



# **GENDER EQUALITY PLAN 2022 - 2025**

**Informativa sulla parità di genere**

**Consorzio per la Ricerca nell'Automatica e nelle  
Telecomunicazioni (CRAT)**

# SOMMARIO

|   |          |
|---|----------|
| <b>PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE .....</b>          | <b>1</b> |
| Introduzione .....                                  | 1        |
| Normativa di riferimento .....                      | 1        |
| il programma HORIZON EUROPE e il GEP .....          | 2        |
| Analisi del contesto .....                          | 2        |
| Descrizione del Piano per la parità di genere ..... | 3        |
| AREE TEMATICHE .....                                | 4        |
| Obiettivi ed Azioni .....                           | 4        |
| Approvazione e pubblicazione .....                  | 6        |

# PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE

## INTRODUZIONE

La parità di genere è un valore fondamentale, il presente documento, intende evidenziare l'impegno del consorzio nel garantire l'uguaglianza di genere, fissando obiettivi dettagliati per raggiungere lo scopo.

Il consorzio prevede di realizzare attività di sensibilizzazione, in particolare attività per analizzare eventuali cause di disparità. La predisposizione del presente piano ha lo scopo di verificare l'esistenza, all'interno dell'organizzazione, di criticità ed eventualmente organizzare attività che ne permettano la risoluzione.

## NORMATIVA DI RIFERIMENTO

L'Unione Europea (UE) attua e promuove, da sempre, iniziative volte a favorire l'uguaglianza di genere; in particolare l'uguaglianza tra uomini e donne è un valore basilare dell'UE, basti citare gli artt. 2 e 3 del Trattato sull'Unione Europea (TUE), Inoltre l'articolo 8 del Trattato sul Funzionamento dell'UE (TFUE) ribadisce che l'UE in tutte le sue attività mira ad eliminare le ineguaglianze ed a promuovere la parità fra uomini e donne. Relativamente ai fondi Strutturali di Investimento Europei si ricorda l'art. 7 del Regolamento Comunitario 1303/2013 "Promozione della parità fra uomini e donne e non discriminazione" in cui si riafferma che la parità tra uomini e donne e l'integrazione della prospettiva di genere siano tenute in considerazione e promosse in tutte le fasi della preparazione e dell'esecuzione dei programmi.

Nel 2010 viene fondato l'EIGE (European Institute for Gender Equality) e per la prima volta si introduce un indicatore per valutare quanto si migliora l'uguaglianza di genere nella UE. In particolare, considerando alcuni settori chiave quali lavoro, denaro, salute e conoscenza, vengono monitorate nel tempo le differenze tra uomini e donne, nonché la violenza sulle donne e le disuguaglianze intersezionali. Nell'indice sull'uguaglianza di genere 2020 elaborato dall'European Institute for Gender Equality (EIGE), l'Italia ha ottenuto un punteggio di 63,5 su 100 (inferiore alla media dell'UE di 4,4 punti).

Di seguito un breve riepilogo della normativa di riferimento in Italia:

- *art. 3 comma 2 della Costituzione.*

- *Codice nazionale della pari opportunità tra uomo e donna (Dlgs 198/2006), che sancisce all'art. 1 il divieto di discriminazione tra uomo e donna prevedendo l'adozione delle misure conseguenti.*
- *Legge 162/2021 del 5 novembre che apporta significative modifiche in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo.*

L'Italia ribadisce l'importanza di agire per il superamento delle disparità di genere nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) per rilanciare lo sviluppo nazionale in seguito alla pandemia. Infatti, nel Piano la Parità di genere è indicata una delle tre priorità trasversali da perseguire in tutte le missioni, in particolare il PNRR prevede principalmente misure rivolte ad incrementare il lavoro femminile, tramite azioni dirette volte al sostegno dell'occupazione e dell'imprenditorialità femminile o tramite interventi indiretti che mirano al potenziamento dei servizi educativi e sociali in modo tale da incoraggiare l'aumento dell'occupazione femminile migliorando la possibilità di conciliare il lavoro con la vita privata.

## **IL PROGRAMMA HORIZON EUROPE E IL GEP**

Il Gender Equality Plan nasce dalla necessità di individuare azioni concrete volte a raggiungere l'uguaglianza di genere, attraverso l'analisi di dati e obiettivi misurabili, in modo tale da rendere oggettivo il processo di miglioramento e monitoraggio nel tempo.

La Commissione Europea, in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE, ha previsto che tutti gli enti di ricerca che vogliano accedere ai finanziamenti del programma Horizon Europe debbano dotarsi del Gender Equality Plan (GEP).

## **ANALISI DEL CONTESTO**

Il CRAT è un consorzio misto senza scopo di lucro. Il CRAT ha predisposto il Piano per la Parità di genere 2022-2025 in modo tale da garantire la formalizzazione delle azioni individuate per raggiungere obiettivi concreti utili ad incentivare le opportunità e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici all'interno della propria struttura e dei propri processi organizzativi, ed adempiere a quanto richiesto dalla Commissione Europea.

Il documento è stato strutturato come uno strumento aggiornabile nel tempo e considerando l'oggetto del CRAT:

“Il Consorzio non ha fini di lucro ed ha per oggetto la promozione di Iniziative per lo sviluppo dell'innovazione nel settore delle reti mobili e fisse nonché sulla loro convergenza. In particolare, il Consorzio si prefigge, in via semplificativa, ma non limitativa, di:

- *presentare domande ed istanze ad enti pubblici nazionali e/o comunitari, per la concessione delle agevolazioni previste dalle vigenti normative a favore di iniziative/progetti per la ricerca scientifica e l'innovazione tecnologica, di sottoscrivere tutti gli atti relativi e conseguenti, nonché di svolgere le relative attività di studio e ricerca;*
- *favorire l'interazione tra i consorziati e tra questi ed istituzioni universitarie, Enti di ricerca ed Organismi, nazionali/internazionali, operare per la promozione e la diffusione sul territorio, anche al servizio di aziende ed enti esterni, delle conoscenze sviluppate nell'ambito delle finalità istituzionali, promuovere la collaborazione tra università ed azienda nei settori dell'automatica e delle telecomunicazioni favorendo e sviluppando il trasferimento di know-how tra Università e Industria;*
- *pubblicare lavori scientifici;*
- *eseguire attività di formazione e addestramento su tematiche di interesse industriale nei settori dell'automatica e delle telecomunicazioni;*
- *agevolare il reclutamento di personale di ruolo da parte dell'Università;*
- *istituire borse di studio sui temi di interesse del Consorzio;*
- *svolgere attività di studio e ricerca eventualmente finanziate dai Consorziati.*

Il Consorzio, inoltre – anche per richiesta di consorziati o di terzi – si propone di svolgere Attività di ricerca applicata su tematiche quali sicurezza, qualità del servizio, mobilità su varie tecnologie radio, controllo del traffico, software di supporto per servizi telematici, tecnologie e servizi multimediali su IP, etc., tutte tematiche per il cui efficace sviluppo sarà determinante la cross-fertilizzazione tra metodologie e discipline provenienti dall'automatica, e dalle telecomunicazioni.

## **DESCRIZIONE DEL PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE**

Il Piano per la Parità di genere formalizza le azioni e gli strumenti che possono migliorare il clima lavorativo incoraggiando valori quali il rispetto, e l'equità e riorganizzando il lavoro considerandone, in primis, la sua dimensione sociale. Sono stati considerati diversi argomenti che contribuiscono al gender gap, partendo dai più consueti come conciliazione della vita professionale e quella privata fino ad arrivare a temi più specifici volti a favorire la conduzione la partecipazione delle donne alle attività di ricerca.

Per la stesura del Piano sono state preliminarmente individuate le criticità, e conseguentemente formulati obiettivi specifici da raggiungere e individuate/attivate specifiche azioni.

## AREE TEMATICHE

Il Piano è costituito da tabelle sintetiche realizzate, così come indicato dalla Commissione Europea, per ciascun obiettivo relativo alle cinque Aree Tematiche, raccomandate dalla medesima Commissione. Per ognuna delle Aree sono descritte: gli obiettivi prefissati e le azioni programmate nel periodo di riferimento 2022-2025. Il Rappresentante Legale sarà il referente per l'attuazione di tali azioni e sarà, il comitato tecnico scientifico collaborerà

### Obiettivi ed Azioni

Gli obiettivi e le azioni individuati per ciascuna Area Tematica e per il quadriennio 2022-2025 sono definiti nella seguente tabella.

#### AREA TEMATICA

#### OBIETTIVO

#### AZIONI

#### **AT1 - Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa**

AT1.OB1:  
Migliorare la conciliazione tra impegni professionali e vita privata garantendo un clima lavorativo più equilibrato in modo tale da ottenere anche un aumento dell'efficienza.

AT1.OB2:  
Favorire la diffusione di una cultura di contrasto agli stereotipi legati all'età o al genere, al fine di assicurare un ambiente sereno, improntato al rispetto.

Valutare la possibilità di incrementare soluzioni per garantire maggiore flessibilità per le lavoratrici e i lavoratori. In particolare, analizzare la possibilità di mantenere lo smart working conciliando le esigenze organizzative.

Sensibilizzare il personale sul tema della parità di genere e incoraggiare l'uso di linguaggio appropriato nella comunicazione istituzionale.

Monitorare possibili cause di stress legati all'organizzazione del lavoro.

## AREA TEMATICA

## OBIETTIVO

## AZIONI

### **AT2 - Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale**

AT2.OB1 - Favorire l'equilibrio di genere nei processi decisionali

Monitorare/migliorare l'equilibrio di genere nei ruoli di responsabilità.

AT2. OB2 - Incrementare la rappresentanza femminile nel CdA

Sensibilizzare i soci sul tema, favorendo la nomina di componenti femminili nel CdA

### **AT3 - Parità di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera**

AT3.OB1 – Garantire pari opportunità nel processo di reclutamento.

Promuovere e monitorare l'equità nella fase di reclutamento attraverso un'imparziale valutazione dei profili curriculari.

AT3.OB1 – Garantire equità nella progressione di carriera

Garantire pari opportunità nella progressione di carriera e monitorare tale parametro.

### **AT4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nelle attività in generale**

AT4.OB1 - Promuovere maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca, e nella creazione dei gruppi di lavoro.

Favorire incontri informali per il confronto interpersonale.

Sponsorizzare partecipare o organizzare, eventi dedicati al tema della Parità di genere.

Promuovere e monitorare la dimensione di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca e sviluppo.

**AREA TEMATICA****OBIETTIVO****AZIONI**

**AT5 - Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali**

AT5.OB1 - Sensibilizzare tutto il personale sui temi della violenza di genere.

AT5.O2B – Creare un sistema per l'individuazione di eventuali casi di violenza o molestia

Sensibilizzare il personale sul tema della violenza e delle molestie e comunicare il codice di comportamento a cui attenersi nelle varie sedi.

Creare una casella di posta elettronica dedicata al ricevimento delle segnalazioni in materia di violenza di genere/molestie in azienda

**APPROVAZIONE E PUBBLICAZIONE**

Il presente Documento è stato discusso e approvato nella seduta 20/11/2022. Il GEP è pubblicato sul sito [www.crat.eu/gep](http://www.crat.eu/gep).