </tr> </table>	2022	2023	2024	<div style="width: 30px; height: 15px; border: 1px solid black; background-color: white;"></div>	<div style="width: 30px; height: 15px; background-color: black;"></div>	<div style="width: 30px; height: 15px; background-color: black;"></div>
2022	2023	2024						
<div style="width: 30px; height: 15px; border: 1px solid black; background-color: white;"></div>	<div style="width: 30px; height: 15px; background-color: black;"></div>	<div style="width: 30px; height: 15px; background-color: black;"></div>						

AREA 3

PARITA' DI GENERE E INCLUSIVITA' NELLA CULTURA ORGANIZZATIVA E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

OBIETTIVI

- 3.1 Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata**
- 3.2 Promuovere iniziative Family-Friendly per favorire una maggiore inclusione e partecipazione alle dipendenti in stato di gravidanza**
- 3.3 Sostenere i dipendenti che rientrano a lavoro dopo lunghi periodi di assenza**

OBIETTIVO 3.1 Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata

Azione 3.1.1

Applicazione di adeguati strumenti per periodi o situazioni di maggiore necessità a livello familiare

Target diretto	Ricercatori/trici, R.Area, R.Prog., Personale tecnico, Personale amministrativo						
							
Target indiretto	Personale Cetma						
							
Responsabili	Presidente, DG, R.Div., R.Area, Ufficio Risorse Umane, Staff GEP						
							
Indicatori	Adeguamento del Regolamento Smart Working per periodi o situazioni particolari						
	 KPI 6						
Timing	<table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="padding: 5px;">2022</th> <th style="padding: 5px;">2023</th> <th style="padding: 5px;">2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center; width: 60px;"></td> <td style="text-align: center; width: 60px;"></td> <td style="text-align: center; width: 60px;"></td> </tr> </tbody> </table>	2022	2023	2024			
2022	2023	2024					
							

OBIETTIVO 3.2 Promuovere iniziative Family-Friendly per favorire una maggiore inclusione e partecipazione alle dipendenti in stato di gravidanza

Azione 3.2.1

Realizzazione di parcheggi rosa

Target diretto



Dipendenti di genere femminile in organico

Target indiretto



L'azione si rivolge indirettamente al Consorzio

Responsabili



Presidente, DG, R.Div., R.Area, Ufficio Risorse Umane, Staff GEP

Indicatori



KPI 7

Tracciamento di parcheggi rosa nelle aree di sosta dell'azienda, adiacenti ai principali punti di accesso agli edifici

Timing



2022

2023

2024



OBIETTIVO 3.3 Sostenere i dipendenti che rientrano a lavoro dopo lunghi periodi di assenza

Azione 3.3.1

Definizione di linee guida finalizzate ad orientare le azioni delle Divisioni e dei dipendenti nel sostenere coloro che rientrano a lavoro dopo lunghi periodi di assenza (maternità, malattia, congedo)

Target diretto		Dipendenti CETMA						
Target indiretto		L'azione si rivolge indirettamente all'esterno del Consorzio						
Responsabili		Presidente, DG, R.Div., R.Area, Ufficio Risorse Umane, Staff GEP						
Indicatori		 KPI 8 Stesura e Adozione di Linee						
Timing		<table style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="padding: 5px;">2022</th> <th style="padding: 5px;">2023</th> <th style="padding: 5px;">2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px;"></td> <td style="background-color: black; width: 40px; height: 20px;"></td> <td style="background-color: black; width: 40px; height: 20px;"></td> </tr> </tbody> </table>	2022	2023	2024			
2022	2023	2024						

AREA 4

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA

OBIETTIVI

- 4.1 Promozione di un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca e sviluppo, task force e gruppi di lavoro**
- 4.2 Integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca, nelle attività divulgative e nell'offerta didattica**

OBIETTIVO 4.1 Promozione di un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca e sviluppo, task force e gruppi di lavoro

Azione 4.1.1

Equa valutazione curriculare ai fini dell'assegnazione delle attività di R&S svolte

Target diretto



Dipendenti CETMA

Target indiretto



L'azione si rivolge indirettamente all'esterno del Consorzio

Responsabili



D.G., R. Div, R. Area, R. Prog, Staff GEP

Indicatori



KPI 9

Incremento della rappresentanza femminile nei gruppi di ricerca

Timing



2022

2023

2024



OBIETTIVO 4.2 Integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca, nelle attività divulgative e nell'offerta didattica

Azione 4.2.1

Divulgazione delle attività di R&S condotte dalle ricercatrici

Target diretto



Ricercatrici dipendenti in organico CETMA

Target indiretto



L'azione si rivolge indirettamente all'esterno del Consorzio

Responsabili



DG, R.Div., R.Area, Ufficio Risorse Umane, Staff GEP

Indicatori



KPI 10

Realizzazione video di promozione attività di R&S delle ricercatrici del Cetma

Timing



2022

2023

2024



AREA 5

CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE

OBIETTIVI

- 5.1 Combattere la violenza di genere e le molestie sessuali, compresi i comportamenti che violano la dignità di qualsiasi individuo o che creano un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.**

OBIETTIVO 5.1 Combattere la violenza di genere e le molestie sessuali, compresi i comportamenti che violano la dignità di qualsiasi individuo o che creano un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Azione 5.1.1

Creazione di una casella di posta elettronica dedicata al ricevimento di segnalazioni in materia di violenza d genere

Target diretto		Dipendenti CETMA						
Target indiretto		L'azione si rivolge indirettamente all'esterno del Consorzio						
Responsabili		D.G., S.A., Staff GEP						
Indicatori		 KPI 11 sosviolenza@cetma.it						
Timing		<table style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 33%;">2022</th> <th style="width: 33%;">2023</th> <th style="width: 33%;">2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: black; width: 33px; height: 20px;"></td> <td style="width: 33px; height: 20px; border: 1px solid black;"></td> <td style="width: 33px; height: 20px; border: 1px solid black;"></td> </tr> </tbody> </table>	2022	2023	2024			
2022	2023	2024						

Azione 5.1.2

Pubblicazione nel sito istituzionale del numero verde 1522, utilizzando il format a cura del Dipartimento per le Pari Opportunità

Target diretto	Dipendenti CETMA		
			
Target indiretto	L'azione si rivolge indirettamente all'esterno del Consorzio		
			
Responsabili	D.G., S.A., Staff GEP		
			
Indicatori		KPI 12	
	Aggiornamento sito aziendale		
Timing	2022	2023	2024
			