

Piano per la Parità di Genere ENEA Gender Equality Plan (GEP)



Agenzia nazionale per le nuove tecnologie,
l'energia e lo sviluppo economico sostenibile

Piano per la Parità di Genere ENEA

Gender Equality Plan(GEP)

2021 ENEA - Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile

Gruppo di Lavoro GEP

| | |
|--------------------------------------|--|
| Elena De Luca (Coordinatrice) | Dipartimento Tecnologie Energetiche e Fonti Rinnovabili (TERIN) |
| Chiara Martini | Dipartimento Unità per l'Efficienza Energetica (DUEE) |
| Alessandra Pasquo | Dipartimento Fusione e tecnologie per la Sicurezza Nucleare (FSN) |
| Maria Cristina Tommasino | Dipartimento Sostenibilità dei Sistemi Produttivi e Territoriali (SSPT) |
| Lucia Mosiello | Comitato Unico di Garanzia (CUG) |
| Paola Polito | Comitato Unico di Garanzia (CUG) |
| Corrado Garzione | Direzione Personale (PER) |

Sommario

| | |
|--|----|
| Introduzione | 3 |
| Descrizione del Piano per la Parità di Genere | 4 |
| Lista degli acronimi..... | 6 |
| Area tematica 1 - Leadership e processo decisionale | 7 |
| Area tematica 2 - Reclutamento e progressione di carriera | 9 |
| Area tematica 3 – Benessere organizzativo | 11 |
| Area tematica 4 – Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità | 13 |
| 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 | 16 |
| Riferimenti online..... | 20 |

Introduzione

Negli ultimi decenni l'Unione Europea (UE) ha compiuto notevoli passi per favorire l'uguaglianza di genere con percorsi e attività volte a capire le cause delle disparità ancora esistenti e la realizzazione di norme sulla parità di trattamento e di misure specifiche a favore delle donne. L'Italia, nel contesto Europeo, si trova ancora in una posizione piuttosto arretrata come mostra l'indice sull'uguaglianza di genere dell'European Institute for Gender Equality (EIGE) secondo il quale, con 63,5 punti su 100, risulta quattordicesima nella scala dei Paesi dell'Unione. Tale indice è di 4,4 punti inferiore a quello medio UE¹.

Nella convinzione di potere agire positivamente per una maggiore inclusione e valorizzazione professionale delle donne, l'Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile (ENEA) è da tempo impegnata sul tema delle pari opportunità come testimonia la presenza in alcuni tavoli internazionali come il Clean Energy Education and Empowerment (C3E) della International Energy Agency (IEA) e l'attiva partecipazione alla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia (CUG)².

Molti dei progetti di ricerca a cui l'ENEA partecipa, anche nella cornice dei programmi quadro dell'Unione Europea, prevedono diverse attività *cross-cutting* nelle quali le ricercatrici e i ricercatori coinvolti svolgono un ruolo di rilievo per studiare gli impatti sociali della transizione ecologica che considerano anche la dimensione di genere.

Inoltre, il Comitato per le Pari Opportunità (CPO), prima e, attualmente, il CUG³ si sono sempre distinti per l'azione volta ad aumentare la visibilità e le possibilità di valorizzare l'impegno delle lavoratrici dell'ENEA in applicazione dalla Direttiva 2/19⁴ per la "Promozione della parità e pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche", oltre a formulare la proposta all'Amministrazione del Piano delle Azioni Positive (PAP)⁵ e a redigere il Bilancio di Genere.

Con l'obiettivo di definire i percorsi per garantire l'uguaglianza di genere, la Commissione Europea, in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE, ha previsto che le istituzioni pubbliche che vogliano accedere ai finanziamenti del prossimo programma Horizon Europe debbano dotarsi del *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, l'ENEA ha istituito il Gruppo di Lavoro (GdL-GEP) (Disposizione n. 120/2021/PRES) per redigere il Piano per la Parità di Genere. Il documento è stato costruito sulla base delle peculiarità dell'Agenzia, che conduce attività istituzionali e di ricerca, pensando a uno strumento facilmente aggiornabile e con obiettivi verificabili. Il Piano è stato condiviso con il CUG e presentato al Consiglio di Amministrazione (CdA) che lo ha approvato, con una specifica delibera, nella seduta del 12 maggio 2021.

Il GdL-GEP ha operato mettendo a frutto le esperienze maturate attraverso la sinergia tra i Dipartimenti, il CUG e la Direzione del Personale producendo il presente documento che contiene gli strumenti per realizzare gli obiettivi relativi a cinque Aree Tematiche.

È stato seguito un programma di azione che ha contemplato inizialmente una ricognizione delle iniziative condotte in altri Enti ⁶⁻¹⁷, a livello nazionale e internazionale, una valutazione delle iniziative in corso in ENEA e la predisposizione di un format specifico per realizzare il GEP. Sono state, quindi, individuate le diverse criticità e formulati gli obiettivi specifici per l’Agenzia con le corrispondenti azioni per le quali sono stati identificati i referenti nelle diverse strutture ENEA.

Descrizione del Piano per la Parità di Genere

Il Piano, in coerenza con gli altri documenti programmatici, 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* - le difficoltà di accesso alle posizioni di leadership, alle progressioni di carriera e nella 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 tema della violenza di genere, già affrontato in diverse iniziative del CUG, è stato trattato prevedendo anche collaborazioni con *stakeholder* esterni all’Agenzia.

Il Piano è costituito da schede sintetiche realizzate per ciascun obiettivo relativo alle cinque Aree Tematiche individuate, per il quale sono descritte le azioni, gli strumenti, i target diretti e indiretti, il cronoprogramma e i referenti delle strutture ENEA.

Inoltre, per ciascuna azione si è riportata l’attinenza agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals, SDGs*)¹⁸ 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.

In sintesi, sono stati individuati 13 obiettivi, 18 azioni, 35 strumenti che presentano un’attinenza con 5 SDGs.

Di seguito sono elencati sinteticamente gli obiettivi e i focus delle Aree Tematiche oggetto del Piano per la Parità di Genere dell’ENEA.




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




| 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 | 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 |
| | AT1.02 Analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e dei trend del personale | |
| AT2 - Reclutamento e progressione di carriera | AT2.01 Pari opportunità nell'accesso alle posizioni lavorative messe a concorso | 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 ENEA |
| | AT2.02 Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale | |
| AT3 - Benessere organizzativo | AT3.01 Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata | 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 |
| | AT3.02 Tutela dei lavoratori e delle lavoratrici con periodi o situazioni di maggiore criticità nella conciliazione tra vita privata e lavorativa | |
| AT4 - Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità | AT4.01 Individuazione dei fenomeni di violenza di genere all'interno dell'amministrazione e fornire immediate informazioni alle vittime | Gli obiettivi previsti sono perseguiti in accordo con due Protocolli d'Intesa contro la violenza di genere e per favorire la formazione sul tema della parità di genere sottoscritti il primo in data 18 novembre 2020 dai Ministeri Italiani della Pubblica Amministrazione delle Pari Opportunità e la Famiglia e la Rete dei CUG e il secondo in data 8 marzo 2021 oltre che dai precedenti firmatari anche dal Ministero dell'Istruzione ¹⁹⁻²⁰ . In quest'area sono anche inseriti strumenti per garantire un'adeguata conoscenza e informazione sulle tematiche relative alle pari opportunità e alla cultura di genere oltre al monitoraggio della normativa vigente |
| | AT4.02 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 | |
| | AT4.03 Sensibilizzazione di tutto il personale relativamente ai temi delle pari opportunità | |
| AT5 - Partecipazione a progetti di ricerca, task force e gruppi di lavoro e integrazione della dimensione di genere nelle attività generali e di ricerca | AT5.01 Promozione di un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca, task force e gruppi di lavoro | 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 ENEA. Considerato l'impatto che le attività di ricerca possono avere nel favorire la transizione ecologica, vengono indicati gli strumenti per aumentare la partecipazione delle donne nel processo. Sono previste misure per promuovere la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro per tutte le lavoratrici ENEA |
| | AT5.02 Integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca, nelle attività divulgative e nell'offerta didattica | |
| | AT5.03 Partecipazione attiva e inclusione delle donne nella transizione ecologica | |
| | AT5.04 Promozione della salute delle lavoratrici | |

Lista degli acronimi



AMC – Direzione Amministrazione Centrale
AT – Area Tematica
CdA – Consiglio di Amministrazione
CTS – Consiglio Tecnico Scientifico
C3E – Clean Energy Education and Empowerment
CUG – Comitato Unico di Garanzia
DUEE – Dipartimento Unità per l'Efficienza Energetica
FP – Funzione Pubblica
FSN – Dipartimento Fusione e tecnologie per la Sicurezza Nucleare
GEP – Gender Equality Plan
IEA – International Energy Agency
LEGALT – Direzione Affari Legali, Prevenzione della Corruzione e Trasparenza
PAP – Piano di Azioni Positive
PER – Direzione Personale
PO – Pari Opportunità
REL – Unità Relazioni e comunicazione
RLS – Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
SDGs – Sustainable Development Goals
SSPT – Dipartimento Sostenibilità dei Sistemi Produttivi e Territoriali
STAV – Unità Studi Analisi e Valutazioni
TCP – Technology Collaboration Programme
TERIN – Dipartimento Tecnologie Energetiche e Fonti Rinnovabili
UE – Unione Europea



Area tematica 1 - Leadership e processo decisionale

| AT1 - Leadership e processo decisionale | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|-------------------------|----------------|------|------|------|-------------------------------|---|
| Obiettivo | Azione | Strumento | Target Diretto | Target Indiretto | Cronoprogramma | | | | Referenti | Attinenza con SDGs Agenda 2030 |
| | | | | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | |
| AT1.01 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 allo statuto ENEA per favorire la parità di genere negli organi di governo (CdA, CTS) | Posizioni apicali in organi di vertice e struttura | Ministeri vigilanti | X | X | X | X | PER, LEGALT |    <p> 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 </p> <p> 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 </p> <p> Target 10.4 Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza </p> |
| | | Redazione del Piano di Azioni Positive (PAP) | Posizioni apicali in organi di vertice e struttura | Tutto il personale ENEA | X | X | X | X | PER, CUG | |
| | | Garanzia di una equa rappresentanza di genere nei gruppi di lavoro e/o commissioni previsti per l'espressione di pareri e/o indirizzi richiesti dagli organi vigilanti | Posizioni apicali in organi di vertice e struttura | Tutto il personale ENEA | X | X | X | X | PER, Direzioni e Dipartimenti | |



| AT1 - Leadership e processo decisionale | | | | | | | | | | |
|---|---|---|--|--|----------------|------|------|------|-----------------|---|
| Obiettivo | Azione | Strumento | Target Diretto | Target Indiretto | Cronoprogramma | | | | Referenti | Attinenza con SDGs Agenda 2030 |
| | | | | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | |
| AT1.02 Analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e dei trend del personale | Raccolta di dati disaggregati sul personale in formato digitale | Predisposizione degli strumenti informatici per la raccolta di dati disaggregati per genere in tutte le piattaforme ENEA con particolare riferimento al programma di contabilità generale | Tutte le strutture organizzative ENEA che gestiscono data-base del personale e contabili | Tutto il personale ENEA | | X | X | X | PER, TERIN, AMC |    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 |
| | Rendicontazione annuale dei dati di genere | Redazione del Bilancio di Genere | Tutto il personale ENEA | Comparto della Ricerca, mass-media, organi vigilanti | | X | X | X | X | PER, CUG, AMC, TERIN |



Area tematica 2 - Reclutamento e progressione di carriera

| AT2 - Reclutamento e progressione di carriera | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|-------------------------|----------------|------|------|------|-----------------------|---|
| Obiettivo | Azione | Strumento | Target Diretto | Target Indiretto | Cronoprogramma | | | | Referenti | Attinenza con SDGs Agenda 2030 |
| | | | | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | |
| 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 maggiore accessibilità nelle procedure | Inserimento nel Piano della Performance di obiettivi atti a favorire le pari opportunità all'interno dell'Agenzia in termini di presenza delle donne nelle commissioni valutatrici | Candidate e Candidati alle selezioni interne ed esterne | Tutto il personale ENEA | X | X | | | PER, STAV,CTS |   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 |
| | | Redazione di un Vademecum riguardante le procedure selettive per l'uso corretto del linguaggio in chiave di genere e la considerazione di particolari situazioni delle candidate e dei candidati nello svolgimento delle procedure stesse nel rispetto delle vigenti normative in materia | Membri delle commissioni valutatrici | Tutto il personale ENEA | | X | | | PER, LEGALT, CUG, CTS | |



| AT2 - Reclutamento e progressione di carriera | | | | | | | | | | |
|--|--|--|---------------------------------------|-------------------------|----------------|------|------|------|-----------|--|
| Obiettivo | Azione | Strumento | Target Diretto | Target Indiretto | Cronoprogramma | | | | Referenti | Attinenza con SDGs Agenda 2030 |
| | | | | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | |
| AT2.02 Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale | Formazione per il personale in posizione di leadership | Inserimento nel PAP di moduli formativi relativi alle tematiche riguardanti il rispetto delle pari opportunità di genere | Vertici delle strutture organizzative | Tutto il personale ENEA | X | X | X | X | PER, CUG |   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 maggiore uguaglianza |
| | | Inserimento nel PAP di moduli formativi relativi alle tematiche riguardanti la comunicazione interpersonale | | | X | X | X | X | | |
| | Promozione di percorsi di empowerment per le lavoratrici | Inserimento nel PAP di moduli formativi relativi alle tematiche riguardanti il rispetto delle pari opportunità di genere | Tutto il personale ENEA | Istituzioni di Ricerca | X | X | X | X | | |
| | | Inserimento nel PAP di moduli formativi relativi alle tematiche riguardanti la comunicazione interpersonale | | | X | X | X | X | | |



Area tematica 3 – Benessere organizzativo




| AT3 - Benessere organizzativo | | | | | | | | | | |
|---|--|---|--|-------------------------|----------------|------|------|------|--------------------------|--|
| Obiettivo | Azione | Strumento | Target Diretto | Target Indiretto | Cronoprogramma | | | | Referenti | Attinenza con SDGs Agenda 2030 |
| | | | | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | |
| 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 | Attuazione delle misure del PAP per il benessere organizzativo, la definizione di obiettivi e la parità di genere | Responsabili di Dipartimento, Direzioni e strutture ENEA | Tutto il personale ENEA | X | X | X | X | CUG |   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 |
| | | 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 | | | X | X | X | X | PER | |
| | | Istituzione di prassi organizzative per una pianificazione delle riunioni all'interno dell'orario di lavoro | | | X | X | X | X | Direzioni e Dipartimenti | |

| AT3 - Benessere organizzativo | | | | | | | | | | |
|---|---|---|-------------------------|-------------------------|----------------|------|------|------|-----------|---|
| Obiettivo | Azione | Strumento | Target Diretto | Target Indiretto | Cronoprogramma | | | | Referenti | Attinenza con SDGs Agenda 2030 |
| | | | | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | |
| 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 | Sostegno, attraverso la rete dei CUG, alla richiesta di omogeneizzare la normativa vigente sui congedi di paternità obbligatori fra settore privato e settore pubblico | Tutto il personale ENEA | Comparto della Ricerca | | X | X | X | CUG, PER |   Target 5.1 Porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze in ogni parte del mondo 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 |
| | | 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 più mensilità | PER | Tutto il personale ENEA | | X | X | X | PER | |
| | | Piani di fattibilità per la prosecuzione/creazione di servizi di welfare, come l'implementazione di accordi contrattuali con enti erogatori di servizi di cura familiare (centri diurni per genitori anziani conviventi, centri estivi per figli minori...) | PER | Tutto il personale ENEA | | X | X | X | PER | |



Area tematica 4 – Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità



| AT4 - Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità | | | | | | | | | | |
|---|--|--|-------------------------|--|----------------|------|------|------|-----------|--|
| Obiettivo | Azione | Strumento | Target Diretto | Target Indiretto | Cronoprogramma | | | | Referenti | Attinenza con SDGs Agenda 2030 |
| | | | | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | |
| AT4.O1 Individuazione dei fenomeni di violenza di genere all'interno dell'amministrazione e fornire immediate informazioni alle vittime | Monitoraggio sulle situazioni di violenza/molestie in ENEA | Relazione annuale CUG | Tutto il personale ENEA | | X | X | X | X | CUG |   Goal 5 Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze Target 8.5 Entro il 2030, raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, anche per i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore |
| | | Casella di posta elettronica dedicata al ricevimento di segnalazioni in materia di violenza di genere sosviolenza.cug@enea.it | Tutto il personale ENEA | | X | X | X | X | | |
| | | Pubblicazione sul sito istituzionale ENEA del numero verde 1522, utilizzando il <i>format</i> a cura del Dipartimento per le Pari Opportunità | Tutto il personale ENEA | Rete Nazionale dei CUG; Dipartimento FP e PO firmatari del protocollo contro la violenza di genere | X | X | X | X | | |



| AT4 - Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità | | | | | | | | | | |
|---|--|---|-------------------------|------------------|----------------|------|------|------|-----------|--|
| Obiettivo | Azione | Strumento | Target Diretto | Target Indiretto | Cronoprogramma | | | | Referenti | Attinenza con SDGs Agenda 2030 |
| | | | | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | |
| 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 | Tutto il personale ENEA | Ampia audience | X | X | X | X | CUG |   Goal 5 Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze Target 8.5 Entro il 2030, raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, anche per i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore |
| | | Redazione e distribuzione di materiale informativo attraverso il sito CUG | | | X | X | X | X | | |
| | | Promozione sul sito del CUG di iniziative svolte da altri soggetti | | | X | X | X | X | | |



| AT4 - Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità | | | | | | | | | | |
|---|--|---|-------------------------|--|----------------|------|------|------|-----------|--|
| Obiettivo | Azione | Strumento | Target Diretto | Target Indiretto | Cronoprogramma | | | | Referenti | Attinenza con SDGs Agenda 2030 |
| | | | | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | |
| AT4.03 Sensibilizzazione di tutto il personale relativamente ai temi delle pari opportunità | Realizzazione di una campagna di sensibilizzazione attraverso i canali di comunicazione del CUG (sito, web TV, social network) per la realizzazione di prodotti (interviste, servizi e video) finalizzati alla diffusione di una cultura di genere | Interviste e video, con monitoraggio del numero di visualizzazioni | Tutto il personale ENEA | Ampia audience | | X | X | X | CUG, REL |    Goal 5 Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze Target 8.5 Entro il 2030, raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, anche per i giovani e le persone con disabilità, 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 |
| | Definire chiare indicazioni volte ad eliminare ogni forma di violenza di genere e di discriminazione | Proposta di Adozione del Codice Etico e di Comportamento per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e alle violenze | CdA ENEA | Tutto il personale dipendente e non dipendente | X | X | X | X | CUG, PER | |
| | Osservatorio sull'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria su: questioni di genere, benessere organizzativo, discriminazione e contrasto alla violenza | Sito CUG, PAP e Relazione Annuale CUG | Tutto il personale ENEA | Ampia audience | X | X | X | X | CUG | |

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

| AT5 - Partecipazione a progetti di ricerca, task force e gruppi di lavoro e integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca | | | | | | | | | | |
|---|--|--|---|--|----------------|------|------|------|---|--|
| Obiettivo | Azione | Strumento | Target Diretto | Target Indiretto | Cronoprogramma | | | | Referenti | Attinenza con SDGs Agenda 2030 |
| | | | | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | |
| AT5.01 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 | Designazione del/la Referente nei Dipartimenti per l'attuazione degli obiettivi dell'Area Tematica 5 | Strutture organizzative ENEA | Tutto il personale ENEA | | X | X | X | Dipartimenti |   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 |
| | 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 | 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 | Responsabili di Dipartimenti, Divisioni, strutture ENEA, Responsabili di Progetto | Personale da assegnare a progetti di R&S | | X | X | X | CUG, PER, TERIN, Direzioni e Dipartimenti | |
| | | 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 | | Tutto il personale ENEA | | X | X | X | Referenti per la dimensione di genere | |
| | Iniziative a sostegno della parità di genere nelle posizioni di referenti/responsabili di progetti di R&S finanziati e nella composizione dei team dedicati | | | | X | X | X | | | |

| AT5 - Partecipazione a progetti di ricerca, task force e gruppi di lavoro e integrazione della dimensione di genere nelle attività generali e di ricerca | | | | | | | | | | |
|--|---|--|---|-------------------------|----------------|------|------|------|---------------------------------------|---|
| Obiettivo | Azione | Strumento | Target Diretto | Target Indiretto | Cronoprogramma | | | | Referenti | Attinenza con SDGs Agenda 2030 |
| | | | | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | |
| AT5.02 Integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca, nelle attività divulgative e nell'offerta didattica | Promozione dell'integrazione delle variabili di genere nel processo e nei contenuti della ricerca | Sviluppo, implementazione e comunicazione di standard, metodi e modelli per l'integrazione delle variabili di genere nella ricerca | Direttori Dipartimento, Divisione, Laboratori, Responsabili di Progetto | Tutto il personale ENEA | | | X | X | Referenti per la dimensione di genere |   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 |
| | Divulgazione delle attività di R&S condotte dalle ricercatrici e tecnologhe dell'ENEA | Progetto DEA (Donne ENEA in ondA): realizzazione video di promozione attività di R&S delle ricercatrici e tecnologhe ENEA | | | X | X | X | X | | |

| AT5 - Partecipazione a progetti di ricerca, task force e gruppi di lavoro e integrazione della dimensione di genere nelle attività generali e di ricerca | | | | | | | | | | |
|--|--|--|-------------------------|---|----------------|------|------|------|--|---|
| Obiettivo | Azione | Strumento | Target Diretto | Target Indiretto | Cronoprogramma | | | | Referenti | Attinenza con SDGs Agenda 2030 |
| | | | | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | |
| AT5.03 Partecipazione attiva e inclusione delle donne nella transizione ecologica | Favorire percorsi formativi, di riqualificazione professionale e partecipativi per aumentare la presenza delle donne nel settore energetico e tecnologico impegnato nella decarbonizzazione del sistema produttivo | Partecipazione a tavoli nazionali e internazionali anche attraverso la costituzione di partenariati multi-stakeholder | Dipartimenti, Direzioni | Istituzioni di ricerca, stakeholder del settore pubblico, privato e del terzo settore | X | X | X | X | Direzioni, Dipartimenti, Referenti per la dimensione di genere |   Target 5.a Avviare riforme per dare alle donne uguali diritti di accesso alle risorse economiche così come alla titolarità e al controllo della terra e altre forme di proprietà, ai servizi finanziari, eredità e risorse naturali, in conformità con le leggi nazionali Target 5.b Rafforzare l'utilizzo di tecnologie abilitanti, in particolare le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'emancipazione della donna Target 13.b Promuovere meccanismi per aumentare la capacità effettiva di pianificazione e gestione di interventi inerenti al cambiamento climatico nei paesi meno sviluppati, nei piccoli stati insulari in via di sviluppo, con particolare attenzione a donne e giovani e alle comunità locali e marginali |
| | | Iniziative a sostegno della partecipazione e il coinvolgimento delle donne nei convegni, attività seminariali e di divulgazione organizzate nell'ambito delle linee di ricerca ENEA rivolte alle comunità locali (equilibrio di genere nei panel di esperti, valorizzazione delle iniziative a conduzione femminile, ecc.) | | | X | X | X | X | | |

| AT5 - Partecipazione a progetti di ricerca, task force e gruppi di lavoro e integrazione della dimensione di genere nelle attività generali e di ricerca | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|------------------|----------------|------|------|------|---|--|
| Obiettivo | Azione | Strumento | Target Diretto | Target Indiretto | Cronoprogramma | | | | Referenti | Attinenza con SDGs Agenda 2030 |
| | | | | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | |
| AT5.04 Promozione della salute delle lavoratrici | Misure di prevenzione in chiave di genere anche riguardanti la sicurezza sui luoghi di lavoro | Progetti e seminari divulgativi sulla medicina di genere | Servizio di Prevenzione e Protezione, Medici del Lavoro | Lavoratrici ENEA | | X | X | X | Servizio prevenzione e protezione, Medici del Lavoro, RLS, CUG |   Goal 3 Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età Goal 5 Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze |
| | | Integrazione della valutazione di rischio legato al genere nella Scheda Posto di Lavoro | | | | | | X | Servizio prevenzione e protezione, Medici del Lavoro, RLS, Dipartimenti e Direzioni | |
| | | Servizio Psicologico per l'Agenzia (SPA) | | | X | X | X | X | Servizio prevenzione e protezione, CUG | |

Riferimenti online

1. EIGE (2020) [Gender Equality Index](#)
2. [RETE NAZIONALE DEI CUG](#)
3. [CUG ENEA](#)
4. [DIRETTIVA 2/2019](#)
5. [PAP ENEA](#)
6. CRUI Linee [Guida al bilancio di genere](#)
7. IEO [Gender Equality Plan](#)
8. ISTITUTO BESTA [Gender Equality Plan](#)
9. Università di Bologna [Gender Equality Plan](#)
10. Università di Padova [Gender Equality Plan](#)
11. Università di Salerno [Gender Equality Plan](#)
12. Università di Modena e Reggio Emilia [Gender Equality Plan](#)
13. Università Reggio Calabria [Gender Equality Plan](#)
14. Regione Sardegna [Gender Equality Plan](#)
15. Università di Warsaw- Polonia [Gender Equality Plan](#)
16. Università di Deusto-Spagna [Gender Equality Plan](#)
17. EQUAL-IST [Gender Equality Plans](#)
18. Agenzia per la Coesione Territoriale [AGENDA 2030](#)
19. [PROTOCOLLO DI INTESA 18/11/2020](#)
20. [PROTOCOLLO DI INTESA 08/03/2021](#)