


**CREO**  
**CENTRO RICERCHE ELETTRICO OTTICHE****PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE 2022**

	<i>Nome e Funzione</i>	<i>Data</i>	<i>Firma</i>
Preparato da	Sandro Mengali Direttore/Funzione GE	26/05/2022	
Approvato da	Matteo Cardone Presidente	19/09/2022	

Doc: **CC-PUG-2022**

<b>Rev.</b>	<b>Data</b>	<b>Autore</b>	<b>Note</b>
<b>01/A</b>	26/05/2022	Sandro Mengali	

**Indice:**

1. Introduzione.....	2
2. Situazione all'avvio del piano .....	2
2.1. Composizione del Consorzio CREO per Genere.....	2
2.2. Equilibrio vita privata / vita lavorativa .....	3
3. Piano di azioni .....	4
3.1. Area tematica 1: Equilibrio vita privata / vita lavorativa.....	4
3.2. Area tematica 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice.....	4
3.3. Area tematica 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.....	5
3.4. Area tematica 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca.....	5
3.5. Area tematica 5: Misure di contrasto alla violenza di genere .....	5

## 1. Introduzione

L'uguaglianza di genere è obiettivo che il Consorzio CREO intende perseguire con impegno e con misure concrete, che siano commisurate alle piccole dimensioni del Centro e che si avvalgano, per quanto possibile, del supporto degli Enti Consorziati e, in particolare, dell'Università degli Studi di L'Aquila, che, come struttura pubblica di ricerca, ha elaborato un suo Piano di Uguaglianza di Genere.

## 2. Situazione all'avvio del piano

### 2.1. Composizione del Consorzio CREO per Genere

Organico	anno	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Uomini		9	9	9	9	9	9
Donne		0	0	0	0	0	0
<b>TOTALE</b>		<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>

Tabella 1: Organico CREO negli ultimi 6 anni

Mansione	anno	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Management – Uomini		1	1	1	1	1	1
Management – Donne							
Amministrazione – Uomini		1	1	1	1	1	1
Amministrazione – Donne							
Ricercatori – Uomini		5	5	5	5	5	5
Ricercatori – Donne							
Tecnici – Uomini		2	2	2	2	2	2
Tecnici – Donne							
<b>TOTALE</b>		<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>

Tabella 2: Organico per mansione

Assunzioni	anno	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Uomini		1	1				
Donne							
<b>TOTALE</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Tabella 3: Assunzioni negli ultimi 6 anni**

Tirocinio	anno	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Uomini			1				0
Donne		1				1	0
<b>TOTALE</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

**Tabella 4: Tirocinanti negli ultimi 6 anni**

Come indicato in Tabella 1 e in Tabella 2, negli ultimi sei anni l'organico del Consorzio CREO è rimasto stabile sia per numero totale di dipendenti sia per loro distribuzione tra le varie mansioni. Si noti a questo proposito che le due assunzioni riportate in Tabella 3 sono avvenute per compensare altrettante dimissioni di dipendenti che avevano mansione di ricercatori. Nello stesso periodo sono stati attivati tre tirocini a favore di studenti che hanno svolto presso il Consorzio CREO il lavoro sperimentale per la tesi di laurea triennale. Dei tre tirocinanti, due provenivano da UNIVAQ, uno dal Politecnico di Torino. In generale, le tabelle mostrano un forte squilibrio di genere: le donne non sono presenti in organico e hanno fatto solo brevi apparizioni come tirocinanti. Per completezza, alcune donne (fino ad un massimo di due) erano state in organico come ricercatrici in anni precedenti, con inquadramento e progressione di carriera identiche a quelle di ricercatori uomini.

Lo squilibrio di genere è imputabile in buona misura al meccanismo di reclutamento e alla disponibilità di forza lavoro. Per consuetudine, il CREO procede chiedendo ai Dipartimenti di Scienze Fisiche e Chimiche e di Ingegneria Industriale di UNIVAQ di segnalare giovani che abbiano conseguito la Laurea Magistrale da poco e con votazione elevata. Questo meccanismo porta ad intervistare e selezionare un campione di giovani che sono in larga misura uomini. In particolare, gli uomini erano i 4/5 dei giovani intervistati per la selezione del 2017, e i 5/5 per la selezione del 2018. Di contro, questi risultati suggeriscono anche una possibile azione correttiva sul meccanismo di reclutamento corrente, consistente nel cercare candidati anche al di fuori di UNIVAQ e presso altri atenei, per esempio a Terni e a Roma.

## 2.2. Equilibrio vita privata / vita lavorativa

Attualmente sono tre i dipendenti con prole di età compresa tra gli zero e i dieci anni. Nel periodo di riferimento 2017-2021 lo strumento del congedo parentale è stato usato in modo molto contenuto, come evidenziato in Tabella 5. Di contro, queste stesse persone hanno potuto beneficiare, a partire dal 2020, di una pianificazione oculata dello strumento dello *Smart Working* che li ha aiutati a conciliare le esigenze di lavoro con gli impegni familiari.

Congedi parentali anno	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Giorni			5			

**Tabella 5: Congedi parentali negli ultimi 6 anni**

### 3. Piano di azioni

#### 3.1. Area tematica 1: Equilibrio vita privata / vita lavorativa

Obiettivo	Dare supporto alla conciliazione tra lavoro e genitorialità
Azione	Informare i dipendenti sulle possibilità offerte dalla normativa vigente e dal contratto integrativo in tema di congedi parentali
Target	Tutti i dipendenti
Responsabile	Amministrazione
Output	Riportare dettaglio eventi informativi su GEP 2023
Timeline	Fine 2022

#### 3.2. Area tematica 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice

*Attualmente non applicabile* perché non sono presenti donne in organico.

### 3.3. Area tematica 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo	Migliorare il bilanciamento di genere tra i candidati al reclutamento
Azione	Studiare un meccanismo di raccolta candidature al reclutamento che aumenti il numero di candidati donna
Target	Direzione / Amministrazione /Responsabili di laboratorio
Responsabile	Direttore/Responsabile funzione GE
Output	Riportare nuovo meccanismo di reclutamento su GEP 2023
Timeline	Fine 2022

### 3.4. Area tematica 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca

**Non Applicabile** perché non esiste una dimensione di genere nei temi di ricerca in cui è attualmente attivo il Consorzio CREO, che riguardano principalmente:

- Il controllo termico di satelliti;
- La rivelazione e identificazione di minacce chimiche e biologiche, esplosivi, droghe.

### 3.5. Area tematica 5: Misure di contrasto alla violenza di genere

Obiettivo	Sensibilizzare i dipendenti sul tema della violenza di genere
Azione	Organizzare evento di sensibilizzazione in collaborazione con UNIVAQ
Target	Tutti i dipendenti
Responsabile	Direttore/Responsabile funzione GE
Output	Riportare dettagli evento su GEP 2023
Timeline	Fine 2022