

# PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE 2025-2027

## Sommario

<b>INTRODUZIONE</b>	<b>3</b>
<b>Analisi di Contesto</b>	<b>5</b>
<b>Personale</b>	<b>6</b>
<b>Il Piano di Uguaglianza di Genere del Cetma</b>	<b>10</b>
<b>ESITI REPORT GEP 2023</b>	Errore. Il segnalibro non è definito.
<b>AREA 1</b>	<b>11</b>
<b>LEADERSHIP E PROCESSO DECISIONALE</b>	<b>11</b>
<b>OBIETTIVO 1.1 Potenziare l’equilibrio di genere nei processi decisionali interni</b>	<b>12</b>
<b>Azione 1.1.1</b>	<b>12</b>
<b>Azione 1.1.2</b>	<b>13</b>
<b>AREA 2</b>	<b>14</b>
<b>EQUILIBRIO DI GENERE NEL RECLUTAENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA</b>	<b>14</b>
<b>OBIETTIVO 2.1 Promozione dell’equilibrio di genere nei processi decisionali interni</b>	<b>15</b>
<b>Azione 2.1.1</b>	<b>15</b>
<b>Azione 2.1.2</b>	<b>16</b>
<b>OBIETTIVO 2.2 Supporto a progressioni di carriera contrastando gli stereotipi di genere</b>	<b>17</b>
<b>Azione 2.2.1</b>	<b>17</b>
<b>AREA 3</b>	<b>18</b>
<b>PARITA’ DI GENERE E INCLUSIVITA’ NELLA CULTURA ORGANIZZATIVA E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO</b>	<b>18</b>
<b>OBIETTIVO 3.1 Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata</b>	<b>19</b>
<b>Azione 3.1.1</b>	<b>19</b>
<b>OBIETTIVO 3.2 Promuovere iniziative Family-Friendly per favorire una maggiore inclusione e partecipazione alle dipendenti in stato di gravidanza</b>	<b>20</b>
<b>Azione 3.2.1</b>	<b>20</b>
<b>OBIETTIVO 3.3 Sostenere i dipendenti che rientrano a lavoro dopo lunghi periodi di assenza</b>	<b>21</b>
<b>Azione 3.3.1</b>	<b>21</b>
<b>AREA 4</b>	<b>22</b>
<b>INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA</b>	<b>22</b>
<b>OBIETTIVO 4.1 Rafforzare un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca e sviluppo, task force e gruppi di lavoro</b>	<b>23</b>
<b>Azione 4.1.1</b>	<b>23</b>
<b>Azione 4.2.1</b>	<b>24</b>
<b>AREA 5</b>	<b>25</b>
<b>CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE</b>	<b>25</b>
<b>OBIETTIVO 5.1 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.</b>	<b>26</b>
<b>Azione 5.1.1</b>	<b>26</b>
<b>Azione 5.1.2</b>	<b>27</b>

## INTRODUZIONE

Il nuovo programma quadro per la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021-2027, Horizon Europe, ha introdotto nuove disposizioni per rafforzare l'equità di genere nelle organizzazioni europee. In particolare, per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore l'adozione di un Gender Equality Plan (GEP) è divenuto requisito per l'accesso ai finanziamenti.

Si precisa che l'attuazione di un GEP non condiziona la valutazione dei progetti, ma è richiesta come obbligatoria al momento della firma del Grant Agreement.

Il GEP si pone come un insieme di azioni, non isolate ma integrate in un'unica visione strategica, per:

- identificare distorsioni e diseguaglianze di genere;
- implementare strategie innovative per correggere distorsioni e diseguaglianze;
- definire obiettivi e monitorarne il raggiungimento attraverso adeguati indicatori.

L'azione della Commissione Europea rientra nella strategia dell'UE per l'uguaglianza di genere 2020-2025, nell'ambito della quale sono stati presentati gli obiettivi strategici e le azioni volte a compiere progressi significativi entro il 2025, verso un'Europa garante della parità di genere.

Gli obiettivi principali indicati dalla Commissione sono:

- porre fine alla violenza di genere;
- combattere gli stereotipi sessisti;
- colmare il divario di genere nel mercato del lavoro; affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico;
- conseguire l'equilibrio di genere nei processi decisionali.

Il piano per l'uguaglianza di genere rappresenta lo strumento strategico, operativo e specifico che consente di definire il quadro legale, organizzativo, economico e sociale e le condizioni operative per attuare, nella pratica, la parità di genere.

L'intento di un piano per l'uguaglianza di genere, le aree di intervento, i temi da affrontare possono variare fortemente a seconda delle specifiche realtà in cui si realizzano. Le indicazioni della Commissione Europea inducono a considerare le specificità dei contesti locali nel rispetto delle differenze e delle diversità.

A partire dal 2022 il GEP è diventato il requisito di accesso richiesto dalla Commissione Europea per la partecipazione a tutti bandi Horizon Europe, il Programma quadro dell'Unione Europea per la ricerca e l'innovazione nel periodo 2021-2027 (Comunicazione COM n. 152 del 5 marzo 2020) e dal Governo italiano per la partecipazione ai bandi PNRR-MUR (Linee guida PNRR-MUR per le iniziative di sistema della Missione 4: Istruzione e Ricerca).

## Analisi di Contesto

Il CETMA - Centro di ricerche europeo di tecnologie design e materiali - è un'organizzazione di Ricerca e Tecnologia. Questo significa che le sue attività sono rivolte da una parte a generare nuova conoscenza (Ricerca) e dall'altra a trovare concrete applicazioni della nuova conoscenza (Tecnologia) per le imprese e le istituzioni. A livello internazionale CETMA si annovera tra le organizzazioni che vengono identificate con la sigla RTO, Research and Technology Organization. È stata fondata nel 1994 in seguito alle previsioni di apposita Convenzione stipulata tra ENEA (Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile) e l'allora MURST (Ministero dell'Università, Ricerca Scientifica e Tecnologica) con l'obiettivo di favorire l'innovazione delle imprese con particolare riferimento al Mezzogiorno.

È un consorzio stabile con attività esterna di cui l'ENEA detiene la maggioranza delle quote (50%).

È un soggetto senza scopo di lucro e tutti i suoi utili sono reinvestiti in attività di ricerca, di formazione e divulgazione. Possiede tutti i requisiti di Organismo di ricerca previsti dalla normativa comunitaria 1. È Laboratorio qualificato iscritto all'Albo dei laboratori del MIUR di cui al D.M.593/2000. CETMA ha sviluppato competenze che riguardano ingegneria dei materiali, ingegneria informatica e disegno industriale. Utilizzando in maniera integrata queste competenze, si configura come soggetto multidisciplinare per l'innovazione di prodotti, processi e servizi in grado di favorire ed assistere la crescita e lo sviluppo del sistema produttivo nazionale e di approcciare in maniera efficace le attività di sviluppo tecnologico. I servizi di ricerca ed innovazione sono erogati senza distinzione a qualunque tipo di impresa ed istituzione. La natura multidisciplinare di CETMA e l'integrazione con le competenze dei propri soci hanno permesso di sviluppare applicazioni in differenti settori quali prodotti e componenti industriali, mezzi di trasporto, mobilità, sistemi produttivi, salute dell'uomo e ingegneria medica, ambiente e riciclo, beni culturali, energia, infrastrutture ed applicazioni di ingegneria civile.

Con i suoi circa 68 dipendenti, CETMA è uno dei 43 centri di ricerca di diritto privato con più di 50 addetti in Italia. Certamente è fra i più grandi centri di ricerca privati italiani non collegato direttamente a grandi imprese. È l'unico Centro di ricerca e tecnologia del Mezzogiorno censito nella piattaforma web lanciata dalla DG GROWTH della Commissione Europea riguardante i centri che sono in grado di assistere le PMI nell'introduzione di tecnologie innovative abilitanti (cfr. <https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/kets-tools/kets-tc/map> ).

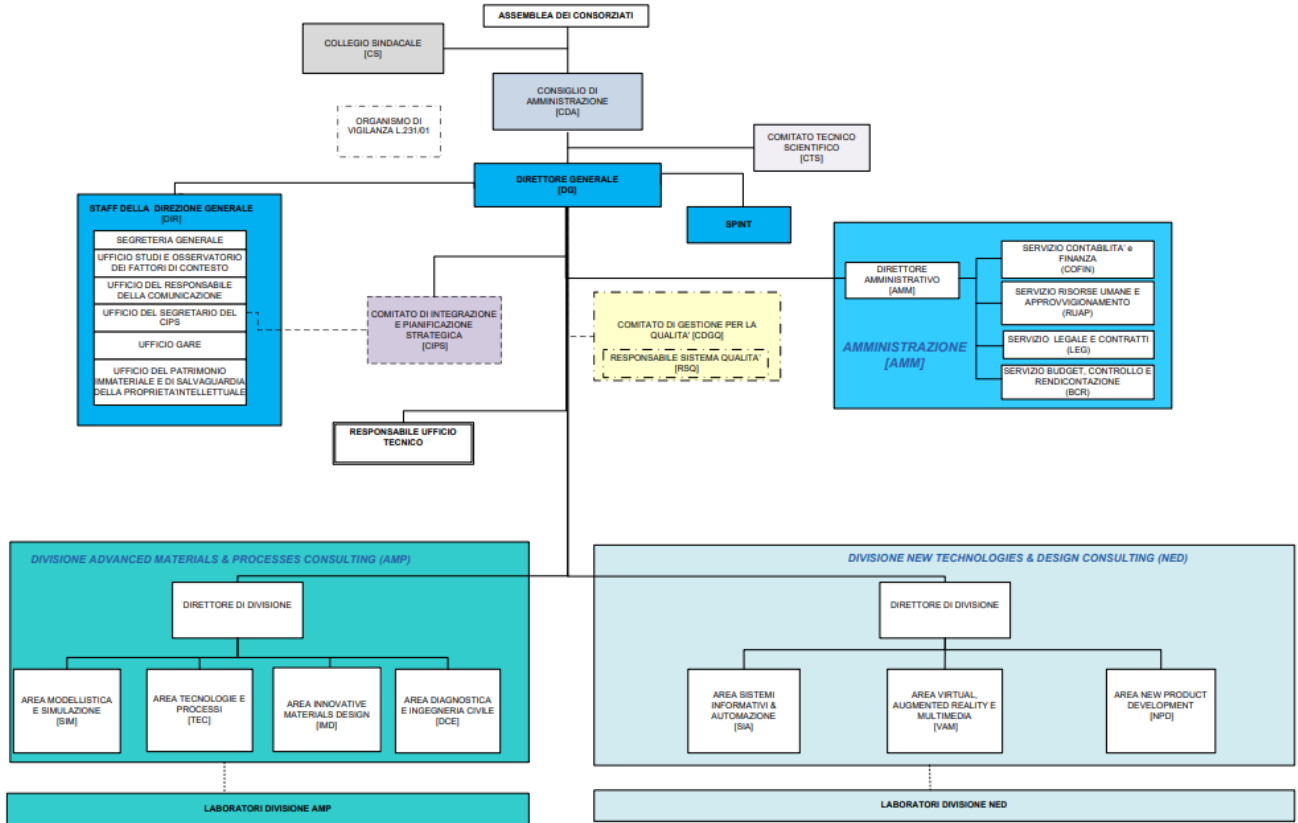
Grazie alla sua intensa attività di ricerca i suoi ricercatori hanno prodotto migliaia di report tecnici, circa 300 pubblicazioni, 11 brevetti, 44 modelli di utilità, oltre 100 applicativi software.

Da un punto di vista organizzativo il Consorzio si compone di due divisioni operative:

- Divisione NEW TECHNOLOGIES & DESIGN CONSULTING (NED)
- Divisione ADVANCED MATERIALS & PROCESSES CONSULTING (AMP)

Inoltre, la struttura è corredata da un'unica divisione amministrativa e uno staff di direzione.

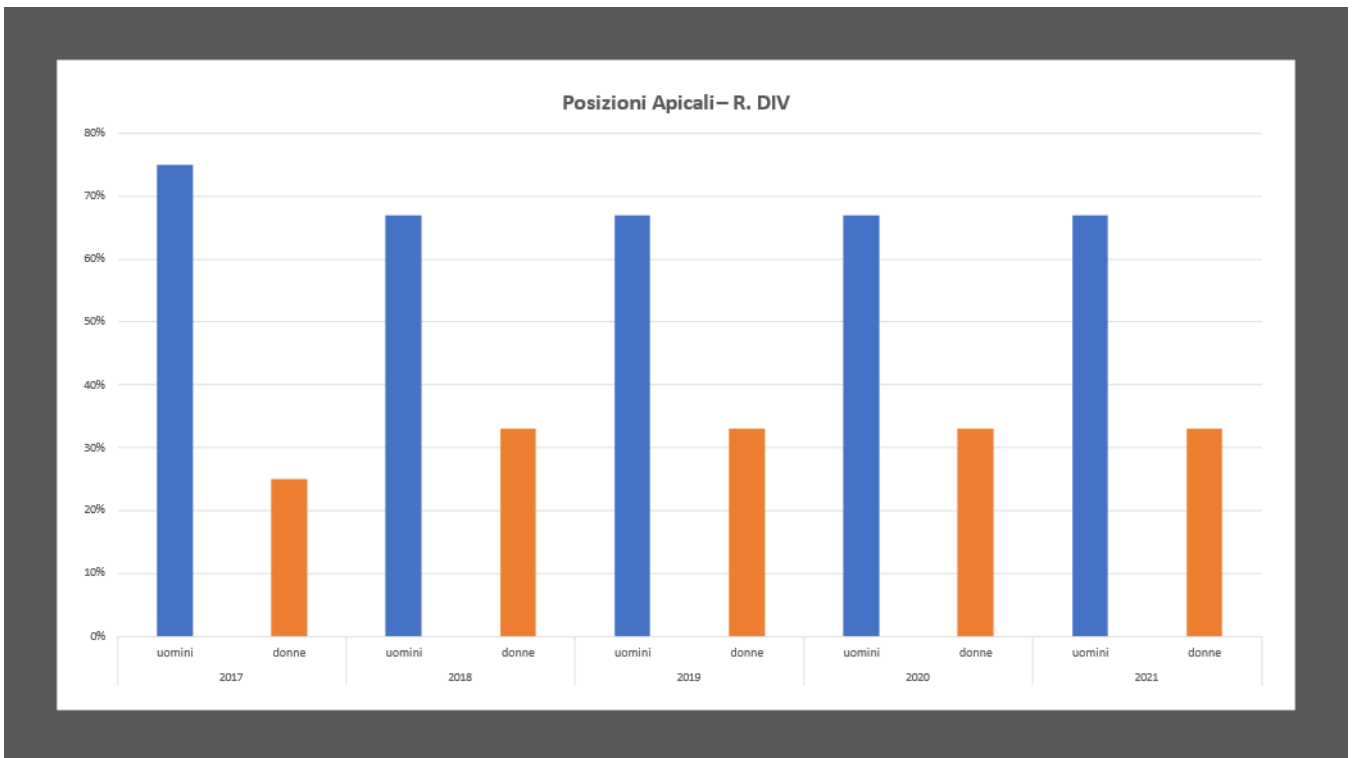
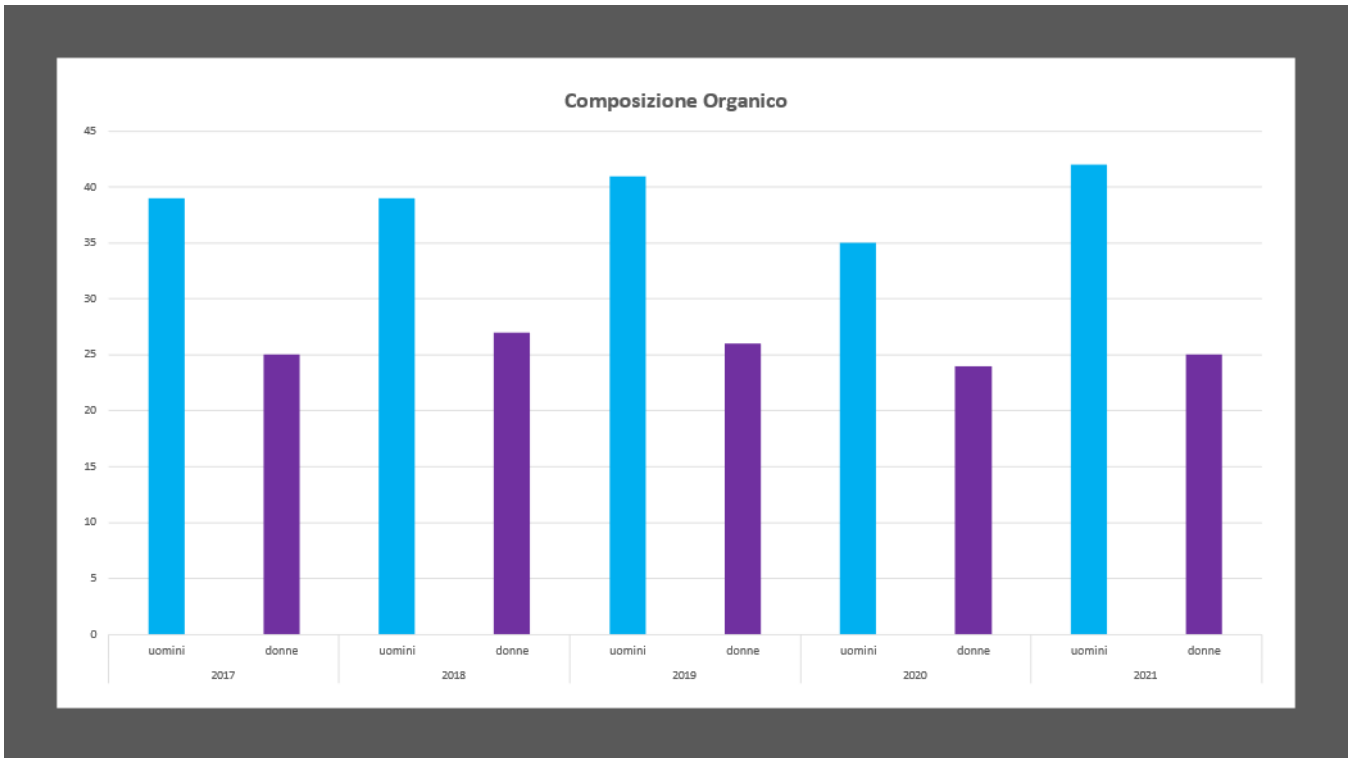
L'organizzazione del Cetma è descritta nello schema successivo.

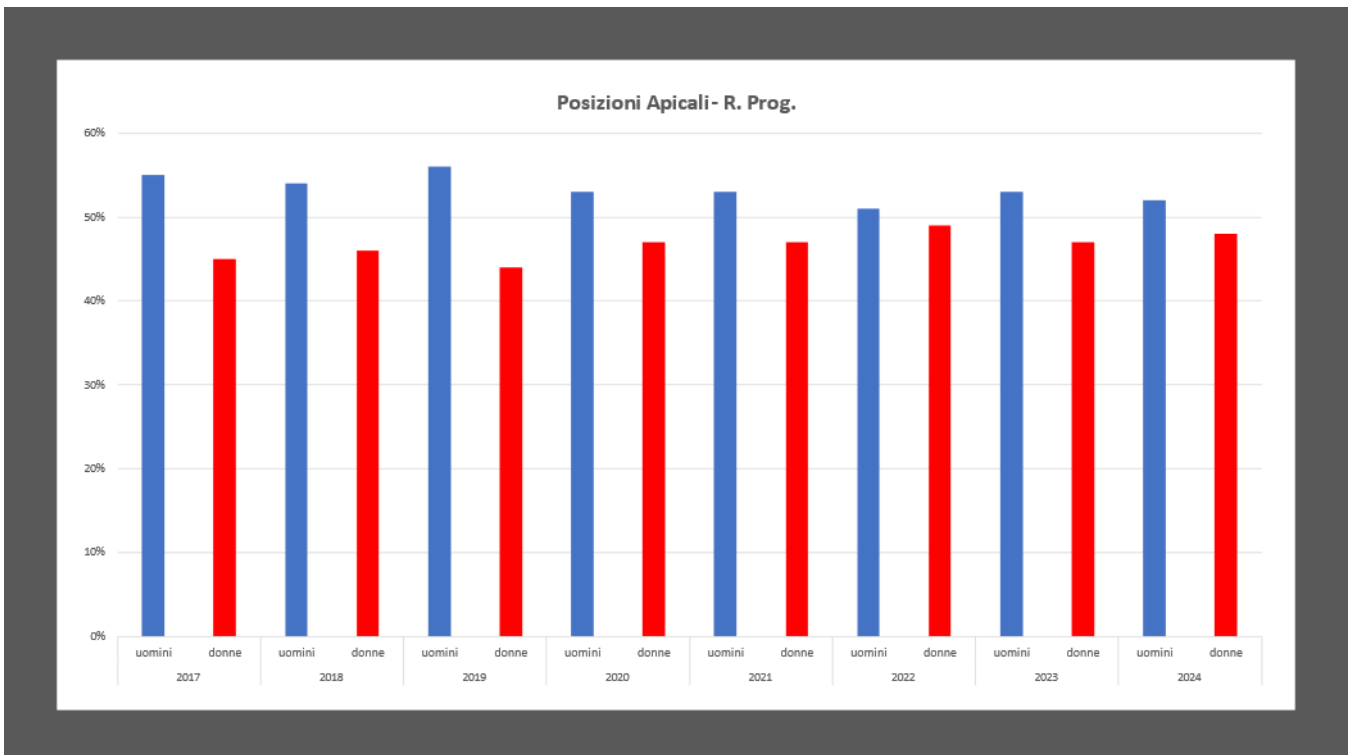
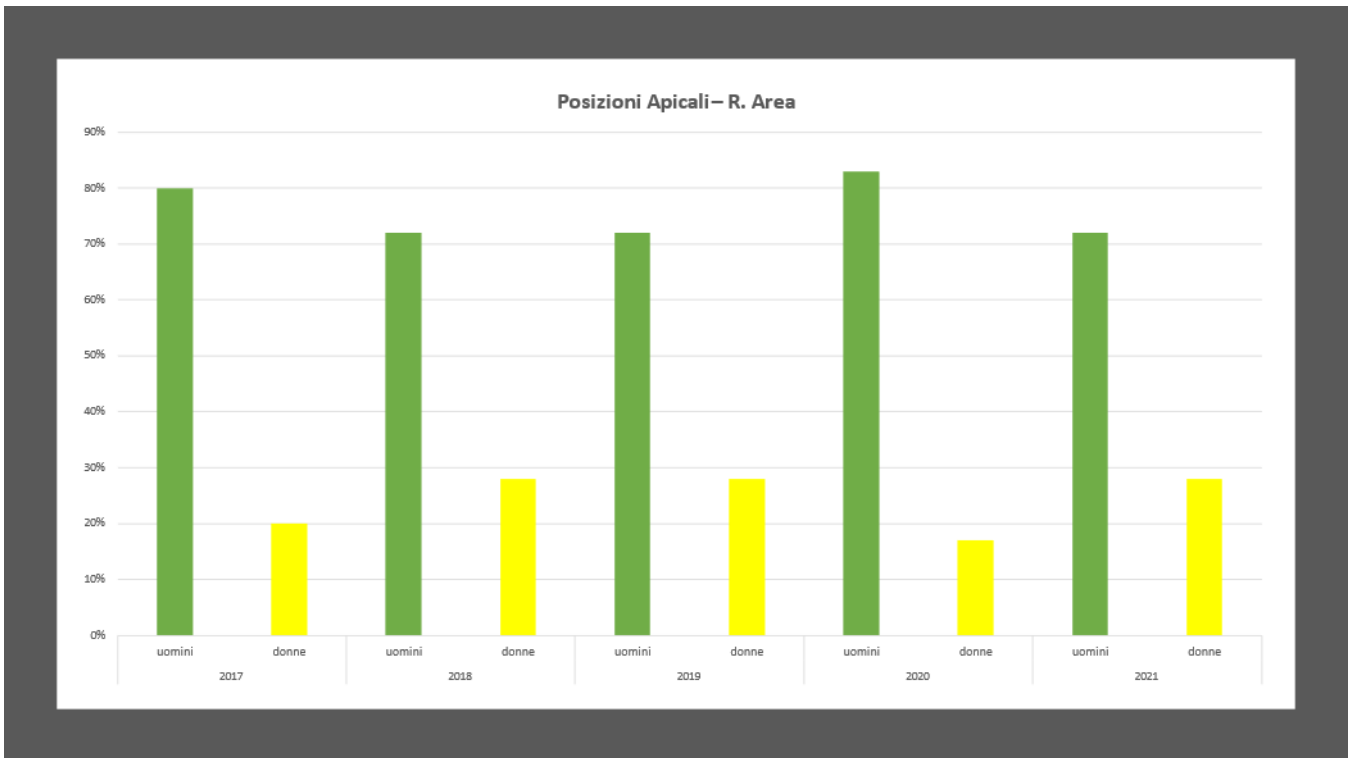


## Personale

Al 31 dicembre 2024 il personale in servizio era costituito da 68 unità di cui 1 distaccato, 58 a tempo indeterminato e 6 a tempo determinato. La ripartizione per genere evidenzia una prevalenza maschile, 40 uomini e 28 donne.

Di seguito una breve sintesi della composizione organica dal 2022 al 2024 in termini di genere e posizioni apicali (R. Div, R.Area, R.Prog.).

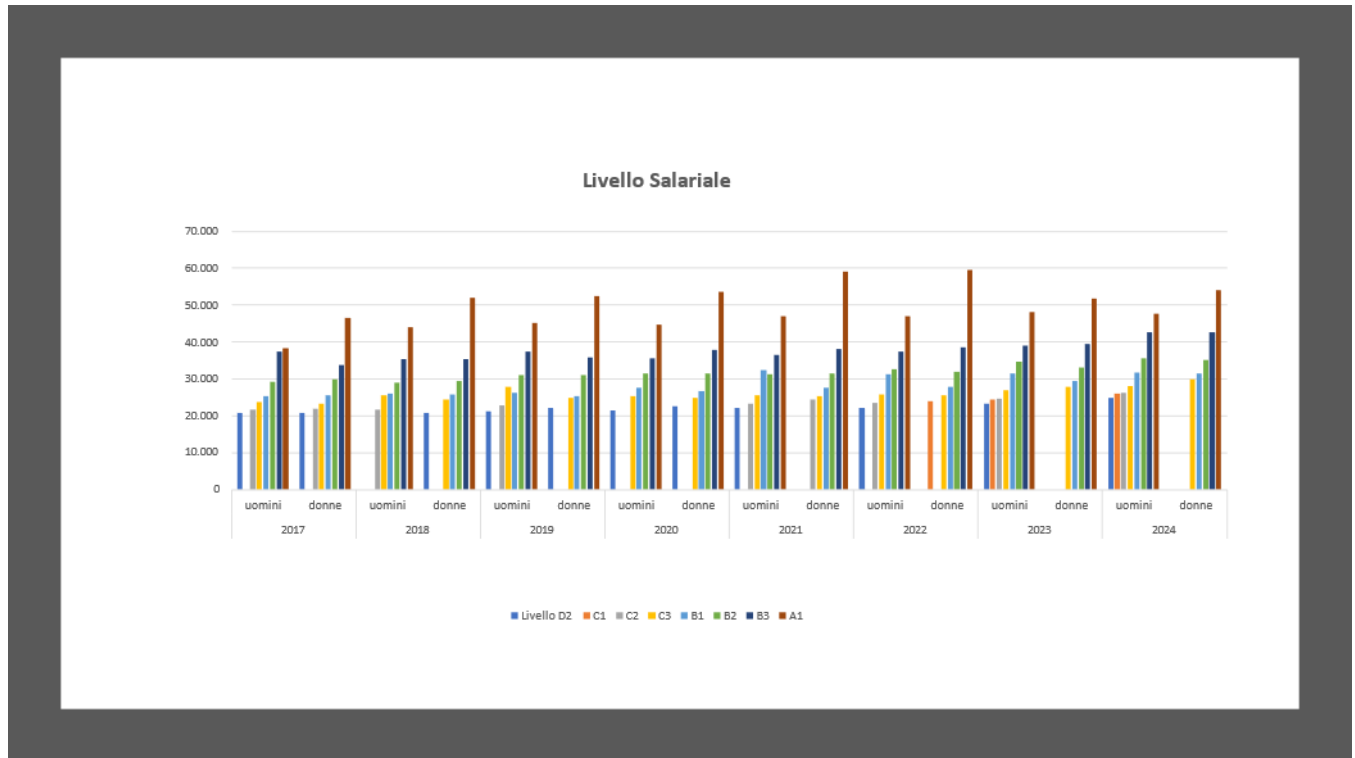




Come si può notare il genere femminile è ben rappresentato sia nella posizione apicale del Responsabile di Area che nella posizione di Responsabile di Progetto.



Nel grafico seguente è rappresentato il salario medio in funzione del livello e distinto per genere.



A parità di livello di responsabilità non si registrano evidenti divari salariali tra uomini e donne.

Infine, non si rileva un divario di genere negli anni necessari ad una stabilizzazione a tempo indeterminato, rispetto al tasso di abbandono del posto di lavoro, alla media giornate di ferie godute per dipendente, alla media ore di permesso richieste per dipendente e alla media giornate di malattia godute per dipendente, come si può meglio verificare dalla tabella di seguito riportata.

Composizione Organico	2022		2023		2024	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
Tempo medio di stabilizzazione da tempo determinato a tempo indeterminato	24	4	24	24	24	24
Tasso di abbandono del posto di lavoro	4%	1%	0%	0%	0%	0%
Media giornate di ferie godute per dipendente	18	20	20	20	19	20
Media ore di permesso richieste per dipendente	22	22	20	21	21	20
Media giornate di malattia godute per dipendente	2	2	3	4	3	3

## Il Piano di Uguaglianza di Genere del Cetma

Il Piano di Uguaglianza di Genere (GEP - Gender Equality Plan) è uno strumento attraverso il quale il CETMA intende esplicitare e comunicare la propria strategia a supporto dell'equilibrio di genere. Rappresenta uno strumento strategico per il raggiungimento degli obiettivi di parità di genere posti nel quadro dei valori dell'Unione Europea (Art. 8 del Trattato UE).

Il GEP del CETMA si inserisce in un quadro strategico volto a promuovere e garantire le pari opportunità nel centro di ricerca, integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche interne e svolgere un'azione culturale, formativa e di ricerca volta a stimolare l'attenzione su tali tematiche sia all'interno del Consorzio sia presso il pubblico esterno.

Nell'ambito delle sfide che le istituzioni e la società civile si trovano ad affrontare per raggiungere gli obiettivi richiesti, si rendono necessari strumenti, policy, metodologie che possano aiutare ad attuare strategie efficaci. In particolare, nell'ambito delle politiche delineate dalla Commissione Europea per promuovere l'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione, viene individuato il GEP quale strumento utile a identificare e implementare strategie innovative volte a garantire, supportare e promuovere la parità di genere attraverso la definizione di obiettivi, l'esplicitazione di azioni concrete, l'attuazione di processi di monitoraggio dei progressi tramite indicatori.

La struttura generale del GEP CETMA si articola in cinque aree chiave:

- Area 1. Equilibrio di genere nella Leadership e nel Processo Decisionale
- Area 2. Equilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
- Area 3 Parità di genere e inclusività nella cultura organizzativa e conciliazione vita-lavoro
- Area 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca
- Area 5. Contrasto alla violenza di genere

Per ciascuna area sono indicati gli obiettivi da raggiungere, le azioni e le relative modalità di realizzazione, il target diretto e quello indiretto, le tempistiche di realizzazione, i responsabili e gli indicatori utili a verificare gli avanzamenti. Queste misure concrete sono state formulate sulla base delle esigenze e dell'analisi del contesto del Cetma e sono valide per il prossimo triennio, fino al 2027. Al fine di realizzare le azioni indicate nel GEP nell'ambito delle diverse aree individuate, il Consorzio metterà a disposizione le necessarie risorse umane e finanziarie in misura coerente al raggiungimento degli obiettivi dichiarati.

## **AREA 1**

### **LEADERSHIP E PROCESSO DECISIONALE**

#### **OBIETTIVI**

##### **1.1. Potenziare dell'equilibrio di genere nei processi decisionali interni**

**OBIETTIVO 1.1 Potenziare l'equilibrio di genere nei processi decisionali interni**

**Azione 1.1.1**

**Accrescere l'equa composizione del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Tecnico Scientifico**

**Target diretto**



Posizioni apicali in organi di vertice e struttura

**Target indiretto**



L'azione individuata si rivolge indirettamente all'esterno del Consorzio

**Responsabili**



CDA, DG, Presidente

**Indicatori**



KPI 1

Incrementare del 15% la presenza femminile nella composizione degli organi di vertice entro il 2027

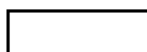
**Timing**



**2025**

**2026**

**2027**



**Azione 1.1.2**

**Creazione di un programma di mentoring per le donne in posizioni di leadership**

**Target diretto**



Dipendenti donne in posizione dirigenziale e middle management

**Target indiretto**



Tutto il Personale

**Responsabili**



Presidente, D.G., D. Amm., R. Div.

**Indicatori**



KPI 2

Partecipazione del 25% delle donne al percorso di mentorship

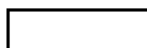
**Timing**



**2025**

**2026**

**2027**



## **AREA 2**

### **EQUILIBRIO DI GENERE NEL RECLUTAENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA**

#### **OBIETTIVI**

- 2.1 Promozione dell'equilibrio di genere nei processi decisionali interni**
- 2.2 Supporto a progressioni di carriera contrastando gli stereotipi di genere**

**OBIETTIVO 2.1 Promozione dell’equilibrio di genere nei processi decisionali interni**

**Azione 2.1.1**

**Adozione di criteri di selezione neutrali rispetto al genere**

**Target diretto**



Commissioni di Selezione

**Target indiretto**



Tutto il Personale

**Responsabili**



D.G., R.Div., Ufficio Personale, Staff GEP

**Indicatori**



KPI 3

Percentuale di candidature femminili, composizione delle commissioni di selezione

**Timing**



**2025**










**2026**

**2027**



**Azione 2.1.2**

**Programmi di sviluppo professionale per il personale femminile**

<b>Target diretto</b>	Dipendenti Donne		
			
<b>Target indiretto</b>	Struttura aziendale		
			
<b>Responsabili</b>	D.G., R.Div., Ufficio Risorse Umane, Staff GEP		
			
<b>Indicatori</b>			KPI 4
			Numero di partecipanti ai programmi, progressioni di carriera monitorate per genere
<b>Timing</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
			



## OBIETTIVO 2.2 Supporto a progressioni di carriera contrastando gli stereotipi di genere

### Azione 2.2.1

**Formazione su tematiche di empowerment, leadership, consapevolezza e valorizzazione delle proprie capacità per favorire processi di avanzamento di carriera contrastando gli stereotipi di genere e dando visibilità a carriere femminili di successo**

#### Target diretto



Ricercatori/trici, R.Area, R.Prog., Personale tecnico, Personale amministrativo

#### Target indiretto



Personale Cetma

#### Responsabili



DG, R.Div., R.Area, Ufficio Risorse Umane, Staff GEP

#### Indicatori



KPI 5

N. incontri/workshop/seminari annuali (almeno n.1) su tematiche di empowerment, leadership, consapevolezza e valorizzazione delle proprie capacità

#### Timing



2025

2026

2027



## **AREA 3**

### **PARITA' DI GENERE E INCLUSIVITA' NELLA CULTURA ORGANIZZATIVA E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO**

#### **OBIETTIVI**

- 3.1 Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata**
- 3.2 Promuovere iniziative Family-Friendly per favorire una maggiore inclusione e partecipazione alle dipendenti in stato di gravidanza**
- 3.3 Sostenere i dipendenti che rientrano a lavoro dopo lunghi periodi di assenza**

**OBIETTIVO 3.1 Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata**

**Azione 3.1.1**

**Estensione dello smart working e della flessibilità oraria**

**Target diretto**



Ricercatori/trici, R.Area, R.Prog., Personale tecnico, Personale amministrativo

**Target indiretto**



Personale Cetma

**Responsabili**



Presidente, DG, R.Div., R.Area, Ufficio Risorse Umane, Staff GEP

**Indicatori**



KPI 6

Numero di richieste approvate, livello di soddisfazione dei dipendenti

**Timing**



**2025**

**2026**










**2027**



**OBIETTIVO 3.2 Promuovere iniziative Family-Friendly per favorire una maggiore inclusione e partecipazione alle dipendenti in stato di gravidanza**

**Azione 3.2.1**

**Creare spazi dedicati per il benessere delle future mamme (es. sala riposo, area allattamento).**

<b>Target diretto</b>	Dipendenti in stato di gravidanza			
				
<b>Target indiretto</b>	Manager e responsabili delle risorse umane.			
				
<b>Responsabili</b>	Presidente, DG, R.Div., R.Area, Ufficio Risorse Umane, Staff GEP			
				
<b>Indicatori</b>		 KPI 7	Grado di soddisfazione delle dipendenti in gravidanza (survey annuale).	
<b>Timing</b>		<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
				

**OBIETTIVO 3.3 Sostenere i dipendenti che rientrano a lavoro dopo lunghi periodi di assenza**

**Azione 3.3.1**

**Programmi di formazione e aggiornamento per riallineare le competenze**

**Target diretto**



Dipendenti che rientrano dopo maternità/paternità, malattia, aspettativa o altre assenze prolungate

**Target indiretto**



Collegli e team di riferimento.

**Responsabili**



Presidente, DG, R.Div., R.Area, Ufficio Risorse Umane, Staff GEP

**Indicatori**



KPI 8

Tasso di retention dei dipendenti dopo il rientro.

**Timing**



**2025**

**2026**

**2027**



## **AREA 4**

### **INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA**

#### **OBIETTIVI**

- 4.1 Rafforzare un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca e sviluppo, task force e gruppi di lavoro**
- 4.2 Integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca, nelle attività divulgative e nell'offerta didattica**

**OBIETTIVO 4.1 Rafforzare un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca e sviluppo, task force e gruppi di lavoro**

**Azione 4.1.1**

**Adozione di politiche di equità nella distribuzione delle responsabilità nei progetti di ricerca**

**Target diretto**



Ricercatori/trici e responsabili di progetto

**Target indiretto**



Organizzazione aziendale

**Responsabili**



D.G., R. Div, R. Area, R. Prog, Staff GEP

**Indicatori**



KPI 9

Percentuale di donne nei gruppi di ricerca, numero di ruoli di leadership assegnati a donne

**Timing**



**2025**

**2026**

**2027**



**OBIETTIVO 4.2 Integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca, nelle attività divulgative e nell'offerta didattica**

**Azione 4.2.1**

**Divulgazione delle attività di R&S condotte dalle ricercatrici**

**Target diretto**



Ricercatrici dipendenti in organico CETMA

**Target indiretto**



L'azione si rivolge indirettamente all'esterno del Consorzio

**Responsabili**



DG, R.Div., R.Area, Ufficio Risorse Umane, Staff GEP

**Indicatori**



KPI 10

Partecipazione a eventi/meeting di divulgazione di attività di R&S delle ricercatrici del Cetma in qualità di relatrici

**Timing**



**2025**



**2026**



**2027**





## **AREA 5**

### **CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE**

#### **OBIETTIVI**

- 5.1 Rafforzare le misure di prevenzione e contrasto alle molestie e alla violenza di genere.**

**OBIETTIVO 5.1 Rafforzare le misure di prevenzione e contrasto alle molestie e alla violenza di genere.**

**Azione 5.1.1**

**Creazione di un comitato di ascolto interno e revisione delle procedure di segnalazione**

**Target diretto**



Dipendenti CETMA

**Target indiretto**



L'azione si rivolge indirettamente all'esterno del Consorzio

**Responsabili**



D.G., Ufficio del Personale, Staff GEP

**Indicatori**



KPI 11

N. segnalazioni gestite e pervenute all'indirizzo [sosviolenza@cetma.it](mailto:sosviolenza@cetma.it)

**Timing**



**2025**

**2026**

**2027**



## Azione 5.1.2

### Campagne di sensibilizzazione sulla violenza di genere

#### Target diretto



Dipendenti CETMA

#### Target indiretto



L'azione si rivolge indirettamente all'esterno del Consorzio

#### Responsabili



D.G., Ufficio del Personale, Staff GEP

#### Indicatori



KPI 12

N. iniziative realizzate, livello di partecipazione

#### Timing



2025

2026

2027

