

Piano per la Parità di Genere CNIT

Gender Equality Plan (GEP)

(periodo 2026-2029)

Sommario:

- Introduzione pag. 1
- Descrizione del Piano per le Parità di Genere pag. 2
- Area tematica 1: Leadership e processo decisionale pag. 4
- Area tematica 2: Reclutamento e progressione di carriera pag. 5
- Area tematica 3: Benessere organizzativo pag. 6
- Area tematica 4: Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità pag. 7
- Area tematica 5: Partecipazione a progetti di ricerca, task force e gruppi di lavoro e integrazione della dimensione di genere nelle attività generali e di ricerca pag. 8
- Riferimenti on line pag.9

Introduzione

Questo piano prosegue la pianificazione delle varie attività iniziate nel 2021 e che si concluderanno alla fine del 2029. I riferimenti principali sono sempre quelli derivanti dalle norme europee che è da sempre sensibile nel portare avanti le iniziative volte a favorire l'uguaglianza di genere, in particolare nell'identificare percorsi volti a capire le cause delle disparità ancora esistenti a livello lavorativo tra uomini e donne.

L'indice europeo di parità di genere per il 2025 è di 63,4 su 100, riflettendo progressi disomogenei tra gli Stati membri (da 47,6 a Cipro a 73,7 in Svezia).

In Italia l'indice è il 61,9 su 100.

Anche se gli atteggiamenti sull'uguaglianza di genere sono evoluti e progrediti, l'indice di Parità di genere 2025 dimostra che molti nell'UE hanno ancora visioni superate: le donne come caregiver, gli uomini come leader migliori ed il controllo di un partner come accettabile.

Nella convinzione di potere agire positivamente per una maggiore inclusione e valorizzazione professionale delle donne, il Consorzio Nazionale Interuniversitario per le Telecomunicazioni (CNIT) ha aggiornato il piano in uso per cercare di incidere nel superamento delle differenze e progettare azioni concrete per il loro superamento.

Molti dei progetti di ricerca a cui CNIT partecipa, anche nella cornice dei programmi quadro dell'Unione Europea, prevedono diverse attività nelle quali le ricercatrici e i ricercatori coinvolti lavorano fianco a fianco senza differenze di ruolo e di stipendio.

Quale allegato al bilancio dell'ente viene predisposto un "bilancio di genere" con riferimento ai dati dell'organico in servizio alla fine di ogni esercizio.

Con l'obiettivo di definire i percorsi per garantire l'uguaglianza di genere, la Commissione Europea richiede che le istituzioni che vogliano accedere ai finanziamenti europei debbano avere in uso il Gender Equality Plan (GEP). Per rispondere alla necessità di individuare azioni concrete per il raggiungimento di obiettivi utili a rafforzare le opportunità e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici all'interno della propria struttura e dei propri processi organizzativi e adempiere a quanto richiesto dalla Commissione Europea, CNIT ha predisposto il Piano per la Parità di Genere per il periodo 2026-2029.

Il documento è stato costruito sulla base delle peculiarità del CNIT, che svolge sia attività istituzionali che di ricerca, ed è stato pensato come strumento aggiornabile nel tempo e con obiettivi facilmente verificabili.

Sono state individuate le criticità e sono stati formulati obiettivi specifici da raggiungere a seguito dell'attivazione di specifiche azioni, per ognuna delle quali sono stati identificati i referenti nelle diverse strutture CNIT.

Descrizione del Piano per la Parità di Genere

Il Piano fornisce strumenti che possono influire positivamente sul clima lavorativo favorendo la condivisione di valori di equità e di rispetto individuale e l'organizzazione del lavoro, ripensandola nella sua dimensione sociale e di genere. Oltre ai temi più noti che vanno ad accrescere il cosiddetto gender gap – es. conciliazione della vita professionale e quella lavorativa - si è posta particolare attenzione al tema della dimensione di genere nelle attività di ricerca finanziate. Infatti, favorire la conduzione e la partecipazione delle donne alle attività di ricerca può contribuire a indirizzare e migliorare gli impatti per costruire una società più giusta.

In questo ambito, sono anche state individuate le misure per promuovere la salute e la prevenzione in chiave di genere sul luogo di lavoro.

Il Piano è costituito da tabelle sintetiche realizzate per ciascun obiettivo relativo alle cinque Aree Tematiche individuate, per le quali sono descritte le azioni, gli strumenti, i target diretti e indiretti, gli anni di attuazione e i referenti delle strutture CNIT. Inoltre, per ciascuna azione si è riportata l'attinenza agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals, SDGs) dell'Agenda 2030 dell'ONU, che sono stati definiti con l'intento di porre fine alla povertà, lottare contro l'ineguaglianza e favorire lo sviluppo sociale ed economico e che tutte le Istituzioni sono chiamate a perseguire.

In alcuni casi l'attinenza è stata riportata per intero agli obiettivi "goal", mentre in altri si è voluto specificare il sotto-obiettivo "target" perché particolarmente rilevante nell'azione prevista. Di seguito sono elencati sinteticamente gli obiettivi e i focus delle Aree Tematiche oggetto del Piano per la Parità di Genere del CNIT.

Obiettivi e Focus delle cinque Aree Tematiche del Piano per la Parità di Genere CNIT

Area tematica (AT)	Obiettivi	Focus

AT1 -Leadership e processo decisionale	AT1.01 Miglioramento dei processi decisionali interni volto a una maggiore equità di genere, incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali AT1.02- Analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e dei trend del personale	La leadership delle lavoratrici sarà favorita attraverso le azioni previste nel Piano di Azioni Positive (PAP). La conoscenza delle dinamiche del personale è necessaria per impostare misure per la parità e sarà favorita attraverso l'implementazione della raccolta e l'analisi dei dati per il Bilancio di Genere
AT2 - Reclutamento e progressione di carriera	AT2.01 Pari opportunità nell'accesso alle posizioni lavorative messe a concorso. AT2.02 Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale	Le pari opportunità per lo sviluppo delle carriere sono perseguite attraverso strumenti per favorire l'equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici dei concorsi e la promozione di specifici percorsi formativi diretti a tutto il personale CNIT
AT3 - Benessere organizzativo	AT3.01 Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata AT3.02 Tutela dei lavoratori e delle lavoratrici con periodi o situazioni di maggiore criticità nella conciliazione tra vita privata e lavorativa	Viene promosso il benessere organizzativo e sono individuati gli strumenti volti a garantire una maggiore flessibilità e accessibilità per le lavoratrici e i lavoratori che si trovino in situazioni particolari che incidono sulla conciliazione tra vita professionale e privata
AT4 - Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità	AT4.01 Individuazione degli eventuali fenomeni di violenza di genere all'interno dell'amministrazione e	Gli obiettivi previsti sono perseguiti attivando percorsi formativi e di supporto da attivarsi tramite stakeholder

	fornire immediate informazioni alle vittime. AT4.O2 Contributo alla conoscenza degli strumenti utili al contrasto della violenza di genere e fornire indicazioni adeguate al fine di favorire l'incontro tra la vittima e i soggetti che possono tutelarla AT4.O3 Sensibilizzazione di tutto il personale relativamente ai temi delle pari opportunità	esterni
AT5 - Partecipazione a progetti di ricerca, task force e gruppi di lavoro e integrazione della dimensione di genere nelle attività generali e di ricerca	AT5.O1 Promozione di un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca, task force e gruppi di lavoro AT5.O2 Integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca e nelle attività divulgative e didattiche AT5.O3 Promozione della salute delle lavoratrici	Viene favorita una maggiore presenza delle lavoratrici nei team dedicati alle attività di ricerca finanziate. Sono previste analisi mirate all'inclusione della dimensione di genere nei contenuti delle ricerche condotte in CNIT. Sono previste misure per promuovere la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro per tutte le lavoratrici CNIT.

Dettaglio Aree tematiche:

Area tematica 1 - Leadership e processo decisionale (Referente Prof. Ing. Francesco De Natale)

Obiettivo	Azione	Strumento	Target diretto	Target indiretto	2026	2027	2028	2029	Referenti
-----------	--------	-----------	----------------	------------------	------	------	------	------	-----------

AT1.O1 Miglioramento dei processi decisionali interni volto a una maggiore equità di genere, incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali	Promozione di un'equa composizione di genere negli organi di governo dell'ente e nelle posizioni apicali	Valutazione e proposte di possibili modifiche regolamenti per favorire la parità di genere a livello decisionale. Redazione del Piano Azioni Positive (PAP)	Posizioni apicali in Organi di vertice e struttura	Tutto il personale CNIT	X	X	X	X	Direzione/Presidenza
AT 1.02 - Analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e dei trend del personale	Raccolta dati disaggregati sul personale in formato digitale Rendicontazione annuale dei dati di genere	Predisposizione e degli strumenti informatici per la raccolta di dati disaggregati per genere con il supporto del consulente del lavoro Redazione del Bilancio di Genere	Data base del personale/consulente del lavoro Tutto il personale CNIT	Tutto il personale CNIT	X	X	X	X	Consulente del lavoro

Attinenza con gli obiettivi SDGs (Sustainable Development Goals) agenda 2030 dell'ONU:

Target 5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica

Target 8.5 Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (donne, uomini, giovani, disabili) e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore Target 10.4 Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza

Area tematica 2 – Reclutamento e progressione di carriera (Referente Dr. ssa Paola Magri)

Obiettivo	Azione	Strumento	Target diretto	Target indiretto	2026	2027	2028	2029	Referenti
AT2.01 Pari opportunità nel processo decisionale relativo alle posizioni lavorative messe a concorso	Promozione di un'equa composizione di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento del personale e per le progressioni di carriera e	Redazione di un vademecum riguardante le procedure selettive	Candidati e candidate alle selezioni interne ed esterne	Tutto il personale CNIT	X	X	X	X	personale

	maggiore accessibilità nelle procedure								
AT2.02 Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale	Formazione del personale	Corsi formativi	Vertici delle strutture organizzative Tutto il personale	Tutto il personale CNIT MUR	X	X	X	X	Pers.

Attinenza con gli obiettivi SDGs (Sustainable Development Goals) agenda 2030 dell'ONU:

Target 5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica
Target 10.2 Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, o altro

Target 10.4 Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza

Area tematica 3 – Benessere organizzativo (Referente Prof. Ing. Sergio Palazzo)

Obiettivo	Azione	Strumento	Target diretto	Target indiretto	2026	2027	2028	2029	Referenti
AT3.01 Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata	Sviluppare Strumenti per l'organizzazione agile del lavoro e per aumentare l'efficacia e l'efficienza dei processi di gestione delle risorse umane	Incremento della flessibilità nell'organizzazione del lavoro con possibile priorità di fruizione di lavoro agile o telelavoro per i dipendenti che ne facciano richiesta a seguito di specifiche situazioni familiari	Responsabili di struttura (Lab. Nazionali/UdR)	Tutto il personale CNIT	X	X	X	X	personale
AT3.02 Tutela dei lavoratori e delle lavoratrici con periodi o situazioni di maggiore criticità nella conciliazione tra vita privata e lavorativa	Applicazione di adeguati strumenti per periodi o situazioni di maggiore necessità a livello familiare	Implementare l'utilizzo del congedo di paternità Sostegno economico ai dipendenti, in caso di ritenute sullo stipendio in conseguenza di un periodo di congedo parentale, mediante la rateizzazione delle ritenute stesse su pi- mensilità	Tutto il personale Tutto il personale	Efficienza organizzativa MUR	X	X	X	X	Pers.

Attinenza con gli obiettivi SDGs (Sustainable Development Goals) agenda 2030 dell'ONU:

Target 5.1 Porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne Target 5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica Target 8.5 Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (donne, uomini, giovani, disabili) e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore

Area tematica 4 – Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità (Referente Dr. Marco Barbato)

Obiettivo	Azione	Strumento	Target diretto	Target indiretto	2026	2027	2028	2029	Referenti
AT4.O1 Individuazione dei fenomeni di violenza di genere all'interno dell'amministrazione e fornire immediate informazioni	Monitoraggi o sulle situazioni di violenza/mol estie in CNIT e maggiore accessibilità nelle procedure	Attivazione casella di posta elettronica dedicata al ricevimento di segnalazioni in materia di violenza di genere	Tutto il personale		X	X	X	X	personale
AT4.O2 Contributo alla conoscenza degli strumenti utili al contrasto della violenza di genere e fornire indicazioni adeguate al fine di favorire l'incontro tra la vittima e i soggetti che possono tutelarla	Favorire la Consapevolezza della violenza fisica, verbale o sessuale	Realizzazione di seminari tematici Redazione e distribuzione di materiale informativo	Tutto il personale	Ampia audience	X	X	X	X	Pers.
AT4.O3 Sensibilizzazione di tutto il personale relativamente ai temi delle pari opportunità	Definire chiare indicazioni volte ad eliminare ogni forma di violenza di genere e di discriminazione	Proposta di Adozione di un Codice Etico e di Comportamento per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e alle violenze	Tutto il personale CNIT/CdA	Ampia audience	X	X	X	X	PERS

Attinenza con gli obiettivi SDGs (Sustainable Development Goals) agenda 2030 dell'ONU:

Goal 5 Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze

Target 8.5 Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (donne, uomini, giovani, disabili) e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore Target 10.2 Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, o altro.

Area tematica 5 – Partecipazione a progetti di ricerca, task force e gruppi di lavoro e integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca (Referente Prof.ssa Antonia Maria Tulino)

Obiettivo	Azione	Strumento	Target diretto	Target indiretto	2026	2027	2028	2029	Referenti
AT5.O1 Promozione di un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca e sviluppo, task force e gruppi di lavoro	Istituzione del/la Referente per la dimensione di genere nelle attività e nei progetti di R&S Equa valutazione curriculare ai fini dell'assegnazione delle attività di R&S svolte nel tempo al netto dei periodi di congedo, previsti dalle leggi vigenti e diversi da quelli per motivi di studio	Designazione del/la Referente del CNIT per l'attuazione degli obiettivi dell'Area Tematica 5 Inserimento nel Bilancio di Genere dei dati disaggregati per genere relativi alla gestione delle attività R&S finanziate con contratti attivi: responsabili scientifici e budget gestito Inserimento nel Bilancio di Genere dei dati disaggregati per genere, anche in termini di spese sostenute, relativi a: autori di pubblicazioni e partecipazione a convegni e brevetti Iniziativa a sostegno della parità di genere nelle posizioni di referenti/responsabili di progetti di R&S finanziati e nella composizione dei team dedicati	Strutture Organizzative CNIT/Laboratori Nazionali di Ricerca Responsabili apicali delle strutture CNIT e Responsabili di progetti di ricerca	Tutto il personale CNIT Personal e da assegnare a progetti di ricerca e sviluppo	X	X	X	X	CS/Resp .Lab./Re sp. UdR/Referenti per la dimensione di genere/Amministrazione.
AT5.O2 Integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca e nelle attività divulgative e didattiche	Promozione dell'integrazione delle variabili di genere nel processo e nei contenuti della ricerca Divulgazione delle attività di R&S condotte dalle ricercatrici CNIT	Sviluppo, implementazione comunicazione di standard, metodi e modelli per l'integrazione delle variabili di genere nella ricerca realizzazione video di promozione attività di R&S delle ricercatrici CNIT	Tutto il personale	Ampia audience	X	X	X	X	Pers./Referenti per la dimensione di genere
AT5.O3 Promozione della salute delle lavoratrici	Misure di prevenzione in chiave di genere anche	Progetti e seminari divulgativi sulla medicina di genere	Responsabili e del servizio di Prevenzione e Protezione,	Lavoratrici CNIT	X	X	X	X	PERS

	riguardanti la sicurezza sui luoghi di lavoro	Integrazione della valutazione di rischio legato al genere Servizio di supporto psicologico	Medici del Lavoro						
--	---	---	-------------------	--	--	--	--	--	--

Attinenza con gli obiettivi SDGs (Sustainable Development Goals) agenda 2030 dell'ONU:

Goal 3 Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età Goal 4 Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti Goal 5 Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze Target 8.5 Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (donne, uomini, giovani, disabili) e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore

Riferimenti online

1. EIGE (European Institute for Gender Equality 2025) Gender Equality Index
2. CRUI Linee Guida al bilancio di genere
4. Programma Horizon Europe