



Centro di Ricerca, Sviluppo e Studi Superiori in Sardegna – CRS4



PIANO PER LA PARITA' DI GENERE GENDER EQUALITY PLAN - GEP 2022-2024

Sommario

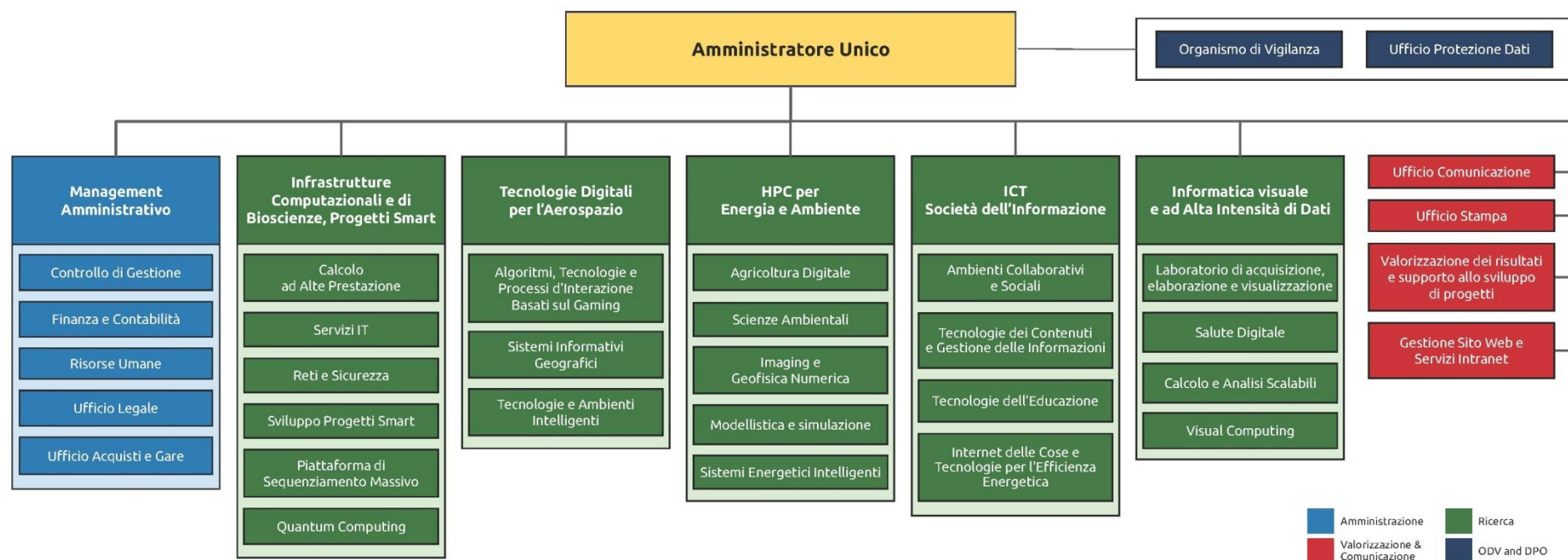
Descrizione del contesto	3
Indice sull'Uguaglianza di Genere	4
Piano per la Parità di Genere - Gender Equality Plan (GEP)	7
GEP – Obiettivi	8
GEP – Fasi	9
GEP – Struttura	10
GEP – Analisi del contesto	13
AREA 1: Contrasto a qualunque forma di discriminazione di genere o violenza di genere, incluse le molestie sessuali	22
AREA 2: Conciliazione tra lavoro-vita privata e promozione del benessere organizzativo	27
AREA 3: Raggiungimento dell'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali	30
AREA 4: Promozione della Parità di genere in tutti i livelli organizzativi, dal reclutamento alla progressione di carriera	32
AREA 5: Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e valorizzazione del genere sottorappresentato	36
AREA 6: Introduzione di misure di Gender Mainstreaming nella comunicazione istituzionale	39
Membri della Commissione GEP	42
Fonti di riferimento	43

Descrizione del contesto

Il Centro di Ricerca, Sviluppo e Studi Superiori in Sardegna – CRS4 – è una società partecipata dall’Agenzia Regionale Sardegna Ricerche e rientra nel 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 e applicare i risultati ottenuti al tessuto produttivo del Paese al fine di alimentarne lo sviluppo scientifico, culturale, tecnologico, economico e sociale. Il ruolo strategico del CRS4 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.

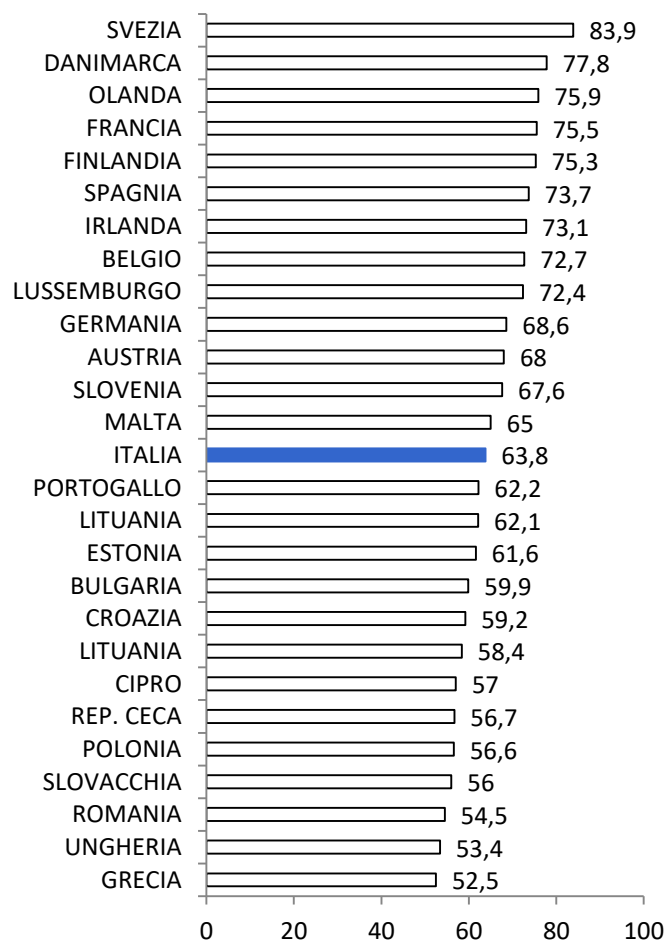
Il CRS4 è organizzato in Settori (e Programmi) afferenti alle Aree della Ricerca, Sviluppo e dei Servizi così distribuiti:



Indice sull'Uguaglianza di Genere

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 (con un indice pari a 63,8%) al di sotto della media europea (68%).



Italia 14° Posizione su 27

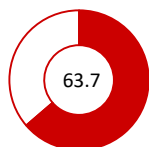
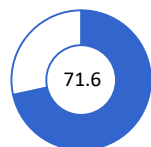
Media europea 68 punti

Italia 63.8 punti su 100

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

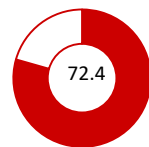
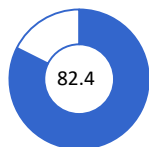
- Lavoro
- Denaro
- Potere
- Conoscenza
- Tempo
- Salute

Nella fattispecie, l'Italia ha registrato il seguente **Indice di Uguaglianza di Genere** rispetto alla media europea¹:



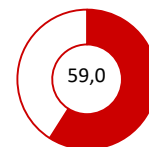
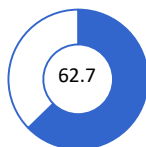
Lavoro

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

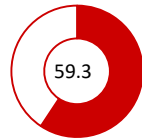
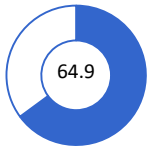
Misura le disuguaglianze di genere nella distribuzione delle risorse finanziarie, il divario della situazione economica di uomini e donne, le divergenze nel potere di acquisto e il rischio povertà.



Conoscenza

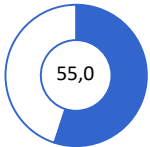
Misura le disuguaglianze di genere nei risultati scolastici, la segregazione di genere e la partecipazione all'istruzione e alla formazione nel corso della vita da parte di uomini e donne.

¹ <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/EL>



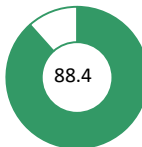
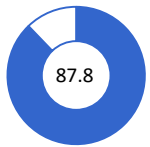
Tempo

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.

Piano per la Parità di Genere - Gender Equality Plan (GEP)

Il Gender Equality Plan (GEP) del CRS4 è un sistema di impegni e azioni, da realizzare nell'arco del triennio 2022-2024, per promuovere l'uguaglianza di genere nell'organizzazione. Il Piano si propone di creare ambienti di lavoro più inclusivi e integrati mediante una serie di azioni coerenti, volte al contrasto delle discriminazioni di genere e alla promozione della cultura del rispetto e delle pari opportunità.

Il GEP è uno strumento chiave per la pianificazione e realizzazione di impegni e 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 a integrarsi in modo capillare e progressivo in tutti i suoi livelli.

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 corrente programma quadro Horizon Europe debbano imprescindibilmente dotarsi di un Gender Equality Plan (GEP). Analogamente avviene per i bandi nazionali e regionali a valere sul Programma Nazionale di Ripresa e Resilienza-PNRR e sui fondi europei a gestione diretta (ad esempio POR FESR e POR FSE).

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, progetto finanziato dalla CE in H2020.

GEP – Obiettivi

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**.

Il GEP adottato dal CRS4 rispetta gli elementi costitutivi previsti dall'UE:

- **È un documento formale**, firmato dall'Amministratore Unico, **pubblicato nel sito istituzionale e attivamente comunicato all'interno e 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 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 e altre azioni di sensibilizzazione a tutti i livelli dell'organizzazione** sulle tematiche legate alla parità di genere al fine di pervenire a un cambiamento culturale, continuo e a lungo termine, basato sulle evidenze.

GEP – Fasi

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 e 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 e identificare le aree maggiormente gravate dalla disuguaglianza di genere su cui intervenire con le azioni e 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 e 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 e 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**.

GEP – Struttura

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 a qualunque forma di discriminazione di genere o violenza di genere, incluse le molestie sessuali;

AREA 2: Conciliazione tra vita-lavoro 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 delle misure di gender mainstreaming² 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 e 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.

² Il gender mainstreaming è definito dalle Nazioni Unite come "il processo attraverso cui sono valutate tutte le implicazioni per le donne e per gli uomini di ogni azione progettata, in tutti i campi e a tutti i livelli, compresa l'attività legislativa, politica e di programmazione. È una strategia volta a rendere le preoccupazioni e le esperienze sia delle donne che degli uomini una dimensione integrale della progettazione, dell'attuazione, del monitoraggio e della valutazione delle politiche e dei programmi in tutte le sfere politiche, economiche e sociali, cosicché donne e uomini ne possano trarre gli stessi vantaggi e non si perpetui la disuguaglianza. L'obiettivo è il raggiungimento della parità di genere" (Consiglio economico e sociale, Agreed conclusions 1997/2, UN doc. A/52/3, Capitolo IV, par.4).

Gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs)

L'Agenda ONU 2030 è un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità, sottoscritto nel 2015 dai Paesi membri delle Nazioni Unite e approvato dall'Assemblea Generale dell'ONU. L'Agenda è costituita da 17 **Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs)** da raggiungere in ambito ambientale, economico, sociale e istituzionale **entro il 2030**.

Tali obiettivi prendono in considerazione in maniera equilibrata le tre dimensioni dello sviluppo sostenibile (economica, sociale, ecologica) e mirano a porre fine alla povertà, a lottare contro l'ineguaglianza, ad affrontare i cambiamenti climatici, a costruire società pacifiche che rispettino i diritti umani.

Gli obiettivi fissati per lo sviluppo sostenibile hanno una validità globale: tutti i paesi delle Nazioni Unite devono fornire un contributo per il loro raggiungimento in base alle proprie capacità.

Le azioni previste dal Piano per la Parità di Genere adottate dal CRS4 sono in linea con i seguenti obiettivi per lo sviluppo sostenibile:



La comunità internazionale ha ribadito l'importanza di una formazione di buona qualità per il miglioramento delle condizioni di vita delle persone e delle intere società. Attraverso l'istruzione e l'educazione ai diritti umani ed alla parità di genere, l'obiettivo 4 contribuisce a rendere il mondo un luogo più sicuro, promuovendo una cultura di pace e non violenza e valorizzando le diversità.



La disuguaglianza di genere è uno dei maggiori ostacoli allo sviluppo sostenibile, alla crescita economica e alla riduzione della povertà. L'obiettivo 5 sostiene le pari opportunità tra uomini e donne, l'eliminazione di tutte le forme di violenza, l'empowerment e la leadership femminile in tutti i processi decisionali della vita politica, economica e pubblica.



L'occupazione e la crescita economica svolgono un ruolo significativo nella lotta alla povertà. I paesi membri delle Nazioni Unite sono chiamati a promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile garantendo a tutti un'occupazione sicura e produttiva.



Le disuguaglianze limitano le possibilità di alcuni settori della società di partecipare alla vita sociale, culturale, politica ed economica e di apportare un contributo utile. L'obiettivo 10 mira a ridurre tali disuguaglianze all'interno degli Stati e tra gli Stati stessi, mediante misure che possano potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti e l'adozione di politiche fiscali, salariali e di protezione sociale che garantiscano una maggiore uguaglianza.



È dimostrato che senza società pacifiche e inclusive e in assenza dei principi di buongoverno, lo sviluppo non può essere inclusivo. L'obiettivo 16 mira a promuovere società pacifiche e inclusive orientate allo sviluppo sostenibile, garantire a tutti l'accesso alla giustizia e costruire istituzioni efficaci, responsabili e inclusive. Prevede misure di contrasto verso ogni forma di violenza o abuso, lo sviluppo di istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti, l'attuazione di processi decisionali responsabili, aperti a tutti, partecipativi e rappresentativi a tutti i livelli.

GEP – Analisi del contesto

Questa sezione analizza i principali dati dell'organizzazione disaggregati per genere.

La Figura 1 mostra la composizione percentuale dell'organico del CRS4, disaggregato per genere, nell'ultimo quinquennio. La presenza delle donne è cresciuta dal 30% del 2017 al 35% del 2021.

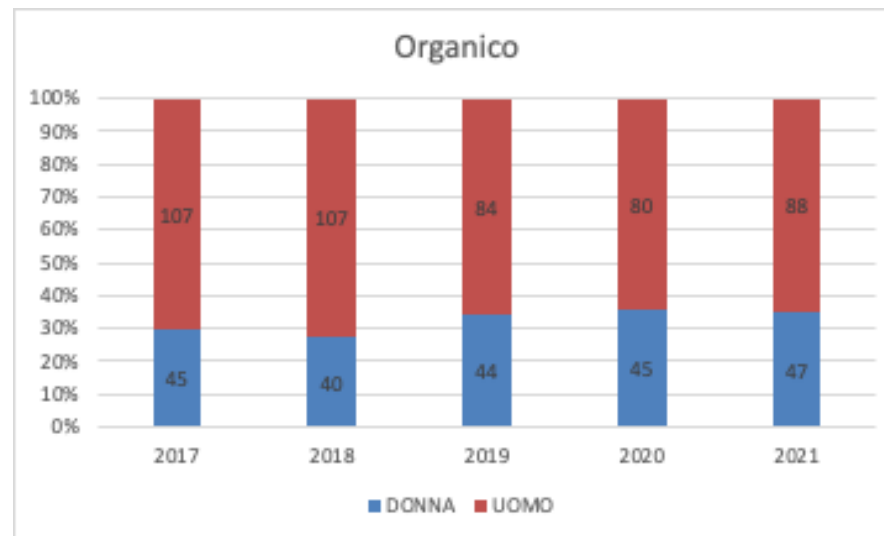


Figura 1. Organico del CRS4 nell'ultimo quinquennio (2017-2021) suddiviso per genere. Le etichette dei dati rappresentano il numero di unità.

Le Figure 2 e 3 mostrano la composizione percentuale dei profili apicali (dirigenti e capiprogramma) suddivisa per genere nell'ultimo quinquennio (2017-2021).

In particolare, la Figura 2 mostra la composizione percentuale dei profili dirigenziali nell'ultimo quinquennio (2017-2021) suddivisa per genere. La presenza delle donne è stabile nel tempo con 1 posizione su 7 (14%).

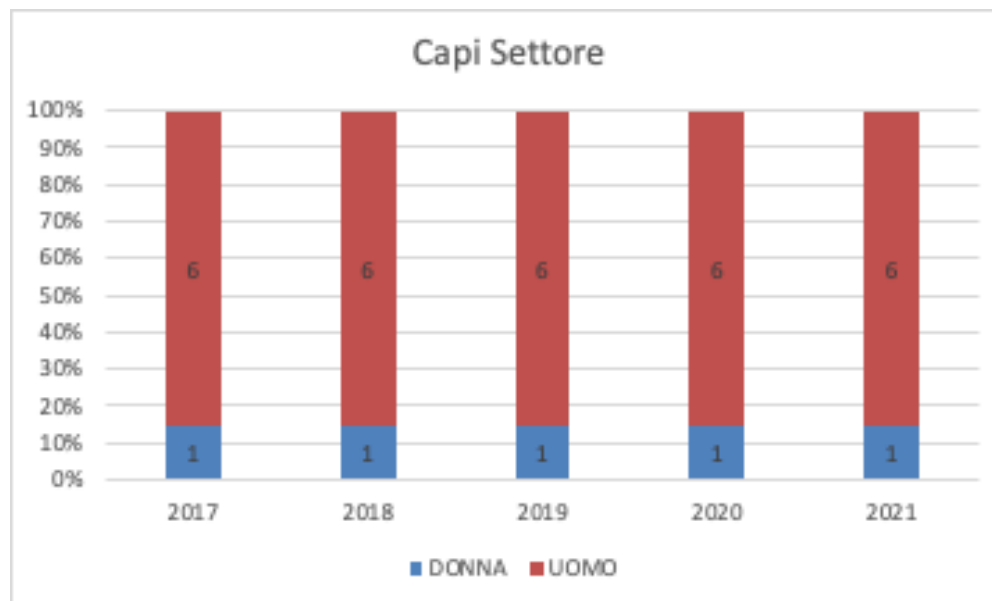


Figura 2. Posizioni apicali: dirigenti suddivisi per genere nell'ultimo quinquennio (2017-2021). Le etichette dei dati rappresentano il numero di unità.

La Figura 3 mostra la composizione percentuale dei Capi Programma, disaggregata per genere, nell'ultimo quinquennio (2017-2021). La presenza di donne sul totale varia tra il 37% (2017) e il 39% (2020).

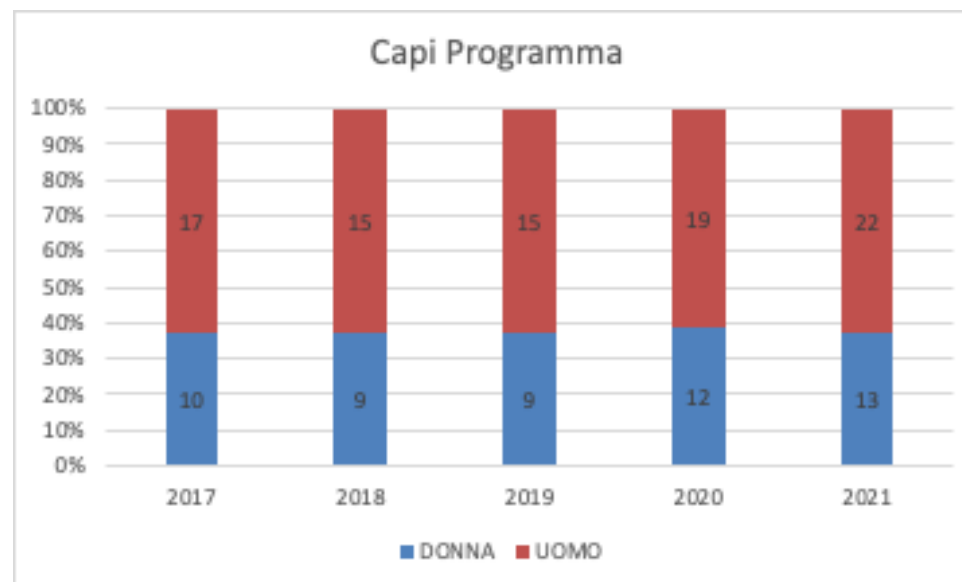


Figura 3. Posizioni apicali: Capi Programma suddivisi per genere nell'ultimo quinquennio (2017-2021). Le etichette dei dati rappresentano il numero di unità.

Ruolo	Numero Donne 2021	Numero Uomini 2021
Dirigente	1	5
Quadro direttivo	1 (Capo Programma)	4 di cui 2 Capo Programma, 1 Responsabile di Settore
Ricercatore/Tecnologo Capo Programma	6	13
Ricercatore/Tecnologo Senior	4	18
Ricercatore/Tecnologo Expert	9	36
Ricercatore/Tecnologo Base (6 e 7 liv)	5	10
Amministrativo Capo Programma	5	0
Amministrativo Senior	3	0
Amministrativo Expert	8	0
Amministrativo Base	3	1
Operaio	0	1

Tabella 1. Anno 2021: distribuzione di genere per ruolo e comparto.

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

La Figura 4 mostra i tassi di abbandono dei dipendenti a tempo indeterminato suddivisi per genere nell'ultimo quinquennio. Nel 2017 hanno lasciato il CRS4 2 uomini e 1 donna, nel 2019 3 uomini, nel 2020 1 uomo, nel 2021 1 donna e 1 uomo.

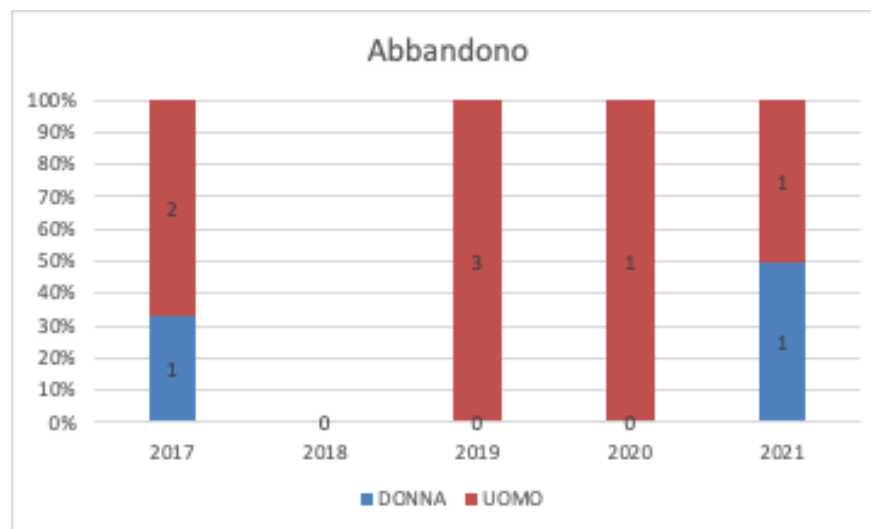


Figura 4. Tassi di abbandono dei dipendenti a tempo indeterminato, suddivisi per genere, nell'ultimo quinquennio (2017-2021). Le etichette dei dati rappresentano il numero di unità.

La Figura 5 mostra il numero medio di giornate di ferie pro-capite, disaggregate per genere, nell'ultimo quinquennio (2017-2021). Il numero medio di giornate di ferie è sempre maggiore per le donne eccetto per il 2020 dove si verifica un'inversione.

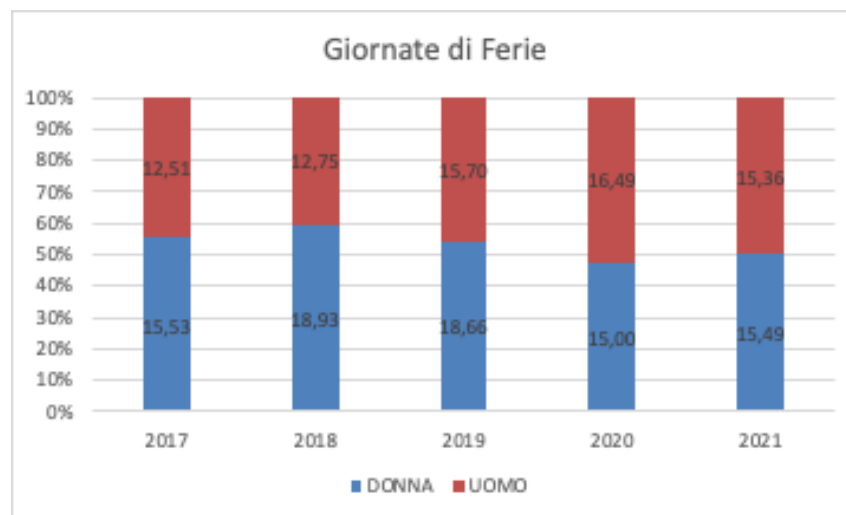


Figura 5. Giornate di ferie pro-capite, suddivise per genere, nell'ultimo quinquennio (2017-2021). Le etichette dei dati rappresentano il numero di unità.

La Figura 6 mostra il numero medio di giornate di malattia pro-capite, disaggregate per genere, nell'ultimo quinquennio (2017-2021). Il numero medio di giornate di malattia è sempre maggiore per le donne eccetto per il 2021 dove si verifica un'inversione.

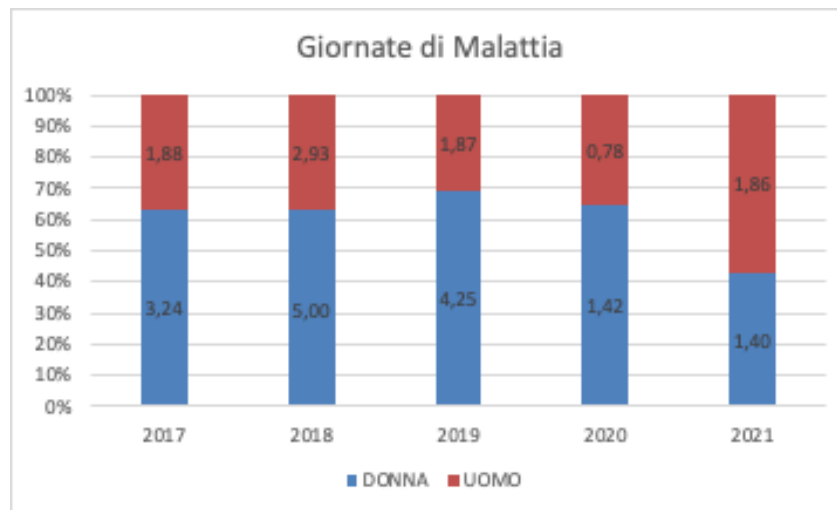


Figura 6. Giornate di malattia pro-capite, suddivise per genere, nell'ultimo quinquennio (2017-2021). Le etichette dei dati rappresentano il numero di unità.

La Figura 7 mostra il numero medio di giornate di permesso pro-capite, disaggregate per genere, nell'ultimo quinquennio (2017-2021). Il numero medio di giornate di permesso è sempre maggiore per le donne eccetto per il 2020 dove si verifica un'inversione.

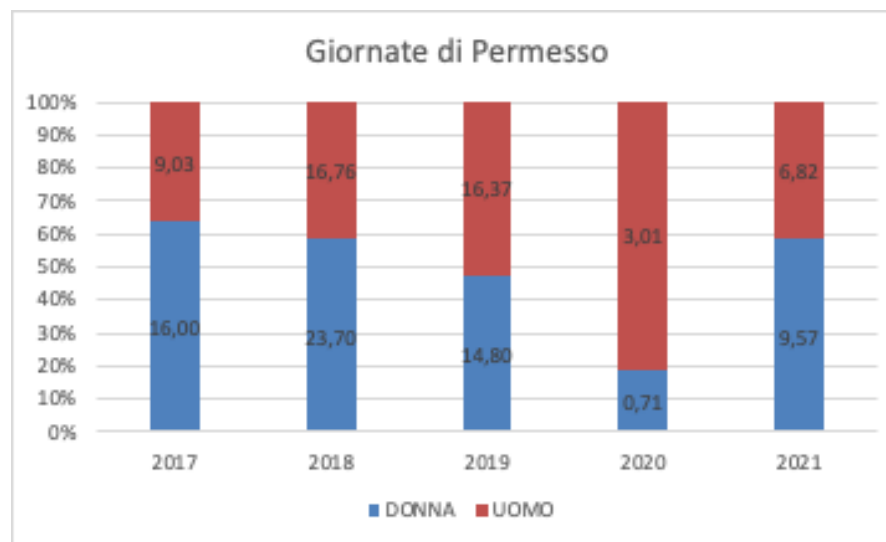




Figura 7. Giornate di permesso pro-capite, suddivise per genere, nell'ultimo quinquennio (2017-2021). Le etichette dei dati rappresentano il numero di unità.

Seguono altre informazioni riguardanti i **prodotti delle attività della Ricerca & Sviluppo**, disaggregati per genere, nell'arco dell'ultimo quinquennio (2017-2021).

- Libri pubblicati 10. Le autrici donne figurano in 2 casi (20%).
- Articoli pubblicati 142. Le autrici donne figurano in 21 casi (15%).
- Domande di brevetto depositate 4. Nessuna donna è compresa tra gli inventori.
- Marchi europei depositati 2, di cui 1 con referente donna (50%).
- Proposte progettuali a livello regionale 74, di cui 14 con referenti donne (19%).
- Proposte progettuali a livello nazionale 22, di cui 4 con referenti donne (18%).
- Proposte progettuali a livello europeo 55, di cui 9 con referenti donne (16%).
- Si registrano 152 iniziative identificate come progetti o servizi dal relativo centro di costo. Di queste, 35 iniziative hanno come capo progetto delle donne (23%), di cui solo 10 distinte tra loro (ossia le stesse 10 donne sono a capo di 35 progetti diversi).
- I progetti con referenti donne (35) sono stati finanziati per un importo complessivo di 10.262.736 euro, con un importo medio a progetto di 293.221 euro.
- I progetti con referenti uomini (117) sono stati finanziati per un importo di 16.961.631 euro, con un importo medio a progetto di 144.971 euro.




AREA 1: Contrasto a 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

Azione Specifica	1.1 Aggiornamento del Codice Etico e di Comportamento per la prevenzione ed il contrasto alla discriminazione ed alla violenza di genere nell'ambiente di lavoro
Target Diretto	Tutti i dipendenti dell'azienda
Target Indiretto	L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società
Responsabili Istituzionali ed Operativi	Amministratore Unico, ODV, Commissione GEP
Indicatore Output	Approvazione con Determinazione istituzionale del Codice Etico e di Comportamento aggiornato
Timeline	2022
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile ONU 2030	 



AREA 1: Contrasto a 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

Azione Specifica	1.2 Creazione di un archivio sull'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria su questioni di genere, benessere organizzativo, discriminazione e contrasto alla violenza
Target Diretto	Tutti i dipendenti dell'azienda
Target Indiretto	L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società
Responsabili Istituzionali ed Operativi	Amministratore Unico, Ufficio Risorse Umane, Settori di Ricerca e Sviluppo, Commissione GEP
Indicatore Output	Istituzione, implementazione ed aggiornamento dell'archivio
Timeline	2022
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile ONU 2030	  



AREA 1: Contrasto a 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

Azione Specifica	1.3 Favorire la consapevolezza della violenza fisica, verbale o sessuale mediante la promozione nel sito istituzionale e nei canali social di iniziative svolte da altri soggetti
Target Diretto	Tutti i dipendenti dell'azienda
Target Indiretto	L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società
Responsabili Istituzionali ed Operativi	Amministratore Unico, Commissione GEP, Ufficio Risorse Umane, Comunicazione, Gestione dei siti Web e dei servizi Intranet
Indicatore Output	Divulgazione delle iniziative nella sezione dedicata del sito istituzionale e nei canali social
Timeline	2022
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile ONU 2030	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>5 UGUAGLIANZA DI GENERE</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI FORTI</p> </div> </div>



AREA 1: Contrasto a 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

Azione Specifica	1.4 Creazione di una casella di posta elettronica dedicata al ricevimento di segnalazioni in materia di violenza di genere
Target Diretto	Tutti i dipendenti dell'azienda
Target Indiretto	L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società
Responsabili Istituzionali ed Operativi	Amministratore Unico, Commissione GEP, Gestione dei siti Web e dei servizi Intranet
Indicatore Output	metoo@crs4.it
Timeline	2024
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile ONU 2030	 



AREA 1: Contrasto a 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

Azione Specifica	1.5 Pubblicazione nel sito istituzionale del numero verde 1522, utilizzando il format a cura del Dipartimento per le Pari Opportunità
Target Diretto	Tutti i dipendenti dell'azienda
Target Indiretto	L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società
Responsabili Istituzionali ed Operativi	Amministratore Unico, Commissione GEP, Gestione dei siti Web e dei servizi Intranet
Indicatore Output	Aggiornamento del sito istituzionale
Timeline	2022
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile ONU 2030	 



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

Obiettivo
Promuovere iniziative Family-Friendly per favorire una maggiore inclusione e partecipazione ai dipendenti in condizione di necessità temporanea

Azione Specifica	2.1 Realizzazione di parcheggi riservati ai dipendenti in caso di necessità temporanea
Target Diretto	Tutti i dipendenti dell'azienda
Target Indiretto	L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società
Responsabili Istituzionali ed Operativi	Amministratore Unico, Ufficio Risorse Umane, Ufficio Tecnico, Commissione GEP
Indicatore Output	Tracciamento di parcheggi riservati nelle aree di sosta dell'azienda, adiacenti ai principali punti di accesso agli edifici
Timeline	2023
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile ONU 2030	 

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


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

Azione Specifica	2.2 Definizione di una procedura finalizzata ad orientare le azioni dei Settori e dei dipendenti nel sostenere coloro che rientrano al lavoro dopo lunghi periodi di assenza (maternità, malattia, congedo)
Target Diretto	Tutti i dipendenti dell'azienda
Target Indiretto	L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società
Responsabili Istituzionali ed Operativi	Amministratore Unico, Commissione GEP
Indicatore Output	Stesura e adozione della procedura redatta in chiave partecipativa
Timeline	2023
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile ONU 2030	 

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

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

Azione Specifica	2.3 Stesura di una procedura per la cessione e l'utilizzo di ferie solidali, oltre a quanto previsto dalla normativa vigente e dal CCNL
Target Diretto	Tutti i dipendenti dell'azienda
Target Indiretto	Famiglie dei dipendenti
Responsabili Istituzionali ed Operativi	Amministratore Unico, Ufficio Risorse Umane, RSU, Commissione GEP
Indicatore Output	Stesura e adozione della procedura redatta in chiave partecipativa
Timeline	2023
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile ONU 2030	 <p>8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA</p>



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

Azione Specifica	3.1 Corsi di mentoring ed empowerment dedicati al genere sottorappresentato nelle posizioni apicali dell'organizzazione
Target Diretto	Dipendenti del genere sottorappresentato in organico in azienda
Target Indiretto	L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società
Responsabili Istituzionali ed Operativi	Amministratore Unico, Ufficio Risorse Umane, Commissione GEP
Indicatore Output	Programmazione ed attuazione dei percorsi professionalizzanti
Timeline	2024
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile ONU 2030	 



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

Azione Specifica	3.2 Accrescere la parità di genere nelle posizioni apicali
Target Diretto	Tutti i dipendenti dell'azienda
Target Indiretto	L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società
Responsabili Istituzionali ed Operativi	Amministratore Unico, Ufficio Risorse Umane, Settori di Ricerca e Sviluppo, Commissione GEP
Indicatore Output	Incremento delle rappresentanze femminili nelle posizioni apicali: Capo Settore, Capo Programma o Capo Progetto
Timeline	2022
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile ONU 2030	 




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

Azione Specifica	4.1 Favorire l'adozione di strumenti che garantiscano la partecipazione alle procedure selettive a candidate e candidati in particolari condizioni
Target Diretto	Candidati e candidate alle procedure selettive in particolari condizioni
Target Indiretto	L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società
Responsabili Istituzionali ed Operativi	Amministratore Unico, Ufficio Risorse Umane, Commissione GEP
Indicatore Output	Svolgimento delle procedure in modalità telematica
Timeline	2022
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile ONU 2030	 


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

Azione Specifica	4.2 Istituire commissioni esaminatrici composte da componenti di genere misto
Target Diretto	Tutti i dipendenti dell'azienda
Target Indiretto	L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società
Responsabili Istituzionali ed Operativi	Amministratore Unico, Ufficio Risorse Umane, Commissione GEP
Indicatore Output	Raggiungere la parità di genere nelle commissioni istituite per le prossime selezioni del personale
Timeline	2022
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile ONU 2030	  

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

Azione Specifica	4.3 Istituzione di premio annuale riservato a giovani ricercatrici (età massima 32 anni)
Target Diretto	Ricercatrici esterne al CRS4
Target Indiretto	L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società
Responsabili Istituzionali ed Operativi	Amministratore Unico, Ufficio Risorse Umane, Settori di Ricerca e Sviluppo, Commissione GEP, Comunicazione, Gestione dei siti Web e dei servizi Intranet
Indicatore Output	Stanziamiento ed attribuzione premio
Timeline	2022
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile ONU 2030	



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

Azione Specifica	4.4 Adozione di una Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro
Target Diretto	Tutto i dipendenti dell'azienda
Target Indiretto	L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società
Responsabili Istituzionali ed Operativi	Amministratore Unico, Commissione GEP
Indicatore Output	Determinazione dell'Amministratore Unico di approvazione del documento
Timeline	2023
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile ONU 2030	   


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 ai fini della costruzione di politiche ed iniziative di pari opportunità	

Azione Specifica	5.1 Raccolta di dati qualitativi e quantitativi disaggregati per genere per la stesura annuale del Bilancio di Genere
Target Diretto	Tutti i dipendenti dell'azienda
Target Indiretto	L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società
Responsabili Istituzionali ed Operativi	Amministratore Unico, Amministrazione
Indicatore Output	Pubblicazione del Bilancio di Genere nel sito istituzionale
Timeline	2024
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile ONU 2030	 

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 ai fini della costruzione di politiche ed iniziative di pari opportunità

Azione Specifica	5.2 Istituzione di un evento dedicato alle donne che hanno fatto un percorso di eccellenza nella ricerca e per la promozione di modelli positivi di scienziate, accademiche e ricercatrici
Target Diretto	Ricercatrici del panorama regionale, nazionale, internazionale
Target Indiretto	L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società
Responsabili Istituzionali ed Operativi	Amministratore Unico, Settori di Ricerca e Sviluppo, Commissione GEP, Comunicazione
Indicatore Output	Realizzazione della manifestazione con cadenza triennale
Timeline	2024
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile ONU 2030	



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 ai fini della costruzione di politiche ed iniziative di pari opportunità

Azione Specifica	5.3 Realizzazione di incontri di formazione e sensibilizzazione sui temi dei bias di genere, stereotipi e pregiudizi, anche con riferimento alle applicazioni della ricerca scientifica (es. nei settori della medicina personalizzata, dell'intelligenza artificiale...)
Target Diretto	Tutti i dipendenti dell'azienda
Target Indiretto	L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società
Responsabili Istituzionali ed Operativi	Amministratore Unico, Commissione GEP, Ufficio Risorse Umane
Indicatore Output	Realizzazione delle sessioni di formazione e sensibilizzazione
Timeline	2022
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile ONU 2030	 



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.

Azione Specifica	6.1 Redazione e adozione di un vademecum per l'uso corretto del linguaggio in chiave di genere nelle procedure selettive e in tutte le comunicazioni dell'azienda
Target Diretto	Candidate candidati alle procedure selettive
Target Indiretto	L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società
Responsabili Istituzionali ed Operativi	Amministratore Unico, Ufficio Risorse Umane, Settori di Ricerca e Sviluppo, Commissione GEP
Indicatore Output	Adozione delle misure previste nel documento nella stesura del bando e nello svolgimento delle selezioni
Timeline	2023
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile ONU 2030	 


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.

Azione Specifica	6.2 Revisione delle modulistica utilizzata dall'azienda con attenzione alla declinazione in base al genere
Target Diretto	Tutti i Settori dell'azienda, Stakeholders esterni
Target Indiretto	L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società
Responsabili Istituzionali ed Operativi	Amministratore Unico, Ufficio Risorse Umane, Commissione GEP, Comunicazione, Gestione dei siti Web e dei servizi Intranet
Indicatore Output	Predisposizione nuova modulistica
Timeline	2023
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile ONU 2030	 

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.

Azione Specifica	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
Target Diretto	Tutti i Settori aziendali
Target Indiretto	L'azione individuata si rivolge indirettamente alla società
Responsabili Istituzionali ed Operativi	Amministratore Unico, Commissione GEP, Comunicazione, Gestione dei siti Web e dei servizi Intranet
Indicatore Output	Condivisione con tutti i Settori aziendali del logo da apporre alle iniziative sulla parità di genere
Timeline	2022
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile ONU 2030	

Membri della Commissione GEP

Cristina Boi (Referente)
Giorgio Fotia (Presidente)
Luisa Anna Maria Giugnini
Giuditta Lecca
Andrea Mameli
Ivan Marcialis
Laura Muscas

Fonti di riferimento

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

CENTRO DI RICERCA, SVILUPPO E STUDI SUPERIORI IN SARDEGNA – 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

PEC: CRS4@LEGALMAIL.IT