

PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE 2022-2026

CEINGE – Biotecnologie Avanzate Franco Salvatore Scrl

GEP (Gender Equality Plan) approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 18 ottobre 2022





PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE DEL CEINGE – Biotecnologie Avanzate Franco Salvatore Scarl 2022-2026

INTRODUZIONE

Negli ultimi decenni l'Unione Europea (UE) ha compiuto notevoli passi per favorire l'uguaglianza di genere con percorsi e attività volte a capire le cause delle disparità ancora esistenti e la realizzazione di norme sulla parità di trattamento e di misure specifiche a favore delle donne. L'Italia, nel contesto Europeo, si trova ancora in una posizione piuttosto arretrata come mostra l'indice sull'uguaglianza di genere dell'European Institute for Gender Equality (EIGE) secondo il quale, con 63,5 punti su 100, risulta quattordicesima nella scala dei Paesi dell'Unione.

Il presente Gender Equality Plan (GEP), valido per il quinquennio 2022-2026, partendo dallo stato dell'arte del livello quantitativo e qualitativo di occupazione femminile nel CEINGE definisce gli obiettivi di parità da raggiungere e/o mantenere nei prossimi 5 anni, nonché le relative azioni da mettere in campo per rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione personale e professionale di uomini e donne. Tale documento è stato elaborato sulla base dell'analisi di contesto realizzata ed in considerazione di quanto richiesto dalla Commissione Europea per la partecipazione ai bandi Horizon Europe per la ricerca e l'innovazione, nonché dal MUR per l'accesso ai finanziamenti dei programmi PNRR. Il GEP CEINGE è stato redatto secondo le Linee Guida della Commissione Europea ed utilizzando i dati dell'European Institute for Gender Equality (EIGE).

Infine, si evidenzia che il documento è stato costruito sulla base delle peculiarità del CEINGE, che conduce attività istituzionali di servizio e di ricerca, pensando a uno strumento facilmente aggiornabile e con obiettivi verificabili. Oltre ai temi più noti che vanno ad accrescere il cosiddetto gender gap - le difficoltà di accesso alle posizioni di leadership, alle progressioni di carriera e nella conciliazione della vita professionale e quella lavorativa - si è posta particolare attenzione al tema della dimensione di genere nelle attività di ricerca finanziate. Il Piano è costituito da schede sintetiche realizzate per ciascun obiettivo relativo alle quattro Aree Tematiche individuate, per il quale sono descritte le azioni, gli strumenti, i target diretti e indiretti, il cronoprogramma e le strutture referenti. Il GEP di seguito descritto si compone di: 4 Azioni Tematiche; 6 Obiettivi; 8 Attività.

LO STATO DELL'ARTE DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE DEL CEINGE

Nel definire il GEP del CEINGE si è deciso di partire dalla situazione reale, effettuando un'indagine conoscitiva che ha preso in considerazione i dati dell'occupazione femminile al 30 giugno 2022, suddivisi per le due principali funzioni del centro (Ricerca/Servizi e Amministrazione) e per tipologia di contratto (a tempo indeterminato ed a tempo determinato). Inoltre, partendo dal presupposto che il centro rispetta la normativa vigente in tema di equilibrio di genere nella composizione degli organi collegiali deliberanti, è stata considerata anche la presenza femminile tra le figure chiave del centro, i Principal Investigators (PI). I PI, infatti, hanno un ruolo chiave nell'organigramma del CEINGE in quanto coordinano i gruppi di ricerca, gestiscono i laboratori, coordinano i progetti di ricerca/sviluppo/innovazione e le attività di servizio. Pertanto, considerando le categorie di studi e statistiche dell'EIGE, tale indagine consente di avere i primi dati relativi al Dominio "Lavoro" ed al Dominio "Potere".

Da tali primi dati (tabelle da 1 a 4) si evince che il CEINGE parte da una situazione in cui l'occupazione femminile è già fortemente incoraggiata e qualificata, in cui il 70% degli occupati è di sesso femminile e, dato ancor più significativo, anche il 72% degli occupati a tempo indeterminato è di sesso femminile. Tale ultimo dato raggiunge l'86% se consideriamo solo la funzione "Ricerca/Servizi". I dati sopra citati sono superiori sia alla media nazionale che a quella comunitaria. Il discorso non cambia molto se invece consideriamo la presenza di donne nelle posizioni chiave. Per una prima misurazione di tale parametro sono stati presi in esame i dati relativi alla presenza di donne tra i Principal Investigators (PI). Tale dato (tabella 5) fotografa una sostanziale parità tra i due sessi, ed anche in questo caso è superiore sia alla media nazionale che a quella comunitaria. Di seguito i dati rilevati dall'indagine conoscitiva.

PERSONALE

	RICERCA&SERVIZI		AMMINISTRAZIONE	
UOMINI	32	26%	11	55%
DONNE	92	74%	9	45%
TOT	124	100%	20	100%

Tabella 1 – Personale CEINGE per settore

TOTALE PERSONALE

UOMINI	43	30%
DONNE	101	70%
TOT	144	100%

Tabella 2 – Totale personale CEINGE

PERSONALE a Tempo Indeterminato (TI)

	RICERCA&SERVIZI		AMMINISTRAZIONE	
UOMINI	6	14%	11	65%
DONNE	38	86%	6	35%
TOT	44	100%	17	100%

Tabella 3 – Personale CEINGE a tempo indeterminato

TOT PERSONALE TI

UOMINI	17	28%
DONNE	44	72%
TOT	61	100%

Tabella 4 – Totale personale TI

Posizioni Chiave

	Principal Investi- gators (PI)	
UOMINI	17	53%
DONNE	15	47%
TOT	32	100%

Tabella 5 – Posizioni chiave del CEINGE



Pertanto, partendo da quanto sopra esposto, sono state individuate le seguenti 4 Azioni Tematiche (AT), per ciascuna delle quali sono stati definiti: obiettivi, attività, strumenti, target, referenti e relativo cronoprogramma. Poiché dal punto di vista quantitativo i dati sono più che soddisfacenti, l'obiettivo nel prossimo quinquennio è almeno di mantenerli, dal punto di vista qualitativo invece si può ancora migliorare. Il GEP che segue prende spunto da tali considerazioni.

AT 1 - Leadership e processo decisionale

AT 2 - Reclutamento e progressione di carriera

AT 3 – Qualità del lavoro

AT 4 - Integrazione della dimensione di genere nelle attività generali e di ricerca

Di seguito il GEP CEINGE 2022-2026.

LISTA degli Acronimi	
DIR	Direzione e posizioni apicali
UPER	Ufficio del Personale
AMM	Ufficio Amministrativo e Contabilità
PI	Principal Investigators
AT	Azioni Tematiche
Ob	Obiettivi

Azioni Tematiche	Obiettivi	Attività	Strumento	Target	Referenti	Crono programma
AT 1 - Leadership e processo decisionale	Ob 1.1 - Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership	Promozione di un'equa composizione di genere negli organi di governo dell'ente e nelle commissioni e/o gruppi di lavoro	Equa rappresentanza di genere nelle posizioni chiave	Tutto il personale, Stakeholders	DIR	2022 - 2026
			Equa rappresentanza di genere nei gruppi di lavoro e/o commissioni previsti per l'espressione di pareri e/o indirizzi richiesti dagli organi deliberanti	Tutto il personale	DIR - AMM	2022-2026
	Ob 1.2 - Analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e dei trend del personale	Raccolta di dati disaggregati sul personale	Verranno riportati nella Relazione di Gestione allegata al bilancio i dati sull'occupazione femminile	Tutto il personale	AMM - UPER	2022-2026
			Rendicontazione dei dati di genere	Redazione del Bilancio di Genere	Media, Stakeholders	DIR

Azioni Tematiche	Obiettivi	Attività	Strumento	Target	Referenti	Crono programma
AT 2 - Reclutamento e progressione di carriera	Ob 2.1 - Promuovere l'equilibrio di genere nelle Commissioni valutatrici per il reclutamento di personale sia di ricerca che tecnico-amministrativo	Prevedere una composizione equilibrata in termini di genere delle commissioni per il reclutamento del personale	Valutazione e proposte di possibili modifiche in tema di composizione delle commissioni per il reclutamento del personale	Tutto il personale	DIR – UPER - AMM	2022-2026
		Raccolta sistematica di dati quantitativi disaggregati per genere sulla composizione delle commissioni per il reclutamento del personale	Monitoraggio annuale, rispetto alla variabile genere, della composizione delle commissioni per il reclutamento del personale	Tutto il personale	UPER - AMM	2022-2026

Azioni Tematiche	Obiettivi	Attività	Strumento	Target	Referenti	Crono programma
AT 3 - Qualità del lavoro	Ob. 3.1 - Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata	Sviluppare strumenti per l'organizzazione agile del lavoro	Flessibilità nell'organizzazione del lavoro con possibile priorità di fruizione di lavoro agile o telelavoro per i dipendenti che ne facciano richiesta a seguito di specifiche situazioni familiari	Tutto il personale	UPER - AMM	2022-2026
	Ob 3.2 - Tutela dei lavoratori e delle lavoratrici con periodi o situazioni di maggiore criticità nella conciliazione tra vita privata e lavorativa	Applicazione di adeguati strumenti per periodi o situazioni di maggiore necessità a livello familiare	Proposta di attivazione di servizi di welfare presso il CEINGE	Tutto il personale	DIR – UPER – AMM	2022-2026
			Creazione di servizi di welfare, tramite l'implementazione di accordi contrattuali con enti erogatori di servizi di cura familiare (centri diurni per genitori anziani conviventi, centri estivi per figli minori...)	Tutto il personale	DIR – UPER – AMM	2022-2026

Azioni Tematiche	Obiettivi	Attività	Strumento	Target	Referenti	Crono programma
AT 4 - Integrazione della dimensione di genere nelle attività generali e di ricerca	Ob 4.1 - Promozione di un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca e sviluppo	Promozione dell'integrazione delle variabili di genere nel processo di progettazione e realizzazione di progetti di ricerca	Inserimento nel Bilancio Annuale di Genere dei dati disaggregati per genere relativi alla gestione delle attività R&S finanziate con contratti attivi: responsabili scientifici e budget gestito	Personale da assegnare a progetti di R&S	DIR – UPER – AMM	2022-2026
			Inserimento nel Bilancio Annuale di Genere dei dati disaggregati per genere, anche in termini di spese sostenute, relativi a: pubblicazioni e brevetti	Personale da assegnare a progetti di R&S	DIR – UPER – AMM	2022-2026
			Iniziative a sostegno della parità di genere nelle posizioni di referenti/responsabili di progetti di R&S finanziati e nella composizione dei team dedicati	Personale da assegnare a progetti di R&S	DIR – UPER – AMM	2022-2026