

GENDER EQUALITY PLAN

2022 - 2024

Il Presidente
Stefano Venturi



L'Amministratore Delegato
Alfonso Fuggetta





Introduzione

In Cefriel crediamo che le persone facciano la differenza: nessuno dei risultati ottenuti sarebbe stato raggiunto senza il pieno contributo di ciascuno.

Il Capitale Umano si fonda sulle nostre conoscenze, competenze, motivazioni e relazioni.

Il Gender Equality Plan (GEP) di Cefriel è il documento progettuale e programmatico contenente gli obiettivi da perseguire e le azioni da mettere in campo al fine di valorizzare la piena partecipazione di tutte le persone che lavorano in Cefriel, favorendo una cultura del rispetto, in contrasto alle discriminazioni di genere e la promozione dell'effettiva uguaglianza di genere attraverso una serie di azioni coerenti al proprio interno e perseguite lungo l'arco temporale del biennio 2023-2024, con alcune attività preliminari in avvio nell'ultimo trimestre del 2022.

È in linea con i quattro principali obiettivi di uguaglianza di genere definiti con la strategia della Commissione europea:

1. gestire posti di lavoro e percorsi di carriera offrendo alle persone, in tutte le loro diversità, le stesse opportunità di realizzazione, nel rispetto del principio di intersezionalità;
2. trasformare il processo decisionale verso responsabilità, trasparenza e parità, e colmare il divario retributivo;
3. raggiungere l'eccellenza attraverso il rafforzamento della dimensione di genere nelle attività e nel trasferimento di conoscenze;
4. combattere gli stereotipi sessisti e prevenire le molestie sessuali, anche attraverso la promozione di un linguaggio inclusivo.



A livello nazionale, il fondamento giuridico dell'uguaglianza di genere va rinvenuto nell'art. 3, comma 2 della Costituzione che, con il riconoscimento dell'uguaglianza sostanziale, pone in capo agli organismi pubblici la possibilità di adottare azioni positive al fine di rimuovere quegli ostacoli di ordine economico e sociale, che limitando di fatto libertà ed eguaglianza, impediscono il pieno svolgimento della personalità di ciascun individuo. Specifiche applicazioni del suddetto principio sono riferite alla famiglia (art. 31), al lavoro (art. 37) e all'accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive (art. 51, art. 117). La fonte principale di diritto nazionale in materia di pari opportunità è attualmente rappresentata dal Codice nazionale delle pari opportunità tra uomo e donna (D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198), che sancisce all'art. 1 il divieto di discriminazione tra uomo e donna prevedendo l'adozione delle misure conseguenti. Di significativa importanza anche le novità introdotte con le leggi sulle "quote di genere" in ambito elettorale (Legge 23 novembre 2012 n. 215 - Disposizioni per il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali). Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni (Legge 22 aprile 2014 n. 65 recante norme per l'elezione dei membri del Parlamento europeo spettante all'Italia, in materia di garanzie e per la rappresentanza di genere) e negli organi di amministrazione e controllo delle società quotate in borsa (DPR 30 novembre 2012, n. 251 attuativo dell'art. 3 comma 2 della legge n. 120 del 12 luglio).

In questo contesto normativo, il piano per l'uguaglianza di genere (Gender Equality Plan - GEP) di Cefriel si propone il raggiungimento nel biennio 2022-2024 di 8 obiettivi attraverso la realizzazione di 13 azioni strategiche suddivise in 3 aree di intervento:

- la cultura organizzativa
- l'equità nelle selezioni e nelle opportunità di crescita in azienda, compresa l'equità retributiva
- la tutela della dignità di ciascun individuo.

Il GEP rappresenta uno degli strumenti pensati per consolidare un approccio culturale che trasmetta a tutta la comunità fiducia, senso di appartenenza, condivisione degli obiettivi, e di conseguenza possibilità di crescita per tutti gli attori coinvolti. È da intendersi come uno strumento flessibile che tiene conto delle peculiarità e del modello organizzativo del centro. Le azioni proposte nel documento mirano da un lato a dare continuità e coerenza a politiche già intraprese in passato, dall'altro a ipotizzare obiettivi e misure in grado di abbattere gli ostacoli che ancora ci separano dalla parità di genere e dalla piena valorizzazione delle diversità. Le iniziative saranno soggette a revisioni periodiche tramite l'utilizzo di indicatori per il monitoraggio e l'aggiornamento.



Le fasi di sviluppo del piano hanno visto anzitutto la creazione di un gruppo di lavoro dedicato (GEP Team) composto da persone con competenze e conoscenze sulle tematiche di genere (Sonia Montegiove), gestione del personale (Roberta Letorio), analisi dati e valutazione di impatto (Laura Sfardini). Il team verrà ulteriormente ampliato con persone interessate a partecipare attivamente per dare il proprio contributo sul tema.

Le altre fasi saranno:

1. acquisizione del sostegno da parte della governance istituzionale (CdA);
2. svolgimento di gender audit svolta da un soggetto certificatore esterno (IDEM Mind the Gap) per una più neutra analisi di contesto;
3. definizione di obiettivi e azioni da sviluppare nel biennio 2023-2024;
4. previsione di indicatori quali strumenti di misurazione per la gestione, il monitoraggio e la valutazione delle attività;
5. condivisione (in consultazione aziendale per un mese) del piano con la popolazione aziendale per favorire la più ampia diffusione e partecipazione tramite la raccolta di valutazioni e integrazioni.

Il GEP si propone di lavorare su diversi livelli, intervenendo nei processi decisionali da parte del management per ridurre le asimmetrie di genere, proponendo l'introduzione di strumenti di raccolta dati e monitoraggio sistematici, sviluppando una rinnovata attenzione delle variabili di genere nelle politiche e pratiche istituzionali e diffondendo una maggiore consapevolezza in merito alla cultura della diversità e del rispetto.



Aree, obiettivi e azioni

AREA 1

Cultura dell'organizzazione ed equilibrio

Cefriel promuove la diffusione di una cultura che valorizzi sempre meglio:

- i meriti e le professionalità;
- l'assunzione di responsabilità diffusa sul proprio lavoro e sull'andamento dell'azienda in generale;
- la cura delle esigenze del cliente, esterno ed interno;
- l'apprendimento e il desiderio di sviluppo personal-professionale;
- l'autonomia e la responsabilità delle persone e delle funzioni;
- la collaborazione fra persone e fra funzioni;
- il coinvolgimento e la condivisione sulle scelte operative.

È fondamentale che tutta la popolazione aziendale si muova sinergicamente per promuovere le diversità in azienda assicurando parità e pari opportunità di genere, affinché si possa disporre del talento di ognuno al suo massimo potenziale.

I prossimi anni saranno dedicati a creare una consapevolezza diffusa (intesa come unitarietà di intenti e di visione) sugli scenari e le sfide che Cefriel affronta nei diversi ambiti in cui agisce: ciascuno deve avere ben in mente un unico Cefriel, con tutte le sue variegate declinazioni nei diversi ambiti di azione. La sfida da vincere è che i macro-orientamenti della cultura aziendale si calino poi anche al livello della micro-cultura individuale, del concreto, del quotidiano, del vissuto di ciascuna persona dentro di sé e nei suoi comportamenti e rapporti operativi con gli altri, con un passaggio da "fare innovazione" (mission) a "essere innovatori" (cultura).



Con la prima Area di intervento, Cefriel si propone di mantenere alto uno standard ormai consolidato e apprezzato dalle persone di Cefriel circa l'equilibrio tra la vita privata e quella lavorativa, e di offrire un contributo per favorire una corretta sensibilità di genere nella cultura dell'organizzazione, anche per facilitare la costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo, basato sulla condivisione e sulla buona convivenza.

Le iniziative proposte saranno in sinergia con quelle previste dal gruppo di monitoraggio dello smart working, volte a potenziare la già presente cultura della conciliazione, incentivando la flessibilità, ampliando l'offerta dei servizi di cura, indirizzando le esigenze emerse dalle survey periodiche.

Nel 2022 sono state avviate le seguenti azioni:

- diffusione di Linee Guida per il diritto alla disconnessione e una migliore pianificazione delle riunioni e delle attività lavorative;
- ampliamento dei servizi di assistenza alla persona per il sostegno delle responsabilità familiari;
- scrittura di un white paper, di un manifesto e di una policy sullo smart working, mirati a sensibilizzare le persone di Cefriel sul tema oltre che condividere pubblicamente l'esperienza interna al fine di migliorarla e valorizzarla;
- adozione di buone pratiche inclusive nell'uso del linguaggio e delle immagini nella comunicazione aziendale Cefriel;
- azioni di sensibilizzazione volte alla formazione di panel bilanciati sotto il profilo del genere nell'ambito dell'organizzazione di eventi scientifici e divulgativi Cefriel.

Per conseguire l'obiettivo di favorire una corretta sensibilità di genere e facilitare la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, sarà realizzato un Diversity Audit, ovvero un'analisi della situazione attuale al fine di comprendere l'atteggiamento dell'azienda e delle persone che vi lavorano verso le diversità, e di capire in che misura la volontà di ridurre e gestire le diversità è realmente diffusa nell'azienda.

A valle dell'Audit verranno attuate:

- una revisione dei regolamenti in ottica di comunicazione inclusiva;
- la realizzazione di una sezione della intranet dedicata alle questioni di genere e di materiali comunicativi tramite i quali sensibilizzare le persone alla cultura dell'inclusività;
- la somministrazione e analisi di un questionario periodico sul benessere organizzativo;
- l'istituzione di una figura di Mentor che possa affiancare le donne e gli uomini di Cefriel durante i congedi parentali o altri periodi di pausa dal lavoro dettati, per esempio, dalla necessità di cura dei propri familiari.

C

Saranno poi organizzate alcune attività formative, rivolte a tutta la popolazione aziendale, per:

- mettere tutti a conoscenza di cosa significano le diverse dimensioni dell'identità (genere, razza, etnia, religione o convinzione, salute, status, età, classe, casta e orientamento sessuale) e le relative possibili particolari discriminazioni, oppressioni, indirizzando le convinzioni ed eventuali preconcetti e pregiudizi rafforzatisi nel tempo, allo scopo di conoscere il valore delle diversità e i benefici che la loro inclusione porta in azienda;
- consentire a tutte le persone di sviluppare una leadership basata sull'ascolto, l'empatia e il desiderio profondo di capire l'altro.



Aree, obiettivi e azioni

AREA 2

Equità nelle selezioni e nelle opportunità di crescita in azienda, compresa equità retributiva

L'International Standard Organization (ISO) ha diffuso a maggio 2021 la norma ISO 30415:2021, dedicata alla "Human resource management - Diversity and inclusion".

Questa nuova norma punta a dare indicazioni precise per le organizzazioni che vogliono certificare la propria attività in tema di diversity and inclusion, superando così un vuoto normativo.

La ISO 30145 dà indicazioni precise sui processi necessari per un'azienda o un ente che vogliono certificare il proprio impegno su questi temi, dando indicazione su alcuni processi chiave della gestione delle risorse umane, come:

- le modalità di assunzione;
- la formazione del personale;
- le progressioni interne e gli avanzamenti di carriera;
- i progetti di sviluppo;
- la formazione del management;
- l'organizzazione del lavoro.



Tra le principali procedure aziendali di diversity and inclusion si possono indicare:

- garantire le pari opportunità tra generi: monitorare la quota di donne all'interno della propria azienda, garantire la parità di genere per quanto riguarda salari, assunzioni e promozioni, oltre che con le misure di flessibilità più utili al loro ruolo, come smart working, part-time o flessibilità;
- includere le persone disabili: oltre agli obblighi già previsti dalle leggi, includere veramente le persone disabili significa affidare loro ruoli che possano svolgere senza disagio a seconda delle loro possibilità, senza marginalizzare;
- favorire lo scambio tra generazioni: giovani e meno giovani hanno attitudini differenti rispetto al luogo di lavoro. Favorire la formazione tecnologica per i dipendenti con più esperienza che rischiano però di restare indietro sull'uso delle nuove tecnologie e prevedere attività di tutor per i più giovani consente di accrescere l'attaccamento e far crescere lo spirito di gruppo;
- prevedere attività di inclusione per lavoratori con culture differenti.

In linea con queste indicazioni, ci proponiamo in questa area di sviluppare e mantenere competenze relative all'uguaglianza di genere, alla diversità e ai diritti delle persone per favorire e agevolare l'inclusione.

Per perseguire questi obiettivi prevediamo:

1. progetti di orientamento rivolti alle studentesse delle scuole medie e superiori per contrastare gli stereotipi di genere verso le materie STEM;
2. iniziative di empowerment, percorsi di mentoring e reverse mentoring per valorizzare competenze distintive e role model già presenti in Cefriel, in un'ottica di condivisione e partecipazione;
3. azioni mirate ad aumentare il reclutamento di donne in ruoli tecnici a partire dal 2023, anche attraverso la pubblicizzazione delle posizioni lavorative aperte su canali gender sensitive;
4. attività di formazione per superare eventuali bias nel processo di selezione;
5. comunicazione trasparente dei criteri per i quali avvengono promozioni e aumenti;
6. equità retributiva in funzione del ruolo e delle competenze delle persone;
7. revisione del welfare aziendale.

La prima parte delle attività prevede la partecipazione, in diversi contesti, come già sta avvenendo con le iniziative di Repubblica Digitale del Dipartimento per la Trasformazione Digitale e Anitec Assinform, per consolidare il ruolo di Cefriel nel sistema Paese per lo sviluppo di cultura e competenze digitali, l'abbattimento del digital gender gap e la partecipazione alla realizzazione di esperienze di apprendimento personalizzate con approccio pratico e abilitante.



La seconda parte servirà a confermare a tutte le persone che Cefriel è un contesto nel quale c'è possibilità di esprimere il proprio potenziale ogni giorno e ci si sente valorizzati nella piena espressione delle proprie caratteristiche; attraverso l'analisi del pay gap, delle promozioni e del gender mix, e la condivisione di strumenti concreti di sviluppo professionale e personale vogliamo garantire una giustizia organizzativa che indirizzi sia all'equità distributiva (quanto gli individui credono di essere trattati in modo onesto in relazione ai risultati del lavoro, al loro impegno e alle proprie performance), sia all'equità procedurale (percezione di come le persone si sentono trattate in base alla presa di decisioni su argomenti che influenzano la loro vita lavorativa).



Aree, obiettivi e azioni

AREA 3

Tutela della dignità di ciascun individuo

La Costituzione italiana individua nel lavoro il titolo fondamentale di appartenenza e di partecipazione alla vita della comunità e riferimento essenziale per lo sviluppo della personalità, coniugando in tal modo il principio solidaristico, che conferisce al lavoro il carattere doveroso, con il principio personalistico, che implica l'esercizio dell'attività lavorativa come diritto di ciascun individuo.

A tale diritto occorre far riferimento per cogliere a fondo il significato di tutto il complesso dei diritti afferenti ai rapporti economici ed etico-sociali. Il riconoscimento del diritto al lavoro, collegato ad esigenze di ordine personale e a valori di natura sociale, si richiama, infatti, al principio d'uguaglianza sancito dall'art. 3 della Costituzione, per garantire tutti i lavoratori, rispetto ai quali lo Stato si assume l'obbligo di rimuovere gli ostacoli che impediscono la loro partecipazione alla vita collettiva.

Si profila così la più ampia tutela della sua posizione, estesa anche alla considerazione del valore del "diritto professionale" di ciascun prestatore di lavoro. Tale diritto investe non solo le modalità d'attuazione del rapporto lavorativo, ma anche le condizioni ambientali in cui esso si esplica, configurandosi pertanto come tutela della libertà, della salute e della dignità di persona e lavoratore.

Alla rilevanza del ruolo attivo del lavoratore, così come si configura nella più recente normativa, è sottesa la spinta, che già animava il costituente, verso una "cultura della prevenzione" il cui perno sia la "cultura della dignità" della persona, che costituisce fondamento ideologico imprescindibile di ogni ulteriore evoluzione sia sul piano sociale sia sul piano civile.



La diversità è un elemento intrinseco della società. Lo confermano alcuni numeri rappresentativi:

- in Italia - secondo Istat 2018 - le persone che, a causa di problemi di salute, soffrono di gravi limitazioni che impediscono loro di svolgere attività abituali sono circa 3 milioni e 100 mila (il 5,2% della popolazione);
- il divario occupazionale di genere in Italia nel 2019 si è attestato al 18%, con il 50% delle donne occupate rispetto al 68% degli uomini, con un valore superiore alla media europea (11,7%) (cfr. [dati Inail](#));
- la popolazione LGBT stimata a livello global ha raggiunto ormai i 450 milioni (LGBT Capital, 2015);
- le minoranze religiose presenti in Italia rappresentano il 30% del totale (Censur, 2016);
- la popolazione straniera residente in Italia, secondo Istat, al 1° gennaio 2021 è pari a 5.171.894 (l'8,7% della popolazione residente).

Gli elementi di diversità (disabilità, etnia, età, genere, orientamento sessuale, religione e status socioeconomico) diventano la conditio sine qua non per la creazione di una cultura inclusiva all'interno del tessuto sociale e delle aziende.

In particolare, i benefici derivanti dall'eterogeneità sono numerosi per l'organizzazione stessa (sia internamente che esternamente):

- incremento delle performance;
- miglioramento nella qualità delle decisioni prese;
- aumento del tasso di innovazione;
- incentivo e motivazione per le risorse;
- soddisfazione e fidelizzazione dei clienti;
- attrazione di nuovi talenti e stakeholder.

In Cefriel, diversity è soprattutto diversità di pensiero, al di là delle differenze che ci definiscono a livello di genere, generazione, provenienza, cultura, orientamento sessuale o diversa abilità; inclusion è apertura, valorizzazione e ricerca attiva di confronto con il punto di vista diverso. Sono proprio le diversità con cui ci si confronta ogni giorno nel lavoro con i colleghi che rappresentano un momento di arricchimento e un patrimonio da difendere e valorizzare.

Vogliamo che così sia anche negli anni a venire, e che sia esplicito e chiaro a tutte le persone; per questo motivo, la terza e ultima area di lavoro mira a creare le condizioni per il mantenimento di un ambiente che promuove i valori e che incoraggia una condotta etica in un contesto di lavoro collaborativo, con indicazioni precise circa il contrasto di ogni forma di violenza per garantire un clima favorevole e una migliore qualità della vita delle persone che operano all'interno dell'organizzazione.



Nei principi generali del Codice Etico di Cefriel è fatta menzione esplicita relativamente a rispetto, onestà e integrità:

"Cefriel favorisce un ambiente di lavoro privo di pregiudizi, nel rispetto della personalità degli individui, e collabora attivamente per mantenere un clima interno che garantisca il rispetto della dignità di ciascuno. Il rispetto reciproco è requisito essenziale per Cefriel e deve essere comune a tutti coloro che intrattengono rapporti di qualunque tipo con l'azienda. Non sono tollerate prepotenze, condotte ingiuriose o comunque lesive delle convinzioni e delle preferenze personali di ciascun individuo. Non sono tollerate minacce o comportamenti volti a condizionare le azioni altrui in senso contrario alla legge e alle disposizioni del Codice Etico stesso. Ciascun Destinatario deve riconoscere e rispettare la dignità personale, la sfera privata e i diritti della personalità di qualsiasi individuo, non deve attuare discriminazioni, molestie od offese basate su razza, colore, nazionalità, sesso, religione, età, menomazioni fisiche, appartenenza ad organizzazioni sindacali o partiti politici, orientamento sessuale, situazione coniugale o familiare e in genere qualsiasi caratteristica intima della persona. Ogni forma di molestia, coercizione fisica od offesa verbale è proibita, così come ogni comportamento intimidatorio, ostile od offensivo."

L'adozione, il mantenimento e la verifica di applicazione del Codice Etico sono indirizzati tramite il Modello di Gestione e Controllo di Cefriel, redatto in conformità al D.Lgs. 231/2001 e alle linee guida di Confindustria, che prevede, tra gli altri, un Sistema di segnalazione whistleblowing, organizzato attraverso specifica procedura e un canale dedicato di comunicazione/segnalazione, idoneo a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

Le misure qui proposte hanno come obiettivo l'integrazione rispetto 1) alla policy contro le discriminazioni già definita nel Codice Etico e 2) al canale dedicato già esistente per la raccolta di segnalazioni anonime su fatti e/o comportamenti discriminatori che si verificano in Cefriel. Tali misure riguardano l'organizzazione di iniziative formative e di sensibilizzazione contro gli stereotipi o gli atteggiamenti alla base della molestia e della violenza di genere per creare awareness; l'ascolto di esperienze di professioniste e professionisti interni ed esterni alla nostra organizzazione, nonché la raccolta di spunti preziosi per rendere Cefriel un ambiente di lavoro sempre più inclusivo di tutte le tipologie di diversità.

La somministrazione di indagini periodiche ci consentirà di verificare l'andamento delle iniziative e a indirizzare nuove tematiche di approfondimento.



Conclusioni

I vantaggi che prevediamo di ottenere attraverso la realizzazione del presente piano sono quelli riconosciuti da varie ricerche internazionali su diversity and inclusion:

- una maggiore creatività, facilitata dalla cosiddetta “ridondanza cognitiva”, cioè la presenza di alternative di pensiero all’interno della stessa organizzazione;
- una maggior facilità di innovazione, facilitata dall’attrazione delle persone migliori e più attente a questi temi;
- l’apertura a nuovi mercati e a nuove aree di business;
- una maggiore capacità di attrarre le nuove generazioni, molto più attente dei lavoratori di un tempo all’inclusione delle diversità;
- una brand identity più moderna e attraente;
- una flessibilità maggiore nel rispondere alle esigenze del mercato a livello global.

Le iniziative proposte, seppure categorizzate in aree di intervento distinte, vanno interpretate come le tessere di un puzzle che compongono un quadro più ampio e sistematico, coerente con gli obiettivi strategici di Cefriel nella gestione human capital, di cui si riportano le varie fasi:





Vista complessiva

AREA	OBIETTIVI	MISURE/ AZIONI	KPI	TIMING
Cultura organizzativa ed equilibrio di vita	Diffusione di Linee Guida per il diritto alla disconnessione e una migliore pianificazione delle riunioni e delle attività lavorative	Linee Guida	Rilascio linee guida, azioni di formazione	2023
	Ampliamento dei servizi di assistenza alla persona per il sostegno delle responsabilità familiari	Elenco dei servizi	N. iniziative attivate e relative adesioni M/F	2023/2024
	Adozione della prospettiva di genere	Audit	Pubblicazione dei risultati dell'audit e grado di lettura	2023
	Sostegno alla genitorialità e al lavoro di cura familiare	Azioni di formazione ed iniziative	N. iniziative attivate e relative adesioni M/F	2023/2024
	Riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere	Eventi in ottica inclusiva	N. iniziative e n. partecipanti M/F	2023/2024
	Adozione di un linguaggio inclusivo	Assessment linguaggio pre e post interventi	Risultati assessment pre e post	2023/2024
Formazione e costruzione linee guida		Pubblicazione linee guida e grado di lettura	2023/2024	



AREA	OBIETTIVI	MISURE/ AZIONI	KPI	TIMING
Equità nelle selezioni e nelle opportunità di crescita in azienda, compresa equità retributiva	Riduzione delle asimmetrie di genere	Definizione di procedure volte a garantire pari opportunità nei processi di selezione e nella carriera	Gender gap	2023/2024
		Programmi di mentoring a supporto della progressione di carriera	N. iniziative e n. partecipanti M/F	2023/2024
		Progetti di orientamento per le scuole volti a contrastare gli stereotipi di genere	N. iniziative attivate e relative adesioni M/F	2023/2024
Tutela della dignità di ciascun individuo	Sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale	Attività di formazione per il contrasto alla violenza di genere	N. iniziative attivate e relative adesioni M/F	2023/2024
		Sondaggi interni di clima su gender quality	N. iniziative e n. partecipanti M/F	2023/2024
		Adozione di linee guida per un linguaggio corretto dal punto di vista del genere in tutti i documenti istituzionali	Corrispondenza	2023/2024