



**Piano per la parità di genere
Gender Equality Plan (GEP)
(Periodo 2022 – 2025)**

Gruppo di lavoro

Claudia Antonetti	Dipartimento di Chimica e Chimica Industriale - Università di Pisa
Giulia Licini	Dipartimento Scienze Chimiche – Università di Padova
Barbara Milani	Dipartimento di Scienze Chimiche e Farmaceutiche - Università di Trieste
Salvatore Sciré	Dipartimento Scienze Chimiche – Università di Catania

Sommario

1. Introduzione
2. Raccolta e monitoraggio dati
3. Azioni proposte
 - 3.1 Area Tematica I: Leadership e processi decisionali
 - 3.2 Area Tematica II: Equilibrio di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera
 - 3.3 Area Tematica III: Conciliazione vita-lavoro e benessere organizzativo
 - 3.4 Area Tematica IV: Integrazione della dimensione di genere nella Ricerca e nella Terza missione
 - 3.5 Area Tematica V: Prevenzione e contrasto delle discriminazioni e della violenza di genere
4. Pubblicità del GEP

1. Introduzione

Con il presente Piano per la Parità di genere (Gender Equality Plan, GEP) il consorzio CIRCC si pone l'obiettivo di promuovere la equità di genere definendo i percorsi utili a garantire il raggiungimento di tale obiettivo nei suoi processi decisionali e nelle attività di ricerca promosse dal consorzio stesso. Inoltre la stesura del GEP permette di adempiere a quanto richiesto dalla Commissione Europea nella Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'Unione Europea (UE) ed in coerenza agli obiettivi dell'Agenda ONU 2030. Infatti l'UE, che è da sempre sensibile nel portare avanti le iniziative volte a favorire la parità di genere, ha previsto che le istituzioni pubbliche che vogliono accedere ai finanziamenti del prossimo programma Horizon Europe debbano dotarsi di un Gender Equality Plan (GEP), identificando percorsi volti a capire le cause delle disparità ancora esistenti e proporre misure atte ad una maggiore inclusione e valorizzazione professionale delle donne, supportando così l'equità di genere. Va notato che l'equità di genere è solo uno degli aspetti della più ampia missione di contrasto alle disuguaglianze e discriminazioni, tra cui quelle di etnia, religione, linguaggio o sesso. In questo contesto l'Italia, come evidenziato dall'ultimo report dello European Institute for Gender Equality (EIGE), si trova ancora in una posizione arretrata (quattordicesima nella scala dei Paesi dell'Unione) con un indice sull'equità di genere pari a 63.5 punti su 100, inferiore di 4.4 punti rispetto alla media UE.

Per la stesura del GEP, il CIRCC ha istituito un apposito Gruppo di Lavoro (GdL-GEP) (Decreto del Direttore n. 27 del 21 Marzo 2022), che ha preparato il documento, pensato come strumento agile, con obiettivi facilmente verificabili, ed aggiornabile nel tempo. Il GEP è stato costruito sulla base delle peculiarità del CIRCC, che ha per suo scopo principale la promozione e il coordinamento della partecipazione delle Università consorziate alle attività scientifiche nel campo della Reattività Chimica e della Catalisi, in accordo con i programmi di ricerca nazionali, europei ed internazionali nei settori in cui la reattività chimica e la catalisi trovano applicazione. Svolge pertanto prevalentemente una azione di promozione e di coordinamento delle attività di ricerca scientifica. Va evidenziato come il settore della ricerca scientifica non è tra i più sbilanciati in termini di genere, sia in termini di numero che di posizioni apicali. Molti dei progetti di ricerca a cui CIRCC partecipa, infatti, anche nella cornice dei programmi quadro dell'Unione Europea, prevedono attività nelle quali le ricercatrici e i ricercatori coinvolti lavorano fianco a fianco senza differenze di ruolo e di stipendio. Comunque c'è ancora un certo spazio di miglioramento nella direzione di cultura sulla parità di genere, di rispetto individuale e di organizzazione del lavoro nella dimensione sociale e di genere. Quindi, sulla base di una indagine preliminare sullo stato dei fatti mediante raccolta dei dati, sono state individuate le criticità e sono stati formulati gli obiettivi specifici da raggiungere a seguito dell'attuazione di adeguate azioni, in linea con gli obiettivi dell'Agenda ONU 2030 per uno sviluppo sostenibile.

La struttura generale del piano si articola in cinque aree tematiche di riferimento, dettagliate in seguito nel capitolo 3, con azioni specifiche da realizzare secondo obiettivi di breve e medio periodo. Gli interventi, individuati nell'ambito di ciascuna area tematica, sono illustrati mediante schede sintetiche. Il GdL-GEP proseguirà la sua attività con il monitoraggio annuale dello stato di avanzamento delle azioni proposte verso il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

2. Raccolta e monitoraggio dati

Il CIRCC è un consorzio interuniversitario di cui fanno parte 17 università italiane, equamente distribuite su tutto il territorio. Ciascuna università consorziata partecipa al CIRCC attraverso una o più Unità di Ricerca (UR).

Ogni università consorziata si è dotata di un suo GEP, a cui fa riferimento per le attività istituzionali specifiche. Ciò nonostante il CIRCC agisce nel rispetto dell'equità di genere e promuove azioni atte a sostenere la cultura dell'equità di genere.

Gli organi di governi del consorzio sono:

il Direttore: viene eletto dall'Assemblea; il Direttore presiede l'Assemblea e il Consiglio Direttivo e fa parte del Consiglio Scientifico.

il Consiglio Direttivo: formato dal Direttore, che lo presiede, e 4 componenti scelti tra rappresentanti di sede. I componenti del Consiglio Direttivo vengono nominati dall'Assemblea.

l'Assemblea: presieduta dal Direttore e formata da un rappresentante di sede (RS) per ciascuna università consorziata. I rappresentanti di sede dell'Assemblea vengono nominati dalle singole università consorziate. L'Assemblea attualmente attiva è in carica per il triennio 2021-2023.

il Consiglio Scientifico: è formato da 8 componenti, di cui uno appartenente all'ambito industriale e gli altri 7 vengono individuati tra i membri delle università consorziate. Il Consiglio Scientifico nomina il Presidente tra i suoi componenti.

Il Consorzio tipicamente finanzia borse di studio per posizioni di borsisti post laurea e borsisti Post-doc.

L'analisi dei dati di rappresentanza di genere relativi all'Assemblea, disaggregati per università consorziate, evidenzia che il numero complessivo di membri delle 51 unità di ricerca - comprendente sia il personale strutturato che gli/le studenti/esse di dottorato e gli studenti/esse di laurea magistrale - è pari a 361 persone con una distribuzione di genere pari al 44 % di donne, quindi abbastanza vicina all'eguaglianza di genere (Tabella 2.1). Prendendo in considerazione le università afferenti si osserva che:

in 6 università su 17 (35 %) meno del 40 % dei membri afferenti sono donne (righe azzurre); di queste università 2 sono del Nord, 1 del Centro e 3 del Sud Italia;

in 7 università su 17 (41 %) la percentuale di donne è compresa tra il 41 e il 50 % (università non evidenziate); di queste università 1 è del Nord, 4 del Centro e 2 del Sud Italia;

in 4 università su 17 (24 %) la percentuale di donne è superiore al 50 % (righe rosa); di queste università 2 sono del Nord, 1 del Centro e 1 del Sud Italia.

Mentre la distribuzione di genere tra i membri delle varie unità di ricerca è abbastanza equilibrata, altrettanto non si può dire per i rappresentanti di sede di cui solamente **4 su 17** (pari al 24 %) sono donne (Tabella 2.1). Questo rappresenta una criticità da affrontare opportunamente, cercando di dare delle indicazioni alle università consorziate in modo che al momento della prossima designazione dei rappresentanti di sede per il triennio 2024-2026, ove possibile, cerchino di nominare delle donne per poter rafforzare la componente femminile dell'Assemblea.

Per quanto riguarda la rappresentanza di genere negli organi di governo del consorzio, si sottolinea che il Direttore del CIRCC è una donna e che il Consiglio Scientifico è costituito per il 38% da donne. Invece, come già evidenziato sopra, nell'Assemblea la componente femminile è decisamente poco rappresentata e ancora meno lo è nel Consiglio Direttivo (Tabella 2.2).

Non ci sono stati borsisti negli anni 2020 e 2019, mentre nel 2022 sono stati contrattualizzati 9 borsisti di cui 5 (il 55 % del totale) sono ragazze.

Tabella 2.1. Rappresentanza di genere nell'Assemblea^a

Università consorziata	N° UR	N° degli afferenti alle UR divisi per genere ^b				Genere del RS
		D	% D	U	% U	
Bari	2	2, 1	27	6, 2	73	D
Bologna	4	4, 4, 4, 3	38	12, 5, 2, 5	62	U
Catania	2	1, 1	22	2, 5	78	U
Insubria	5	3, 2, 2, 0, 3	43	6, 2, 1, 1, 3	57	U
Marche	1	1	50	1	50	D
Napoli	5	6, 2, 2, 6, 2	46	12, 2, 3, 0, 4	54	U
Padova	5	4, 3, 9, 3, 1	37	8, 2, 9, 12, 3	63	U
Palermo	2	2, 2	50	2, 2	50	U
Parma	3	1, 3, 2	46	4, 1, 2	54	U
Perugia	4	3, 4, 5, 2	48	5, 4, 3, 3	52	U
Pisa	4	5, 4, 9, 6	51	4, 9, 5, 5	49	D
Roma	2	3, 3	46	2, 5	54	U
Salerno	4	1, 6, 8, 4	63	7, 3, 1, 0	37	U
Sassari	3	2, 2, 0	24	2, 6, 5	76	U
Torino	1	3	38	5	62	U
Trieste	3	2, 3, 1	67	2, 0, 1	33	D
Venezia	1	6	60	4	40	U
Totale	51	160		201		

^a Dati disaggregati per università consorziate; periodo considerato 2021.

^b D = Donne, U = Uomini.

Tabella 2.2. Rappresentanza di genere negli organi di governo^a

Organo di Governo	Università consorziata	N° dei membri degli organi di governo divisi per genere ^b			
		D	% D	U	% U
Direttore	Bari	1	100		
Consiglio Direttivo		1	20	4	80
Assemblea	Tutte	4	24	13	76
Consiglio Scientifico		3	38	5	62

^a Dati disaggregati per organo di governo; periodo considerato 2019 – 2021.

^b D = Donne, U = Uomini.

3. Azioni proposte

3.1 Area Tematica I: Leadership e processi decisionali

Le attività del consorzio CIRCC si esplicano in un ambiente lavorativo che supporta i suoi affiliati, ricercatori e collaboratori. La struttura del CIRCC prevede il Direttore come posizione apicale, il Consiglio Direttivo, il Consiglio Scientifico, l'Assemblea e gli affiliati. Al fine di raggiungere un equo bilanciamento della presenza femminile, è bene porre attenzione a questo aspetto in tutti questi ruoli, in particolare nelle posizioni di leadership. Attualmente il ruolo di Direttore del CIRCC è ricoperto da una donna dal 2012. Riguardo al Consiglio Direttivo, come mostrato dall'analisi precedente, la presenza femminile è solo del 20% e nell'Assemblea la presenza femminile è pari al 24%.

Al fine di migliorare questi aspetti ed incrementare quindi la presenza femminile anche nel Consiglio Direttivo e nell'Assemblea, le azioni che il CIRCC si prefissa sono:

- il miglioramento dei processi decisionali interni al CIRCC volto a una maggiore equità di genere con incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali, ponendo particolare attenzione al Direttore votato dall'Assemblea e ai componenti del Consiglio Direttivo votati dall'Assemblea su proposta del Direttore;
- un'attività di sensibilizzazione inerente il tema della parità di genere verso le Università Consorziato al CIRCC affinché scelgano Rappresentanti di sede in modo tale da rispettare un bilancio equo uomo-donna nell'Assemblea.
- una raccolta, analisi e monitoraggio dei dati inerente la percentuale femminile presente nel personale coinvolto nel CIRCC, in particolare nel Consiglio Direttivo, nell'Assemblea e negli affiliati al CIRCC.

Le azioni si svolgeranno in modo temporale secondo la seguente Tabella:

Obiettivo	Azioni	2023	2024	2025
Parità di genere nella Leadership e nei processi decisionali	• miglioramento dei processi decisionali interni al CIRCC volto a una maggiore equità di genere con incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali.	+++	+	++
	• un'attività di sensibilizzazione inerente il tema della parità di genere verso le Università Consorziato al CIRCC affinché scelgano Rappresentanti di sede in modo tale da rispettare un bilancio equo uomo-donna nell'Assemblea.	+++	+	++
	• una raccolta, analisi e monitoraggio dei dati inerenti la percentuale femminile presente nel personale coinvolto nel CIRCC, in particolare nel Consiglio Direttivo, nell'Assemblea e negli affiliati al CIRCC.	++	++	++

+++ : attività con elevato impegno; ++ : attività con impegno medio; + : attività di lieve impegno (mantenimento).

3.2 Area Tematica II: Equilibrio di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera

Il Consorzio CIRCC non ha personale con contratto a tempo determinato/indeterminato (impiegati/ricerca). Nel caso questo dovesse verificarsi la selezione avverrà mediante concorsi nazionali o selezioni basate su concorsi nazionali o selezioni per titoli e/o esami per tutti i livelli professionali, in applicazione del regolamento personale del CIRCC.

I requisiti per l'assunzione, le modalità di svolgimento dei concorsi e delle selezioni, la composizione delle commissioni di valutazione e la composizione delle commissioni esaminatrici, nonché le modalità di accertamento dell'idoneità fisica sono definiti da appositi regolamenti deliberati dal Consiglio Direttivo e approvati dall'Assemblea del Consorzio CIRCC.

L'assunzione di borsisti e l'affidamento di incarichi e prestazioni professionali a consulenti con partita IVA, avvengono mediante pubblicazione di appositi avvisi/bandi pubblicati sull'home page del CIRCC.

Per quanto riguarda i contratti di lavoro occasionale e le borse di studio, attualmente il 100% dei contratti occasionali è ricoperto da amministrativi di sesso maschile (un singolo contratto), mentre delle nove (9) borse di studio il 55% è assegnato a ricercatrici donne. La composizione delle commissioni per i bandi di selezione delle borse di studio vede una predominante presenza maschile (74%) con il 55% delle commissioni composte solamente da componenti maschi.

Al fine di migliorare questi aspetti ed incrementare/equilibrare la presenza femminile nel reclutamento le azioni che il CIRCC si prefissa sono:

- Includere criteri di precedenza orientati al genere (per parità di punteggio nei criteri tecnico-scientifici) nelle borse di studio e nelle procedure di selezione dei ricercatori e personale amministrativo.
- Sensibilizzare le sedi periferiche al fine di raggiungere un equilibrio di genere nella composizione delle commissioni di selezione e assegnazione dei ruoli (presidente, segretario, etc.).

Le azioni si svolgeranno in modo temporale secondo la seguente Tabella:

Obiettivo	Azioni	2023	2024	2025
Migliorare l'equilibrio di genere nei dipendenti/ricercatori e commissioni di selezione del CIRCC	• Includere criteri di precedenza orientati al genere (per parità di punteggio nei criteri tecnico-scientifici) nelle borse di studio e nelle procedure di selezione dei ricercatori.	+++	+++	+++
	• Promuovere l'equilibrio di genere nelle commissioni di selezione e assegnazione del ruolo nell'ambito della commissione.	+++	+++	+++

+++ : attività con elevato impegno; ++ : attività con impegno medio; + : attività di lieve impegno (mantenimento).

3.3 Area Tematica III: Conciliazione vita-lavoro e benessere organizzativo

Le attività del consorzio CIRCC si esplicano in un ambiente lavorativo che supporta i suoi affiliati, ricercatori e collaboratori al fine di creare un equo bilanciamento fra lavoro, studio e vita privata. Il CIRCC nelle borse finanziate offre una flessibilità delle ore lavorative, in accordo ovviamente con le esigenze e scadenze del lavoro, incrementando in tal modo il bilanciamento fra lavoro e vita privata. Durante la pandemia, il CIRCC ha utilizzato la possibilità di effettuare le sue principali attività (PhD day, Assemblea dei Rappresentanti di sede) da remoto, possibilità che potrebbe essere mantenuta nei casi di necessità al fine di garantire una maggiore partecipazione di lavoratori e lavoratrici con impegni familiari/domiciliari, che altrimenti sarebbero impossibilitati/e a essere presenti.

Al fine di migliorare la conciliazione fra vita e lavoro ed incrementare il benessere organizzativo, le azioni che il CIRCC si prefissa sono:

- la maggiore flessibilità per le lavoratrici e i lavoratori che si trovano in situazioni particolari che incidono sulla conciliazione tra vita professionale e privata;
- la possibilità di mantenere nei casi di necessità e compatibilità con le esigenze lavorative il lavoro da remoto al fine di garantire una maggiore partecipazione di lavoratori e lavoratrici con situazioni particolari che altrimenti sarebbero impossibilitati/e a essere presenti.

Le azioni si svolgeranno in modo temporale secondo la seguente Tabella:

Obiettivo	Azioni	2023	2024	2025
Conciliazione vita-lavoro e benessere organizzativo	• maggiore flessibilità per le lavoratrici e i lavoratori che si trovino in situazioni particolari che incidono sulla conciliazione tra vita professionale e privata	+++	+++	+++
	• possibilità di mantenere nei casi di necessità e compatibilità con le esigenze lavorative il lavoro da remoto al fine di garantire una maggiore partecipazione di lavoratori e lavoratrici con situazioni particolari che altrimenti sarebbero impossibilitati/e a essere presenti	++	++	++

+++ : attività con elevato impegno; ++ : attività con impegno medio; + : attività di lieve impegno (mantenimento).

3.4 Area Tematica IV: Integrazione della dimensione di genere nella Ricerca e nella Terza Missione

Il tema dell'integrazione della dimensione di genere nel contesto della ricerca non è attualmente presente nelle attività del CIRCC e pertanto verrà realizzato con diverse azioni.

Le azioni che il CIRCC intende perseguire sono le seguenti:

- Valorizzare il contributo di ricercatrici meritevoli del CIRCC con key-note durante gli eventi organizzati dal consorzio (PhD Day, Convegno annuale) o highlight dei risultati attraverso brevi memorie o interviste nell'home-page del consorzio.
- Promozione della parità di genere nei panel degli eventi organizzati dal consorzio o per l'assegnazione di premi.
- Adottare dei criteri premiali per una composizione paritaria dei gruppi di ricerca per i bandi per la ricerca banditi con fondi CIRCC.

Le azioni si svolgeranno in modo temporale secondo la seguente Tabella:

Obiettivo	Azioni	2023	2024	2025
Parità di genere in ricerca	Valorizzare il contributo di ricercatrici meritevoli del CIRCC	+++	+++	+++
	Promuovere la parità di genere nei panel degli eventi organizzati dal consorzio o per l'assegnazione di premi.	+++	+++	+++
	Adottare dei criteri premiali per una composizione paritaria dei gruppi di ricerca per i bandi per la ricerca banditi con fondi CIRCC.	+++	++	+

+++ : attività con elevato impegno; ++ : attività con impegno medio; + : attività di lieve impegno (mantenimento).

3.5 Area Tematica V: Prevenzione e contrasto delle discriminazioni e della violenza di genere

Dalla creazione del Consorzio non sono mai stati segnalati episodi di molestie sessuali o violenze di genere. Tuttavia, è importante definire e formalizzare un piano d'azione per prevenire/contrastare tali potenziali eventi.

Al fine di prevenire/evitare questi aspetti le azioni che il CIRCC intende realizzare sono:

- Sviluppare una procedura di denuncia per discriminazione e molestie sessuali (formale e informale) definendo un referente all'interno del Direttivo.
- Fornire informazioni su temi delle pari opportunità, approfondendo il tema degli stereotipi consapevoli e inconsapevoli, delle molestie e della violenza di genere creando una sessione apposita all'interno dell'home page del CIRCC.
- Attuare campagne di informazione e pubblicizzazione degli sportelli antiviolenza, anche in collaborazione con le associazioni operanti sul territorio (home-page CIRCC e link delle informazioni riguardanti le sedi consorziate).

Le azioni si svolgeranno in modo temporale secondo la seguente Tabella:

Obiettivo	Azioni	2023	2024	2025
Creare conoscenza e consapevolezza sulle diverse forme di molestia, violenza e discriminazione e	Sviluppare una procedura di denuncia per discriminazione e molestie sessuali (formale e informale).	+++	+	+
	Fornire informazioni su temi delle pari opportunità, approfondendo il tema degli stereotipi consapevoli e inconsapevoli, delle molestie e della violenza di genere (home page CIRCC).	+++	+	+
Creare conoscenza e consapevolezza sui servizi presenti sul territorio per chi le subisce	Attuare campagne di informazione e pubblicizzazione degli sportelli antiviolenza, anche in collaborazione con le associazioni operanti sul territorio (CIRCC e sedi consorziate).	+++	+	+

+++ : attività con elevato impegno; ++ : attività con impegno medio; + : attività di lieve impegno (mantenimento).

4. Pubblicità del GEP

Il presente GEP è stato approvato dall'Assemblea del CIRCC in data 29.04.2022. Pubblicato sul sito web del CIRCC, sempre in conformità con la normativa sulla protezione dei dati, e condiviso negli ambiti istituzionali del Consorzio.