



**CENTER FOR ADVANCED STUDIES, RESEARCH AND DEVELOPMENT IN SARDINIA**

# **GENDER EQUALITY PLAN 2022-2024**





## INDICE

<a href="#">Descrizione del contesto</a>	3
<a href="#">Indice sull'Uguaglianza di Genere dell'European Institute for Gender Equality (EIGE)</a>	4
<a href="#">Gender Equality Plan – GEP</a>	7
<a href="#">Obiettivi del GEP</a>	8
<a href="#">Fasi di elaborazione del GEP</a>	9
<a href="#">Struttura del GEP</a>	10
<a href="#">Analisi del contesto: dati disaggregati per genere</a>	12
<a href="#">Misure Area 1: Contrasto di qualunque forma di discriminazione di genere o violenza di genere, incluse le molestie sessuali</a>	15
<a href="#">Misure Area 2: Conciliazione tra lavoro-vita privata e promozione del benessere organizzativo</a>	21
<a href="#">Misure Area 3: Raggiungimento dell'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali</a>	26
<a href="#">Misure Area 4: Promozione della Parità di genere in tutti i livelli organizzativi, dal reclutamento alla progressione di carriera</a>	29
<a href="#">Misure Area 5: Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e valorizzazione del genere sottorappresentato</a>	34
<a href="#">Misure Area 6: Introduzione di misure di Gender Mainstreaming nella comunicazione istituzionale</a>	39
<a href="#">Fonti di riferimento</a>	43

Il Centro di Ricerca, Sviluppo e Studi Superiori in Sardegna – CRS4 – è una società partecipata dall’Agenzia Regionale Sardegna Ricerche e fa parte del sistema regionale della ricerca di cui all’art. 7 della L. R. 20/2015.

Il CRS4 ha il compito di svolgere, promuovere e valorizzare la ricerca nei principali settori della conoscenza, perseguire l’integrazione tra discipline e tecnologie diverse, trasferire ed applicare i risultati ottenuti al tessuto produttivo del Paese al fine di alimentarne lo sviluppo scientifico, culturale, tecnologico, economico e sociale.

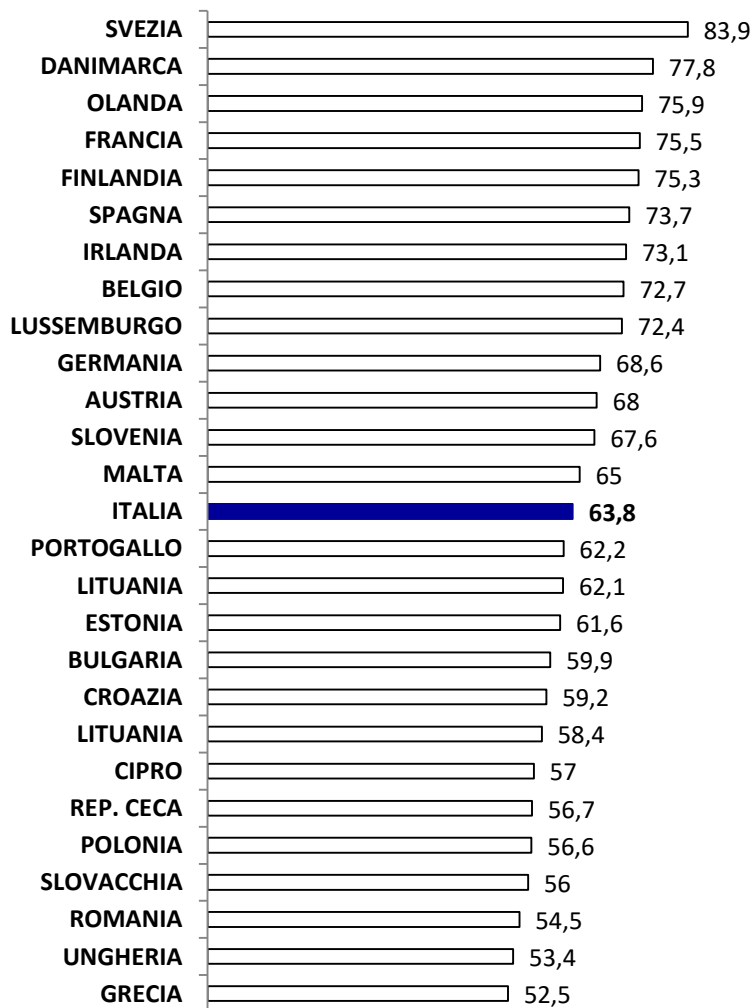
Il ruolo strategico della Società si rafforza soprattutto attraverso il potenziamento delle eccellenze esistenti, l’individuazione di nuove sfide, la collaborazione con le istituzioni pubbliche e private di maggiore rilevanza e prestigio scientifico a livello nazionale ed internazionale.

Il CRS4 è organizzato in Settori e Programmi afferenti alle Aree di Ricerca, Sviluppo e Servizi così distribuiti:

- Biosciences
- Digital Technologies for Aerospace
- HPC for Energy and Environment
- ICT Informaion Society
- Computational Infrastructure and Smart Project
- Visual and Data Intensive Computing
- Administrative Management
- Communication Office
- Press Office
- Results Exploitation and Projects Developmpnt Support
- Web Site and Intranet Services Management
- Quantum Computing

SETTORI DI RICERCA E SVILUPPO

SERVIZI



Negli ultimi decenni l'Unione Europea ha attivato molteplici iniziative finalizzate a **promuovere l'emancipazione femminile e la parità di genere in tutti i settori produttivi.**

**Nonostante questo, l'Indice sull'Uguaglianza di Genere calcolato dall'European Institute for Gender Equality (EIGE) nel 2021 colloca l'Italia in una posizione ancora piuttosto arretrata rispetto agli altri paesi dell'Unione .**

**14° POSIZIONE**

**SU 27**

**ITALIA 63,8 PUNTI**

**SU 100**

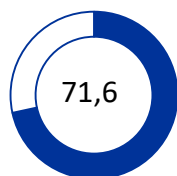
**MEDIA EUROPEA 68 PUNTI**

L'indice sull'Uguaglianza di Genere è un indice sintetico elaborato partendo dall'analisi dei seguenti domini:

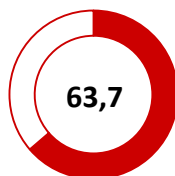
- Lavoro
- Denaro
- Potere
- Conoscenza
- Tempo
- Salute



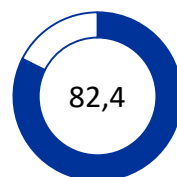
Nella fattispecie, l'Italia ha registrato il seguente **Indice di Uguaglianza di Genere** rispetto alla media europea<sup>1</sup>:



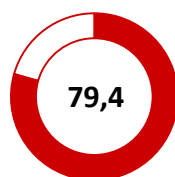
**LAVORO**



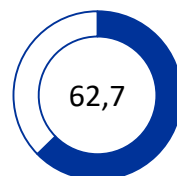
Misura la probabilità di accesso al mercato del lavoro da parte di uomini e donne, la possibilità di impiego in attività che consentano la flessibilità oraria, la stabilità occupazionale e le prospettive di carriera.



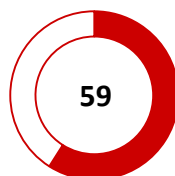
**DENARO**



Misura le disuguaglianze di genere nella distribuzione delle risorse finanziarie, il divario della situazione economica di uomini e donne, le divergenze nel potere di acquisto ed il rischio povertà.

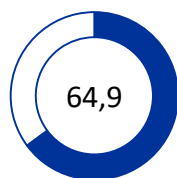


**CONOSCENZA**

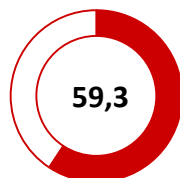


Misura le disuguaglianze di genere nei risultati scolastici, la segregazione di genere e la partecipazione all'istruzione ed alla formazione nel corso della vita da parte di uomini e donne.

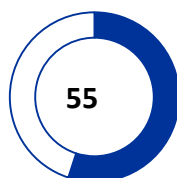
Nella fattispecie, l'Italia ha registrato il seguente **Indice di Uguaglianza di Genere** rispetto alla media europea<sup>1</sup>:



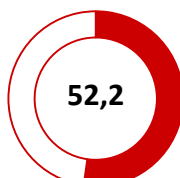
TEMPO



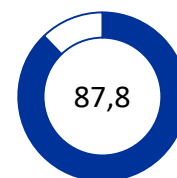
Misura le disuguaglianze di genere nel tempo dedicato ai lavori domestici, alla cura ed educazione di prole, anziani o disabili e l'impegno in attività sociali (attività sportive, culturali, ricreative, volontariato e beneficenza).



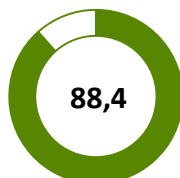
POTERE



Misura l'uguaglianza di genere nelle posizioni decisionali della sfera politica, economica e sociale.



SALUTE



Misura l'uguaglianza di genere relativa allo stato di salute di uomini e donne, la possibilità di accesso alle strutture sanitarie e l'adozione di comportamenti wellness raccomandati dall'OMS (consumo di frutta e verdura, abolizione di alcol e fumo, attività fisica regolare).  
È l'unico indice nel quale l'Italia registra un divario di genere inferiore rispetto alla media europea.



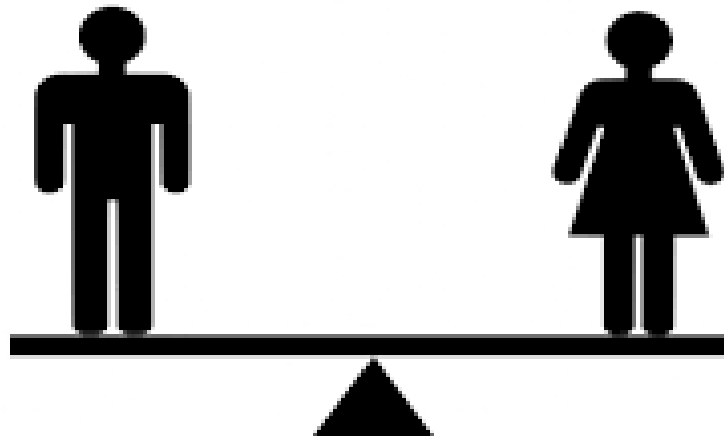
Con l'obiettivo di definire percorsi atti a garantire l'uguaglianza di genere, la Commissione Europea, in coerenza con la Strategia per la Parità di Genere 2020-2025 dell'UE, ha previsto che gli organismi di ricerca che vogliono accedere ai finanziamenti del prossimo programma Horizon Europe debbano imprescindibilmente dotarsi di un Gender Equality Plan (GEP).

**Il GEP è uno strumento chiave per la pianificazione e realizzazione di impegni ed azioni concrete che promuovano la parità di genere apportando cambiamenti istituzionali e culturali all'interno di una organizzazione.**

**Esso sancisce la formalizzazione di una procedura di lavoro adottata dai vertici dell'azienda e destinata ad integrarsi in modo capillare e progressivo in tutti i suoi livelli.**

Il GEP adottato dal CRS4 e riportato nel presente documento, è stato redatto nel rispetto delle indicazioni e prescrizioni previste da:

- Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plan;
- Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani - Fondazione Conferenza dei Rettori delle Università Italiane CRUI;
- Supporting the Promotion of Equality in Research and Academia (SUPERA) – Regione Sardegna.



Il CRS4 ha predisposto il presente documento al fine di:

- Promuovere cambiamenti strutturali e culturali nell'azienda per la creazione di **ambienti più inclusivi e rispettosi** delle differenze di genere a tutti i livelli dell'organizzazione;
- **Valorizzare le competenze** delle sue ricercatrici e di tutto il personale femminile occupato;
- Garantire **pari opportunità** a tutti i dipendenti e promuovere il loro **benessere lavorativo**.

La sua azione non si esaurisce pertanto nel mero adempimento di quanto richiesto dalla Commissione Europea.

Il GEP adottato dal CRS4 rispetta i "Building Blocks" previsti dall'UE:



- E' un **documento formale**, firmato dall'Amministratore Unico, pubblicato nel sito istituzionale e attivamente comunicato all'interno ed all'esterno dell'azienda;
- Prevede **risorse umane e finanziarie dedicate** per l'attuazione delle misure adottate, il loro monitoraggio nel tempo e l'eventuale incentivazione. La definizione di tali risorse è stata attentamente bilanciata per garantire un processo di cambiamento continuo e sostenibile;
- Include un **sistema di raccolta dati disaggregati per genere**, indispensabile per rappresentare la specificità dell'azienda. A partire da tali informazioni sono definite le azioni operative del presente piano e gli indicatori atti a monitorare il loro progresso nel tempo. Questi dati saranno impiegati annualmente per promuovere un processo continuo e migliorativo di pratiche e processi e valutare l'impatto del GEP sull'intera organizzazione;
- Programma interventi di **formazione** ed altre **azioni di sensibilizzazione** sulle tematiche legate alla parità di genere al fine di pervenire ad un cambiamento culturale, continuo e a lungo termine, basato sulle evidenze.



Nella stesura del GEP il CRS4 ha adottato il seguente piano di azione:

1

Ha fornito una **formazione** sui temi dell'uguaglianza di genere alle figure coinvolte nella stesura del presente piano mediante attività di documentazione e partecipazione a corsi specifici.

2

Ha effettuato una **ricognizione** delle iniziative analoghe attuate presso altri enti di ricerca a livello regionale, nazionale ed internazionale.

3

Ha analizzato il contesto aziendale, le sue peculiarità ed esigenze pervenendo, per la prima volta, alla raccolta di dati disaggregati per genere. Questa fase di **verifica** ha permesso di delineare le peculiarità dell'azienda ed identificare le aree maggiormente gravate dalla disuguaglianza di genere su cui intervenire con le azioni ed iniziative previste nel presente piano.

4

Nella fase di **pianificazione** ha stabilito:

- Gli obiettivi da raggiungere e le azioni e misure da adottare;
- Gli indicatori necessari al monitoraggio dell'andamento del GEP ed alla rilevazione degli esiti attesi;
- I tempi di attuazione delle azioni previste , l'assegnazione di responsabilità e le risorse umane e finanziarie necessarie.

5

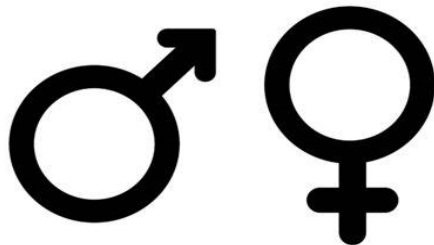
Ha predisposto un **format** specifico per la stesura del GEP.

6

Con Determinazione n. 5 del 28 gennaio 2022 è stata nominata la **Commissione** deputata al monitoraggio ed aggiornamento del GEP. La sua composizione è eterogenea e rappresentativa della realtà aziendale. Laddove lo ritenga opportuno, la Commissione ha facoltà di proporre integrazioni o modifiche al presente documento al fine di massimizzarne l'azione e l'impatto sull'azienda.

7

L'Amministratore Unico ha **approvato** il presente documento con Determinazione del 28 Gennaio 2022. Il GEP è stato **pubblicato** nel sito istituzionale del CRS4 e sono state attivate tutte le iniziative atte a darne massima **visibilità** sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione.



Il GEP adottato dal CRS4 è uno strumento

FLESSIBILE

VERIFICABILE

PARTECIPATIVO

AGGIORNABILE

PERSONALIZZATO

Il GEP elaborato dal CRS4, si è focalizzato sulle seguenti aree strategiche (KEY AREAS):

**AREA 1** Contrasto di qualunque forma di discriminazione di genere o violenza di genere, incluse le molestie sessuali.

**AREA 2** Conciliazione tra lavoro-vita privata e promozione del benessere organizzativo.

**AREA 3** Raggiungimento dell'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali.

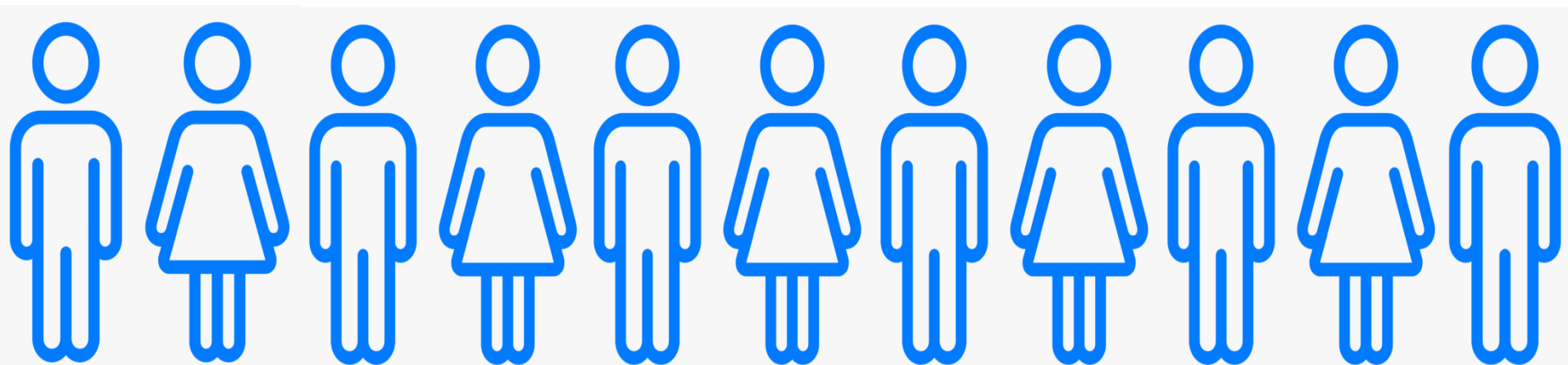
**AREA 4** Promozione della Parità di genere in tutti i livelli organizzativi, dal reclutamento alla progressione di carriera.

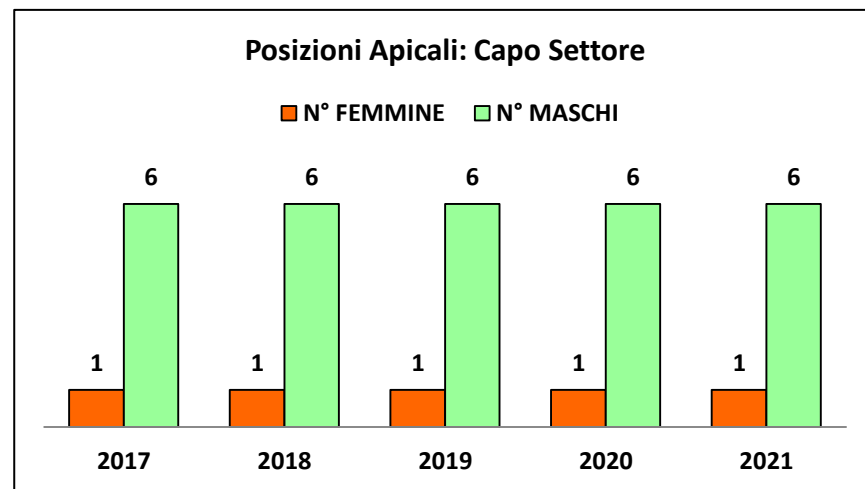
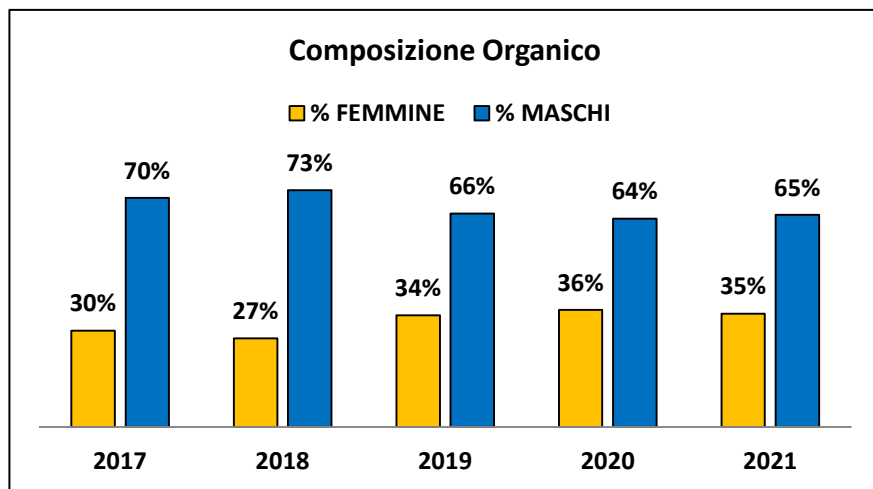
**AREA 5** Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e valorizzazione del genere sottorappresentato.

**AREA 6** Introduzione di misure di gender mainstreaming nella comunicazione istituzionale.

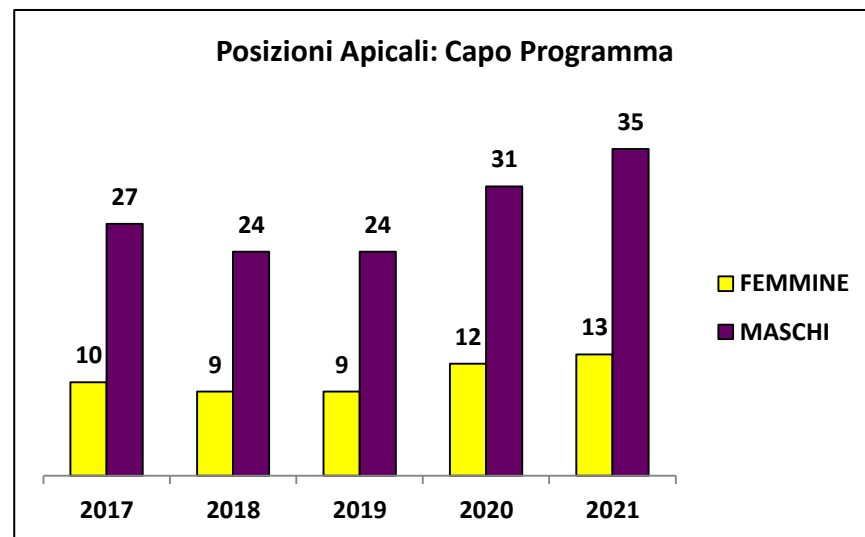
Seguendo le indicazioni espresse dalla Commissione Europea e dalla Fondazione CRUI, per ciascuna delle suddette Key Areas il CRS4 ha individuato:

- **Obiettivo Generale:** indica gli effetti generali perseguiti in termini di cambiamento sistemico. Ogni obiettivo è collegato ai Sustainable Development Goals dell'Agenda 2030 dell'ONU.
- **Azione Specifica:** intesa come misura operativa per raggiungere l'obiettivo generale di riferimento.
- **Target Diretto:** rappresentato dai principali destinatari/beneficiari della misura prevista (interni al CRS4).
- **Target Indiretto:** dato dai destinatari secondari del provvedimento (esterni al CRS4).
- **Responsabili Istituzionali ed Operativi:** intendendo le figure ed i ruoli apicali nell'organigramma aziendale cui spetta la competenza decisionale rispetto all'indirizzo adottato attraverso ciascuna misura, i soggetti responsabili della stesura della misura enunciata e del monitoraggio della sua effettiva operatività.
- **Indicatore Output:** in termini di prodotti tangibili derivanti dall'implementazione di ciascuna azione attuata.
- **Timeline:** periodo previsto per il conseguimento dei risultati prefissati.





Il genere femminile è il meno rappresentato nelle posizioni apicali dell'azienda.



**7% Donne CAPO PROGETTO**

Dal 2017 ad oggi

**23% Donne REFERENTI di Progetto**

Dal 2017 ad oggi



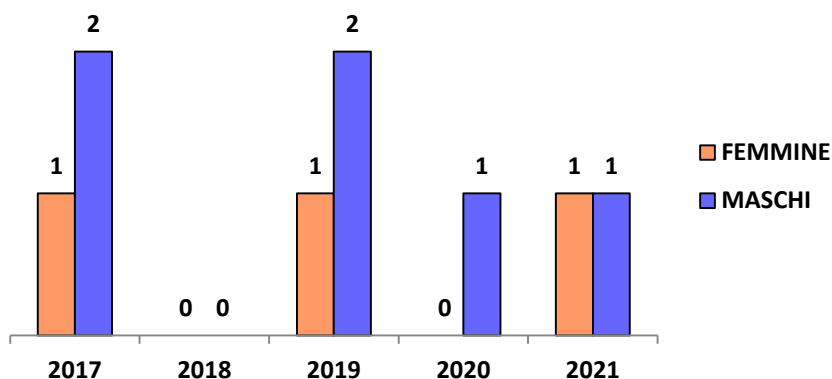
A parità di livello e responsabilità, si registra un divario salariale tra uomini e donne.

Non si rileva un divario di genere negli anni necessari ad una stabilizzazione a tempo indeterminato né ad un avanzamento di carriera.

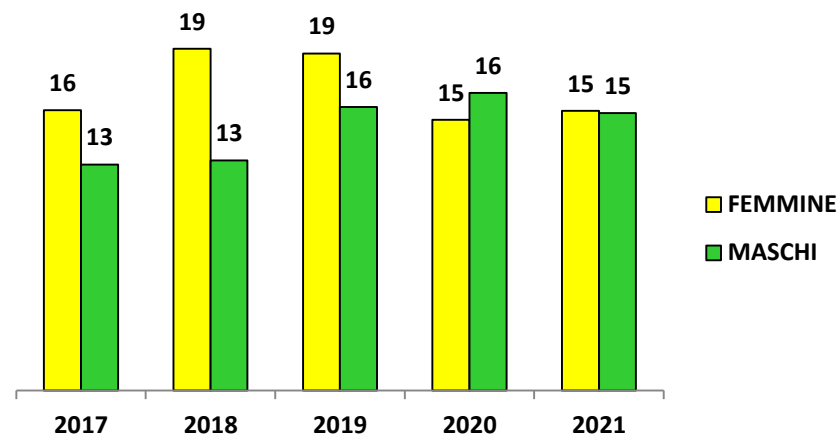
**PERIODO 2017-2021**

- Sono stati pubblicati 10 libri. Le donne figurano in 2 casi.
- Sono stati pubblicati 142 articoli. Le donne figurano in 21 casi.
- Sono stati depositati 4 brevetti. Nessuna donna è compresa tra gli autori.
- Sono stati depositati 2 marchi. Solo in 1 caso, il team di lavoro comprendeva 1 figura femminile.
- Sono state presentate 74 proposte progettuali a livello regionale, di cui 14 con referenti donne.
- Sono state presentate 22 proposte progettuali a livello nazionale. Solo 4 registrano referenti donne.
- Sono state presentate 55 proposte progettuali a livello europeo, di cui 9 con referenti donne.
- Si registrano 152 attività identificate come progetti o servizi dal relativo centro di costo. Di queste, 35 presentano referenti donne, di cui 10 impiegate come Capo Progetto.
- I progetti con Referenti donne sono stati finanziati per un importo complessivo di 10.262.736 €.
- I progetti con Referenti uomini sono stati finanziati per un importo di 16.961.631 €.

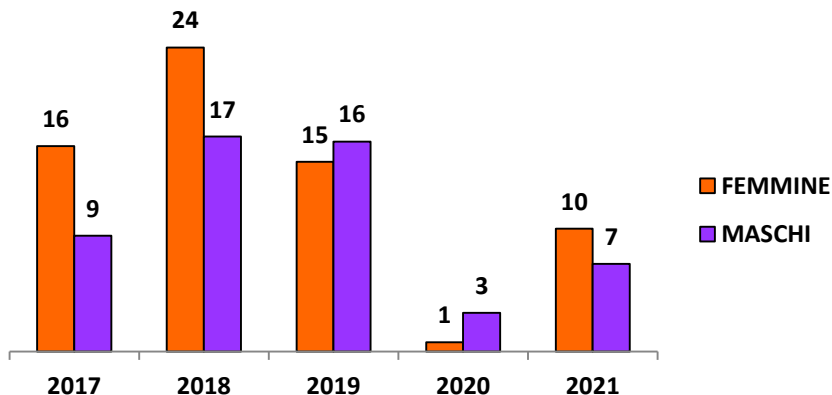
**Tasso di abbandono del posto di lavoro**



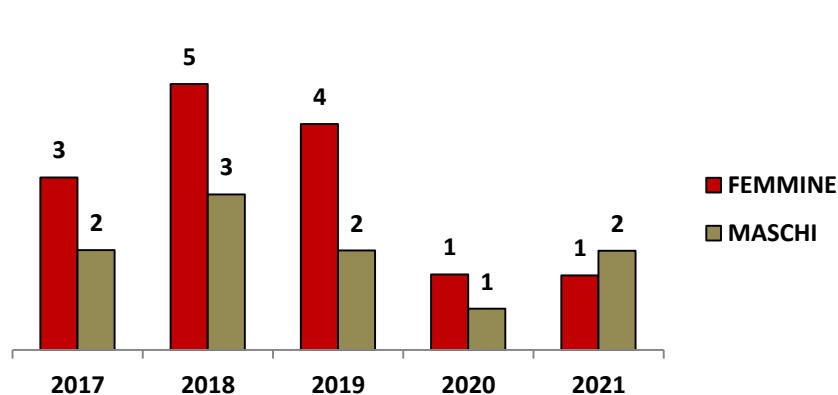
**Media giornate di ferie godute per dipendente**



**Media ore di permesso richieste per dipendente**



**Media giornate di malattia godute per dipendente**





## AREA 1

**Contrasto di qualunque forma di discriminazione di genere o violenza di genere, incluse le molestie sessuali.**


---

## OBIETTIVO

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.

**SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT  
GOALS ONU  
2030**




<b>AZIONE SPECIFICA</b>	<b>1.1 Implementazione del Codice Etico e di Comportamento per la prevenzione ed il contrasto alla discriminazione ed alla violenza di genere nell'ambiente di lavoro</b>
<b>TARGET DIRETTO</b>	<b>Tutti i dipendenti dell'azienda</b>
<b>TARGET INDIRETTO</b>	<b>L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società</b>
<b>RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI</b>	<b>Amministratore Unico, ODV, Gruppo GEP</b>
<b>INDICATORE OUTPUT</b>	<b>Approvazione con Determinazione istituzionale del Codice Etico e di Comportamento aggiornato</b>
<b>TIMELINE</b>	<b>2022</b> 

## OBIETTIVO

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.

**SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT  
GOALS ONU  
2030**




<b>AZIONE SPECIFICA</b>	<b>1.2 Istituzione di un osservatorio sull'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria su questioni di genere, benessere organizzativo, discriminazione e contrasto alla violenza</b>
<b>TARGET DIRETTO</b>	<b>Tutti i dipendenti dell'azienda</b>
<b>TARGET INDIRETTO</b>	<b>L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società</b>
<b>RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI</b>	<b>Amministratore Unico, Ufficio Risorse Umane, Settori di Ricerca e Sviluppo, Gruppo GEP</b>
<b>INDICATORE OUTPUT</b>	<b>Istituzione con Determinazione istituzionale dell'osservatorio atto alla sensibilizzazione, formazione ed aggiornamento del personale</b>
<b>TIMELINE</b>	<b>2022</b> 

## OBIETTIVO

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.

**SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT  
GOALS ONU  
2030**




<b>AZIONE SPECIFICA</b>	<b>1.3 Favorire la consapevolezza della violenza fisica, verbale o sessuale mediante la promozione nel sito istituzionale di iniziative svolte da altri soggetti</b>
<b>TARGET DIRETTO</b>	<b>Tutti i dipendenti dell'azienda</b>
<b>TARGET INDIRETTO</b>	<b>L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società</b>
<b>RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI</b>	<b>Amministratore Unico, Gruppo GEP, Ufficio Risorse Umane, Communication Office, Web Site and Intranet Services Management</b>
<b>IINDICATORE OUTPUT</b>	<b>Divulgazione delle iniziative nella sezione dedicata del sito istituzionale</b>
<b>TIMELINE</b>	<b>2022</b> 

## OBIETTIVO

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.

SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT  
GOALS ONU  
2030




<b>AZIONE SPECIFICA</b>	1.4 Creazione di una casella di posta elettronica dedicata al ricevimento di segnalazioni in materia di violenza d genere
<b>TARGET DIRETTO</b>	Tutti i dipendenti dell'azienda
<b>TARGET INDIRETTO</b>	L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società
<b>RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI</b>	Amministratore Unico, Gruppo GEP, Web Site and Intranet Services Management
<b>INDICATORE OUTPUT</b>	sosviolenza@crs4.it
<b>TIMELINE</b>	2022 

## OBIETTIVO

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.

**SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT  
GOALS ONU  
2030**



<b>AZIONE SPECIFICA</b>	<b>1.5 Pubblicazione nel sito istituzionale del numero verde 1522, utilizzando il format a cura del Dipartimento per le Pari Opportunità</b>
<b>TARGET DIRETTO</b>	<b>Tutti i dipendenti dell'azienda</b>
<b>TARGET INDIRETTO</b>	<b>L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società</b>
<b>RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI</b>	<b>Amministratore Unico, Web Site and Intranet Services Management, Gruppo GEP</b>
<b>INDICATORE OUTPUT</b>	<b>Aggiornamento del sito istituzionale</b>
<b>TIMELINE</b>	<b>2022</b> 



## AREA 2

**Conciliazione tra lavoro-vita privata e promozione del benessere organizzativo**


---

## OBIETTIVO

Garantire che il personale sottorappresentato sia adeguatamente supportato nella crescita professionale e nell'avanzamento di carriera, insieme alle responsabilità personali che derivano dalla vita privata, in particolare relativamente ai compiti di assistenza e cura.

SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT  
GOALS ONU  
2030




<b>AZIONE SPECIFICA</b>	<b>2.1 Iniziative a sostegno degli spostamenti verso le sedi aziendali</b>
<b>TARGET DIRETTO</b>	Tutti i dipendenti dell'azienda
<b>TARGET INDIRETTO</b>	Famiglie dei dipendenti
<b>RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI</b>	Amministratore Unico, Uffici Amministrativi, Gruppo GEP
<b>INDICATORE OUTPUT</b>	Rimborso chilometrico, linea autobus dedicata, fornitura carnet biglietti
<b>TIMELINE</b>	2022 

## OBIETTIVO

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

SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT  
GOALS ONU  
2030




AZIONE SPECIFICA	2.2 Realizzazione di parcheggi rosa
TARGET DIRETTO	Dipendenti di genere femminile in organico al CRS4
TARGET INDIRETTO	L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	Amministratore Unico, Ufficio Risorse Umane, Ufficio Tecnico, Gruppo GEP
INDICATORE OUTPUT	Tracciamento di parcheggi rosa nelle aree di sosta dell'azienda, adiacenti ai principali punti di accesso agli edifici
TIMELINE	2023 

## OBIETTIVO

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

SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT  
GOALS ONU  
2030




<b>AZIONE SPECIFICA</b>	<b>2.3 Definizione di linee guida finalizzate ad orientare le azioni dei Settori e dei dipendenti nel sostenere coloro che rientrano a lavoro dopo lunghi periodi di assenza (maternità, malattia, congedo)</b>
<b>TARGET DIRETTO</b>	Tutti i dipendenti in organico al CRS4
<b>TARGET INDIRETTO</b>	L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società
<b>RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI</b>	Amministratore Unico, Gruppo GEP
<b>INDICATORE OUTPUT</b>	Stesura e adozione delle linee guida redatte in chiave partecipativa
<b>TIMELINE</b>	2023 

## OBIETTIVO

Promuovere un clima di compartecipazione e solidarietà verso tutti i dipendenti che abbiano carichi familiari o debbano affrontare problemi di salute o propri o dei propri cari

SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT  
GOALS ONU  
2030



<b>AZIONE SPECIFICA</b>	<b>2.4 Stesura di linee guida per la cessione e l'utilizzo di ferie solidali, oltre a quanto previsto dalla normativa vigente e dal CCNL</b>
<b>TARGET DIRETTO</b>	Tutti i dipendenti in organico al CRS4
<b>TARGET INDIRETTO</b>	Famiglie dei dipendenti
<b>RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI</b>	Amministratore Unico, Ufficio Risorse Umane, RSU, Gruppo GEP
<b>INDICATORE OUTPUT</b>	Stesura e adozione delle linee guida redatte in chiave partecipativa
<b>TIMELINE</b>	2023 

## AREA 3

**Raggiungimento dell'equilibrio di genere  
nella leadership e nei processi  
decisionali.**

---




## OBIETTIVO

Rafforzare le capacità ed il potere decisionale del genere sottorappresentato nelle posizioni apicali.

SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT  
GOALS ONU  
2030




<b>AZIONE SPECIFICA</b>	<b>3.1 Corsi di mentoring ed empowerment dedicati al genere sottorappresentato nelle posizioni apicali dell'organizzazione</b>
<b>TARGET DIRETTO</b>	Dipendenti di genere femminile in organico al CRS4
<b>TARGET INDIRETTO</b>	L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società
<b>RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI</b>	Amministratore Unico, Ufficio Risorse Umane, Gruppo GEP
<b>INDICATORE OUTPUT</b>	Programmazione ed attuazione dei percorsi professionalizzanti
<b>TIMELINE</b>	2024 

## OBIETTIVO

Rafforzare le capacità ed il potere decisionale del genere sottorappresentato nelle posizioni apicali.

SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT  
GOALS ONU  
2030



<b>AZIONE SPECIFICA</b>	<b>3.2 Accrescere la parità di genere nelle posizioni apicali</b>
<b>TARGET DIRETTO</b>	Dipendenti in organico al CRS4
<b>TARGET INDIRETTO</b>	L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società
<b>RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI</b>	Amministratore Unico, Ufficio Risorse Umane, Settori di Ricerca e Sviluppo, Gruppo GEP
<b>INDICATORE OUTPUT</b>	Incremento delle rappresentanze femminili nelle posizioni apicali: Capo Settore, Capo Programma o Capo Progetto
<b>TIMELINE</b>	2023 

## AREA 4

**Promozione della Parità di genere in tutti i livelli organizzativi, dal reclutamento alla progressione di carriera.**


---

## OBIETTIVO

Rafforzare l'equilibrio di genere in tutti i livelli dell'azienda.

SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT  
GOALS ONU  
2030




<b>AZIONE SPECIFICA</b>	<b>4.1 Favorire l'adozione di strumenti che garantiscano la partecipazione alle procedure selettive alle candidate in particolari condizioni</b>
<b>TARGET DIRETTO</b>	<b>Candidate alle procedure selettive in particolari condizioni (maternità... )</b>
<b>TARGET INDIRETTO</b>	<b>L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società</b>
<b>RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI</b>	<b>Amministratore Unico, Ufficio Risorse Umane, Gruppo GEP</b>
<b>INDICATORE OUTPUT</b>	<b>Svolgimento delle procedure in modalità telematica</b>
<b>TIMELINE</b>	<b>2022</b> 

## OBIETTIVO

Rafforzare l'equilibrio di genere in tutti i livelli dell'azienda.

SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT  
GOALS ONU  
2030




<b>AZIONE SPECIFICA</b>	<b>4.2 Istituire commissioni esaminatrici composte da componenti di genere femminile e maschile.</b>
<b>TARGET DIRETTO</b>	<b>Tutti i dipendenti dell'azienda</b>
<b>TARGET INDIRETTO</b>	<b>L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società</b>
<b>RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI</b>	<b>Amministratore Unico, Ufficio Risorse Umane, Gruppo GEP</b>
<b>INDICATORE OUTPUT</b>	<b>Raggiungere la parità di genere nelle commissioni istituite per le prossime selezioni del personale</b>
<b>TIMELINE</b>	<b>2022</b> 

## OBIETTIVO

Rafforzare l'equilibrio di genere in tutti i livelli dell'azienda.

SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT  
GOALS ONU  
2030



<b>AZIONE SPECIFICA</b>	4.3 Istituzione di premio annuale riservato a giovani ricercatrici (età massima 30 anni, con aggiunta di 1 anno per ogni figlio)
<b>TARGET DIRETTO</b>	Ricercatrici
<b>TARGET INDIRETTO</b>	L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società
<b>RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI</b>	Amministratore Unico, Ufficio Risorse Umane, Settori di Ricerca e Sviluppo, Communication Office, Web Site and Intranet Services Management , Gruppo GEP
<b>INDICATORE OUTPUT</b>	Stanziamiento ed attribuzione premio
<b>TIMELINE</b>	2022 




## OBIETTIVO

Rafforzare l'equilibrio di genere in tutti i livelli dell'azienda.

SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT  
GOALS ONU  
2030



<b>AZIONE SPECIFICA</b>	<b>4.4 Stesura e adozione di una Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro</b>
<b>TARGET DIRETTO</b>	Tutto il personale in organico all'azienda
<b>TARGET INDIRETTO</b>	L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società
<b>RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI</b>	Amministratore Unico, Gruppo GEP
<b>INDICATORE OUTPUT</b>	Determinazione dell'Amministratore Unico di approvazione del documento
<b>TIMELINE</b>	2023 

## AREA 5

**Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e valorizzazione del genere sottorappresentato.**


---

## OBIETTIVO

Promuovere una nuova coscienza collettiva improntata alla cultura del rispetto e della non violenza, alla valorizzazione delle differenze, al ripudio di ogni stereotipo di genere e formare nuove professionalità al fini della costruzione di politiche ed iniziative di pari opportunità.

SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT  
GOALS ONU  
2030




<b>AZIONE SPECIFICA</b>	<b>5.1 Seminari per promuovere la consapevolezza del valore economico, sociale e di innovazione del genere femminile nella ricerca e nel mondo del lavoro</b>
<b>TARGET DIRETTO</b>	Tutti i dipendenti dell'azienda
<b>TARGET INDIRETTO</b>	L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società
<b>RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI</b>	Amministratore Unico, Settori di Ricerca e Sviluppo, Gruppo GEP
<b>INDICATORE OUTPUT</b>	Svolgimento delle attività formative
<b>TIMELINE</b>	2023 

## OBIETTIVO

Promuovere una nuova coscienza collettiva improntata alla cultura del rispetto e della non violenza, alla valorizzazione delle differenze, al ripudio di ogni stereotipo di genere e formare nuove professionalità al fini della costruzione di politiche ed iniziative di pari opportunità.

SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT  
GOALS ONU  
2030




<b>AZIONE SPECIFICA</b>	<b>5.2 Creazione di una sezione sulle pari opportunità sul sito aziendale in cui pubblicare, documenti, relazioni ed iniziative sulla parità di genere</b>
<b>TARGET DIRETTO</b>	Tutti i dipendenti dell'azienda
<b>TARGET INDIRETTO</b>	L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società
<b>RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI</b>	Amministratore Unico, Web Site and Intranet Services Management , Gruppo GEP
<b>INDICATORE OUTPUT</b>	Aggiornamento del sito istituzionale
<b>TIMELINE</b>	2023 

## OBIETTIVO

Promuovere una nuova coscienza collettiva improntata alla cultura del rispetto e della non violenza, alla valorizzazione delle differenze, al ripudio di ogni stereotipo di genere e formare nuove professionalità al fini della costruzione di politiche ed iniziative di pari opportunità.

SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT  
GOALS ONU  
2030




<b>AZIONE SPECIFICA</b>	<b>5.3 Raccolta di dati qualitativi e quantitativi disaggregati per genere per la stesura annuale del Bilancio di Genere</b>
<b>TARGET DIRETTO</b>	Tutti i dipendenti dell'azienda
<b>TARGET INDIRETTO</b>	L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società
<b>RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI</b>	Amministratore Unico, Gruppo GEP
<b>INDICATORE OUTPUT</b>	Pubblicazione del Bilancio di Genere nel sito istituzionale
<b>TIMELINE</b>	2022 

## OBIETTIVO

Promuovere una nuova coscienza collettiva improntata alla cultura del rispetto e della non violenza, alla valorizzazione delle differenze, al ripudio di ogni stereotipo di genere e formare nuove professionalità al fini della costruzione di politiche ed iniziative di pari opportunità.

SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT  
GOALS ONU  
2030



<b>AZIONE SPECIFICA</b>	5.4 Istituzione dell'evento «Woman Career's Day» dedicato alle donne che hanno fatto un percorso di eccellenza nella ricerca e per la promozione di modelli positivi di scienziate, accademiche e ricercatrici
<b>TARGET DIRETTO</b>	Ricercatrici del panorama regionale, nazionale, internazionale
<b>TARGET INDIRETTO</b>	L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società
<b>RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI</b>	Amministratore Unico, Settori di Ricerca e Sviluppo, Gruppo GEP, Communication Office
<b>INDICATORE OUTPUT</b>	Realizzazione della manifestazione con cadenza triennale
<b>TIMELINE</b>	2024 

## AREA 6

**Introduzione di misure di Gender  
Mainstreaming nella comunicazione  
istituzionale.**


---

## OBIETTIVO

Promuovere l'uguaglianza di genere all'interno della cultura, dei processi e della pratica istituzionale.

SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT  
GOALS ONU  
2030



AZIONE SPECIFICA	6.1 Redazione e adozione di un vademecum per l'uso corretto del linguaggio in chiave di genere nelle procedure selettive
TARGET DIRETTO	Candidati alle procedure selettive
TARGET INDIRETTO	L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	Amministratore Unico, Ufficio Risorse Umane, Settori di Ricerca e Sviluppo, Gruppo GEP
INDICATORE OUTPUT	Adozione delle misure previste nel documento nella stasera del bando e nello svolgimento delle selezioni
TIMELINE	2023 



## OBIETTIVO

Promuovere l'uguaglianza di genere all'interno della cultura, dei processi e della pratica istituzionale.

SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT  
GOALS ONU  
2030




<b>AZIONE SPECIFICA</b>	<b>6.2 Revisione delle modulistica utilizzata dall'azienda con attenzione alla declinazione in base al genere</b>
<b>TARGET DIRETTO</b>	Tutti i Settori dell'azienda, Stakeholders esterni
<b>TARGET INDIRETTO</b>	L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società
<b>RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI</b>	Amministratore Unico, Ufficio Risorse Umane, Gruppo GEP, Communication Office, Web Site and Intranet Services Management
<b>INDICATORE OUTPUT</b>	Predisposizione nuova modulistica
<b>TIMELINE</b>	2023

## OBIETTIVO

Promuovere l'uguaglianza di genere all'interno della cultura, dei processi e della pratica istituzionale.

SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT  
GOALS ONU  
2030



<b>AZIONE SPECIFICA</b>	<b>6.3 Creazione di un logo da applicare a tutte le iniziative/progetti intrapresi dal CRS4 sui temi delle pari opportunità e della violenza di genere</b>
<b>TARGET DIRETTO</b>	<b>Tutti i Settori aziendali</b>
<b>TARGET INDIRETTO</b>	<b>L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società</b>
<b>RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI</b>	<b>Amministratore Unico, Gruppo GEP, Communication Office, Web Site and Intranet Services Management</b>
<b>INDICATORE OUTPUT</b>	<b>Condivisione con tutti i Settori aziendali del logo da apporre alle iniziative sulla parità di genere</b>
<b>TIMELINE</b>	<b>2023</b> 

<https://apre.it/wp-content/uploads/2021/10/KI0221806ENN.pdf>

<https://www.crui.it/archivio-notizie/vademecum-per-l%E2%80%99elaborazione-del-gender-equality-plan-negli-atenei-italiani.html>

[http://www.sardegnaprogrammazione.it/documenti/35\\_633\\_20210122105607.pdf](http://www.sardegnaprogrammazione.it/documenti/35_633_20210122105607.pdf)

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/EL>

<https://www.irpps.cnr.it/genera-gender-equality-network-in-the-european-research-area/>

<https://www.enea.it/it/enea/Riferimenti-normativi/piano-per-la-parita-di-genere>

<https://www.crea.gov.it/en/-/in-consultazione-il-piano-per-la-parit%C3%A0-di-genere-gender-equality-plan-gep-2022-2024-del-crea>

<https://www.ieo.it/en/About-Us-old/IEO/Gender-equality-plan/>

<https://www.istituto-besta.it/documents/447318/0/Gender+Equality+Plan+-+Besta+APPROVATO.pdf/f3a31cf0-8869-dc80-c2b7-7e4ff017abd8>

<https://unicapress.unica.it/index.php/unicapress/catalog/download/978-88-3312-021-8/17/312-1?inline=1>

<https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/piano-di-uguaglianza-di-genere/piano-di-uguaglianza-di-genere-2017-2020>

<https://www.unipr.it/ateneo/chi-siamo/piano-di-uguaglianza-di-genere-gep>

## **CENTER FOR ADVANCED STUDIES, RESEARCH AND DEVELOPMENT IN SARDINIA – CRS4**

**LOC. PISCINA MANNA, EDIFICIO 1**

**09050 PULA (CA)**

**VIA AMPERE 2**

**09134 CAGLIARI (CA)**

**PHONE: +39 070 92501**

**FAX: +39 070 9250216**

**EMAIL: [INFO@CRS4.IT](mailto:INFO@CRS4.IT)**

**PEC: [CRS4@LEGALMAIL.IT](mailto:CRS4@LEGALMAIL.IT)**