

Sommario

PREMESSA	2
SCOPO	3
BILANCIO DI GENERE CIRA	4
BENI E SERVIZI DI WELFARE AZIENDALE (<i>Rif. Accordi secondo livello vigenti</i>)	8
AREE TEMATICHE “GENDER EQUALITY PLAN” CIRA	9
GRUPPO DI LAVORO	13
FONDAMENTI LEGISLATIVI E RIFERIMENTI	14

GENDER EQUALITY PLAN CIRA

Rev.0

PREMESSA

Il presente documento, delinea e introduce i processi fondamentali per l'attuazione del Gender Equality Plan CIRA, e in linea con la *Strategia dell'Unione Europea per la Parità di Genere*, che definisce gli obiettivi politici e le azioni chiave per il periodo 2020-2025, si propone di collocarlo nell'orizzonte temporale 2022-2025.

La DIMENSIONE DI GENERE rientra tra le Priorità Trasversali di *Horizon Europe* e rappresenta una novità del nuovo Programma Quadro che ha introdotto tra i criteri di ammissibilità per gli Enti Pubblici, le Organizzazioni di Ricerca e gli Istituti di Istruzione Superiore che presentano proposte progettuali, l'adozione del Piano per la Parità di Genere (*Gender Equality Plan - GEP*).

È data facoltà agli Enti di compilare il GEP nella propria lingua nazionale o nella lingua utilizzata nell'organizzazione.

Va sottolineato che, in *Horizon Europe* l'attenzione alla equa rappresentazione delle diversità riguarda tutte le sfumature sociodemografiche, quali l'età, la disabilità, l'etnia, la religione, le convinzioni personali e l'orientamento sessuale e il genere è solo una delle dimensioni attraverso cui le discriminazioni si manifestano.

Il presente Piano per la Parità di Genere è partito da una ricognizione in ambito nazionale, dei progetti di vari Enti, che potessero in qualche modo avvicinarsi al nostro "Centro di Ricerche" e la scelta è caduta, in particolare, sull'Ateneo "Alma Mater" di Bologna e su ENEA; di entrambi si riportano, nella tabella successiva, le Aree Tematiche individuate raffrontandole con le Aree Tematiche proposte in questo documento.

SCOPO

Scopo del presente *Piano per la Parità di Genere (Gender Equality Plan - GEP)* è:

- fornire il Bilancio di Genere CIRA al 2021 che, in linea con le richieste della Commissione Europea, rappresenterà il punto di partenza del GENDER EQUALITY PLAN (GEP) CIRA 2022-2025;
- definire il Gruppo di Lavoro che svilupperà il GEP identificando alcune delle Figure Aziendali che ne faranno parte affinché siano trattate tutte le tematiche rilevanti; è inoltre proposto un Team Allargato che monitori sul lungo termine tutte le azioni volte al raggiungimento degli obiettivi fissati e aggiorni il GEP;
- indicare le cinque Aree Tematiche del Piano di Genere CIRA e in linea, con le indicazioni del programma, definire almeno un obiettivo per AT che tenda a concretizzare efficacemente l'integrazione della dimensione di genere nelle politiche aziendali.

A tal riguardo, il CIRA, da sempre sensibile al benessere della propria comunità, intende dimostrare il proprio impegno non solo sul terreno della “dimensione di genere”, ma anche all’attenzione, che continuamente è rivolta a tutti gli strumenti per il benessere organizzativo dell’intero personale.

Il Gender Equality Plan sarà sviluppato con riferimento specifico all’insieme dei dipendenti del CIRA, delle lavoratrici e lavoratori somministrati e dei tirocinanti curriculari ed extracurriculari. Sono esclusi dall’ambito esaminato altre componenti della comunità CIRA.

Il presente Piano per la Parità di Genere, in attuazione di quanto richiesto, è un documento sottoposto al Direttore Generale e al Presidente CIRA per le necessarie autorizzazioni e sarà oggetto di successiva informativa al CdA ed agli Organi di Controllo (Collegio Sindacale).

BILANCIO DI GENERE CIRA

Il presente capitolo, disegna un quadro generale CIRA, sia in un’ottica di genere, che di “politiche sociali”. Più precisamente, l’analisi parte dalla presentazione di dati in cifre in un’ottica esclusivamente di genere, e prosegue, sul percorso degli strumenti di welfare disponibili per l’intera comunità aziendale.

Sebbene, già ad un primo esame dei dati, sono evidenti alcuni “gender gap” si vuole anche porre l’accento su quello che è il livello di qualità della vita professionale aziendale e l’attenzione riposta nelle misure per il bilanciamento lavoro-vita di cui beneficia, senza distinzione di genere, ruolo aziendale, livello contrattuale, l’intera popolazione CIRA.

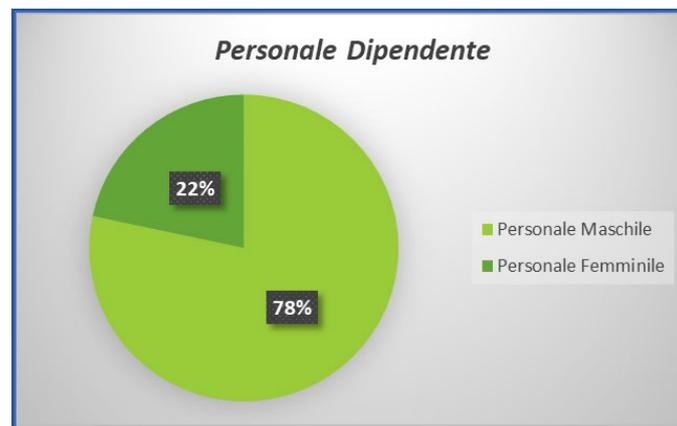
Una fase successiva, il gruppo di lavoro all’uopo costituito dovrà:

- identificare le lacune esistenti per la parità di genere, determinare le esigenze o le azioni specifiche per migliorare la parità di genere in Azienda;
- prevedere l’analisi della domanda dei servizi da parte della popolazione CIRA e l’analisi dell’offerta dei servizi già garantiti, orientando si auspica, le scelte del Management in tal senso.

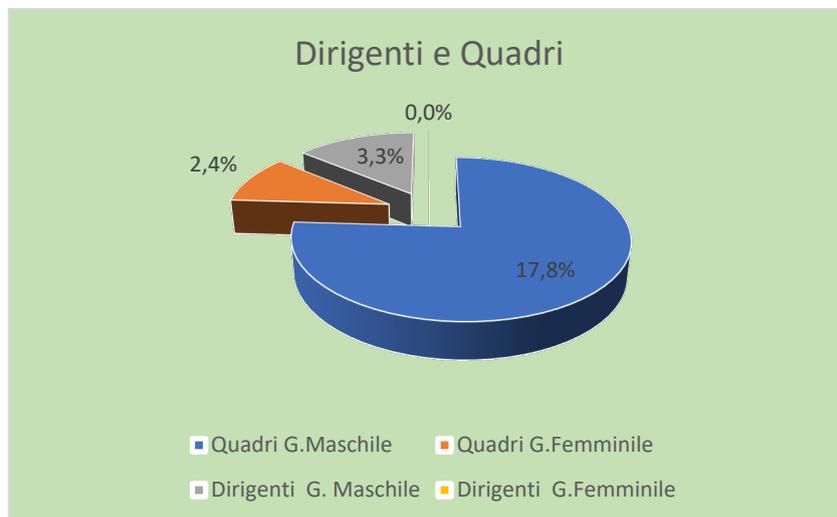
- **Tab.a- Totale dipendenti per genere**

Status al 1° novembre 2021		
Personale Maschile	264	78,34%
Personale Femminile	73	21,66%

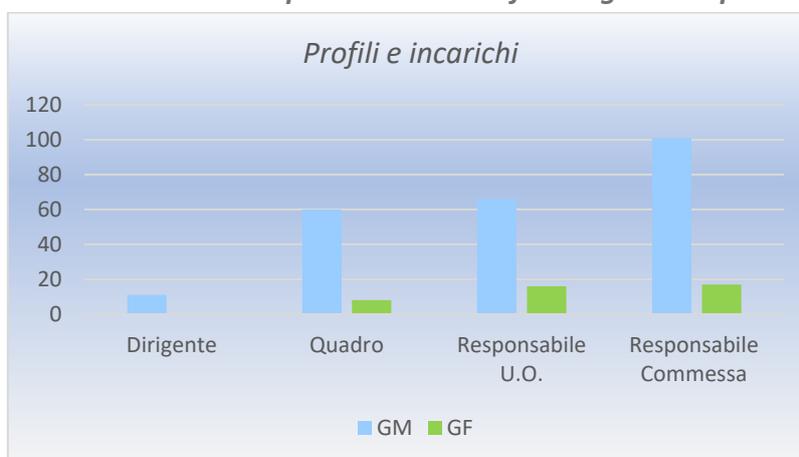
- **Tab.a.1**



Tab. b – Dirigenti e Quadri per genere in percentuale rispetto al numero tot. dei due profili



Tab. b.1 - Incarichi di Responsabilità e Profili Dirigenziali- per Genere



Responsabili Unità Organizzative

Tot. Unità Organizzative I-II-III Liv.	Responsabili U.O. Donna	Responsabili U.O. Uomo
82	16... (19,5%)	66... (80,5%)

Il fatto che le donne siano in generale presenti in maniera minore al CIRA, rispetto agli uomini e, conseguentemente, poco rappresentate nelle posizioni di responsabilità, deriva probabilmente da una formazione tecnico scientifica poco diffusa e poco scelta dal genere femminile fino a tempi pressoché recenti. I percorsi universitari risentivano molto della differenza di genere e gli indirizzi

scientifici erano scelti soprattutto da studenti maschi, generando divario di genere di partenza, che si è riflesso anche un divario di genere nelle aziende a carattere scientifico. D'altro canto, considerando che il personale dipendente si attesta su una età media di circa 50 anni, è presumibile e auspicabile che questo gap possa essere via via naturalmente ridotto nel giro di alcuni anni.



Tab. c.- Formazione di tutto il personale CIRA

<i>Titolo di Studio - Formazione</i>	<i>Genere Femminile</i>	<i>Di cui</i>	<i>Genere Maschile</i>	<i>Di cui</i>
<i>Laurea Specialistica</i>	52		198	
<i>Laurea Triennale</i>	2		3	
<i>Formazione Tecnico-Scientifica</i>		35		193
<i>Altra Formazione</i>		19		8
<i>Diploma_Maturità</i>	19		63	
TOT.	73		264	

Pur essendo il CIRA un Centro di ricerche aerospaziali relativamente giovane, poiché costituito nel 1984 e nel 1985 è assunto il primo dipendente, bisogna attendere tre anni, 1988 per l'assunzione della prima Ricercatrice e ulteriori otto anni per una seconda assunzione di dipendente donna con formazione Tecnico Scientifica; forse proprio questo spiega come mai ci siano ad oggi poche donne nelle posizioni di responsabilità del CIRA. È negli anni '90, infatti, che un cospicuo numero di assunzioni ha riguardato donne ricercatrici e delle attuali 34 dipendenti con formazione Scientifica, ben 26 sono arrivate a partire dal 2002.



A tal proposito, si evidenzia che il personale CIRA afferisce per la quasi totalità, a 2 grandi famiglie professionali:

- Personale addetto alla Ricerca e Sviluppo Tecnologico che comprende i lavoratori, con formazione tecnico-scientifica;
- Personale amministrativo che comprende tutti gli altri lavoratori del Centro e che svolge attività prevalentemente di tipo amministrativo, o di supporto alle attività tecnico-scientifiche.

Tab. c.1- Famiglia Professionale solo Genere Femminile

Titolo di Studio FORMAZIONE	N.	Di cui	Famiglia professionale di appartenenza "Personale Ricercatore e Tecnologo"	Famiglia professionale di appartenenza "Personale Amministrativo"
<i>Laurea Specialistica</i>	52			
<i>Laurea Triennale</i>	2			
<i>Laurea Tecnico-Scientifica</i>		35	31	4
<i>Laurea Altri Indirizzi</i>		19		19
<i>Diploma Maturità</i>	19			19
	73		31	42

Tab. c.2- Famiglia Professionale solo Genere Maschile

Titolo di Studio FORMAZIONE	N.	Di cui	Famiglia professionale "Personale Ricercatore e Tecnologo" e "Tecnici & Ausiliari"	Famiglia professionale di appartenenza "STAFF- Personale Amministrativo"
<i>Laurea Specialistica</i>	198			
<i>Laurea Triennale</i>	3		3	
<i>Laurea Tecnico-Scientifica</i>		193	175	18
<i>Laurea Altri Indirizzi</i>		8	1	7
<i>Diploma Maturità</i>	63		34	26
		201		
	264		213	51

- *Il 75% dei Dipendenti di genere Maschile con Laurea Specialistica, ha una formazione Tecnico-Scientifica;*
- *Il 50% delle Dipendenti con Laurea Specialistica, ha una formazione Tecnico-Scientifica*

BENI E SERVIZI DI WELFARE AZIENDALE (Rif. Accordi secondo livello vigenti)

Per completare il quadro attuale con la descrizione delle misure adottate con impatto sulla qualità della vita delle lavoratrici e dei lavoratori con un possibile impatto positivo sul superamento delle differenze di genere, è bene ricordare che il CIRA, da sempre sensibile alle tematiche relative alla conciliazione della vita privata e professionale dei propri dipendenti, ha sottoscritto, negli anni, Accordi con le Rappresentanze Sindacali Aziendali sempre più a favore della flessibilità dell'orario di lavoro.

- Dal 2004 nel supportare i propri dipendenti nella conciliazione delle esigenze lavorative e delle necessità familiari, organizza nel periodo di chiusura delle scuole, un servizio di intrattenimento ludico educativo per i figli dei dipendenti solo di recente interrotto per motivi legati alla pandemia.
- Dal 2015, facendosi partecipe di problemi di salute dei dipendenti o dei propri cari, concede dei periodi di lavoro da casa per rendere compatibile l'attività lavorativa con l'esigenza di terapie per sé o per i propri familiari.
- Vige la facoltà di richiedere l'astensione dalla pausa pranzo ai dipendenti genitori di almeno un figlio che non abbia ancora compiuto i 14 anni di età; tale possibilità, è stata estesa nel 2017 anche ai dipendenti il cui convivente "more uxorio" o il compagno componente d'unione civile avesse un figlio minore di 14 anni.
- Tutti gli anni viene redatto dall'UO Risorse Umane- Formazione Interna, il "Piano Annuale di Formazione", sulla base delle esigenze espresse dai lavoratori e condivise con i propri responsabili diretti con particolare attenzione alla formazione della Prima Linea e dei neoassunti.
- Sono in corso le firme degli Accordi di Lavoro Agile che diverrà strutturale a partire dal giorno successivo al termine dello Stato di Emergenza connesso alla diffusione del COVID-19.

AREE TEMATICHE “GENDER EQUALITY PLAN” CIRA

In conformità alle cinque Aree Tematiche (AT) indicate dalla Commissione Europea cui prioritariamente dedicare misure specifiche, di seguito le Aree Tematiche indicate per il Piano di genere CIRA ove, per ogni Area, saranno declinati almeno un obiettivo per ognuno dei quali verranno individuati i relativi indicatori: azioni, strumenti, traguardo nel medio e lungo termine, e i referenti del Centro.

Aree Tematiche e Obiettivi proposti (Cronoprogramma)

	AREA TEMATICA - AT	OBIETTIVO 1	OBIETTIVO 2 Opzione B
AT-1	LEADERSHIP E PROCESSO DECISIONALE NELLE POSIZIONI MANAGERIALI E NELLE POSIZIONI DI RESPONSABILITA'	Modifica di Regolamenti e promozione di organismi e misure a supporto dell'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali del Centro (Resp/Progetti, Programmi, Commesse).	
AT-2	UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA	Monitoraggio annuale, da sottoporre al Gruppo di lavoro, dei dati di partecipazione rispetto alla variabile genere dei dati di partecipazione alla selezione per le eventuali posizioni di personale Ricercatore, Tecnico, Amministrativo; ai corsi di dottorato, dei dati sui/sulle vincitori/trici di procedure e selezioni.	Promozione di misure atte a supportare l'equilibrio di genere nel reclutamento. Raccolta sistematica presso l'Area del Personale di dati per genere del personale ricercatore, di dottorandi/i, personale tecnico-amministrativo
AT-3	EQUILIBRIO VITA PRIVATA E VITA PROFESSIONALE	Diffusione di Linee Guida per il diritto alla disconnessione e una migliore pianificazione delle riunioni e delle attività lavorative.	
AT-4	INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DI TRASMISSIONE DELLA CONOSCENZA SCIENTIFICA	Sviluppare la proposta formativa per sviluppare conoscenze e competenze relative all'uguaglianza di genere, alle diversità, ai diritti della persona.	
AT-5	CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, E DIVULGAZIONE SUI TEMI DELLE PARI OPPORTUNITA'	Contrasto a tutte le forme di discriminazioni per motivi di sesso, genere, orientamento sessuale, identità di genere e disabilità	Promuovere azioni di sensibilizzazione sulla tematica delle diverse forme della violenza di genere.

Nel seguito sono riportati per ogni Area Tematica-AT il relativo obiettivo, su cui il team sarà chiamato a fornire una pianificazione di dettaglio per le azioni attuative e la tempistica di realizzazione.

AT-1 LEADERSHIP E PROCESSO DECISIONALE NELLE POSIZIONI MANAGERIALI E NELLE POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ								
	OBIETTIVO	AZIONE	STRUMENTO	2022	2023	2024	2025	FUNZIONI COINVOLTE
Ob.1	Modifica di Regolamenti e promozione di organismi e misure a supporto dell'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali del Centro (Responsabilità di Programmi, Progetti, Commesse).							

AT-2 UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA								
	OBIETTIVO	AZIONE	STRUMENTO	2022	2023	2024	2025	FUNZIONI COINVOLTE
Ob.1	Monitoraggio annuale, da sottoporre al Gruppo di lavoro, dei dati di partecipazione rispetto alla variabile genere dei dati di partecipazione alla selezione per le eventuali posizioni di personale Ricercatore, Tecnico, Amministrativo; ai corsi di dottorato, dei dati sui vincitori/sulle vincitrici di procedure e selezioni.							

AT-3 EQUILIBRIO VITA PRIVATA E VITA PROFESSIONALE								
	OBIETTIVO	AZIONE	STRUMENTO	2022	2023	2024	2025	FUNZIONI COINVOLTE
Ob.1	Diffusione di Linee Guida per il diritto alla disconnessione e una migliore pianificazione delle riunioni e delle attività lavorative.							

AT 4- INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DI TRASMISSIONE DELLA CONOSCENZA SCIENTIFICA								
	OBIETTIVO	AZIONE	STRUMENTO	2022	2023	2024	2025	FUNZIONI COINVOLTE
Ob.1	Sviluppare la proposta formativa per sviluppare conoscenze e competenze relative all'uguaglianza di genere, alle diversità, ai diritti della persona.							

AT-5 CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, E DIVULGAZIONE SUI TEMI DELLE PARI OPPORTUNITA'								
	OBIETTIVO	AZIONE	STRUMENTO	2022	2023	2024	2025	FUNZIONI COINVOLTE
Ob.1	Contrasto a tutte le forme di discriminazioni per motivi di genere, orientamento sessuale, identità di genere e disabilità							

<p>GEP 2021-2024 ALMA MATER BOLOGNA</p> <p>Gli obiettivi riguardano naturalmente, non solo il personale dipendente ma anche la platea universitaria.</p> <p>-Per la prima AT sono stati fissati 4 obiettivi; poi sempre due obiettivi per AT. -Per ogni obiettivo evidenziati i 5 punti sottoelencati:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Azione 2) Responsabilità 3) Destinatari diretti e indiretti 4) Risorse umane (in termini di ore/impegno) 5) Risorse Finanziarie 6) Indicatori e Target 	<p>GEP ENEA</p> <p>Cinque Aree Tematiche che prevedono Obiettivo e Focus</p> <p>Il Piano è costituito da schede sintetiche realizzate per ciascun obiettivo relativo alle cinque Aree Tematiche individuate, per il quale sono descritte le azioni, gli strumenti, i target diretti e indiretti, il cronoprogramma e i referenti delle strutture ENEA</p> <p>Per ognuna delle prime tre AT sono stati fissati 2 obiettivi; poi tre e quattro obiettivi rispettivamente per la terza e quarta AT.</p>	<p>Aree Tematiche proposte per il GEP CIRA</p> <p>Poiché questo Documento costituisce solo la prima parte di quello che sarà il Piano di Genere CIRA, le Aree Tematiche e alcuni obiettivi sono stati solo proposti, lasciando al gruppo di lavoro la scelta di ulteriori obiettivi e successive azioni.</p>
--	---	---

GRUPPO DI LAVORO

È previsto che il Gender Equality Plan (GEP), copra alcuni requisiti minimi di processo e di contenuto: a) formalità, b) evidenza pubblica, c) risorse dedicate, d) raccolta e monitoraggio dei dati, e) sensibilizzazione; costituisce un impegno per l'uguaglianza di genere, fissa obiettivi chiari e azioni e misure dettagliate per raggiungerli; dispone di risorse dedicate per la progettazione, l'attuazione e il monitoraggio dei GEP. La dimensione di genere dovrà essere curata sia sul piano dell'equilibrio di opportunità e rappresentanza che a livello dei contenuti delle attività di ricerca e innovazione:

- dando il giusto spazio alle varie dimensioni,
- assicurando la pluralità dei punti di vista sia negli aspetti procedurali che di contenuto e di ricerca,
- mirando ad una reale uguaglianza di genere e rispetto e tutela di tutte le minoranze;

tutti processi che richiederanno tempi lunghi e un monitoraggio continuo nel perseguirli.

Assume perciò, un ruolo fondamentale la costituzione di un Gruppo di Lavoro; tale gruppo rappresenta il punto di partenza di un "Ambiente aperto", un ulteriore *Team dinamico* che attivi pratiche partecipative capaci di coinvolgere in un "*gruppo allargato*" il Management e chiunque con il proprio contributo, anche minimo, possa apportare competenze ed esperienze.

A tal riguardo il CIRA ha individuato le seguenti figure aziendali che, di volta in volta, saranno chiamate a monitorare ed aggiornare il presente GEP.

Unità Organizzativa	Componenti	Area Tematica Obiettivi-Altro	Componenti Gruppo allargato
Risorse Umane Pezzullo Gianluca <i>il Responsabile</i>	Caiazza Luigia Cappiello Angela Palmisani Carmen Palumbo Stefania	Bilancio di Genere Competenze Selezione Formazione	Baldini Malva Bovenzi Gelsomina
Affari Giuridici	Piazza Ida		Femiano Antonella
Innovazione e Comunicazione	Ferrara Anna		Amelio Maria Pia
Altre Funzioni Aziendali	Ciccone Rossella Simeone Elisabetta		Paternosto Anna Uccella Angela Carusi MariaR.
Direzione Ricerca	Vozella Angela Favoloro Nunzia Di Donato Mariapia Di Benedetto Sara Gigante Gabriella		Ciminello Monica Pisano Francesca Poderico Mariana Spena Paola Belardo Marika Petrella Orsola
Direzione Infrastrutture e Sperimentazione -Grandi Impianti	Cantoni Stefania Albano Floriana De Angelis Giuseppina		Toscano Cinzia Sorrentino Assunta Sellitto Carmen
Direzione Amministrativa	Piragine Daniela		Paraschivescu Aura De Stavola Phillis Molvetti Antonietta Petito Erika

FONDAMENTI LEGISLATIVI E RIFERIMENTI

- DIRETTIVA EUROPEA N. 2/2019 (*All.*) che recepisce, tra le altre, la direttiva del parlamento Europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE
- DIRETTIVA 2006/54/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (del 5 luglio 2006)
- “HORIZON EUROPE. LA GUIDA, APRE *Agenzia per la Promozione della Ricerca Europea, 2021*”.
- Accordi integrativi Aziendali