

### SOTTOSEZIONE 3.3 - Gender Equality Plan (GEP) e Piano delle Azioni Positive (PAP)

Il CREA promuove la cultura ed i valori della parità e dell'inclusione e contrasta ogni forma di discriminazione anche dando attuazione alle azioni previste nei documenti di programmazione dedicati a queste tematiche rappresentati da:

- **Gender Equality Plan (GEP)** (<https://www.crea.gov.it/delibere-del-consiglio-di-amministrazione-del-crea> ), approvato dal CdA con delibera 145/2021 del 15/12/2021 per permettere al personale tecnico-scientifico dell'Ente di poter presentare progetti di ricerca nell'ambito del programma Horizon europe. Considerato che anche il GEP, per le attività di ricerca, ha la finalità di promuovere la parità fra uomini e donne e non discriminazione, alcune misure in esso contenute corrispondono ad azioni anche previste nel Piano delle Azioni Positive (PAP) 2021-2023), approvato dal CdA con delibera 90/2021 del 15/09/2021.
- **Piano delle Azioni Positive (PAP) 2024-2025** ricompreso nel presente documento e predisposto su proposta del Comitato Unico di garanzia (CUG) che contiene le azioni positive che il CREA prevede di attuare negli anni 2024 e 2025. L'inclusione del PAP è stata effettuata secondo le disposizioni dell'articolo 1 del DPR n.81, che, tra i documenti che vengono assorbiti dal PIAO, annovera anche il Piano delle Azioni Positive.

Di seguito, si riportano:

- le azioni previste nel Gender Equality Plan (GEP) per l'anno 2024 parzialmente riformulate a seguito del monitoraggio effettuato nell'anno 2023 che ha evidenziato criticità nel reperimento delle informazioni da monitorare
- il Piano delle Azioni Positive (PAP) 2024-2025. A differenza degli scorsi anni nel nuovo PAP la programmazione copre solo il biennio 2024-2025. Queste azioni potranno essere implementate il prossimo anno, anche a seguito della nuova composizione del CUG, i cui componenti concluderanno il mandato ad aprile 2024.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024 - 2026

Gender Equality Plan (GEP) – Azioni 2024

Soggetto attuatore	Azione GEP 2024	Obiettivo	Indicatori
Ufficio USC1 – Reclutamento, formazione e relazioni sindacali	Promozione dell'equità di genere nella composizione delle commissioni di concorso	A.T.1.01 Promuovere iniziative volte ad aumentare l'equità di genere nei processi decisionali	% delle commissioni di concorso monitorate
Ufficio UDG1 – programmazione e controllo			Piano di Azioni Positive (PAP) 2024-2025
CUG e Amministrazione centrale			
Tavolo di lavoro nominato dal DG	Istituzione di un tavolo di lavoro per lo studio e l'attuazione delle politiche di Ente finalizzate a: <ul style="list-style-type: none"> <li>– assicurare i parametri minimi per il conseguimento della certificazione</li> <li>– acquisire e monitorare i dati da inviare agli organismi previsti dalla legge</li> <li>– garantire il coinvolgimento sindacale</li> </ul>	A.T.1.02 Adempiere all'obbligo di cui alla Legge 5 novembre 2021 n.162 (Certificazione della parità di genere)	Rilascio della Certificazione della parità di genere ed attivazione delle opportune forme di divulgazione
Direttori dei Centri	Maggiore equità nella valutazione curriculare in sede di assegnazione delle attività di ricerca	A.T.2.01 Sostegno alle iniziative finalizzate ad un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato ai progetti di ricerca	N. iniziative (evento, attività, riunione, ecc.) per sensibilizzare Ricercatori e Tecnologi sulle tematiche a sostegno della parità di genere per i responsabili dei progetti di ricerca, dei Gruppi di Ricerca (GdR) e dei gruppi di lavoro (GdL)
Direttori dei Centri	Incentivare l'integrazione delle variabili di genere nei contenuti della ricerca	A.T.2.03 Integrazione della cultura di genere nelle attività di ricerca e divulgative	Numero di corsi/eventi interni al Centro finalizzati alla divulgazione dei principi delle variabili di genere nei contenuti o nelle attività di ricerca
	Divulgazione delle attività di ricerca nel rispetto delle indicazioni di genere		Numero di iniziative divulgative riguardanti le attività di ricerca del Centro con individuazione degli organizzatori e relatori nel rispetto della parità di genere

## Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024 - 2026

Direzione generale	Migliorare le competenze dei componenti del CUG nelle materie di competenza del Comitato, ai fini del trasferimento attraverso la partecipazione dei medesimi componenti a corsi o eventi formativi e di aggiornamento nelle materie di competenza del e della parità di genere	AT2.04 - Sostegno ad attività formative sulle competenze del CUG del CREA con particolare riferimento alla materia della parità di genere	Numero di corsi/eventi frequentati dai componenti del CUG
			Numero di componenti del CUG che hanno seguito corsi/eventi
USC3 - Personale	Lavoro svolto in modalità agile nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia	A.T.4.01 Valorizzazione della conciliazione delle esigenze vita/lavoro. Diffusione di nuove soluzioni organizzative anche con lavoro agile	% personale in lavoro agile
USC4 - Patrimonio	Analisi delle segnalazioni di eventuali comportamenti irregolari e divulgazione al CUG e ai dipendenti dei risultati emersi dalle indagini sul benessere organizzativo	A.T.4.02 Incrementare la percezione sul benessere organizzativo mediante la diffusione dei risultati derivanti dalle indagini	Numero di indagini realizzate nel triennio (2021-2023)
			Coinvolgimento del CUG in merito all'analisi dei risultati
Direzione generale	Istituzione della figura del Consigliere di Fiducia e/o Sportello di Ascolto per la mediazione dei conflitti, la gestione dei rapporti fra il personale e l'amministrazione e per offrire una consulenza psicologica ai dipendenti nel caso di problematiche lavorative al fine di evitare o contenere il rischio di esclusione del lavoratore dal contesto che lo circonda	A.T.5.01 Sensibilizzazione di tutto il personale CREA sui temi della parità di genere e sugli strumenti di sostegno ad essa	Istituzione sì/no

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024 - 2026

Piano delle Azioni Positive (PAP) 2024-2025

Soggetto attuatore	Obiettivo	Azione PAP	2024	2025	Indicatori	Risultati attesi
Ufficio USC1 - Reclutamento, formazione e relazioni sindacali	Rafforzare la formazione dei dipendenti disabili e avviare iniziative per un incremento della collaborazione con i colleghi e il miglioramento degli aspetti relazionali nell'ambiente lavorativo	Partecipazione dei lavoratori disabili ai corsi di formazione di carattere generale tramite il coinvolgimento di esperti nella lingua dei segni	X	X	Corso di formazione con il coinvolgimento di un esperto nella lingua dei segni	Miglioramento del benessere lavorativo dei dipendenti disabili
					Questionario ai dipendenti disabili sull'efficacia dei corsi seguiti	
Comitato Unico di Garanzia (CUG)		Realizzazione di un sondaggio tra i dipendenti CREA per verificare la disponibilità ad imparare la lingua dei segni (LIS) ed altre tecniche per una comunicazione efficace e inclusiva, finalizzate a fornire un supporto ai colleghi disabili nello svolgimento quotidiano delle attività	X		Sondaggio	Verificare la disponibilità ad imparare la LIS e altre tecniche di comunicazione inclusiva per proporre azioni "pilota" mirate ad un supporto diretto e consapevole dei lavoratori disabili nello svolgimento delle attività quotidiane
Ufficio USC1 - Reclutamento, formazione e relazioni sindacali	Disporre di un Data base che permetta l'archiviazione completa degli incarichi conferiti ai componenti delle commissioni esaminatrici e della relativa documentazione a supporto, anche al fine di rispettare i principi della parità di genere nell'assegnazione dei ruoli di presidente e di componente	Realizzazione di un Data base per la gestione integrata degli incarichi conferiti dall'Amministrazione centrale ai componenti delle commissioni esaminatrici	X		Data base contenente gli incarichi	Facilitare gli adempimenti riguardanti gli incarichi e garantire il rispetto dei principi della parità di genere nella composizione delle commissioni esaminatrici di concorso per i ruoli di presidente e di componente
Ufficio USC4 - Patrimonio e valorizzazione immobiliare	Verificare la soddisfazione dei dipendenti riguardo l'attuazione del lavoro agile, anche al fine di valutare la possibilità di avviare azioni per il miglioramento del benessere lavorativo dei dipendenti legate all'applicazione di questo istituto	Realizzazione dell'Indagine su lavoro agile quale strumento per verificare l'impatto di questo istituto sui dipendenti che ne usufruiscono		X	Indagine su lavoro agile	Disporre di un documento di analisi che, anche in riferimento a quanto rilevato con l'Indagine su lavoro agile effettuata nel 2021, dia delle indicazioni su eventuali azioni per migliorare il benessere dei dipendenti

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024 - 2026**

Comitato Unico di Garanzia (CUG)	Migliorare la conoscenza sul ruolo, sui compiti e sulla sfera d'azione del CUG e su ulteriori tematiche collegate	Organizzazione di iniziative dirette a tutti i dipendenti CREA, finalizzate ad una maggiore conoscenza sia delle tematiche riguardanti il CUG, sia di altre correlate, come ad esempio, il ruolo del Consigliere di fiducia, il significato della Certificazione sulla parità di genere, i contenuti del Bilancio di genere, ecc.	X	X	Realizzazione di uno o più eventi in presenza, oppure on line	Accrescimento della consapevolezza dei dipendenti del CREA sul ruolo, sui compiti e sulla sfera d'azione del Comitato Unico di Garanzia nonché su ulteriori ambiti di conoscenza collegati
			X	X	Predisposizione di materiale divulgativo a supporto degli eventi	
Comitato Unico di Garanzia (CUG)	Rafforzare la presenza del CUG presso i Centri di ricerca del CREA	Partecipazione di componenti del CUG, anche con propri interventi, ad eventi organizzati dai Centri di ricerca su tematiche che rientrano nella sfera d'azione del Comitato stesso	X	X	Presenza di componenti del CUG ad eventi organizzati dai Centri di ricerca	

Piano delle Azioni Positive 2024-2025