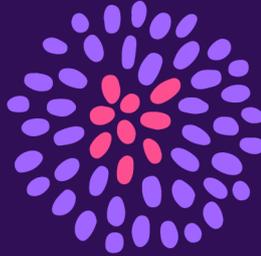
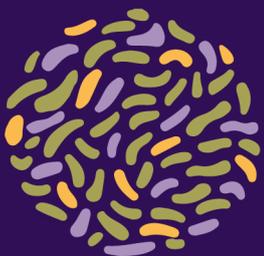
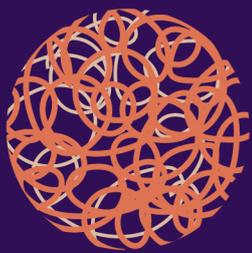


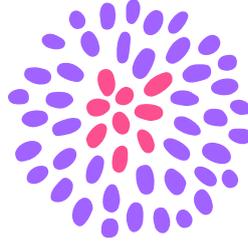
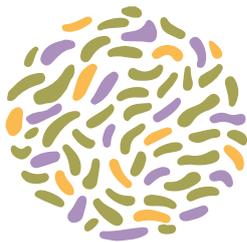
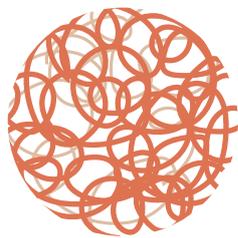


cmcc
Centro Euro-Mediterraneo
sui Cambiamenti Climatici

20 Years

PIANO di
UGUAGLIANZA
di **GENERE** 2025





Indice

4 Introduzione

6 Fondazione CMCC e l'impegno per l'uguaglianza di genere

Metodologia

8

Audit di genere nel CMCC

16 Obiettivi Generali del GEP del CMCC

29 Conclusioni e valore complessivo del GEP del CMCC

Piano di Uguaglianza di Genere

Fondazione CMCC

Gennaio 2025 - Gennaio 2027

Introduzione

L'uguaglianza di genere è un principio fondamentale dell'Unione Europea (UE), costantemente ribadito nei suoi documenti sin dalla fondazione, sottolineando la necessità di trasformare questo principio in realtà attraverso azioni concrete.

L'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE) definisce il Piano per l'Uguaglianza di Genere (GEP) come un insieme di azioni finalizzate a identificare pregiudizi, implementare strategie innovative per correggerli, fissare obiettivi e monitorare indicatori.

Di conseguenza, questo GEP è un documento strategico che identifica e definisce un piano per la promozione delle pari opportunità e dell'inclusione all'interno della Fondazione CMCC. È concreto nei suoi obiettivi e procedure, ma anche ispiratore nel percorso che va dalla progettazione al monitoraggio.

Nelle Conclusioni del Consiglio dell'UE sulla Nuova Area Europea della Ricerca (approvate il 1° dicembre 2020)¹, un grande rilievo è dedicato all'uguaglianza di genere nella ricerca e innovazione. Il Consiglio ricorda con profonda preoccupazione che l'Europa fatica ancora a sfruttare appieno le sue infrastrutture di ricerca e innovazione verso l'eccellenza a causa di un significativo squilibrio di genere. In effetti, l'uguaglianza di genere offre molte opportunità e benefici per università e organizzazioni di ricerca²:

- Favorisce l'attrazione e la fidelizzazione dei talenti
- Porta benefici economici
- Aumenta l'eccellenza e la qualità della ricerca
- Crea ambienti di lavoro migliori
- È una leva per il cambiamento organizzativo
- È una questione di equità, democrazia e credibilità.

¹ <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2020/12/01/new-european-research-area-council-adopts-conclusions/>

² European Institute for gender equality (2016), Gender Equality in Academia and Research. GEAR tool. Luxembourg: Publication Office of the European Union.

A sostegno di ciò, la Strategia della Commissione Europea per l'Uguaglianza di Genere 2020-2025 menziona esplicitamente la necessità di adottare misure per ridurre il divario di genere in diversi ambiti della ricerca, nonché l'introduzione di una prospettiva di genere in tutte le fasi del processo decisionale, consentendo di identificare e affrontare bisogni specifici in modo più tempestivo ed efficace.

La Strategia persegue un approccio duplice: l'integrazione del genere a tutti i livelli e in tutte le fasi, combinato con azioni mirate, e l'intersezionalità come principio orizzontale per la sua attuazione, riconoscendo che tutte le donne e gli uomini sono diversi e possono affrontare discriminazioni basate su diverse caratteristiche personali. Di conseguenza, in questo GEP verrà utilizzata l'espressione "gender+" per indicare che la visione di genere adottata è aperta e include l'analisi di altre disuguaglianze, come disabilità, orientamento sessuale diverso, identità di genere o caratteristiche sessuali, background migratorio o minoranze etniche, religione e status socioeconomico, e le loro interazioni con il genere.

Tenere conto dell'intersezionalità e dell'approccio gender+ implica essere consapevoli delle dinamiche di privilegi ed esclusioni, nonché dei rischi associati a politiche e interventi che, affrontando alcune disuguaglianze e ignorando il fatto che l'ineguaglianza è spesso una componente di altri svantaggi, possono finire per marginalizzare alcune persone perpetuando le strutture di potere esistenti all'interno dei gruppi.

Dal 2021, è obbligatorio per le organizzazioni adottare un Piano per l'Uguaglianza di Genere per accedere ai finanziamenti del Programma Horizon Europe. Inoltre, in linea con le direttive europee, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) dell'Italia ha sviluppato una strategia per affrontare la discriminazione di genere, articolata in cinque priorità: lavoro, reddito, competenze, tempo e potere, e il rispetto dell'uguaglianza di genere è un prerequisito per ottenere i finanziamenti del PNRR.

Il presente Piano CMCC si muove anche in questa direzione, valorizzando l'esperienza derivata dall'implementazione e valutazione del precedente GEP, adottato il 17 dicembre 2021, con l'obiettivo di migliorare e supportare gli sforzi già intrapresi nel cambiamento organizzativo e culturale delle attività e delle persone del CMCC.

Fondazione CMCC e l'impegno per l'uguaglianza di genere

La **Fondazione Centro Euro-Mediterraneo sui Cambiamenti Climatici** è un ente di ricerca non profit, fondato nel 2005 con il supporto finanziario del Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca e del Ministero dell'Ambiente, del Territorio e del Mare. È pienamente operativa dal 2006. Il 10 dicembre 2015, il Centro è diventato una Fondazione, rappresentando lo status legale, i contenuti, gli obiettivi e le modalità operative del CMCC.

La missione del CMCC è indagare e modellare il sistema climatico e le sue interazioni con la società, fornendo risultati scientifici affidabili, rigorosi e tempestivi per stimolare una crescita sostenibile, proteggere l'ambiente e sviluppare politiche di adattamento e mitigazione basate sulla scienza in un clima in cambiamento, oltre a sviluppare previsioni e analisi quantitative sul futuro del nostro pianeta e della società.

La Fondazione CMCC è organizzata come una rete che coinvolge e connette enti pubblici e privati, collaborando su studi multidisciplinari riguardanti temi di interesse per le scienze climatiche.

La promozione dell'uguaglianza di genere e dell'inclusione all'interno della Fondazione CMCC è iniziata con la nomina di una Commissione per l'Uguaglianza di Genere incaricata di redigere, implementare e monitorare il primo **Piano per l'Uguaglianza di Genere** (GEP), disponibile a [questo link](#). La commissione è stata riconfermata per un secondo mandato fino alla conclusione del GEP attuale, dopo di che verrà nominata una nuova Commissione.

Questa iniziativa ha innescato un profondo cambiamento organizzativo che la Fondazione CMCC ha sperimentato nel 2023 e 2024, riflesso in una leadership più equilibrata dal punto di vista del genere, come dimostrano i dati, e in una cultura lavorativa più inclusiva. La Commissione, responsabile del supporto e del monitoraggio dell'implementazione del GEP, garantirà che le politiche e le pratiche promosse favoriscano l'equità e l'inclusione in tutta l'organizzazione e il personale.

La Commissione è composta da:

- **Un gruppo operativo**, che funge da ambasciatore e facilitatore del GEP all'interno del CMCC: Matteo Funaro, Division Manager; Margaretha Breil, Senior Scientist; Marina Menga, Communication Officer; Matteo Sciandrone, Talent Acquisition Specialist; Clara Beffa, Division Manager; Malik Aljabu, Project Manager; Eleonora Damieto, Supporto Amministrativo.

- **Un gruppo di revisione**, responsabile della rappresentanza nei comitati strategici e della revisione finale del documento prima dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione: Donatella Spano, Vicepresidente CMCC; Simona Masina, Direttrice dell'Istituto IESP; Soheil Shayegh, Direttore Programmi; Milena Cagnazzo, Responsabile Ufficio Risorse Umane; Ivana Losa, Responsabile Ufficio Fundraising;- Mauro Buonocore, Responsabile Ufficio Comunicazione; Flavia Carnicelli, Responsabile Ufficio Legale.

Come risultato di questo impegno e per rafforzarlo con un approccio sostenibile a lungo termine, il CMCC ha assunto una risorsa dedicata, uno Specialista in Culture & Inclusion, incaricato di coordinare l'intero processo di immigrazione e di fornire assistenza su tutte le questioni relative a diversità ed equità.

Inoltre, la Fondazione ha iniziato a riflettere sulla dimensione di genere nella pratica della ricerca, organizzando un webinar rivolto sia al pubblico interno che esterno³. L'obiettivo dell'evento era illustrare il percorso intrapreso dal CMCC su genere e diversità e offrire spazio a due esperti di genere e diversità per condividere le loro esperienze di ricerca e metodi, sensibilizzando sulle sfide e i vantaggi legati all'introduzione di questa prospettiva.

³Di seguito la pagina dedicata: https://www.cmcc.it/lectures_conferences/parita-di-genere-e-mondo- della-ricerca-riflessioni-ed-esperienze-a-confronto-dalla-comunita-scientifica

Metodologia

La costruzione di questo Piano per l'Uguaglianza di Genere, avviata nell'aprile 2024, ha beneficiato di un processo di pianificazione di 7 mesi. In particolare, il ruolo del team Culture & Inclusion, attraverso il gruppo di consulenti Fondazione Giacomo Brodolini (FGB), ha contribuito allo sviluppo delle procedure per l'approvazione del Piano, alla progettazione delle attività da svolgere e all'individuazione delle necessità.

Gli approcci e le risorse impiegati nel Piano del CMCC sono stati influenzati da iniziative europee e italiane riguardanti istituzioni focalizzate sulla ricerca e sull'innovazione. La strategia sviluppata all'interno del progetto TARGET, di cui Fondazione Giacomo Brodolini (FGB) è partner, e il toolkit Gender Equality in Academia and Research (GEAR) dell'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE) hanno ispirato questo Piano.

Gli obiettivi di questo Piano sono emersi da una fase iniziale di audit di genere, durante la quale sono stati raccolti dati disaggregati per genere, aggiornando il database già esistente, e analizzati per identificare le aree con maggiore urgenza di intervento.

Le pagine seguenti presentano i risultati dell'audit di genere attraverso analisi sia quantitative che qualitative.

Audit di genere nel CMCC

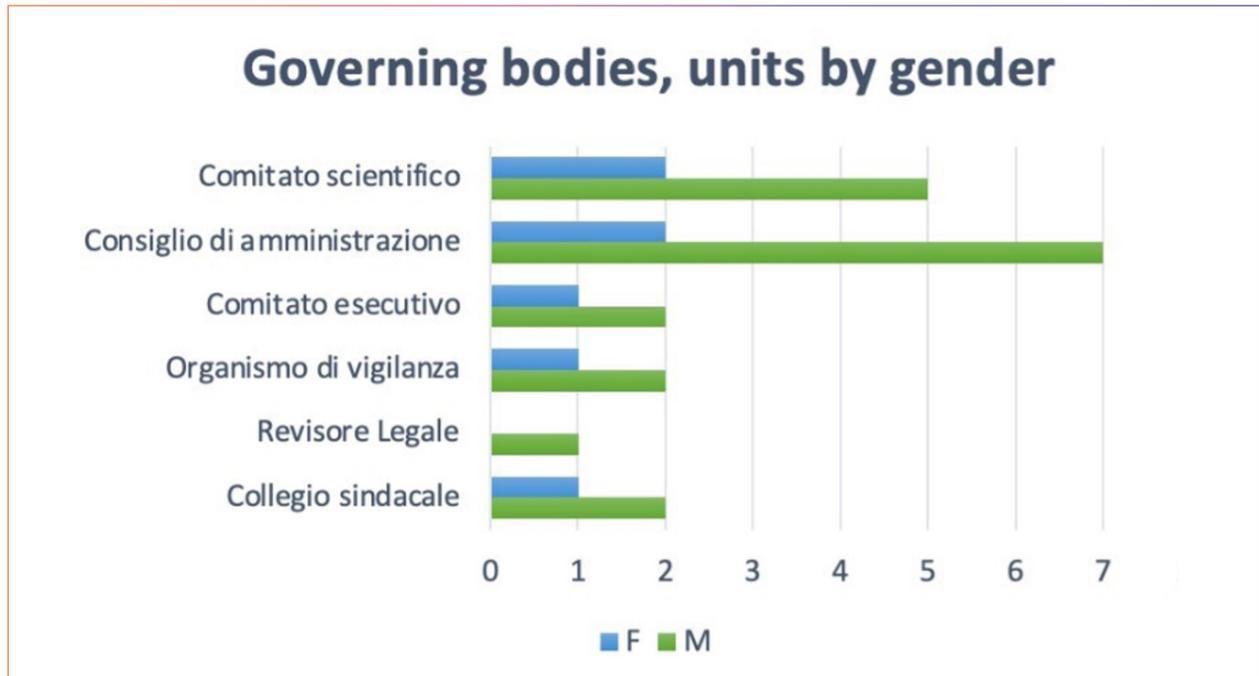
La fase di audit di genere ha inizialmente comportato la raccolta e l'analisi di dati quantitativi detenuti dal CMCC. Questo passaggio è stato essenziale per valutare lo stato dell'arte in materia di diversità e inclusione nell'organizzazione e per preparare l'identificazione degli obiettivi e l'elaborazione delle attività del Piano.

I dati presentati sono disaggregati per genere e aggiornati a giugno 2024.

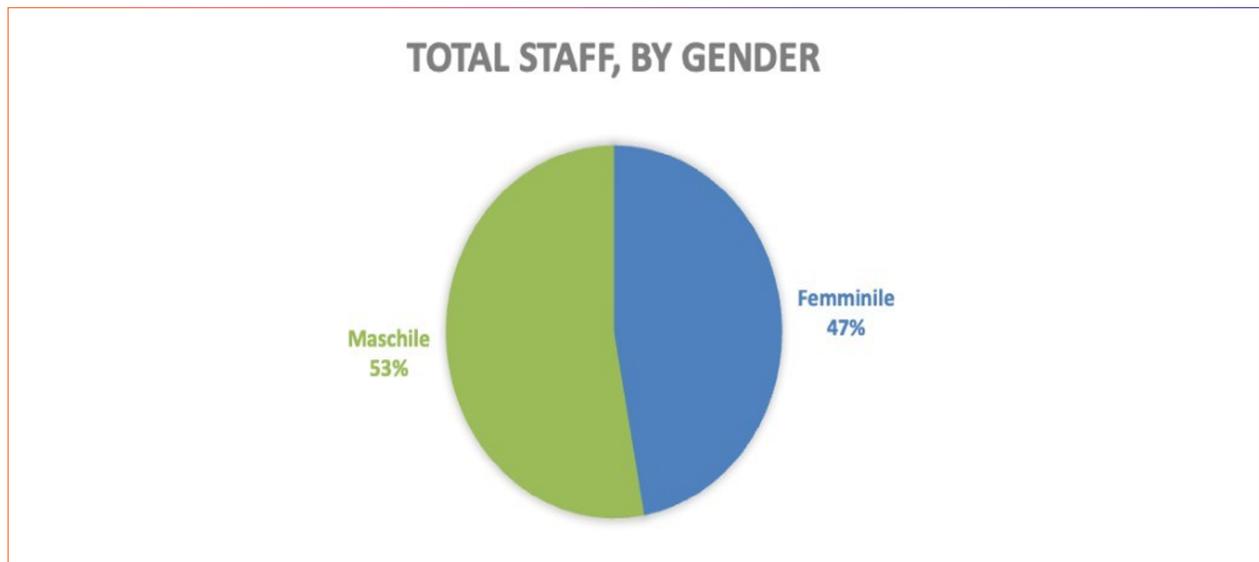
Il personale del CMCC

Il CMCC è un'organizzazione di dimensioni medie, con un personale di 445 persone.

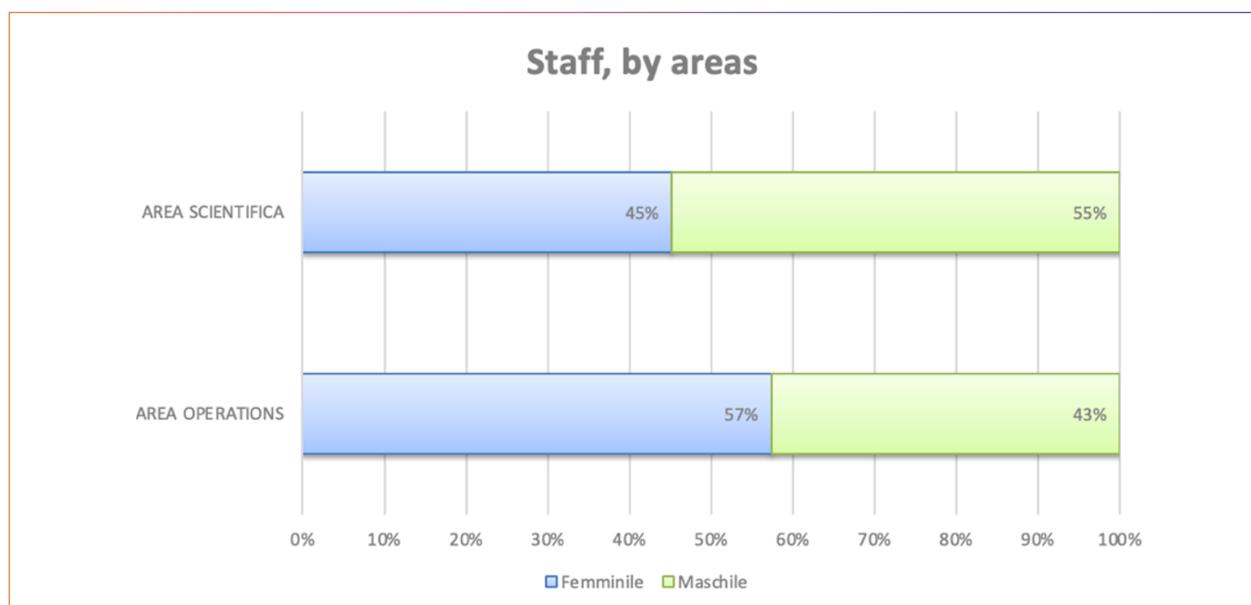
A partire dagli organi direttivi, le donne risultano significativamente sottorappresentate in tutti i Consigli. Tuttavia, rispetto al 2022 e agli anni precedenti, la rappresentanza femminile è leggermente aumentata grazie all'impegno della Fondazione per la parità di genere.



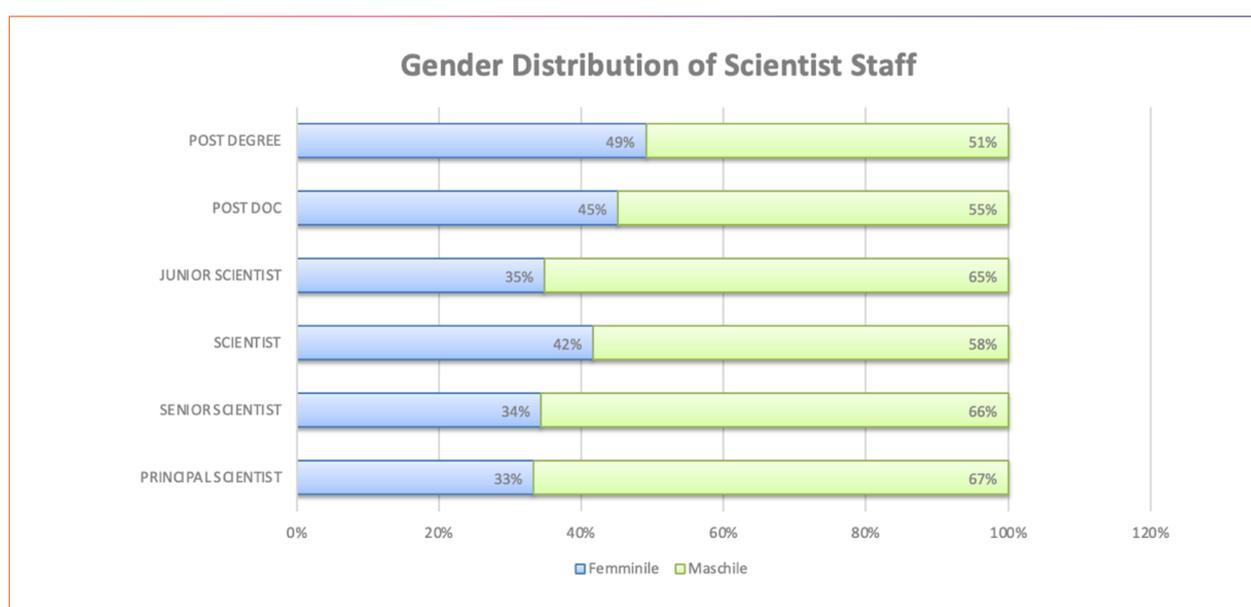
A livello aggregato, come mostrato nella figura successiva, possiamo osservare un equilibrio di genere quasi paritario tra il personale: le donne rappresentano il 47%, mentre gli uomini costituiscono il 53% del totale.



Un'indagine sulle due principali aree dell'organizzazione, ovvero "Scientifica" e "Operativa", incluso tutto il personale tecnico e amministrativo, è stata condotta per ottenere un quadro più dettagliato della forza lavoro. I risultati rivelano che, mentre le ricercatrici sono leggermente sottorappresentate (45%) rispetto ai loro colleghi uomini (55%), la distribuzione è quasi opposta nell'area operativa, in cui le donne costituiscono il 57% e gli uomini il 43% del personale.

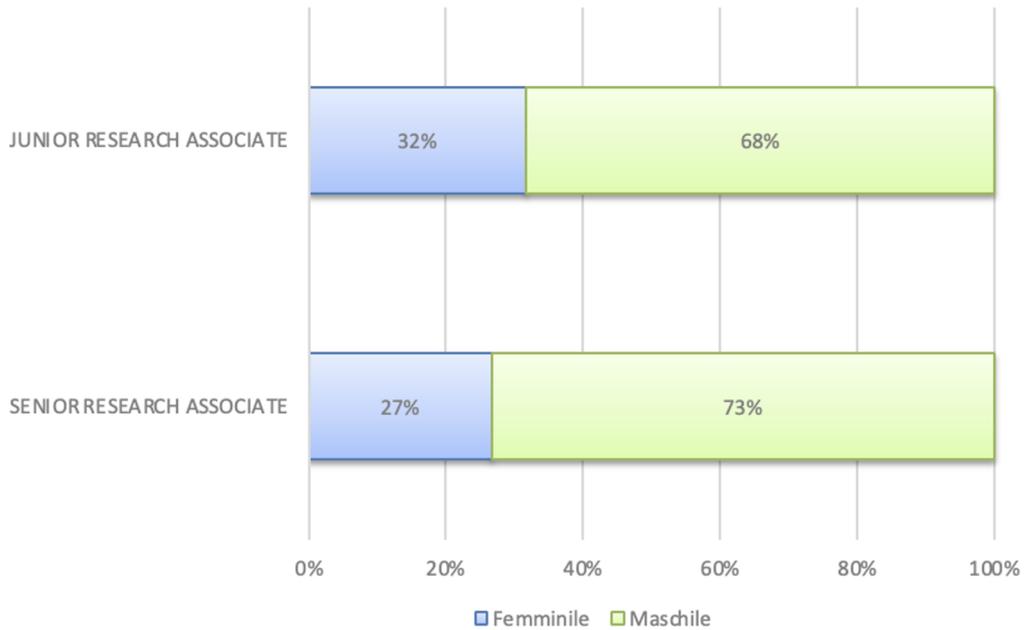


Si propone, quindi, un'analisi più approfondita dei dati relativi all'ambito scientifico, disaggregati anche per ruoli e posizioni. In linea con le statistiche paneuropee comparabili esistenti sullo stato dell'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione⁴, a partire da una condizione di equilibrio di genere nella fase post-laurea della carriera, lungo il percorso della carriera di ricerca fino alla posizione più alta rappresentata dal ruolo di Principal Scientist, il numero di donne diminuisce a favore della controparte maschile. Lo stesso accade per il personale associato alla ricerca, evidenziando la necessità di uno sforzo specifico per colmare il divario di genere nel settore.



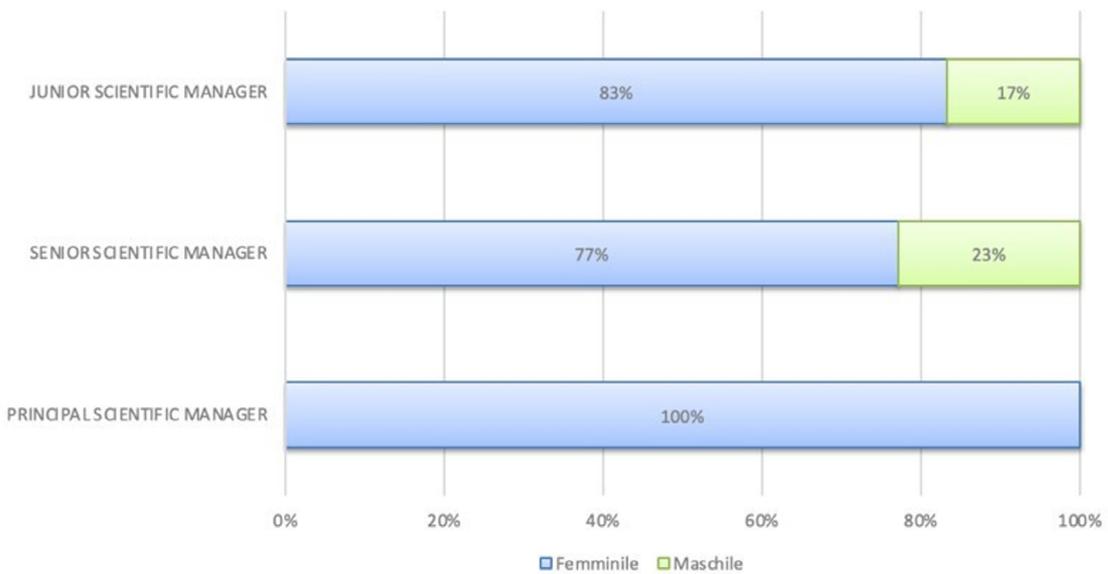
⁴Vedi pubblicazione [SheFigures 2021 | Research and Innovation](#)

Gender Distribution of Research Associate Staff

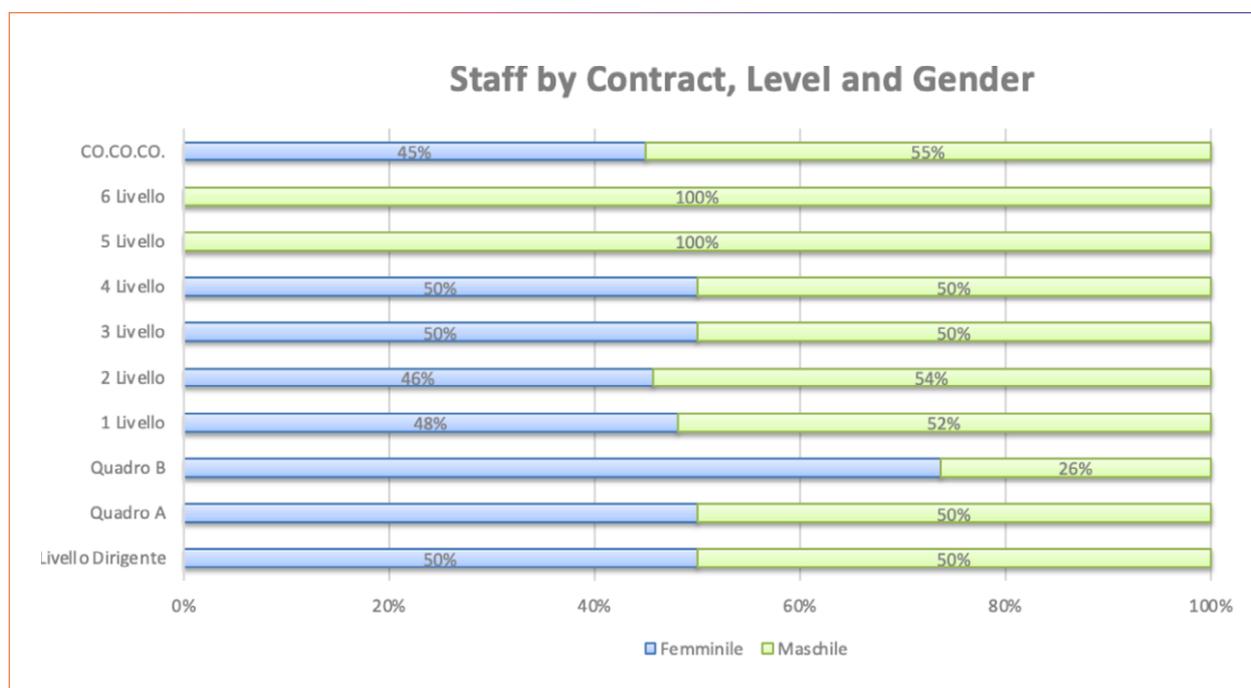


Per quanto riguarda il personale di gestione scientifica, la Fondazione CMCC presenta un quadro opposto, come già analizzato nel precedente GEP, poiché le donne sono altamente prevalenti nelle posizioni di gestione scientifica junior, senior e principale.

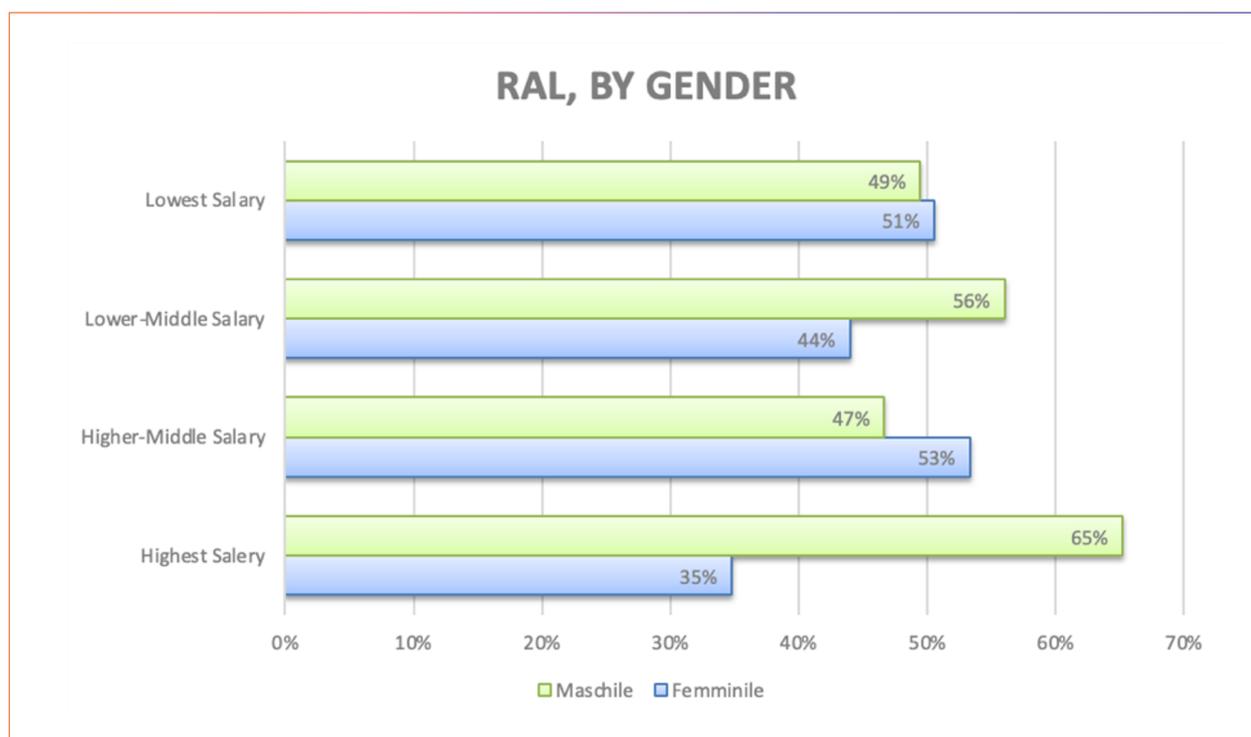
Gender Distribution of Scientific Management Staff



Un'ulteriore osservazione, presentata nel grafico successivo, riguarda i livelli contrattuali e la loro distribuzione tra donne e uomini. A parte il 5° e 6° livello contrattuale in cui le donne sono assenti, tutti gli altri livelli mostrano un quadro piuttosto equilibrato. Questo è vero anche per le posizioni di vertice, in cui le donne sono rappresentate in modo paritario.

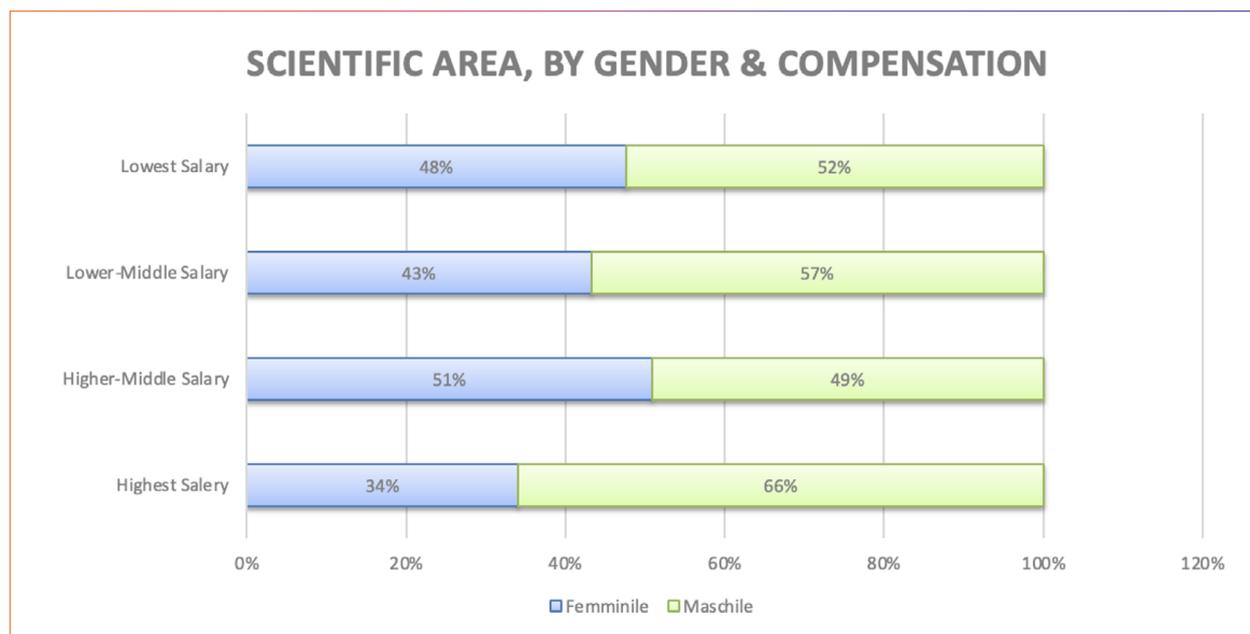


L'ultima analisi effettuata per esaminare i dati sul personale e i possibili divari di genere è stata quella riguardante i salari annuali a livello aggregato e nelle diverse aree del CMCC.

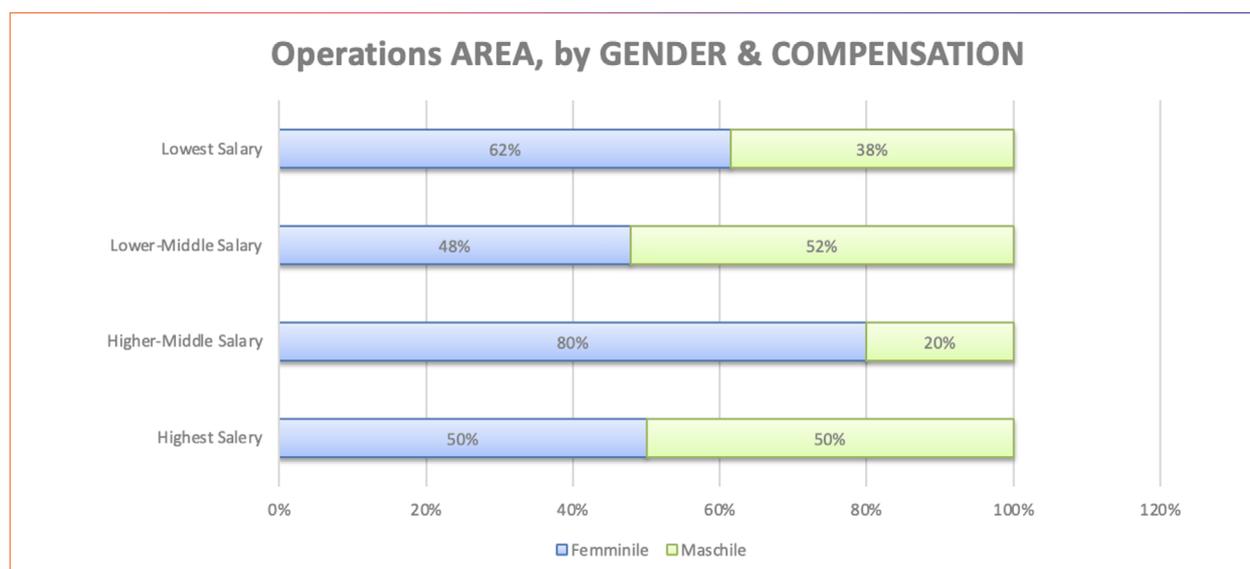


A livello aggregato, nella fascia salariale più bassa uomini e donne sono quasi ugualmente rappresentati, mentre si osserva una maggiore rappresentanza femminile (56%) nelle fasce salariali basse-medie (fino a 50.000) rispetto agli uomini (44%), come anche per la fascia salariale medio-alta (50.001-70.000). Procedendo verso la fascia salariale alta (oltre 70.000), si osserva una progressiva sottorappresentanza femminile. Infatti, gli uomini dominano la fascia salariale più alta con il 65% contro il 35% delle donne.

Questo è particolarmente evidente guardando alla retribuzione per genere nell'area scientifica, in cui, nonostante un certo equilibrio nelle retribuzioni medie, il divario salariale è visibile nella fascia salariale più alta (34% di donne rispetto al 66% di uomini).



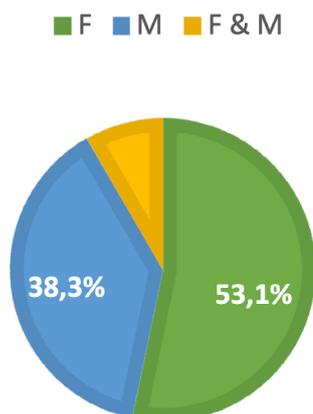
Si può osservare un quadro diverso per quanto riguarda l'area operativa, in cui le donne rappresentano la maggioranza sia nella fascia di salario più bassa (62%) che in quella medio-alta (80%), e sono ugualmente rappresentate nella fascia di salario medio-bassa (48%) e in quella più alta (50%).



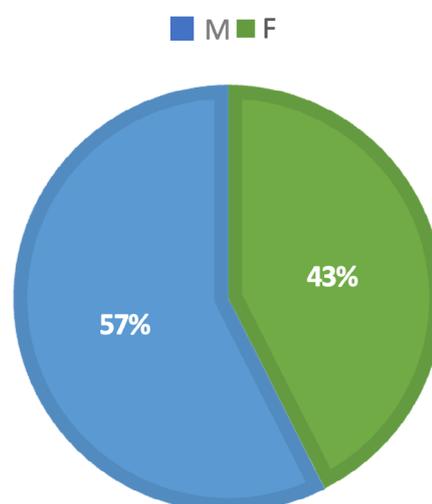
I risultati attuali non presentano un quadro allarmante, ma rimane utile concentrarsi su queste tendenze al fine di implementare politiche per migliorare l'equilibrio di genere nelle varie aree e fasi di carriera. Certamente, ulteriori indagini che includano altre variabili chiave, come il livello di istruzione, l'età e l'etnia, potrebbero spiegare più approfonditamente il quadro.

L'analisi si è concentrata anche sulle specifiche dimensioni dell'attività di ricerca svolta dal CMCC, ovvero la partecipazione di genere nei bandi e nei finanziamenti come investigatori principali, ossia il ruolo di coordinamento e punto di contatto, e le pubblicazioni scientifiche. Come possiamo vedere dalle prossime figure, mentre le donne da sole (53%) o in collaborazione con colleghi maschi (8,3%) rappresentano la maggioranza degli investigatori principali del CMCC, si evidenzia una lieve predominanza di pubblicazioni da parte dei ricercatori maschi (57%). In questa fase non sono disponibili dati riguardo l'adozione di un approccio sensibile al genere nella progettazione e nei risultati della ricerca.

PRINCIPAL INVESTIGATORS, % BY GENDER



PUBLICATIONS, BY GENDER



Infine, l'audit di genere ha anche esplorato l'uso delle misure di bilanciamento tra lavoro e vita privata, al fine di comprendere quali opzioni sono già disponibili e quali sono i principali bisogni della popolazione del CMCC. Questo monitoraggio è particolarmente rilevante per prevenire e contrastare le disuguaglianze di genere nelle prospettive di carriera e gli impatti negativi sulla salute fisica e mentale dovuti ai carichi familiari e di cura. In questo senso, le politiche di bilanciamento tra lavoro e vita privata sono essenziali per migliorare la partecipazione del personale all'interno dell'organizzazione. La tabella riporta le misure di Work-Life Balance (WLB) che possono essere attualmente monitorate, ovvero il lavoro agile, il congedo parentale, i contratti part-time e la legge ex 104.

WLB measure	F (units)	M (units)	Total Units
Smart working	61	54	115
Parental leaves	8	2	10
Law 104	3	4	7
Part-time	6	4	10

Meccanismi e Procedure in CMCC

L'audit di genere ha coinvolto, oltre alla raccolta e analisi dei dati quantitativi, una valutazione qualitativa del contesto per identificare la presenza o l'assenza di meccanismi e procedure per promuovere o mantenere l'equilibrio di genere e l'inclusione all'interno dell'organizzazione.

Il 15 ottobre 2024 è stata approvata una nuova versione del Codice Etico, disponibile su https://www.cmcc.it/wp-content/uploads/2024/10/Fondazione-CMCC_Codice-Etico-e-di-Comportamento.pdf, che non solo menziona l'impegno del CMCC per l'uguaglianza di genere, inclusa la politica di tolleranza zero contro le molestie sessuali, ma anche l'adozione dello smart working per favorire la salute mentale e fisica dei lavoratori e la soddisfazione complessiva della vita.

Per quanto riguarda le disposizioni a sostegno del benessere e dell'equilibrio tra vita privata e lavoro, il CMCC fornisce un Regolamento Welfare che disciplina una serie di servizi che coprono la cura personale e familiare, dall'educazione per i bambini, allo sport e al benessere, fino ai servizi sanitari. I pacchetti Welfare per il personale sono pensati per offrire ai beneficiari un piano di servizi che risponda a diverse esigenze, sotto forma di credito annuale che si aggiunge e integra lo stipendio di lavoro. Tale disposizione è estesa a tutto il personale e accessibile tramite una piattaforma digitale.

Tra le attività previste dal precedente GEP e successivamente implementate, il CMCC ha adottato le "Linee guida per un linguaggio inclusivo," disponibili su <https://www.cmcc.it/about/the-foundation/gender-equality-plan>, per sollecitare l'uso di un linguaggio non discriminatorio in tutte le comunicazioni, che includono una sezione sull'equilibrio di genere e la diversità in eventi scientifici o educativi all'interno e all'esterno del CMCC.

Inoltre, il CMCC ha istituito un meccanismo per monitorare la partecipazione di genere nei bandi di finanziamento alla ricerca e nelle pubblicazioni, come mostrato nella sezione quantitativa, ma non monitora ancora la composizione di genere dei Comitati Scientifici, degli Esperti in Conferenze o Eventi e dei risultati della ricerca che adottano una prospettiva di genere.

Il CMCC ha approvato e ha in vigore un regolamento di lavoro agile volto a favorire l'equilibrio tra vita privata e lavoro, una cultura lavorativa orientata agli obiettivi e ai risultati e l'autonomia e responsabilità dei dipendenti. Il dipartimento People & Culture ha sviluppato una breve guida, dedicata alla popolazione agile, su come utilizzare efficacemente il tempo di lavoro e come comunicare efficacemente in caso di team ibridi di lavoratori. Ovviamente, si applica esclusivamente ai contratti di lavoro a tempo indeterminato, a causa delle diverse normative lavorative applicate ai contratti co.co.co.

Nonostante i dati siano incoraggianti, la costruzione e l'implementazione di questo Piano di Uguaglianza di Genere testimonia l'intenzione del CMCC di mantenere e rafforzare l'equilibrio di genere attraverso la formalizzazione dell'impegno e l'adozione di procedure specifiche di garanzia, nonché di azioni a sostegno della conciliazione tra lavoro e vita personale e per combattere situazioni di molestie e/o violenza che potrebbero portare a un quadro diverso e danneggiare anche ambiti che attualmente non richiedono interventi speciali da parte del CMCC.

Obiettivi Generali del GEP del CMCC

Alla fine del lavoro di auditing di genere, sono stati identificati e articolati 6 obiettivi generali, 14 obiettivi specifici e 25 azioni.

Obiettivi Generali

- 1** Aumentare la consapevolezza sulle pari opportunità, sugli stereotipi di genere e sui pregiudizi inconsci.
- 2** Sostenere l'equilibrio di genere nelle carriere della Fondazione CMCC, specialmente nelle posizioni di leadership.
- 3** Promuovere le attività di ricerca con una prospettiva di genere.
- 4** Migliorare il benessere individuale rafforzando le misure per l'equilibrio tra lavoro e vita privata e supportando l'inclusione del personale internazionale.
- 5** Implementare misure per combattere la discriminazione e la violenza di genere.
- 6** Definisci il GEP e finalizza un sistema di raccolta e monitoraggio dei dati.

Ognuno degli obiettivi è declinato nelle pagine successive in **azioni, responsabilità, risorse, tempistica, indicatori di monitoraggio.**

L'investimento economico pianificato risulta da una strategia focalizzata sull'utilizzo delle risorse interne dedicate. Questo impegno finanziario può essere ulteriormente rafforzato attraverso collaborazioni esterne qualificate, che contribuiranno ad aumentare le competenze e ottimizzare i risultati attesi. Questa combinazione di risorse interne ed esterne rappresenta una scelta strategica mirata a massimizzare l'efficacia dell'investimento e a garantire un impatto sostenibile nel lungo termine.

Obiettivo Generale 1: Aumentare la consapevolezza sulle pari opportunità, gli stereotipi di genere e i pregiudizi inconsci

L'obiettivo generale n. 1 mira ad aumentare la consapevolezza riguardo alle pari opportunità in termini di uguaglianza di genere, diversità e inclusione, promuovendo una cultura inclusiva sul posto di lavoro. A tal fine, questo obiettivo generale è stato suddiviso in 2 obiettivi specifici e relative azioni.

Obiettivo specifico 1.1: Fornire formazione e interventi di sensibilizzazione sul linguaggio inclusivo, i pregiudizi inconsci e la ricerca sensibile al genere

Azione 1.1.1	Organizzazione di un webinar per tutto il personale della Fondazione per presentare il processo di pianificazione e approvazione del GEP all'inizio dell'implementazione del GEP, al fine di illustrare l'impegno del CMCC riguardo le pari opportunità e l'uguaglianza di genere e le attività che saranno svolte in questo contesto
Responsabilità	Ufficio Comunicazione
Tempistiche	Inizio 2025
Indicatori	Almeno il 70% di partecipazione del personale Moduli di feedback dopo il webinar
Azione 1.1.2	Organizzare una formazione sulla leadership inclusiva per i responsabili di team al CMCC per sviluppare o rafforzare le competenze necessarie per gestire team diversificati e comprendere l'importanza e gli impatti di una leadership basata sull'equità
Responsabilità	Ufficio People & Culture
Tempistiche	Entro il 2025
Indicatori	Almeno l'80% dei capi squadra Moduli di feedback dopo la formazione
Azione 1.1.3	Organizzare seminari con esperti durante i 3 incontri annuali degli Istituti e l'assemblea generale annuale al fine di esplorare le metodologie e gli strumenti che possono essere applicati alle attività di ricerca del CMCC. Identificare gli ambasciatori della diversità in ciascun team/ubicazione della Fondazione per supportare sia la fase di proposta che la fase di implementazione dei progetti di ricerca

Responsabilità	Ufficio Comunicazione
Tempistiche	Entro il 2025
Indicatori	Almeno il 70% di partecipazione del personale di ricerca Un ambasciatore per ogni sede della Fondazione
Azione 1.1.4	Organizzare un workshop sui pregiudizi razziali e l'intersezionalità nella ricerca e negli ambienti di lavoro
Responsabilità	Ufficio People & Culture
Tempistiche	Entro il primo semestre 2025
Indicatori	Almeno l'80% del personale che lavora in team multiculturali Moduli di feedback dopo la formazione

Obiettivo specifico 1.2: Adottare procedure e linee guida sulla comunicazione inclusiva e sull'equilibrio di genere negli eventi

Azione 1.2.1	Implementare e monitorare le linee guida per sostenere l'equilibrio di genere e le pari opportunità negli eventi e nelle conferenze al fine di affrontare e prevenire le disuguaglianze nella partecipazione
Responsabilità	Ufficio Comunicazione e ufficio Organizzazione, Eventi
Tempistiche	Entro il primo trimestre 2025
Indicatori	Diffusione delle linee guida Aumento dell'uguaglianza di genere nelle conferenze e negli eventi

Obiettivo Generale 1

Aumentare la consapevolezza sulle pari opportunità, sugli stereotipi di genere e sui pregiudizi inconsci.

Investimento Totale

Euro 9.000

Obiettivo generale 2: Sostenere l'equilibrio di genere nelle carriere della Fondazione CMCC, soprattutto nelle posizioni di leadership

L'obiettivo generale n. 2 si propone di sostenere l'equilibrio di genere nelle carriere del CMCC, con particolare attenzione alle posizioni di leadership. A tal fine, questo obiettivo generale è stato suddiviso in 2 obiettivi specifici e relative azioni.

Obiettivo specifico 2.1: Integrare l'attenzione ai criteri inclusivi in tutte le fasi del processo di gestione del personale, dalla selezione allo sviluppo professionale

Azione 2.1.1	Sviluppare linee guida sul processo di selezione e sui percorsi di carriera con un focus sull'equilibrio di genere
Responsabilità	Ufficio People & Culture
Tempistiche	Entro la fine del 2025
Indicatori	Sviluppo dei criteri Diffusione delle linee guida Aumento delle candidature, selezioni e promozioni da parte di donne e altri soggetti marginalizzati
Azione 2.1.2	Progettare e implementare un programma di mentoring tra manager, capi squadra e personale junior per migliorare il trasferimento delle conoscenze e supportare lo scambio di competenze e metodologie di lavoro
Responsabilità	Ufficio People & Culture
Tempistiche	Entro la fine del 2025
Indicatori	Numero di mentori e mentee Valutazione del feedback

Obiettivo specifico 2.2: Rafforzare l'uguaglianza di genere nella progressione professionale e nei ruoli di leadership

Azione 2.2.1	Promuovere le posizioni vacanti per ruoli di leadership a persone idonee e non idonee attraverso i canali CMCC e gli incontri dedicati alle opportunità di carriera, per aumentare la conoscenza delle competenze richieste e delle attività svolte nei ruoli senior
Responsabilità	Ufficio People & Culture
Tempistiche	Nel corso dell'intero GEP
Indicatori	Aumento delle applicazioni e delle selezioni per ruoli senior Aumento della rappresentanza femminile nelle posizioni di vertice
Azione 2.2.2	Implementare una politica retributiva non discriminatoria e trasparente per salari, benefici, bonus e programmi di welfare al fine di affrontare le disparità salariali esistenti e prevenire l'emergere di possibili disuguaglianze con la diversificazione della composizione del personale e dei tipi di contratto
Responsabilità	Ufficio People & Culture
Tempistiche	Entro 9 mesi dall'approvazione del GEP
Indicatori	Approvazione della politica Riduzione del divario salariale all'interno dei ruoli

Obiettivo Generale 2

Sostenere l'equilibrio di genere nelle carriere della Fondazione CMCC, in particolare nelle posizioni di leadership

Investimento Totale

Euro 13.000

Obiettivo Generale 3: Promuovere le attività di ricerca con una prospettiva di genere

L'obiettivo dell'Obiettivo Generale 3 è promuovere e supportare la ricerca che integri la prospettiva di genere nei progetti di ricerca. A tal fine, questo obiettivo generale è stato suddiviso in 3 obiettivi specifici e relative azioni.

Obiettivo specifico 3.1: Raccogliere dati disaggregati per genere su pubblicazioni/progetti e monitorare l'integrazione della prospettiva di genere nei progetti

Azione 3.1.1	Definizione di una griglia dati sui progetti di mainstreaming di genere
Responsabilità	Project Managers delle Divisioni
Tempistiche	Entro 6 mesi
Indicatori	Creazione di un database

Obiettivo specifico 3.2: Sensibilizzare sull'importanza di includere una prospettiva di genere nella ricerca come criterio di qualità

Azione 3.2.1	Creare un repository di studi/progetti che includano tra le loro attività l'analisi della relazione tra le problematiche climatiche e il genere, l'inclusione e la diversità
Responsabilità	Ufficio Comunicazione
Tempistiche	Alla fine di ogni anno
Indicatori	Sviluppo del repository Numero di ricerche e studi condivisi +25% di ricerche/progetti inclusivi della prospettiva di genere

Obiettivo specifico 3.3: Espansione e potenziamento della rete

Azione 3.3.1	Includere la dimensione di genere nella costruzione/miglioramento dei consorzi e delle reti di ricerca nazionali e internazionali
Responsabilità	Ufficio Comunicazione
Tempistiche	Durante l'intero GEP
Indicatori	Numero di nuovi partner con un GEP approvato Numero di partner che svolgono attività di ricerca e innovazione sensibili al genere +25% di progetti/eventi che includono la dimensione di genere

Obiettivo Generale 3

Promuovere le attività di ricerca con una prospettiva di genere

Investimento Totale

Euro 10.000

Obiettivo generale 4: Migliorare il benessere individuale rafforzando le misure di equilibrio tra vita professionale e privata e supportando l'inclusione del personale internazionale

Il quarto obiettivo generale riguarda il rafforzamento delle misure per l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, al fine di migliorare il benessere individuale e supportare l'inclusione del personale internazionale. A tale scopo, questo obiettivo generale è stato suddiviso in 3 obiettivi specifici e relative azioni.

Obiettivo specifico 4.1: Sensibilizzare sulle opzioni di bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata esistenti e migliorare l'accesso per tutti i dipendenti, indipendentemente dal tipo di contratto

Azione 4.1.1	Condurre un sondaggio sulle opportunità di equilibrio tra lavoro e vita privata e sulla soddisfazione dei programmi di welfare
Responsabilità	Ufficio People & Culture
Tempistiche	Entro 9 mesi dall'approvazione del GEP
Indicatori	Tasso di risposta al sondaggio Identificazione di nuove esigenze e feedback

Obiettivo specifico 4.2: Migliorare la soddisfazione professionale e supportare le donne nelle attività di ricerca e nei percorsi di carriera

Azione 4.2.1	Definizione di un meccanismo di ciclo di feedback con supervisor e colleghi
Responsabilità	Ufficio People & Culture
Tempistiche	Entro 1 anno
Indicatori	Progettazione del meccanismo -20% di stress lavorativo +20% di partecipazione alle riunioni

Azione 4.2.2	Sviluppare programmi di "ritorno al lavoro" per coloro che hanno interruzioni prolungate (permessi parentali, malattia a lungo termine, servizio nazionale) per mantenere e sviluppare il loro percorso professionale
Responsabilità	Ufficio People & Culture
Tempistiche	Progetta il programma entro 6 mesi e attivalo ogni volta che se ne presenta la necessità (ogni volta dopo una lunga assenza)
Indicatori	Definizione dei casi in cui attivare il meccanismo Numero di attivazioni
Azione 4.2.3	Sviluppare una cultura positiva verso le pause di carriera eliminando i pregiudizi nei confronti delle persone con interruzioni lavorative durante il reclutamento e prevedendo clausole di eccezione o criteri flessibili per promozioni, avanzamenti di carriera e partecipazione a progetti
Responsabilità	Ufficio People & Culture
Tempistiche	Progettazione del meccanismo entro 6 mesi e attivazione quando necessario
Indicatori	Definizione dei casi in cui attivare il meccanismo Numero di attivazioni

Obiettivo specifico 4.3: Sostenere l'inclusione del personale internazionale

Azione 4.3.1	Condurre un sondaggio sui bisogni e le richieste di servizi da parte del personale espatriato
Responsabilità	Ufficio People & Culture
Tempistiche	Entro 9 mesi
Indicatori	Tasso di risposta al sondaggio Identificazione di nuove esigenze e feedback
Azione 4.3.1	Mappatura delle associazioni e dei servizi per il personale straniero
Responsabilità	Ufficio People & Culture
Tempistiche	Entro 15 mesi
Indicatori	Sviluppo della mappatura Diffusione della mappatura

Obiettivo Generale 4

Migliorare il benessere individuale rafforzando le misure per l'equilibrio tra vita professionale e vita privata e supportando l'inclusione del personale internazionale

Investimento Totale

Euro 17.000

Obiettivo Generale 5: Implementare misure per combattere la discriminazione e la violenza di genere

L'obiettivo generale n. 5 mira a implementare misure per combattere la discriminazione in tutte le sue forme e la violenza di genere. A tal fine, questo obiettivo generale è stato suddiviso in 2 obiettivi specifici e azioni correlate.

Obiettivo specifico 5.1: Prevenire la violenza di genere, le microaggressioni e le molestie sessuali

Azione 5.1.1	Organizzare eventi di formazione su molestie, abusi di potere, micro-aggressioni (anche sulla base di etnia, lingua, religione)
Responsabilità	Ufficio People & Culture
Tempistiche	Entro 18 mesi
Indicatori	Interventi di formazione di perfezionamento Erogazione della formazione Partecipazione di almeno il 75% del personale

Obiettivo specifico 5.2: Definire una politica di tolleranza zero e fornire un meccanismo di gestione per eventuali casi

Azione 5.2.1	Adottare una politica contro la discriminazione
Responsabilità	Ufficio Compliance
Tempistiche	Entro 15 mesi dall'approvazione del GEP
Indicatori	Definizione della politica Approvazione e pubblicazione della politica Numero di consultazioni (numero di visualizzazioni)

Azione 5.2.2	Diffondere il meccanismo di segnalazione e sensibilizzare sulle opportunità di denuncia
Responsabilità	Ufficio Compliance
Tempistiche	Entro 21 mesi dall'approvazione del GEP
Indicatori	Numero di report Numero di visualizzazioni

Obiettivo Generale 5

Implementare misure per combattere la discriminazione e la violenza di genere

Investimento Totale	Euro 12.000
----------------------------	--------------------

Obiettivo Generale 6: Definire il GEP e finalizzare un sistema di raccolta dati e monitoraggio

L'obiettivo generale n. 6 mira a definire l'attuale Piano di Uguaglianza di Genere e a finalizzare un sistema di monitoraggio dei dati che consenta di tracciare l'implementazione delle azioni e colmare le lacune esistenti nella raccolta dei dati. A tal fine, questo obiettivo generale è stato suddiviso in 2 obiettivi specifici e relative azioni.

Obiettivo specifico 6.1: Sviluppare e approvare il GEP aggiornato al 2024

Azione 6.1.1	Consulenza esterna sulla definizione degli obiettivi e delle azioni, definizione degli indicatori e valutazione
Responsabilità	Ufficio People & Culture
Tempistiche	Completato
Indicatori	Attivazione della consulenza Pianificazione delle riunioni di pianificazione Definizione degli obiettivi, delle azioni e degli indicatori di monitoraggio
Azione 6.1.2	Analizzare i dati e le attività legate al genere implementate durante il primo periodo di attuazione del GEP e aggiornarli al 2024
Responsabilità	Ufficio People & Culture
Tempistiche	Gennaio 2025
Indicatori	Approvazione del GEP Pubblicazione del GEP
Azione 6.1.3	Definire un team di persone responsabili per l'implementazione, il monitoraggio e la promozione del GEP
Responsabilità	Ufficio People & Culture Office
Tempistiche	Entro il 2024
Indicatori	Identificazione del team

Obiettivo specifico 6.2: Migliorare il sistema di raccolta dei dati e di monitoraggio

Azione 6.2.1	Produrre rapporti periodici sul monitoraggio e la valutazione del Piano e dei suoi impatti
Responsabilità	Ufficio People & Culture
Tempistiche	Ogni 6 mesi
Indicatori	Produzione di 3 relazioni intermedie, rispettivamente al mese 6, 12 e 18, e produzione della relazione finale entro il mese 24

Obiettivo Generale 6

Definire il GEP e finalizzare un sistema di raccolta dati e monitoraggio

Investimento Totale

Euro 7.000

Conclusioni e valore complessivo del GEP del CMCC

Il valore complessivo del Piano di Uguaglianza di Genere della Fondazione CMCC Foundation è di 68.000 euro. L'investimento risultante proviene dalla valorizzazione delle risorse interne e dal coinvolgimento di risorse e organizzazioni esterne con competenze specifiche. Le risorse interne sono state destinate ad occuparsi dell'implementazione delle attività che rientrano nelle rispettive competenze e missione; le consulenze specializzate sono state attivate e/o saranno attivate riguardo a specifici settori e attività propedeutiche al raggiungimento degli obiettivi fissati nel piano.

