



GENDER EQUALITY PLAN PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE - CREF

Anni di riferimento 2025-2027



gep@cref.it

CENTRO RICERCHE
ENRICO FERMI 

INDICE

INDICE	2
1. Introduzione	3
Le Basi Giuridiche	3
Lo strumento del GEP per le pari opportunità nella ricerca	3
Requisiti ed azioni del GEP	4
Il gruppo di lavoro del CREF	4
2. Il CREF	5
3. Il Gender Equality Plan del CREF: requisiti essenziali	5
a. Pubblicità	6
b. Risorse dedicate	6
c. Analisi del contesto e situazione di genere	8
d. Formazione	10
4. L'impegno del CREF per l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nel public engagement	11
5. Aree e nuove Azioni	13
Scheda Obiettivo 1	14
Scheda Obiettivo 2	15
Scheda obiettivo 3	16
Scheda obiettivo 4	17
Scheda obiettivo 5	18
Scheda obiettivo 6	19
Scheda obiettivo 7	20

1. Introduzione

LE BASI GIURIDICHE

Il Trattato di Lisbona (1° dicembre 2009) che individua nella parità tra le donne e gli uomini uno dei valori fondanti dell'Unione Europea (art. 2 del Trattato dell'Unione Europea), ha sancito che il principio fondamentale dell'uguaglianza tra i sessi è uno dei fondamenti su cui si basa l'intero progetto dell'Unione Europea, a livello di diritto comunitario. Al fine di favorire l'uguaglianza di genere, l'Unione Europea ha intrapreso percorsi e attività volte a comprendere le cause delle disparità ancora esistenti e ha introdotto misure specifiche per garantire la parità tra i sessi.

Uno degli obiettivi della Unione Europea nel quadro della Strategia per la crescita Europa 2020, è costruire un' Europa garante della parità di genere, in cui la violenza di genere, la discriminazione sessuale e la disuguaglianza strutturale tra donne e uomini appartengano al passato; un'Europa in cui donne e uomini, ragazze e ragazzi, in tutta la loro diversità, siano uguali e liberi di perseguire le loro scelte di vita, abbiano pari opportunità di realizzazione personale e le stesse possibilità di partecipare alla nostra società europea e svolgervi un ruolo guida.

LO STRUMENTO DEL GEP PER LE PARI OPPORTUNITÀ NELLA RICERCA

La Commissione Europea, quindi, in coerenza con la strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE, ha introdotto, per le istituzioni pubbliche che intendano accedere ai finanziamenti del programma Horizon Europe, l'adozione di un piano di uguaglianza di genere, c.d. "Gender Equality Plan", da qui in poi GEP.

L'adozione del suddetto piano è diventato, quindi, requisito imprescindibile per poter accedere ai finanziamenti europei, e costituisce una misura della policy attivata dalla Commissione Europea per promuovere l'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione.

REQUISITI ED AZIONI DEL GEP

La Commissione Europea definisce il Gender Equality Plan come un complesso di azioni finalizzate a promuovere l'uguaglianza di genere in un'organizzazione attraverso il cambiamento istituzionale e culturale, e fissa quattro requisiti essenziali che un GEP deve obbligatoriamente soddisfare affinché possa essere dichiarato ammissibile:

1. Pubblicità
2. Risorse dedicate
3. Raccolta e monitoraggio dati
4. Formazione.

Oltre ai suddetti requisiti, la Commissione Europea individua, altresì, cinque aree tematiche che ogni istituzione dovrebbe trattare nel proprio piano:

1. Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa;
2. Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale;
3. Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera;
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti dell'insegnamento;
5. Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

IL GRUPPO DI LAVORO DEL CREF

Per raggiungere gli obiettivi necessari al rafforzamento e all'ideale raggiungimento della parità di genere, nonché per individuare azioni concrete e strategie dedicate, il Museo Storico della Fisica e Centro Studi e Ricerche "Enrico Fermi" (CREF), con determina del Direttore Amministrativo n. 40 del 26/04/2022, ha istituito il Gruppo di Lavoro GEP per la redazione del Gender Equality Plan, modificato con Determina n. 48/2023 del 15 marzo 2023.

A seguito di un avviso aperto e rivolto a tutto il personale dell'Ente, con determina del Direttore amministrativo n. 38 del 7 febbraio 2025 è stato nominato il nuovo Gender Equality Team (GET) per la predisposizione del GEP 2025-2027. La nuova composizione è la seguente:

- Dott.ssa Anna Lo Piano, tecnologa e coordinatrice del gruppo di lavoro;
- Dott.ssa Miriam Focaccia, prima ricercatrice;
- Dott. Dario Mazzilli, ricercatore;
- Dott. Aurelio Patelli, ricercatore;
- Dott.ssa Marta Pepe, funzionaria di amministrazione;
- Dott.ssa Angelica Sbardella, ricercatrice;
- Dott. Jacopo Signorini, funzionario di amministrazione

2. Il CREF

Il Museo Storico della Fisica e Centro Studi e Ricerche Enrico Fermi (CREF) è un Ente Pubblico nazionale di ricerca, istituito con la legge n. 62 del 15 marzo 1999. Il CREF è dotato di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia statutaria, regolamentare, scientifica, amministrativa, organizzativa, finanziaria, patrimoniale e contabile, ed è

sottoposto alla vigilanza del Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR).

Il CREF persegue la missione di centro studi e ricerche nel campo della fisica, promuovendo e sviluppando la ricerca scientifica, con obiettivi di eccellenza finalizzati all'ampliamento delle conoscenze e ad originali applicazioni interdisciplinari, e favorendo un'ampia e mirata disseminazione della cultura scientifica. Allo stesso tempo il CREF svolge attività di Museo Storico della Fisica, con l'obiettivo di diffondere e conservare la memoria di Enrico Fermi che con il suo gruppo di ricercatori ottenne risultati scientifici di straordinario impatto per la cultura e la società moderna.

3. Il Gender Equality Plan del CREF: requisiti essenziali

Il presente Piano di Uguaglianza di Genere viene redatto sulla base delle indicazioni fornite dalla Commissione Europea e si propone di presentare, all'interno del CREF, una fotografia dell'attuale situazione di genere esistente all'interno dell'Ente, e di introdurre, di conseguenza, alcune misure o strumenti che possano influire positivamente sul clima lavorativo, favorendo la condivisione di valori di equità e di rispetto individuale.

Il presente documento è costruito sulla base delle peculiarità dell'Ente, che conduce attività istituzionali di ricerca e di outreach, e dovrà essere un agile strumento facilmente aggiornabile e con obiettivi verificabili.

Due fondamentali considerazioni devono essere fatte a proposito del presente GEP. Da un lato, le ridotte dimensioni e la brevità della sua 'nuova vita' scientifica ed istituzionale rendono le analisi statistiche di difficile interpretazione e l'individuazione di criticità sistematiche nell'ambito di equità di genere più complicata. Pertanto, l'assenza o presenza di segnali di disparità di genere non possono essere considerati come fedelmente rappresentativi dello stato reale ma come aspetti da tenere sotto

controllo. Dall'altro lato, queste stesse caratteristiche rappresentano un'opportunità per il CREF in quanto semplificano eventuali azioni e cambiamenti necessari al raggiungimento degli obiettivi del piano riducendo le inevitabili difficoltà e resistenze normalmente presenti in organizzazioni di grandi dimensioni e/o lunga storia.

A. PUBBLICITÀ

Il presente Piano di Uguaglianza di genere è redatto dal GET, come presentato nell'introduzione del presente documento, sarà verificato e firmato dal Direttore Amministrativo dell'Ente e presentato al Consiglio di Amministrazione per la sua adozione.

Il piano sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nonché nella sezione dell'Amministrazione Trasparente, e sarà inviato a mezzo mail istituzionale a tutto il personale e alle parti interessate (PhD, personale associato).

B. RISORSE DEDICATE

A seguito dell'adozione del Piano GEP 2022-2024 approvato in Consiglio di Amministrazione del CREF tramite delibera n. 68 del 27/06/2022 sono state messe a disposizione un totale di 13.000 euro di risorse finanziarie per gli anni 2022-2024 per l'attuazione del Piano, che saranno rinnovate per il prossimo triennio. Affinché un GEP sia efficace, infatti, occorre coinvolgere l'intera organizzazione, tramite la messa a sistema di competenze interne e la pianificazione di interventi mirati da fonti esterne. Tra le risorse interne messe a disposizione è da richiamare, sicuramente, il gruppo di lavoro che ha dedicato tempo alla redazione ed aggiornamento del presente Piano. Tale gruppo si è di recente rinnovato grazie a una riunione aperta al personale dell'ente per mostrare il lavoro fatto e i progetti per il futuro. La riunione ha incontrato un'ampia adesione e la conferma che i temi trattati dal GEP sono di interesse generale. A dimostrazione dell'impegno dell'ente nella promozione dei valori di inclusione e benessere aziendale, è stato costituito un Comitato Unico di Garanzia (con Determina del Direttore amministrativo n. 193/2024). Se pur con compiti diversi, i due comitati agiranno in modo coordinato così da potenziare le rispettive attività.

Al fine di stabilire un piano di azione e iniziare un percorso di sensibilizzazione e formazione, il CREF ha affidato un incarico ad una collaboratrice esterna, tramite un avviso pubblico (Avviso n. 7/2024), *per svolgere attività di consulenza al Gender Equality Team e al Comitato Unico di Garanzia, e per la formazione al personale*, della durata di 3 anni, per un totale di 6500 euro lordi.

A seguito della procedura comparativa, è risultata vincitrice la Dott. ssa Giorgia Ortu La Barbera.

La consulente avrà il compito di:

- fornire consulenza per la stesura e l'implementazione delle linee guida del GEP per un linguaggio gender sensitive o gender neutral nelle comunicazioni interne ed istituzionali;
- fornire consulenza nella stesura di una policy antidiscriminazione e antimolestie;

- realizzare momenti di formazione e consulenza specifica per il Gender Equality Team (GET) e per il Comitato Unico di Garanzia (CUG) su conoscenze e competenze necessarie alla realizzazione di politiche di genere nel CREF;
- attività di progettazione, ricerca, studio per identificare soluzioni organizzative e pratiche da proporre al GET;
- attività di formazione rivolte al personale del CREF su varie tematiche quali, ad esempio, l'equità di genere, i bias e gli stereotipi di genere, la rappresentanza dei generi nelle discipline scientifiche, il linguaggio inclusivo (almeno 3 incontri di formazione per un totale di 6 ore durante i 3 anni di contratto);
- attività di Consigliera di fiducia, in seguito alla definizione di una policy che ne definisca i compiti e le modalità azione, nonché le modalità di segnalazione di discriminazioni, comportamenti inopportuni e molestie.

C. ANALISI DEL CONTESTO E SITUAZIONE DI GENERE

Per assolvere i propri fini istituzionali, il CREF si avvale di proprio personale, nonché di personale dipendente di Università, Istituzioni di ricerca e altre Amministrazioni Pubbliche, mediante incarico di ricerca scientifica o tecnologica o di collaborazione tecnica attribuito a titolo gratuito secondo le modalità 9 di cui al Regolamento di associazione (Deliberazione n. 10 del 22 marzo 2013 del Consiglio di Amministrazione).

Gli organi del CREF sono, ai sensi dell'art. 5 dello Statuto:

Presidente: ha la rappresentanza legale del CREF e ne assicura l'unità dell'indirizzo scientifico. Attualmente è ricoperto da una figura femminile.

Consiglio di Amministrazione: ha competenze di indirizzo e di programmazione e approva tutti gli atti di carattere generale e fondamentale per l'organizzazione, composto da 1 donna (33%) e 2 uomini (67%).

Consiglio Scientifico: organo con funzioni consultive in materia di pianificazione e visione strategica ed è composto da 4 uomini (67%) e 2 donne (33%).

Collegio dei Revisori dei Conti: organo a cui è demandato il controllo della gestione economico finanziaria dell'Ente ed è nominato con decreto dal Ministro dell'Università e della Ricerca e si compone di tre componenti effettivi e due supplenti, e sono designati dal MEF, dal MUR e MIBACT. Attualmente è in fase di rinomina.

Il CREF si avvale, inoltre, di un **Comitato Interno di Valutazione (CIV)**, composto da due esperti e un'esperta di chiara fama internazionale, con il compito di valutare i risultati scientifici conseguiti dall'attività complessiva dell'Ente in relazione agli obiettivi definiti nel Piano Triennale, predisponendo una apposita relazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione.

Per il perseguimento dei propri obiettivi il CREF si avvale di un modello organizzativo articolato in due strutture:

- a. Struttura Museale e di Ricerca;
- b. Struttura Amministrativa.

La **Struttura Museale e di Ricerca**, cui è preposto il Direttore Scientifico (attualmente di genere maschile), provvede, sulla base delle direttive del Presidente, allo svolgimento delle attività museali e di ricerca, al coordinamento e all'attuazione dei progetti interdisciplinari di ricerca, alla valorizzazione dei risultati delle attività di ricerca, alla promozione di iniziative volte a favorire la crescita professionale dei ricercatori e delle ricercatrici, alla diffusione della cultura scientifica e alla tutela della memoria storica del complesso monumentale di via Panisperna attraverso il Museo Enrico Fermi.

Il personale di ricerca e tecnologo assunto a tempo indeterminato è composto da 6 ricercatrici/tecnologhe (26%) e 17 ricercatori/tecnologi (74%).

Per quanto riguarda i livelli, i Dirigenti di ricerca sono 3 e tutti uomini (100%).

Tra i Primi ricercatori ci sono due Primi ricercatori (40%) e tre Prime ricercatrici (60%)

Tra il personale di ricerca a tempo determinato:

11 assegni di ricerca: 4 assegniste (31%), 9 assegnisti (69%)

3 borse di ricerca: 2 borsisti (67%) e 1 borsista (33%)

14 borse di dottorato finanziate dall'Ente, con 9 dottorandi (69%) e 4 dottorande (31%).

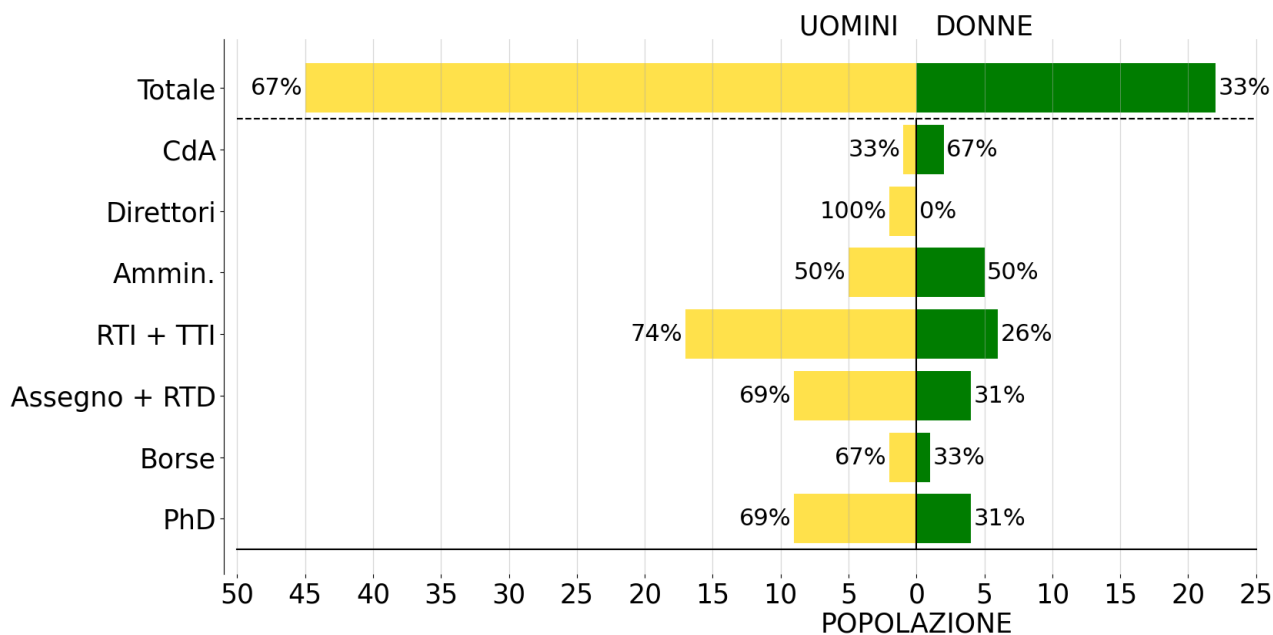
Il Comitato tecnico del Museo, composto da 8 persone, è coordinato da una Prima ricercatrice.

La Struttura Amministrativa provvede all'espletamento delle attività amministrative e contabili necessarie a garantire il funzionamento dell'Ente, la gestione della sua sede istituzionale e lo svolgimento delle attività museali e di ricerca. Attualmente si compone di 10 unità di personale in servizio effettivo, assegnate a 6 uffici, ciascuno dei quali ha una persona responsabile appositamente nominata (posizione organizzativa). La funzione di Direttore Amministrativo è assegnata a un uomo.

Il personale amministrativo di ruolo è attualmente composto da 11 unità, di cui 6 uomini e 5 donne, così ripartiti: n. 5 funzionarie e n. 2 funzionari di amministrazione, n. 1 operatore tecnico, n.2 collaboratori tecnici, 1 tecnologo.

Attualmente, nella struttura come sopra illustrata, sono stati conferiti gli incarichi di Responsabile dell'Ufficio Contabilità, ricoperto da un uomo, Responsabile dell'Ufficio del Personale, ricoperto da una donna, Responsabile Ufficio Affari Generali e Normativi (uomo), Responsabile Ufficio Ricerca (donna), Responsabile Ufficio Comunicazione ed Eventi (donna).

La responsabile della comunicazione è una donna (tecnologa).



D. FORMAZIONE

La formazione sulla parità di genere in ambito scientifico riveste un'importanza cruciale per superare gli stereotipi ancora radicati, spesso operanti a livello inconscio. Attraverso percorsi formativi mirati, è possibile decostruire pregiudizi e promuovere una cultura inclusiva. La creazione di una piattaforma e di un linguaggio comuni favorisce la riflessione collettiva, fornendo una base solida per il dialogo e il confronto.

A tal fine, nel 2022 il primo passo è stato quello di introdurre il concetto di parità di genere e presentare la strada intrapresa dall'UE in tal senso, organizzando un seminario formativo sul GEP dal titolo "Gender Equality Plan, ovvero la strategia per l'eguaglianza di genere" tenuto dalla dott.ssa Francesca Pecori.

Negli anni 2025-2026 si prevede di organizzare almeno due seminari destinati al personale dell'ente (sia strutturato che a tempo determinato) sugli stereotipi di genere nel mondo della ricerca e nel linguaggio e la comunicazione della scienza. I seminari saranno affidati a professioniste/i esperte/i nel campo nell'ambito del sopra citato incarico di consulenza e formazione affidato alla dott.ssa Giorgia Ortu La Barbera.

4. L'impegno del CREF per l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nel public engagement

Per suo statuto il CREF ha una duplice missione, e all'attività di ricerca affianca l'impegno nel public engagement. All'interno del progetto 'Storia della Fisica', in un contesto di studi di genere, viene portata avanti una ricerca tesa a evidenziare, la presenza femminile nella storia della scienza. Tale ricerca è legata ad attività di diffusione e divulgazione

attraverso varie modalità: realizzazione di docufilm, partecipazione ad eventi di public engagement, organizzazione di workshop e conferenze tematiche.

Attività 2021-2023

In occasione della Giornata Internazionale per le Donne e le Ragazze nella Scienza, istituita dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite a partire dal 2015 e celebrata in tutto il mondo, nel 2022 il CREF ha organizzato un webinar dedicato a studentesse e studenti per raccontare, partendo da una prospettiva storica, storie e ricerche condotte da giovani ricercatrici.

Il 22 febbraio 2023, per il ciclo "Lezioni aperte al CREF. Intrecci tra fisica e storia", è stato organizzato l'evento "Non solo ragazzi a via Panisperna": conferenze tenute dalla dott.ssa M. Focaccia e visibile sul canale Youtube dell'Ente.

Il CREF ha inoltre patrocinato e finanziato la realizzazione di un docufilm che ha visto le ricercatrici e i ricercatori del CREF coinvolti nella fase di ideazione e realizzazione. Si tratta di: "Una cattedra per Laura Bassi. Bologna 1732", che racconta la storia della prima donna al mondo a salire su una cattedra universitaria. Il docufilm è stato trasmesso in prima assoluta nel maggio 2020 su Rai Storia.

I ricercatori e le ricercatrici del CREF hanno inoltre partecipato a progetti di alta divulgazione scientifica sulla storia delle scienziate italiane nell'Ottocento in collaborazione con RAI Storia: Donne e Scienza, che ha visto la realizzazione di tre puntate trasmesse in prima assoluta in ottobre 2021 per il programma di Rai Storia Italiani.

Attività 2024-2025

Nell'ambito del ciclo di conferenze pubbliche "Intrecci tra fisica e storia" dedicato al Manhattan Project, due conferenze sul totale di quattro sono dedicate all'approfondimento, valorizzazione e recupero di due figure femminili fondamentali: Lise Meitner e Laura Capon Fermi. Le conferenze sono state affidate a due studiose specializzate in studi di genere, Paola Govoni (UniBo) e Simona Cerrato (SISSA) sulla vita e l'opera di Lise Meitner, scienziana che ha dato un contributo fondamentale alla comprensione della fissione nucleare; e di Laura Capon Fermi, divulgatrice scientifica eccezionale, oltre che testimone diretta di un periodo straordinario della storia della fisica italiana e internazionale.

Il 22 novembre 2024 il CREF ha organizzato una giornata di studi in onore di Ginestra Amaldi, ricostruendo la figura di scienziana e divulgatrice a partire dai suoi libri, dalle note dell'archivio Amaldi, e dei documenti delle Teche Rai. Il workshop è stato organizzato in collaborazione con la famiglia Amaldi e la Biblioteca e Archivio di Sapienza.

Il CREF ha anche partecipato a un docufilm, in collaborazione con la famiglia Amaldi e la casa editrice Zanichelli, sulla figura di Ginestra Amaldi, diretto dal regista Alessandro Scillitani.

Per il ciclo di conferenze del 2025 è stato organizzato un evento in collaborazione con il Musée Curie di Parigi dal titolo: *L'atomo svelato. Viaggio nella Parigi dei Curie tra storie,*

scoperte e impegno politico. Camilla Maiani, responsabile della mediazione del Museo Curie, ha raccontato le figure di Marie e Irene Curie anche in un'ottica di genere.

5. Aree e nuove Azioni

L'attuazione di un progetto volto al raggiungimento di un equilibrio di genere in ambito lavorativo costituisce una misura europea finalizzata alla promozione delle pari opportunità di genere. Le maggiori difficoltà per il raggiungimento dell'equilibrio sono dovute alla mancanza di obiettivi e di indicatori chiari. Il piano di uguaglianza di genere rappresenta, quindi, una soluzione utile per poter superare queste criticità, in quanto fornisce strumenti operativi che, sulla base del contesto legale, organizzativo, economico e sociale dell'Ente, possono fornire misure più specifiche. Parità di genere non significa che uomini e donne debbano essere in egual numero ma che, a parità di competenze, abbiano un pari accesso alle opportunità. Affinché un GEP possa ritenersi efficace, la Commissione Europea raccomanda la trattazione di cinque aree tematiche attraverso azioni con specifici obiettivi.

Le aree sono:

- Area 1: Equilibrio vita privata/ vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi.
- AREA 2: Equilibrio di genere in Commissioni/Comitati e posizioni di vertice
- AREA 3: Equilibrio di genere nel reclutamento del personale e nelle progressioni di carriera
- AREA 4: Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca
- AREA 5: Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Seguono le schede sugli obiettivi da intraprendere con l'indicazione delle aree coinvolte.

AREA 1 EQUILIBRIO VITA PRIVATA/ VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI. OBIETTIVI E AZIONI

1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa
2. Promuovere una cultura dell'organizzazione inclusiva e combattere gli stereotipi
3. Adozione di un linguaggio inclusivo nelle comunicazioni ufficiali dell'ente
4. Incrementare la percezione di benessere nell'ambiente lavorativo

Obiettivo 1	Equilibrio vita privata/vita lavorativa
Azione 1	Organizzazione e programmazione delle attività lavorative ordinarie in orari consoni. Consentire l'accesso alle riunioni di coordinamento anche da remoto.
Note sull'azione	La programmazione di riunioni ed attività, da parte della dirigenza e/o di chi è responsabile delle diverse aree, può essere discriminatorio laddove si indichino fasce quotidiane specifiche come, ad esempio, la mattina presto o il pomeriggio inoltrato. Quanto più possibile si deve venire incontro alle diverse esigenze e favorire l'accesso alle riunioni anche da remoto
Azione 2	Stipula di accordi individuali con il personale amministrativo e di ricerca per permettere di espletare l'attività lavorativa anche in modalità agile in base alle singole esigenze.
Target Diretto	Personale del CREF strutturato e non strutturato, collaboratori/trici
Target Indiretto	Famiglie e colleghi/e
Responsabili Operativi	Direttore Amministrativo, Responsabile del Personale, Dirigenti e Capi progetto
Indicatori di Valutazione	Verifica orari riunioni Scelta del lavoro agile e analisi del numero di giorni lavorati dal personale in modalità agile raggruppati tra uomini e donne
Timeline	2024-2025

Obiettivo 2	Promuovere una cultura dell'organizzazione inclusiva e combattere gli stereotipi
Azione 1	Organizzare un seminario su stereotipi di genere nel mondo della ricerca scientifica rivolto a tutto il personale
Note sull'azione	L'organizzazione di seminari interattivi permette di costruire una base di dialogo e stimola la consapevolezza su atteggiamenti e bias propri o altrui
Target Diretto	Personale strutturato e non strutturato
Target Indiretto	Collaboratori
Responsabili Istituzionali	Consiglio di Amministrazione, Direttore scientifico, Direttore amministrativo
Responsabili Operativi	GET, Ufficio comunicazione ed eventi, CUG
Indicatori di Valutazione	Partecipazione al seminario
Timeline	Autunno 2025

Obiettivo 3	Adozione di un linguaggio inclusivo nelle comunicazioni ufficiali dell'ente
Azione	Seminario su linguaggio di genere utile alla redazione delle linee guida

Sotto-azioni	Riunioni per rivedere e uniformare i documenti ufficiali, dai bandi ai regolamenti interni, al fine di allineare e standardizzare il linguaggio alle nuove linee guida.
Target Diretto	Personale amministrativo e Comunicazione
Responsabili Istituzionali	Consiglio di Amministrazione, Direttore Amministrativo
Responsabili Operativi	GET, Responsabile della Comunicazione, Ufficio Comunicazione ed eventi, Ufficio Affari generali e normativi
Output	Linee guida ufficiali per l'utilizzo di un linguaggio inclusivo
Timeline	Seminario gennaio 2026 - riunioni pratiche a seguire

Obiettivo 4	Incrementare la percezione di benessere nell'ambiente lavorativo
Azione	(da verificare) seminari o formazione laboratoriale su cultura del rispetto negli ambienti di lavoro
Target Diretto	Personale del CREF
Responsabili Istituzionali	Consiglio di Amministrazione, Direttore Amministrativo, Direttore Scientifico
Responsabili Operativi	GET- CUG
Indicatori di Valutazione	Personale che ha partecipato alle iniziative sul totale del personale dipendente; somministrazione di questionari anonimi relativi alla percezione del benessere nell'ambiente lavorativo.
Timeline	2026

AREA 2: EQUILIBRIO DI GENERE IN COMMISSIONI/COMITATI E POSIZIONI DI VERTICE

- **Monitoraggio dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice, commissioni e comitati**

Obiettivo 1	Monitoraggio dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice, commissioni e comitati
Azione 1	Report annuale diffuso a tutto il personale
Target Diretto	Dirigenza e Personale
Target Indiretto	Personale
Responsabili Istituzionali	Consiglio di Amministrazione, Direzione scientifica e amministrativa
Responsabili Operativi	GET
Indicatori di Valutazione	Numero di donne sul totale dei membri di ogni commissione/comitato dell'Ente; numero di donne nelle posizioni di genere rispetto agli uomini
Timeline	2025-2026

AREA 3: EQUILIBRIO DI GENERE NEL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

1. **Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento e garanzia delle pari opportunità nel processo decisionale delle posizioni lavorative messe a concorso**

Obiettivo 1	Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento e garanzia delle pari opportunità nel processo decisionale delle
-------------	---

	posizioni lavorative messe a concorso
Azione	<p>Rispetto delle norme di legge in relazione alla composizione delle commissioni esaminatrici e del regolamento del CREF per il conferimento dei contratti di ricerca.</p> <p>Nello specifico l'art. 57, comma 05, n. 1 del D.lgs. n. 165/2001 prevede che "Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro: a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e) ((; in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità superiore qualora la cifra decimale sia pari o superiore a 0,5 e all'unità inferiore qualora la cifra decimale sia inferiore a 0,5))".</p> <p>Il rispetto della disposizione di legge viene garantito in ogni procedura di selezione verificando l'effettiva presenza di almeno una donna sulle commissioni composte da tre membri.</p>
Target Diretto	Commissioni esaminatrici
Target Indiretto	Candidati e candidate
Responsabili Istituzionali	Consiglio di Amministrazione, Direttore amministrativo, Amministrazione
Responsabili Operativi	Direttore Amministrativo, Ufficio Affari generali e normativi
Indicatori di Valutazione	Numero di donne presenti in ogni commissione esaminatrice sul totale dei membri per ogni concorso svolto di personale dipendente e non dipendente (contratti di ricerca e borse di studio).
Timeline	2024-2026

AREA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NEI CONTENUTI DELLA RICERCA

Obiettivo 1	Integrazione della cultura di genere nelle attività di divulgazione
Azione	Organizzazione di eventi e workshop su figure femminili nella storia della scienza
Target Diretto	Personale di ricerca e pubblico generico
Responsabili Istituzionali	Direttore Scientifico
Responsabili Operativi	Coordinatrice del Museo, Responsabile della Comunicazione, Ufficio Comunicazione ed eventi
Indicatori di Valutazione	numero di eventi aventi ad oggetto le tematiche relative alla cultura di genere sul totale degli eventi realizzati nel periodo di riferimento
Timeline	2025-2027

AREA 5: CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

Obiettivo 1	Sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale e attivazione di uno sportello sociale
Azione	Selezione e nomina di una figura professionale che svolga il ruolo di Consigliera di fiducia, incaricata delle attività di formazione per il contrasto alla violenza di genere e ascolto professionale
Target Diretto	Personale del CREF
Responsabili Istituzionali	Consiglio di Amministrazione, Direttore Amministrativo, Direttore Scientifico
Responsabili Operativi	GET, Direttore amministrativo
Indicatori di Valutazione	Servizio di sportello della Consigliera di fiducia attivato e comunicazione a tutto il personale delle modalità di consultazione
Timeline	2025