

**Rapporto sul SISTEMA di GESTIONE
ai sensi della UNI/PdR 125:2022
quale possibile proposta di
Certificazione alla PARITA' di GENERE
per un Ente di Ricerca come il CNR**

Tirocinio c/o l'IRPPS del CNR maggio-giugno 2023

Tirocinante: Laura Pirelli

Tutor: Ilaria Di Tullio, Ricercatrice IRPPS

1. INTRODUZIONE	3
2. LO STUDIO EFFETTUATO SULLA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE AI SENSI DELLA UNI/PDR 125:2022	6
3. LE AZIONI DEL CNR SULLE TEMATICHE DI GENERE	8
3.1 Comitato Pari Opportunità (CPO) del CNR	8
3.2 Piano delle Azioni Positive (PAP) del CNR previsto nel Piano Triennale 2007-2009	9
3.3 Comitato Unico di Garanzia (CUG) del CNR	10
3.4 CNR nei progetti europei in tema di parità di genere	11
3.5 Primo Bilancio di Genere CNR – 2020	12
3.6 Gruppo di Lavoro CNR per promuovere la "Gender Equality"	13
3.7 Piano di parità di genere del CNR 2022-2024	14
3.8 Nomina del Gender Equality Officer del CNR	15
4. RAPPORTO GETA2020 - PROGETTO EUROPEO CASPER: SISTEMA DI CERTIFICAZIONE A LIVELLO EUROPEO SULL'UGUAGLIANZA DI GENERE NELLA R&I	16
5. CONCLUSIONI	17

1. Introduzione

La **Prassi di Riferimento o PdR** è un documento di pre-normazione. La **certificazione secondo la UNI PdR 125:2022¹**, introdotta in Italia con la Legge 5 novembre 2021 n. 162, tramite la Ministra per le Pari opportunità, a seguito dell'adozione della Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026, documento programmatico di cui l'Italia si è dotata nel luglio 2021, ispirato ai principi contenuti nell'Agenda ONU 2030 e nella Strategia per la Parità di Genere 2020-2025 dell'Unione Europea (Gender Equality Strategy), così inserito nel PNRR Missione 5 (Inclusione e coesione), è *intesa nel voler fornire le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere, tramite l'adozione di specifici KPI (Key Performances Indicator – Indicatori chiave di prestazione) utilizzati per il monitoraggio delle politiche di parità di genere delle organizzazioni.*

La PdR individua sei Aree di indicatori, utili a misurare il grado di maturità delle singole organizzazioni e a valutare quanto un'organizzazione si contraddistingua nell'essere inclusiva e rispettosa della parità di genere, sui seguenti temi:

1. Cultura e strategia;
2. Governance;
3. Processi HR;
4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;
5. Equità remunerativa per genere;
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Ciascuna di queste sei aree ha un peso % (100 è il totale) sulla base di indicatori di performance qualitativi o quantitativi, attinenti all'organizzazione secondo un principio di proporzionalità che valuta sia il numero degli addetti per micro, piccola, media e grande organizzazione, che la Classificazione ATECO.

Ogni singolo indicatore è associato ad un punteggio, il cui raggiungimento o meno è ponderato per il peso dell'Area di appartenenza. Per l'accesso alla certificazione l'organizzazione deve raggiungere lo **score** minimo di sintesi complessivo del 60%. Tale parametro permette in una verifica di conformità, di riconoscere la validità e l'efficacia dei processi implementati internamente, strategici per cogliere reputazione positivamente all'interno e all'esterno.

¹ Certificazione della Parità di Genere - Prassi-di-riferimento UNI/PdR 125:2022: <https://store.uni.com/uni-pdr-125-2022>

I KPI di ogni area, attraverso un monitoraggio annuale e una verifica ogni due anni, danno evidenza del miglioramento ottenuto sulla base della varietà degli interventi messi in atto.

Al fine di adottare una politica di parità di genere globale, occorre definire un **piano di azione** per la sua attuazione, impostando un modello gestionale che nel tempo garantisca stati di avanzamento attraverso specifici KPI.

La **politica di parità di genere** definita dall'Alta Direzione in coordinamento con il Comitato Guida, dovrà essere comunicata, diffusa, oggetto di formazione, revisionata e coordinata da una figura designata dal management, in possesso di competenze organizzative e di genere.

Il **Comitato Guida**, nominato dalla direzione in base alla dimensione dell'organizzazione e composto almeno dall'amministratore delegato o delegato dalla proprietà e dal direttore del personale o altra figura equivalente, ha il compito di redigere il **piano strategico** che definisce obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione, considerando le frequenze di monitoraggio dei KPI applicabili. I temi principali del piano strategico devono riguardare:

- > selezione ed assunzione (recruitment);
- > gestione della carriera;
- > equità salariale;
- > genitorialità, cura;
- > conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance);
- > attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

I **corsi di formazione generali e specifici** a tutti i livelli ed in particolare per le persone che occupano posizioni manageriali i cui principi, temi e obiettivi ricadono sotto le specifiche responsabilità, sono oggetto di attuazione e monitoraggio delle azioni del piano strategico.

Le **risorse (budget)** assegnate dalla direzione hanno il fine di perseguire, raggiungere e mantenere gli obiettivi di parità di genere.

I principali aspetti considerati nel **Sistema di Gestione** di un'organizzazione secondo la UNI PdR 125:2022, in relazione alle proprie politiche e risorse, prevedono:

- > la produzione di documentazione che identifichi i requisiti normativi specifici nel rispetto della parità di genere;

- › il monitoraggio degli indicatori, tramite raccolta, analisi e valutazione dei KPI con relative azioni di correzioni;
- › comunicazione interna ed esterna basate sulla diffusione di un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, coerente con gli obiettivi del piano strategico, dei valori e della cultura aziendale;
- › audit interni indirizzati alla verifica della reale ed efficace applicazione della politica e delle direttive aziendali secondo le modalità definite dalla UNI EN ISO 19011 con team indipendenti rispetto alle attività verificate, competenti sulla base di requisiti definiti dal sistema;
- › verifica del sistema sulla conformità di quanto attuato ai sensi della UNI/PdR con audit interno secondo quanto previsto dalla UNI EN ISO 19011, con evidenze oggettive di tipo quantitativo o qualitativo, di seguito alcuni esempi:

Indicatori di tipo Quantitativo:

- Report monitoraggio KPI
- Budget dedicato alle iniziative sulla parità di genere
- Report monitoraggio situazioni non conformi
- Piani formativi su parità di genere e sistema di gestione relativo
- Check list di riferimento correttamente compilate ed utilizzate
- Eventuale contenzioso sulla tematica

Indicatori di tipo Qualitativo:

- Politiche aggiornate
- Piano strategico aggiornato
- Comunicazione interna ed esterna
- Coinvolgimento stakeholder (associazioni, enti pubblici, università, rappresentanze, ecc.)
- Attività di diffusione interne della cultura della parità di genere
- Eventuale partecipazione ad iniziative esterne per la diffusione della cultura della parità di genere

L'organizzazione definisce la modalità di raccolta delle situazioni non conformi ai KPI non in linea (deviazioni rispetto ai requisiti individuati nella presente UNI/PdR, segnalazioni interne, reclami etc..) e garantisce che vengano attuate azioni al fine di rimuovere le cause dell'accadimento.

La revisione periodica del sistema, con frequenza almeno annuale, valuta i risultati delle attività e se in continua congruità del piano strategico.

ACCREDIA è l'Ente Unico Nazionale di accreditamento designato dal governo italiano per attestare la competenza e l'imparzialità degli organismi di certificazione, a cui ogni organizzazione può attingere per individuare quali siano gli Enti Certificatori e quali le Organizzazioni già certificate. L'obiettivo posto dal Governo italiano con il PNR è avere entro il 2026 almeno 800 imprese certificate con il documento UNI/PdR 125:2022, di dimensioni micro, macro e medie.

La Certificazione per la Parità di genere è applicabile a qualsiasi tipo di Organizzazione, sia essa del settore privato, pubblico o senza scopo di lucro, indipendentemente dalle dimensioni e dalla natura dell'attività.

2. Lo studio effettuato sulla Certificazione della Parità di Genere ai sensi della UNI/PdR 125:2022

Lo studio argomento di tesi condotto sulla Certificazione della Parità di Genere secondo la UNI/PdR 125:2022 nel settore privato, ha permesso di cogliere nel **Sistema di Gestione della Parità di Genere**, un'opportunità di applicabilità comune anche nel settore pubblico e di ricerca come il CNR, in quanto strumento di inclusione lavorativa con l'obiettivo di colmare il divario di genere e la crescita professionale delle donne anche dal punto di vista retributivo e pensionistico.

La **UNI/PdR 125:2022**, in vigore dal 16 marzo 2022, è uno **standard internazionale** che mira ad accompagnare e ad incentivare le organizzazioni a promuovere una maggiore inclusione delle donne nel mercato del lavoro, mediante l'adozione di una policy per ridurre il divario di genere in tutte le aree maggiormente critiche, al fine di migliorare la coesione sociale, territoriale e la crescita professionale delle donne.

Secondo l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL)², Agenzia specializzata delle Nazioni Unite sui temi del lavoro e della politica sociale, centinaia di milioni di persone subiscono discriminazioni nel mondo del lavoro. Questo preoccupante fenomeno non solo viola i diritti fondamentali ma ha anche conseguenze rilevanti dal punto di vista economico e sociale. Le discriminazioni soffocano opportunità, sprecano il talento umano necessario per il progresso

² OIL Parità di genere nel mondo del lavoro https://www.ilo.org/rome/approfondimenti/WCMS_631350/lang--it/index.htm

economico e accentuano le tensioni sociali e le disuguaglianze. La lotta alla discriminazione è parte essenziale della promozione del lavoro dignitoso.

E' nota la correlazione positiva tra occupazione femminile e livello del PIL. Il tasso di natalità è dipendente dall'occupazione femminile che di riflesso influenza il PIL. Quando il divario di genere diminuisce, gli impatti sul prodotto interno lordo (PIL) pro capite sono maggiori, in quanto la partecipazione attiva al mercato del lavoro di un maggior numero di donne, a parità di retribuzione, stimola la crescita economica in valore aggiunto, che convertito è PIL.

La classifica globale sul divario di genere del report annuale “The Global Gender Gap Index 2022 rankings”, pubblicato dal WEF (World Economic Forum), che misura in 146 Paesi il divario di genere in termini di partecipazione economica e politica, salute e livello di istruzione, mette in evidenza, a confronto con alcuni benchmark europei, il ritardo dell'Italia nella riduzione del gap di genere. L'Italia risulta 63esima mantenendo la stessa posizione della classifica 2021, la Spagna e la Francia risultano occupare rispettivamente la 17esima e la 15esima posizione, mentre la Germania la decima posizione a livello mondiale³.

Adottare un modello organizzativo basato su un Sistema di Gestione secondo la **UNI/PdR 125:2022** che **certifica la Parità di Genere** e magari anche con un assessment secondo la **UNI ISO 30415:2021** dedicata alla **Gestione delle Risorse Umane - Diversità e Inclusione**, vuole significare che l'organizzazione mira ad una strategia visionaria a lungo termine e si appresta a sfidare le difficoltà future con vedute a 360°, puntando su processi inclusivi tracciabili e condivisi senza discriminazione di genere, al fine di perseguire obiettivi comuni di crescita economica e reputazionale.

L'organizzazione intenzionata alla certificazione, ha un approccio già sano al cambiamento e al miglioramento etico culturale dei propri processi, in quanto riconosce vantaggio dalla diversità della forza lavoro, perché considera ogni individuo la chiave di accesso al vantaggio competitivo sostenibile, in virtù del valore intrinseco del capitale umano che, grazie alle sue competenze, contribuisce alla crescita dei valori e della ricchezza, dell'azienda e della società, apportando benefici per gli “stakeholders” interni ed esterni.

³ The Global Gender Gap Index 2022 rankings, pag. 10 https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf

3. Le azioni del CNR sulle tematiche di genere

La letteratura nazionale ed internazionale del CNR sui temi della Parità di Genere – Diversità e Inclusione, denota attivismo nell'ente di ricerca. Nel seguente rapporto saranno individuate le strategie del CNR sulle azioni intraprese fino ad oggi sulle tematiche di genere, in armonia anche con la UNI/PdR 125:2022 che certifica la Parità di Genere.

3.1 Comitato Pari Opportunità (CPO) del CNR⁴

Il **9 aprile 1999**, con Provvedimento Ordinamentale n.015201, ai sensi dell'art.5, del DPR 12 Febbraio 1991, **si costituisce il Comitato Pari Opportunità (CPO) del CNR**, sulla base dell'art. 32, comma 1 e 2 del Decreto del Presidente della Repubblica del 28 settembre 1987, concernente la costituzione di un Comitato per le pari opportunità uomo-donna (relativo al recepimento delle norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo sindacale per il personale del comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione, di cui all'art. 7 del decreto del Presidente della Repubblica 5 marzo 1986, n. 68, per il triennio 1985-87) ed il cui provvedimento stabilisce, tra le finalità del CPO, l'espletamento dei compiti affidatigli dalle norme vigenti in materia e dai CCNL.

Il CPO del CNR si compone di 8 membri suddivisi in modo paritetico in 4 componenti di parte CNR e 4 componenti di parte sindacale. Nel Regolamento approvato il 10 luglio 1999 sono espresse le finalità del Comitato, la sua composizione e il suo funzionamento.

Piuttosto arduo è stato l'inizio dell'attività di questo organismo di nuova costituzione, a causa di resistenze interne di carattere culturale e difficoltà di visibilità e di riconoscimento, in un ambiente come quello della ricerca orientato al maschile.

La necessità di una adeguata visibilità del CPO, come riferimento interno per il personale degli Istituti e delle Aree di Ricerca, e per il CNR nel suo insieme, ha permesso di stabilire rapporti di comunicazione con gli altri CPO del Comparto Ricerca (Enea, Infm, Infn, Iss, Istat) e più in generale della P.A., con l'obiettivo di promuovere studi, seminari, convegni anche in collaborazione con altri Enti, Università, Istituti, Comitati e Organismi costituiti con analoghe finalità e renderli noti sul sito internet del CNR. La dislocazione di altri membri sul territorio nazionale ha dato al CPO maggiore rappresentatività ed un assetto più stabile.

Il CPO svolge le sue attività, con particolare attenzione nei confronti delle donne, progettando indagini e ricerche finalizzate alla formulazione di proposte di azioni

⁴ Relazione attività CPO CNR https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/CPO/Sito_CPO/seminari_CPO/CPO2002/docs/rel_CNR.pdf

positive in merito ad accesso, progressione di carriera, figure professionali, attribuzione di incarichi di responsabilità, assegnazione alle strutture, controllo dell'assegnazione di mansioni in seguito alla formazione del personale e all'aggiornamento professionale.

Per il perseguimento delle sue attività collabora con gli Organi di governo, in tema di trasparenza sulle iniziative, in materia di inquadramento professionale, trattamento retributivo, formazione professionale, volte a perseguire gli obiettivi delle pari opportunità ed in particolare il superamento delle possibili discriminazioni, nonché, a parità di requisiti professionali, la partecipazione attiva delle donne ai livelli superiori di responsabilità.

Un esempio di ricerca condotta dal CPO è quella sulla struttura della modulistica utilizzata dagli Organi CNR per la stesura dei Piani Triennali, Preventivi, Consuntivi e dei recenti Piani di Gestione, per i rilevamenti dei dati utili per le statistiche di genere nell'ambito degli orientamenti nazionali ed europei.

Il CNR istituisce così per il funzionamento del CPO, uno specifico fondo annuale, utile anche a far confluire gli eventuali finanziamenti erogati dall'Unione Europea, dallo Stato e da altri organismi pubblici.

Il CPO come previsto nell'art.7 del Regolamento, determina le singole attività che necessitano di finanziamento e predispone un piano annuale di attività, corredato da un preventivo di spesa da presentare alla Direzione Generale, da cui mantiene completa autonomia, ma a cui afferisce per sola formalizzazione amministrativa relativa alle richieste accompagnate dai preventivi di spesa formali e dalla documentazione di supporto.

3.2 Piano delle Azioni Positive (PAP) del CNR previsto nel Piano Triennale 2007-2009⁵

Il CNR ispira la sua azione per l'assunzione dei ricercatori con l'adozione dei principi e le prescrizioni contenute nella Carta Europea dei Ricercatori e nel Codice di condotta, in riferimento alla Raccomandazione della Commissione delle Comunità europee dell'11 marzo 2005, n.251 con delibera CdA n. 129/2005.

Il CNR, nell'ottica di una maggiore sensibilizzazione dell'ambiente di lavoro e di tutta l'organizzazione scientifica-amministrativa sulle tematiche di genere, per il raggiungimento dell'integrazione delle questioni delle pari opportunità e dell'uguaglianza di genere in tutte le politiche dell'Ente, rinnova il Comitato Pari Opportunità con provvedimento DP CNR n. 45 del 16/05/2006.

⁵ Piano delle Azioni Positive (PAP) CNR del Piano Triennale 2007-2009 <https://www.cug.cnr.it/Azioni%20positive/piani-triennali>

Il 2007 è proclamato “Anno europeo delle pari opportunità per tutti”, in linea con l’impegno a promuovere l’uguaglianza e la non discriminazione all’interno dell’UE.

L’azione congiunta del Comitato per le Pari Opportunità e dei Vertici del CNR, prevista nel Piano Triennale 2007-2009, porta con delibera CdA n. 144/2007, l’adozione di un **Piano Operativo di Azioni Positive (PAP) per il Triennio 2007-2009**, ai sensi degli artt. 42-43-48 del D.lgs. n. 198/2006, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246", tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne ed in linea con i principi indicati nella Direttiva emanata il 23 maggio 2007 dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella P.A. e dalla Ministra per i Diritti e le Pari Opportunità, al fine di promuovere e sviluppare pratiche lavorative improntate ai principi di parità e di pari opportunità nell'ambito della pubblica amministrazione (G.U. n.173 del 27/07/2007).

Il monitoraggio del Piano triennale e la verifica sulla sua attuazione sono affidati prioritariamente al **Comitato unico di garanzia per le pari opportunità**.

3.3 Comitato Unico di Garanzia (CUG) del CNR⁶

Il **Comitato Unico di Garanzia (CUG) del CNR** si insedia il 27 maggio **2011**, in sostituzione del **Comitato delle Pari Opportunità (CPO)**, secondo il D.lgs. del 30 marzo 2001, n. 165, recante le “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, ed in particolare l’art. 57, come novellato dall'art. 21 della legge 30 marzo 2010, n. 183 che, al comma 1, lett. c), che dispone che le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno (..) il “Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

Il CUG⁷ ha la finalità di perseguire l'uguaglianza sostanziale nel lavoro tra uomini e donne e il contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing, parimenti di favorire e garantire pari opportunità e dignità sul posto di lavoro a tutti i lavoratori e lavoratrici, in particolare con funzioni di monitoraggio, propositive, consultive e di verifica al fine di individuare gli opportuni interventi da proporre agli Organi di Governo e di Gestione.

⁶ CUG del CNR <https://cug.cnr.it/sites/default/files/REGOLAMENTO%20DEFINITIVO.pdf>

⁷ Finalità e Compiti istituzionali del CUG del CNR <https://www.cug.cnr.it/index.php/il%20comitato/finalit%C3%A0-compiti>

3.4 CNR nei progetti europei in tema di parità di genere

Il CNR è stato partner del Progetto Horizon 2020: **GENERA, Gender Equality Network in the European Research Area**⁸, di durata triennale (2015-2018), che ha coinvolto 13 Paesi europei: l'Italia era rappresentata dal CNR e dall'INFN. Lo scopo del progetto era sostenere gli enti di ricerca e le università nell'attuazione di cambiamenti culturali e istituzionali attraverso lo sviluppo di Gender Equality Plan (GEP), con l'obiettivo di contribuire a migliorare la parità di genere nel settore della ricerca in fisica, la cui disciplina è caratterizzata da una bassa presenza di donne ricercatrici. Per il CNR la dott.ssa Sveva Avveduto dell'IRPPS era la Responsabile nominata per il coordinamento di tali attività.

Con la conclusione del progetto, tra le altre attività, si continua a promuovere **Gender in Physics Day**, evento per il quale ogni partner europeo del progetto è stato chiamato a organizzare una giornata, in cui raccontare e spiegare le tematiche relative alla parità di genere nella ricerca e in particolar modo della fisica. Estendere la partecipazione agli studenti delle superiori e non limitarla ai soli addetti ai lavori, è stato oggetto di riflessione, utile a sensibilizzare i futuri protagonisti.

Il termine del progetto non ha impedito ai partner di continuare ad approfondire e sviluppare gli studi sulle politiche per l'uguaglianza di genere. Con il Memorandum d'intesa MOU 2018 è stato ufficializzato il **NETWORK GENERA**, una rete di collaborazioni con prefissati obiettivi, tra cui quello di migliorare l'equilibrio di genere nelle iscrizioni universitarie in Fisica (art. 2.5), ad esempio attivando concorsi per studenti e studentesse dai 16 ai 18 anni, basati sul modello Project Based Learning (PBL), centrato sulla possibilità di discutere e lavorare collettivamente su un problema complesso e reale a loro affidato, con la possibilità di acquisire e approfondire conoscenze e contenuti, ma soprattutto consapevolezza sui fattori delle questioni di genere, che influenzano le studentesse a scegliere con riserva una facoltà scientifica.

Altro Progetto Horizon 2020 in cui il CNR è tra le organizzazioni sostenitrici è quello di **MINDtheGEPs⁹ (Modifying institutions by developing gender equality plans)** che riunisce 10 organizzazioni di ricerca di 7 Paesi UE con lo scopo di colmare il divario di genere nella ricerca e nell'innovazione, al fine di rendere le organizzazioni di ricerca più aperte e inclusive. Per il CNR il Dott. Lucio Pisacane dell'IRPPS, è il coordinatore designato.

L'obiettivo del progetto è fondato sulla promozione della parità di genere nelle organizzazioni di ricerca attraverso l'adozione di Piani per la Parità di Genere negli Enti di Ricerca e nelle Università coinvolte, con iniziative di training per il

⁸ Progetto Horizon 2020: GENERA <https://genera-project.com/>

⁹ Progetto H2020 MINDtheGEPs <https://www.mindthegeps.eu/partners/>

personale del settore, azioni di mentoring, formazione del top management su pregiudizi e stereotipi di genere e sulle strategie per promuovere la diversità e l'inclusione nel contesto della ricerca.

3.5 Primo Bilancio di Genere CNR – 2020¹⁰

Con la Direttiva n. 2/2019, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministro per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità-, le amministrazioni devono promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di un'amministrazione siano indirizzate alle donne, quanta agli uomini e quanta a entrambi.

Nel D.lgs. n. 150/2009 il Bilancio di genere è inoltre uno dei documenti che, entro il 30 giugno di ogni anno, le amministrazioni producono contestualmente alla Relazione sulla performance, per il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Il CNR redige il **primo Bilancio di Genere nel 2020**, il cui gruppo di lavoro è costituito dal Direttore Generale, Dr. Giambattista Brignone, e dalla Dr.ssa Sveva Avveduto, Coordinatrice del Gruppo di lavoro Osservatorio su Genere e Talenti (GETA) costituito nel febbraio 2019, a cui il Presidente del CNR, Massimo Inguscio, affida gli studi preparatori per la realizzazione del Bilancio di genere del Consiglio Nazionale delle Ricerche.

La realizzazione del primo Bilancio di Genere del più grande Ente pubblico di ricerca italiano, individua con chiarezza il contesto di partenza del CNR, la premessa su cui pianificare i futuri interventi, in quanto fornisce una precisa analisi scientifica condotta in prospettiva di genere su dati aggregati e anonimizzati del personale dell'ente (personale di ricerca, personale tecnico e amministrativo, dirigenza) e la partecipazione di donne e uomini negli organi di vertice e nella rete scientifica sul territorio.

Un esempio di ricerca con anno di riferimento 2019¹¹ sui valori percentuali del personale di ricerca, amministrativo e tecnico, rappresentati in un diagramma a forbice per livelli, dimostra la presenza di una segregazione verticale in cui compare una maggiore concentrazione di donne nel livello gerarchico, che però diviene via via inferiore nei livelli superiori. Il III livello con cui solitamente si

¹⁰ I Bilancio di Genere del CNR

https://www.cnr.it/sites/default/files/public/media/servizi/Highlights_Bilancio_di_genere_del_CNR.pdf

¹¹ La distribuzione di uomini e donne nei profili CNR -

https://www.cnr.it/sites/default/files/public/media/attivita/editoria/BDG_CNR_EDIZIONIdef.pdf

accede alla carriera di ricerca appare quello più paritario tra uomo (49,5%) e donna (50,5%), ma le percentuali per le donne si abbassano nel passaggio tra il II (38,6%), e I (26,6%) livello, fino ad un peggioramento nel ruolo dirigenziale (22,0%). Per il personale amministrativo la diminuzione della presenza femminile si riferisce nel passaggio dall'VIII al IV livello (da 80% a 68,8%), mentre per i profili prettamente tecnici già caratterizzati da una minore presenza femminile, la percentuale di donne si riduce sensibilmente dall'VIII al IV livello (da 40,9% al 35,3%).

La composizione di genere del personale varia a seconda del dipartimento: il CNR è composto da sette dipartimenti multidisciplinari ai quali si affianca la Sede Amministrativa Centrale (SAC). Fatta eccezione per il Dipartimento di scienze biomediche, rappresentato da una forte componente femminile (62,5%), nel resto dei dipartimenti esiste una carenza di donne fortemente pronunciata come nel Dipartimento di Ingegneria, ICT e Tecnologie per l'energia e i trasporti (34,6%). Questo spiega la tendenza legata alle differenti specializzazioni per genere in termini di segregazione orizzontale, condizionata dalle scelte lavorative, in linea con una condivisione sociale in merito alle competenze maschili e femminili, che di riflesso si ripercuotono nella scelta del percorso universitario delle ragazze, a svantaggio delle facoltà STEM, rispetto alle materie letterarie e umanistiche.

3.6 Gruppo di Lavoro CNR per promuovere la "Gender Equality"¹²

Il CNR costituisce a maggio 2021, sotto la supervisione dei Coordinatori Dott.ssa Sveva Avveduto e Dott. Lucio Pisacane, il Gruppo di Lavoro permanente denominato "Bilancio e Piano di Genere del CNR" per le attività di supporto al Direttore Generale relative alla redazione del primo Piano di uguaglianza di genere del CNR (Gender Equality Plan) GEP e per gli aggiornamenti annuali del Bilancio di Genere del CNR per l'anno 2021¹³.

I componenti del Gruppo di lavoro ai fini della redazione del Bilancio e Piano di Genere del CNR, nonché per la diffusione e comunicazione delle attività svolte, possono accedere, consultare ed estrarre dalle banche dati CNR per la somministrazione di indagini qualitative e/o quantitative al personale CNR.

¹² GdL CNR per promuovere la "Gender Equality" <https://www.cnr.it/it/news/10311/gruppo-di-lavoro-cnr-per-promuovere-la-gender-equality>

¹³ Bilancio di Genere del CNR 2021
https://www.cnr.it/sites/default/files/public/media/attivita/editoria/BDG_CNR_EDIZIONIdef.pdf

3.7 Piano di parità di genere del CNR 2022-2024¹⁴

Dal 2022 l'adozione del Piano di Genere (Gender Equality Plan) è criterio di eleggibilità per accedere ai finanziamenti di Horizon Europe, il Programma Quadro della Ricerca Europea. Gli elementi minimi richiesti alle organizzazioni di ricerca pubbliche nei Piani di Genere sono strumento riconosciuto e supportato dalla Commissione Europea per il riequilibrio di genere tra il personale degli enti di ricerca.

Il Piano di Genere del CNR 2022-2024 è frutto di una serie di iniziative sostenute dalla sensibilità di Presidenza e Direzione Generale orientate al perseguimento del principio di pari opportunità, alla promozione della diversità, al contrasto delle discriminazioni di genere. Tra queste la costituzione di un gruppo di lavoro misto tra personale di ricerca, dirigenza e personale amministrativo, inizialmente chiamato alla predisposizione del Bilancio di Genere e successivamente coinvolto a redigere il Piano di Genere.

Il Piano di Genere del CNR si fonda sui principali presupposti scientifici e di ricerca sul tema dei Piani di Genere in Italia e in Europa, sulla esperienza di organismi quali Commissione Europea ed Istituto Europeo per la Parità di Genere (GEAR TOOL) e sugli esiti degli studi di iniziative scientifiche che hanno contribuito alla fase preparatoria del Piano di Genere, quali la partecipazione al progetto H2020, MINDtheGEPs e i rapporti annuali sulle questioni di genere redatti dall'Osservatorio GETA, Genere e Talenti. E' il risultato di una sinergia comune, istituzionale, scientifica e del gruppo di lavoro "Bilancio e Piano di Genere".

Il **Piano di parità di genere del CNR 2022-2024** è un documento programmatico, che si fonda su due principali pilastri:

Pilastro A - Governance e monitoraggio:

indirizzato alla realizzazione di una struttura di gestione, implementazione e misurazione dell'impatto del piano;

Pilastro B - Formazione, sensibilizzazione e comunicazione: finalizzato ad attivare una consapevolezza responsabile delle questioni di genere in tutti i livelli organizzativi e del personale dell'Ente.

Le azioni trasversali ai pilastri sono raggruppate in cinque aree di intervento:

Area 1 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;

Area 2 - Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;

¹⁴ Piano di parità di genere del CNR 2022-2024 <https://www.cnr.it/it/cnr-per-la-parita-di-genere>

Area 3 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa;

Area 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca;

Area 5 - Prevenzione e contrasto a discriminazioni, molestie e mobbing.

Tra le iniziative in programma a partire da giugno 2023 c'è il Piano della Formazione specifico della Gender Equality in collaborazione con l'Unità Formazione e Welfare. Tale documento è stato pensato per creare "awareness" e stimolare una prospettiva più inclusiva e innovativa, per avvicinare alle questioni di genere nelle organizzazioni di ricerca il personale dipendente e non strutturato sia attraverso webinar che incontri in presenza (si pensi al concetto di segregazione orizzontale e verticale legata alla scarsa partecipazione delle donne nelle discipline STEM). L'offerta formativa del CNR aiuterà a capire se ci si pone le giuste domande e si presta la giusta attenzione al genere, come richiesto dall'Europa, dai bandi Horizon Europe, dal nostro Governo e dal PNRR.

3.8 Nomina della Gender Equality Officer del CNR¹⁵

Con i primi risultati in qualità di membro nel Progetto GENERA, nel gruppo di lavoro denominato "Bilancio e Piano di Genere nel CNR", dal quale è stato pubblicato il primo Bilancio di Genere del 2021, e nel gruppo di lavoro del Piano della Parità di Genere 2022-2024 svolgendo un ruolo consultivo e di indirizzo, la Dr.ssa Ilaria Di Tullio è nominata Gender Equality Officer (GEO) del CNR con Provvedimento n. 43 17/4/2023.

La GEO è la figura strategica che afferisce alla Presidente e alla Direzione Generale e che si ispira a quelle che sono le esperienze europee del CNRS e del Max Planck society. Si confronta con il CUG relativamente alle tematiche di inclusione e diversity management all'interno dell'Ente e con la Consigliera di Fiducia.

La prospettiva individuale della GEO e del gruppo è quella di guardare al genere secondo un approccio rinnovato che non si fermi al mero dato statistico di una valutazione quantitativa, ma che includa una visione integrata alle variabili, quali l'orientamento sessuale, il background socio culturale, il gap territoriale. Non a caso, seppur il suo ruolo di afferenza diretta è verso la Presidente e la Direzione Generale, la GEO rappresenta la figura di raccordo di diversi Uffici (es. Ufficio Risorse, CUG, Supporto agli organi, Unità formazione e welfare, ecc. Ufficio Stampa, Ufficio comunicazione) ed Unità (es. Performance, ICT), sostenendo la volontà politica dell'Ente di implementare i piani ed i programmi orientati alla parità di genere.

¹⁵ Nomina Gender Equality Officer del CNR <https://www.irpps.cnr.it/ilaria-di-tullio-nominata-gender-equality-officer/>

Un esempio di partecipazione, condivisione e divulgazione in tema di parità di genere associato all'incarico del GEO, è stato in occasione del concorso organizzato al CNR di Roma con il contributo di GENERA NETWORK e MINDtheGEPs e giunto alla IV edizione, in cui la GEO è stata relatrice con l'intervento "La parità di Genere al CNR. Uno sguardo d'insieme" e membro commissario di valutazione concorsi sulla parità di genere, per la premiazione delle scuole che hanno presentato le migliori menzioni sul tema: "Donne e Ricerca in Fisica: tra stereotipi di genere e professioni del futuro".

4. Rapporto GETA2020 - Progetto europeo CASPER: sistema di certificazione a livello europeo sull'uguaglianza di genere nella R&I

Il Rapporto GETA2020 su "La questione di genere nella transizione tra Horizon 2020 e Horizon Europe: verso un sistema europeo di certificazione per la gender equality?" (di Lucio Pisacane e Giovanna Declich)¹⁶, introduce la possibilità di un sistema europeo di certificazione per la gender equality. Il progetto di ricerca CASPER, Certification-Award Systems to Promote Gender Equality in Research, avviato nel 2020 e concluso il 31 marzo 2022, prevede lo studio di fattibilità per mappare un sistema europeo di premi/certificazioni per la parità di genere negli organismi di ricerca, comprese le università.

"..Il progetto ha prodotto diversi rapporti (in particolare i deliverables D3.1, D3.3 e D4.3, tutti disponibili sul sito <https://www.caspergender.eu/17>). [...] **I rapporti, oltre a dare conto di questa operazione, forniscono una panoramica su come l'uguaglianza di genere sia presa in considerazione nei sistemi nazionali di accreditamento e valutazione della qualità della ricerca.** La ricognizione effettuata dal progetto CASPER dimostra che la creazione di una certificazione/premialità europea sull'uguaglianza di genere nella ricerca può trovare terreno fertile. Gli ultimi anni mostrano una tendenza positiva nell'adozione di schemi sull'uguaglianza di genere, sulla diversità e sull'inclusione. Circa la metà degli schemi mappati sono stati adottati da organizzazioni di ricerca o università. Un'analisi dei contesti politici nazionali mostra anche che più della metà dei Paesi promuove l'adozione dei piani di uguaglianza di genere, anche se **i livelli di integrazione dell'uguaglianza di genere nelle politiche di istruzione e ricerca sono estremamente disomogenei nei diversi contesti.** Questo può essere un **segnale positivo per la potenziale**

¹⁶ Rapporto GETA2020 - progetto CASPER

https://www.cnr.it/sites/default/files/public/media/attivita/editoria/GETA2020_finale.pdf

¹⁷ Progetto CASPER - Sistemi di certificazione-premio per promuovere la parità di genere nella ricerca
<https://www.caspergender.eu/>

diffusione di un sistema unico europeo che mira a promuovere ulteriormente il cambiamento istituzionale verso l'uguaglianza di genere...”

La prospettiva futuristica di estensione degli attuali sistemi di certificazione nazionali e non, ad un sistema europeo unico di certificazione per la gender equality, garantirebbe un cambio globale di corrente di pensiero, per omogeneità d'azione e applicazione, nei diversi contesti in tema di parità di genere, diversità ed inclusione.

5. Conclusioni

L'adozione di un sistema di gestione per la parità di genere ai sensi della UNI/PdR 125:2022, rappresenta un importante segnale di impegno e di responsabilità sociale da parte di un'organizzazione, nelle politiche in materia di non discriminazione e promozione delle pari opportunità di genere.

La UNI/PdR 125:2022 è applicabile a tutte le organizzazioni pubbliche e private, di qualsiasi dimensione e settore, che desiderano promuovere la parità di genere. Nel caso del CNR, ente pubblico e di ricerca, potrebbe essere lo strumento utile a **consolidare gli elementi minimi** (“..b) risorse dedicate: impegno delle risorse umane e competenze di genere per implementarlo; c) raccolta e monitoraggio dei dati: dati disaggregati per sesso/genere relativamente al personale e rapporti annuali basati su indicatori; d) formazione: sensibilizzazione/formazione sull'uguaglianza di genere e sui pregiudizi di genere per il personale e per i dirigenti”) richiesti per i **Piani di Genere**, considerati requisito di eleggibilità per accedere al finanziamento nel **Programma Quadro per la ricerca Horizon Europe**.

Il possesso della certificazione della parità di genere rappresenterebbe per l'Ente di ricerca in questione, il comprovato strumento per intensificare, in materia di diritti delle donne e di equità di genere, la prosecuzione delle politiche tese al raggiungimento della parità di genere e della visione d'insieme delle azioni positive ed attuate fino ad oggi dal CNR. Ciò sarebbe anche in linea con il nuovo Programma Quadro Horizon Europe che prevede sia finanziamenti per i progetti dal 2021 al 2028 nell'ambito della ricerca scientifica e nell'innovazione, che novità sulla parità di genere.

La certificazione per la parità di genere che mira ad eliminare stereotipi e a rimuovere gli ostacoli che limitano l'accesso alle opportunità lavorative per le donne, favorendo la conciliazione dei tempi di lavoro e famiglia e migliorando il benessere in generale dei lavoratori e delle lavoratrici, contribuisce a consolidare la vision di una organizzazione; nel caso specifico del CNR, per la sua funzione

multidisciplinare nella scienza e con significato più ampio per il suo ruolo strategico nell'ambito nazionale ed internazionale di ricerca.

Altro aspetto da non tralasciare è l'ambizione della **Strategia Nazionale per la Parità di Genere per il quinquennio 2021-2026**, in pieno accordo con le linee guida europee, cioè quello di guadagnare 5 punti nella classifica del Gender Equality Index dell'EIGE, nei prossimi 5 anni, per raggiungere il posizionamento migliore rispetto alla media europea entro il 2026, con l'obiettivo di rientrare tra i primi 10 Paesi europei in 10 anni. Tra le iniziative connesse alle cinque priorità strategiche che l'Italia dovrà perseguire - Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo, Potere - quella connessa agli **obiettivi** della priorità dedicata al **Lavoro**, è proprio **l'introduzione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere**.

In conclusione il CNR ha già avuto modo di approcciarsi alla certificazione di base necessaria per adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere ai sensi della UNI/PdR 125:2022.

Un esempio è quello organizzato da ARTOV dell'AdR del CNR di Tor Vergata sul **'Corso di formazione sui Sistemi di Gestione della Qualità ISO9001-Servizi Formativi'**¹⁸ e la procedura per gli audit interni del **SGQ (Sistemi di Gestione della Qualità)** che tiene conto delle parti più significative della **UNI EN 19011**¹⁹.

A tal fine è inoltre importante ricordare l'**Accordo Quadro tra CNR e UNI**²⁰ (Ente italiano di normazione) stipulato a gennaio 2020 che ha definito una serie di azioni congiunte per lo sviluppo dell'attività pre-normativa e normativa, quali:

- › *“la partecipazione dei ricercatori del CNR alle attività di normazione, nell'ambito delle Commissioni Tecniche Uni e nelle sedi normative europee (CEN) e internazionali (ISO) al fine di garantire la più ampia diffusione delle norme tecniche*
- › *un'azione coordinata delle attività di pre-normazione che consente a Uni di accedere ai programmi finanziati di ricerca come partner privilegiato del CNR nei casi in cui tra le finalità della ricerca ci sia un riferimento all'attività di standardizzazione*
- › *una gestione coordinata delle possibili iniziative di informazione per la diffusione della cultura della normazione volontaria*

¹⁸ CNR ARTOV - Sistemi di Gestione della Qualità ISO9001- Servizi Formativi http://eventi.artov.rm.cnr.it/?page_id=1154

¹⁹ CNR ARTOV - Audit interni del SGQ UNI EN 19011 <http://eventi.artov.rm.cnr.it/wp-content/uploads/2015/12/PO08-01-AUDIT-INTERNI-.pdf>

²⁰ Accordo Quadro tra CNR e UNI <https://www.cnr.it/it/comunicato-stampa/9187/cnr-uni-al-via-la-task-force-della-ricerca-e-innovazione-per-lo-sviluppo-dell-attivita-normativa>

› per il *CNR l'accesso agevolato alle norme Uni* al fine di svolgere l'attività di ricerca con tutti i supporti utili”.

Bibliografia

Accordo Quadro tra CNR e UNI

<https://www.cnr.it/comunicato-stampa/9187/cnr-uni-al-via-la-task-force-della-ricerca-e-innovazione-per-lo-sviluppo-dell-attivita-normativa>

Certificazione della Parità di Genere - Prassi-di-riferimento UNI/PdR 125:2022 <https://store.uni.com/uni-pdr-125-2022>

CNR ARTOV - Audit interni del SGQ UNI EN 19011

<http://eventi.artov.rm.cnr.it/wp-content/uploads/2015/12/PO08-01-AUDIT-INTERNI-.pdf>

CNR ARTOV - Sistemi di Gestione della Qualità ISO9001- Servizi Formativi

http://eventi.artov.rm.cnr.it/?page_id=1154

CUG del CNR

<https://cug.cnr.it/sites/default/files/REGOLAMENTO%20DEFINITIVO.pdf>

Finalità e Compiti istituzionali del CUG del CNR

<https://www.cug.cnr.it/index.php/il%20comitato/finalit%C3%A0-compiti>

I Bilancio di Genere del CNR

https://www.cnr.it/sites/default/files/public/media/servizi/Highlights_Bilancio_di_genere_del_CNR.pdf

La distribuzione di uomini e donne nei profili CNR -

https://www.cnr.it/sites/default/files/public/media/attivita/editoria/BDG_CNR_EDIZIONIdef.pdf

OIL Parità di genere nel mondo del lavoro

https://www.ilo.org/rome/approfondimenti/WCMS_631350/lang--it/index.htm

Piano delle Azioni Positive (PAP) CNR del Piano Triennale 2007-2009

<https://www.cug.cnr.it/Azioni%20positive/piani-triennali>

Progetto CASPER - Sistemi di certificazione-premio per promuovere la parità di genere nella ricerca

<https://www.caspergender.eu/>

Progetto H2020 MINDtheGEPs

<https://www.mindthegeps.eu/partners/>

Rapporto GETA2020 - progetto CASPER

https://www.cnr.it/sites/default/files/public/media/attivita/editoria/GETA2020_finale.pdf

Relazione di attività del CPO del CNR

https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/CPO/Sito_CPO/seminari_CPO/CPO2002/docs/rel_CNR.pdf

The Global Gender Gap Index 2022 rankings, pag. 10

https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf