



**Centro Regionale
Information Communication
Technology
CeRICT SCRL**

Sede legale e operativa:
Via Traiano Palazzo "ex Poste"
82100 Benevento

T: 0824 305520
F: 0824 1711006
E: amministrazione@cerict.it
PEC: cerict@pec.it
REA BN-112954 | Capitale Sociale € 154.500,00 i.v
P. IVA 01346480625

GENDER EQUALITY PLAN (Piano per l'Uguaglianza di Genere)

Centro Regionale Information Communication Technology - CeRICT srl

*Il genio non ha sesso!
(Madame De Staël)*

Sedi Operative:
Via Cinthia Complesso di Monte S. Angelo - Fabbr. 8b – 80126 Napoli | T: 081 679951/55
E: segreteria@cerict.it

Polo di Optoelettronica e Fotonica
C.da Piano Cappelle – 82100 Benevento
E: optolab@cerict.it





**Centro Regionale
Information Communication
Technology
CeRICT SCRL**

Sede legale e operativa:
Via Traiano Palazzo "ex Poste"
82100 Benevento

T: 0824 305520
F: 0824 1711006
E: amministrazione@cerict.it
PEC: cerict@pec.it
REA BN-112954 | Capitale Sociale € 154.500,00 i.v
P. IVA 01346480625

Sommario

1	INTRODUZIONE AL GENDER EQUALITY PLAN (GEP).....	3
2	PRESENTAZIONE DEL CeRICT.....	4
2.1	Missione.....	5
2.2	Sedi.....	6
2.3	Organi di Governo.....	6
3	STATO CORRENTE DEL PERSONALE.....	7
4	AZIONI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ.....	9
4.1	Favorire l'equilibrio di genere a tutti i livelli lavorativi.....	9
	• Comitato Relazioni Istituzionali (CRI).....	9
	• Commissioni di Concorso.....	9
	• Convegni organizzati dal CeRICT.....	9
4.2	Promuovere e supportare le donne sul luogo di lavoro.....	10
	• Corsi di formazione aziendali.....	10
	• Regolamento per gli avvisi pubblici.....	10
4.3	Favorire la conciliazione vita-lavoro.....	10
5	CRONOPROGRAMMA.....	11

Sedi Operative:
Via Cinthia Complesso di Monte S. Angelo - Fabbr. 8b – 80126 Napoli | T: 081 679951/55
E: segreteria@cerict.it

Polo di Optoelettronica e Fotonica
C.da Piano Cappelle – 82100 Benevento
E: optolab@cerict.it





**Centro Regionale
Information Communication
Technology
CeRICT SCRL**

Sede legale e operativa:
Via Traiano Palazzo "ex Poste"
82100 Benevento

T: 0824 305520
F: 0824 1711006
E: amministrazione@cerict.it
PEC: cerict@pec.it
REA BN-112954 | Capitale Sociale € 154.500,00 i.v
P. IVA 01346480625

1 INTRODUZIONE AL GENDER EQUALITY PLAN (GEP)

L'attuazione di un progetto finalizzato all'ottenimento di un equilibrio di genere in ambito lavorativo costituisce la principale strategia europea per la promozione delle pari opportunità tra uomini e donne. Si tratta di un approccio di sistema che prevede l'integrazione della prospettiva di genere nella progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche, delle misure attuative e dei programmi di spesa, nell'ottica di favorire l'uguaglianza tra donne e uomini e combattere le discriminazioni. L'influenza che il genere ha nel condizionare i comportamenti di cittadini e cittadine è sotto gli occhi di tutti, al punto tale da far ritenere che nessuna iniziativa di programmazione possa considerarsi neutra rispetto al genere. Assumere una assoluta neutralità di genere significa far riferimento a individui "standard" che non esistono nella realtà, ma che nell'immaginario collettivo sono maschi, di media età, senza particolarità specifiche (es. necessità di ausili/supporti, caratteristiche culturali o di origine etnica, ecc.). Perseguire l'equilibrio di genere vuol dire invece rendere le politiche capaci di tener conto delle differenze di genere che, nella nostra società, sono trasversali a tutte le altre (disabilità, età, religione, etnia, orientamento sessuale). La corretta consapevolezza della realtà sociale, più complessa di quanto si consideri comunemente, deve indurre a cercare di offrirne una rappresentazione più fedele, che dia conto delle differenze nei comportamenti degli uomini e delle donne. Tale rappresentazione è punto di partenza per tutte le politiche, con l'obiettivo di trasformare le strutture e le organizzazioni istituzionali e sociali nella direzione di una maggior equità per gli uomini e per le donne. Sono ormai consolidate le evidenze relative ai vantaggi di organizzazioni inclusive, in termini sia di motivazione, sia di coinvolgimento, sia di senso di identità della forza lavoro.

In ambito di ricerca, l'eterogeneità ed inclusività dei gruppi di lavoro favorisce l'innovazione, attraverso il confronto di esperienze, approcci e prospettive differenti. I cambiamenti già in atto e la rapida evoluzione nel mercato globale del lavoro e della ricerca non possono che premiare un'organizzazione aperta, inclusiva e orientata a premiare professionalità e competenza di chi vi opera. Infine, inclusività e segnatamente uguaglianza di genere a tutti i livelli della leadership sono elementi di crescente importanza nella valutazione di credibilità e reputazione di una organizzazione. Anche la Comunità Europea, nell'ambito dei Programmi di Ricerca e Innovazione Horizon 2020, supporta lo sviluppo di policy di eguaglianza di genere.

I *Gender Equality Plans*, in acronimo GEPs (i cosiddetti *Piani per l'Eguaglianza di Genere*), sono strumenti strategici, operativi e individualizzati che attraverso la definizione di obiettivi e azioni consentono di definire il quadro legale, organizzativo, economico e sociale e le condizioni operative per attuare nella pratica la parità di genere. Con questo

Sedi Operative:
Via Cinthia Complesso di Monte S. Angelo - Fabbr. 8b – 80126 Napoli | T: 081 679951/55
E: segreteria@cerict.it

Polo di Optoelettronica e Fotonica
C.da Piano Cappelle – 82100 Benevento
E: optolab@cerict.it





**Centro Regionale
Information Communication
Technology
CeRICT SCRL**

Sede legale e operativa:
Via Traiano Palazzo "ex Poste"
82100 Benevento

T: 0824 305520
F: 0824 1711006
E: amministrazione@cerict.it
PEC: cerict@pec.it
REA BN-112954 | Capitale Sociale € 154.500,00 i.v
P. IVA 01346480625

termine non si intende che uomini e donne debbano essere uguali o in ugual numero, ma che “a parità di competenze” abbiano pari accesso alle stesse opportunità, pur conservando le loro peculiarità.

Nelle loro versioni più efficaci, i GEPs includono indicatori studiati per misurare il conseguimento degli obiettivi generali e specifici e prevedono la pianificazione di specifici corsi di formazione sulle competenze di genere per le figure coinvolte, per assicurare un’adeguata attuazione del piano. Nel contesto delle organizzazioni di ricerca e nelle istituzioni di alta formazione, da tempo la Commissione Europea promuove l’adozione di GEPs e definisce ogni piano come una serie di azioni che puntano a condurre una valutazione di impatto per:

- identificare le dimensioni della discriminazione di genere nell’organizzazione;
- identificare e attuare strategie innovative per correggere qualsiasi tipo di disparità;
- fissare degli obiettivi e monitorare i progressi attraverso degli indicatori.

Attualmente, i GEPs costituiscono il principale strumento per influenzare il cambiamento istituzionale sistematico, attraverso:

- l’individuazione di strategie di sviluppo delle risorse umane nella governance istituzionale;
- la destinazione dei fondi per la ricerca.

2 PRESENTAZIONE DEL CeRICT

Il Centro Regionale Information Communication Technology - CeRICT srl è un organismo di ricerca¹ costituito in società consortile a responsabilità limitata nel maggio 2005, quale naturale evoluzione del Progetto Centro Regionale di Competenza ICT (CRdC ICT). Il progetto, nato da un’iniziativa della Regione Campania (P.O.R. 2000/2006 Asse 3 – Risorse Umane – Misura 3.16) alla fine del 2002, coinvolgeva tredici partner di riconosciuto valore scientifico e aveva l’obiettivo di rispondere alla crescente domanda di ricerca di medio e lungo periodo nel settore delle ICT da parte del tessuto produttivo sia regionale che nazionale.

Il CeRICT nasce per realizzare un sistema di competenze trasversale alle specifiche istituzioni territoriali.

Il CeRICT progetta e realizza servizi e prodotti con caratteristiche innovative, in un’ottica di integrazione con le attività di Università, Centri di Ricerca Pubblici, Imprese e Centri di Ricerca Industriali.

¹ Art.2, punto 83), Regolamento UE 651/2014

Sedi Operative:
Via Cinthia Complesso di Monte S. Angelo - Fabbr. 8b – 80126 Napoli | T: 081 679951/55
E: segreteria@cerict.it

Polo di Optoelettronica e Fotonica
C.da Piano Cappelle – 82100 Benevento
E: optolab@cerict.it





**Centro Regionale
Information Communication
Technology
CeRICT SCRL**

Sede legale e operativa:
Via Traiano Palazzo "ex Poste"
82100 Benevento

T: 0824 305520
F: 0824 1711006
E: amministrazione@cerict.it
PEC: cerict@pec.it
REA BN-112954 | Capitale Sociale € 154.500,00 i.v
P. IVA 01346480625

Il CeRICT opera sia nel dominio applicativo ICT che in altri domini, rispetto ai quali l'ICT è trasversale (trasporti, sanità, PA, ambiente, biotecnologie, etc.), attraverso la realizzazione di progetti di ricerca applicata.

Il CeRICT è un punto di riferimento delle istituzioni pubbliche per attività di alta consulenza nella definizione delle strategie e dei Sistemi Informativi che le supportano, nel monitoraggio delle realizzazioni e nella valutazione delle relative implementazioni. Il trasferimento tecnologico dei risultati della ricerca scientifica e la creazione di nuove realtà produttive, attraverso spin-off accademici o specifiche costituzioni d'impresa, rappresentano ulteriori attività in cui esso è impegnato.

Il CeRICT ha sviluppato le proprie attività in Campania nella realizzazione di studi di fattibilità, consulenze per Enti pubblici e per il settore privato, nel territorio nazionale, in particolare con progetti realizzati per il governo centrale (MIUR, MSE). Attualmente, è in atto un significativo incremento delle attività su scala internazionale, partendo dall'ambito comunitario (progetti H2020).

Il CeRICT ha individuato alcune tematiche di riferimento in cui ha orientato le proprie attività e sviluppato specifici argomenti tecnico-scientifici, tra i quali: Internet of Things (IOT), Artificial Intelligence (AI), Cybersecurity e Privacy, High Performance Computing, Blockchain, Cloud computing, Edge computing and Industry 4.0, Hardware architectures and embedded systems, Machine learning and deep learning, Modeling and validation of critical systems, Network security, Secure system design, Software engineering for critical dependable and secure systems, Software process quality, Software testing and testing automation, 3D Prototyping, Spectrometry, Characterization of biological/polymeric hybrid systems, Micro and Nano-fabrication, Mass Spectrometry and Chromatography, Modeling, simulation and experimental characterization of semiconductor electronic devices, IR thermography, Thermal characterization by infrared imaging techniques in steady-state, transient and lock-in conditions of electronic devices and systems, Energy monitoring,

2.1 Missione

La Società persegue la finalità consortile di potenziare le capacità e le occasioni di ricerca e produzione dei suoi partner al servizio dello sviluppo economico locale e regionale; ciò attraverso la migliore programmazione dell'utilizzo delle risorse, il rafforzamento della capacità di interlocuzione con gli attori istituzionali, del mondo della ricerca e del mondo produttivo, il rafforzamento strategico dell'integrazione tra partner anche in prospettiva di creazione di distretti industriali omogenei.

Sedi Operative:
Via Cinthia Complesso di Monte S. Angelo - Fabbr. 8b – 80126 Napoli | T: 081 679951/55
E: segreteria@cerict.it

Polo di Optoelettronica e Fotonica
C.da Piano Cappelle – 82100 Benevento
E: optolab@cerict.it





**Centro Regionale
Information Communication
Technology
CeRICT SCRL**

Sede legale e operativa:
Via Traiano Palazzo "ex Poste"
82100 Benevento

T: 0824 305520
F: 0824 1711006
E: amministrazione@cerict.it
PEC: cerict@pec.it
REA BN-112954 | Capitale Sociale € 154.500,00 i.v
P. IVA 01346480625

Nel suo mandato ci sono le seguenti funzioni:

- orientare il sistema della ricerca regionale verso linee di valenza strategica, promuovendo la cooperazione fra partner pubblici e privati con il fine di raggiungere una massa critica di competenze e di risorse umane, assicurando alle iniziative scientifiche il necessario supporto manageriale;
- offrire un ambiente per il trasferimento tecnologico dei risultati prodotti dalle attività di ricerca;
- promuovere il diretto coinvolgimento delle imprese nel processo di progettazione e di realizzazione dell'innovazione;
- determinare le condizioni per la nascita di nuove convenienze per le imprese interne ed esterne alla Regione ad investire in settori High Tech emergenti;
- integrare attività di ricerca pre-competitiva al fine di costituire un serbatoio incubatore per lo sviluppo a sistema delle potenzialità di ricerca;
- sostenere la domanda di impresa di consulenza tecnologica;
- collaborare a progetti di alta formazione gestiti da Enti di Formazione (Università ed Enti di Ricerca);
- promuovere la nascita di imprese knowledge – based;
- promuovere filiere ad alto contenuto tecnologico.

2.2 Sedi

La sede legale (e operativa) è a Benevento, in Via Traiano Palazzo ex Poste.

La sede operativa è a Napoli, in Via Cinthia – Complesso Universitario Monte Sant'Angelo.

Inoltre, le crescenti esigenze legate allo sviluppo delle tecnologie avanzate e all'espansione delle linee di ricerca, hanno reso indispensabile individuare nuove e più ampie sedi, come il Polo di Elettronica e Fotonica a Benevento in Contrada Piano Cappelle.

2.3 Organi di Governo

Il CeRICT è una Società Consortile, che ha come Soci:

- Università Degli Studi Di Napoli Federico II;
- Università Degli Studi Del Sannio;
- Università Degli Studi Di Salerno;
- Università Degli Studi Della Campania Vanvitelli;

Sedi Operative:
Via Cinthia Complesso di Monte S. Angelo - Fabbr. 8b – 80126 Napoli | T: 081 679951/55
E: segreteria@cerict.it

Polo di Optoelettronica e Fotonica
C.da Piano Cappelle – 82100 Benevento
E: optolab@cerict.it





**Centro Regionale
Information Communication
Technology
CeRICT SCRL**

Sede legale e operativa:
Via Traiano Palazzo "ex Poste"
82100 Benevento

T: 0824 305520
F: 0824 1711006
E: amministrazione@cerict.it
PEC: cerict@pec.it
REA BN-112954 | Capitale Sociale € 154.500,00 i.v
P. IVA 01346480625

- Università Degli Studi Di Napoli Parthenope;
- Consiglio Nazionale delle Ricerche – C.N.R.;
- Università Degli Studi Di Napoli L'Orientale;
- Consorzio Interuniversitario Nazionale Per L'informatica – C.I.N.I.;
- Università Degli Studi Suor Orsola Benincasa di Napoli;
- Istituto Nazionale Tumori - IRCCS "Fondazione Pascale";

Le attività in carico a **Presidenza, Consiglio di Amministrazione e Direzione** sono definite nello Statuto del CeRICT.

La **Presidenza** è punto di decisione e di riferimento sia per l'aspetto strategico che per quello operativo.

La **Direzione** attua, gestisce e controlla l'operatività della Società.

Il **Consiglio di Amministrazione** è l'organo collegiale al quale è affidata la gestione del CeRICT, esso tende al perseguimento dell'oggetto sociale attraverso la definizione delle strategie societarie e le deliberazioni in ambito economico finanziario.

Il **Collegio dei Revisori dei conti** esercita il controllo sulla correttezza amministrativo-contabile dell'azienda.

Comitato Tecnico Scientifico (CTS) esprime pareri in merito a problemi di natura tecnico-scientifica (ad esempio nell'ambito dei progetti).

Comitato Relazioni Istituzionali (CRI) è la struttura a supporto del Presidente relativamente alle relazioni interne, con i Soci, ed esterne, con Comunità Europea, Regione Campania, Ministeri.

3 STATO CORRENTE DEL PERSONALE

Nel 2018, anno in cui inizia la presente rilevazione, l'organico del CeRICT è composto da:

- n. 6 dipendenti a tempo indeterminato (50% donne);
- n. 4 dipendenti a tempo determinato (50% donne);
- n. 35 lavoratori subordinati (34% donne).

Nel 2019 il rapporto tra dipendenti a tempo indeterminato cambia, poiché viene assunta una nuova risorsa di sesso maschile. Invece, per i lavoratori a parasubordinati il divario si è sensibilmente modificato negli anni, arrivando a un rapporto di circa 1:1, come risulta dal confronto dei dati del 2019, 2020 e 2021.

Sedi Operative:
Via Cinthia Complesso di Monte S. Angelo - Fabbr. 8b – 80126 Napoli | T: 081 679951/55
E: segreteria@cerict.it

Polo di Optoelettronica e Fotonica
C.da Piano Cappelle – 82100 Benevento
E: optolab@cerict.it





<i>Inquadramento personale</i>	2018	2019	2020	2021
Indeterminati F	3	3	3	3
A termine F	2	5	10	3
Parasubordinati F	12	36	33	19
<i>tot. F per anno</i>	17	44	46	25
Indeterminati M	3	4	4	3
A termine M	2	13	17	4
Parasubordinati M	23	37	32	22
<i>tot. M per anno</i>	28	54	53	29

Figura 1. Distribuzione del personale femminile (F) e maschile (M) negli anni 2018, 2019, 2020 e 2021, differenziato per inquadramento.

Tale distribuzione cambia significativamente considerando le cariche apicali e gli organi di governo, che fino al 2019 sono rappresentati da uomini per il 100%.

Tuttavia, nel 2020 nel CdA c'è una donna su un totale di n. 7 componenti.

Se si aggiungono i dati del 2021, si rileva che nel CTS su n. 10 componenti, n. 2 componenti sono donne.

<i>organi di governo</i>	2018	2019	2020	2021
Presidente F	0	0	0	0
Direttore F	0	0	0	0
Consiglieri F	0	0	1	1
Collegio dei Revisori F	0	0	0	0
CTS F	0	0	0	2
CRI F	0	0	0	0
<i>tot. F per anno</i>	0	0	1	3
Presidente M	1	1	1	1
Direttore M	1	1	1	1
Consiglieri M	7	7	6	6
Collegio dei Revisori M	5	5	5	5
CTS M	0	0	0	8
CRI M	0	0	0	2
<i>tot. M per anno</i>	14	14	13	23

Figura 2. Distribuzione maschile (M) e femminile (F) nelle cariche apicali e negli organi di governo negli anni 2018, 2019, 2020 e 2021.



**Centro Regionale
Information Communication
Technology
CeRICT SCRL**

Sede legale e operativa:
Via Traiano Palazzo "ex Poste"
82100 Benevento

T: 0824 305520
F: 0824 1711006
E: amministrazione@cerict.it
PEC: cerict@pec.it
REA BN-112954 | Capitale Sociale € 154.500,00 i.v
P. IVA 01346480625

4 AZIONI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Il presente GEP si pone come un documento in continua evoluzione e oggetto di integrazioni e adeguamenti futuri. Ad esempio, la partecipazione sempre più significativa alle iniziative della Comunità europea, attraverso la sottomissione di numerosi progetti, consente di acquisire, promuovere e attuare le politiche sociali di aggregazione, in linea con i quattro principali obiettivi di uguaglianza di genere definiti con la strategia della Commissione europea:

- costruire gestioni di carriera e posti di lavoro sensibili alla dimensione di genere;
- trasformare il processo decisionale verso responsabilità, trasparenza e inclusività;
- raggiungere l'eccellenza attraverso il rafforzamento della dimensione di genere nella ricerca e nel trasferimento di conoscenze che implicano l'integrazione delle questioni di genere nella ricerca e nei contenuti;
- affrontare gli stereotipi di genere, compresa l'azione sulle molestie sessuali.

Il GEP del CeRICT individua tre macro-aree, sulle quali sviluppare azioni di miglioramento con obiettivi declinati a breve (1 anno), medio (3 anni) e lungo termine (5 anni).

4.1 Favorire l'equilibrio di genere a tutti i livelli lavorativi

È ormai dimostrato che l'equilibrio di genere all'interno di un organismo decisionale, sia esso una Commissione o un CdA aziendale, porta ad una maggiore obiettività e qualità decisionale e ad una maggiore efficienza operativa. Per questa azione è determinante l'opera di sensibilizzazione nei confronti dei Soci, in vista delle future nomine.

Per favorire l'equilibrio di genere all'interno degli organismi decisionali del CeRICT, si propongono quindi le seguenti azioni:

- Comitato Relazioni Istituzionali (CRI) È formato da due risorse scelte dal Presidente, individuate tra le università e i centri di ricerca soci di CeRICT. Attualmente la partecipazione è solo maschile. La proposta, in vista delle prossime nomine, è di incrementare la partecipazione femminile, portando il rapporto tra uomini e donne al 50%.
- Commissioni di Concorso Per assicurare la partecipazione femminile nella composizione delle Commissioni di concorso, queste ultime prevedono che almeno un terzo dei componenti sia di sesso femminile.
- Convegni organizzati dal CeRICT Nel caso di convegni organizzati dal CeRICT, si rende opportuno inserire raccomandazioni nella modulistica in uso, per rispettare l'equilibrio di genere nella scelta di relatori/relatrici e moderatori/moderatrici.

Sedi Operative:
Via Cinthia Complesso di Monte S. Angelo - Fabbr. 8b – 80126 Napoli | T: 081 679951/55
E: segreteria@cerict.it

Polo di Optoelettronica e Fotonica
C.da Piano Cappelle – 82100 Benevento
E: optolab@cerict.it



4.2 Promuovere e supportare le donne sul luogo di lavoro

Gli obiettivi di questa area si prefiggono di rimuovere le barriere organizzative e culturali nel percorso di carriera delle donne e di cercare di colmare il gap di genere esistente negli incarichi professionali dirigenziali o di coordinamento. Si prefiggono, inoltre, garantire le pari opportunità, evitando asimmetrie nei processi di valutazione per l'accesso alle posizioni lavorative.

- Corsi di formazione aziendali In caso di Corsi di formazione aziendali, sono previste attività di formazione destinate al personale strutturato per il potenziamento e l'approfondimento di tematiche inerenti alle esigenze amministrative e di rendicontazione dei progetti. L'azienda si riserva di dare analoghe opportunità alle risorse di sesso femminile quanto a quelle di sesso maschile. Il monitoraggio delle attività di formazione avverrà attraverso l'ausilio di strumenti di rilevazione (schede strutturate descrittive, questionari ed altri strumenti) che consentano l'analisi ed il report dei risultati. I risultati attesi sono: acquisizione di un maggior grado di consapevolezza del ruolo e delle funzioni da parte di ciascuna partecipante, arricchimento delle competenze rispetto alle soft skills indispensabili per ricoprire ruoli ad elevata responsabilità manageriale.
- Regolamento per gli avvisi pubblici Per gli avvisi pubblici, relativi al reclutamento del personale e relativi ai progetti di formazione, le selezioni si basano su principi meritocratici. Infatti, non sono previsti limiti di età. Tuttavia, laddove risulti necessario introdurre il limite di età, per le donne sarà prevista l'estensione del limite temporale di un anno per ogni figlio.

4.3 Favorire la conciliazione vita-lavoro

La produttività passa necessariamente attraverso il miglioramento dell'organizzazione aziendale lavorativa. Pertanto, l'obiettivo generale di questa area è di rendere più compatibili la sfera lavorativa e la sfera personale permettendo di conciliare le esigenze individuali, sia di gestione della famiglia sia di crescita e soddisfazione professionale, con le esigenze organizzative di una struttura complessa come la nostra. Il risultato atteso è migliorare la qualità della vita dei lavoratori e delle lavoratrici e contemporaneamente le dinamiche lavorative.

Attraverso lavoro agile o smart working si persegue una soluzione organizzativa che consenta lo svolgimento parziale della prestazione lavorativa in un luogo diverso dalla sede di assegnazione. La finalità è quella di agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita ed esigenze organizzative.



Si prevede un consulto rivolto ai dipendenti e alle dipendenti a tempo indeterminato, le cui figure professionali siano compatibili con il lavoro agile o *smart working*. È prevista, in tal caso, una valutazione delle richieste da parte della Direzione.

5 CRONOPROGRAMMA

In questa sezione gli Obiettivi, le linee di Azione e le specifiche Misure, i Responsabili e gli Indicatori pianificati per il presente GEP, sono riassunti in forma tabellare, includendo la tempistica (5 anni, dal 2022 al 2026) per ognuna delle Azioni da implementare.

Il seguente cronoprogramma ne evidenzia il dettaglio.

Obiettivo	Azione	Misure	Attori	Cronoprogramma					Responsabili	Indicatore
				2022	2023	2024	2025	2026		
a. Favorire l'equilibrio di genere a tutti i livelli lavorativi.	a.1 Incrementare la rappresentanza femminile nel CRI.	Nomina di componenti femminili (+50%).	Presidente			X	X	X	Presidente	Incremento del Rapporto F/M nella composizione del CRI.
	a.2 Favorire l'equilibrio di genere nelle Commissioni di concorso.	Monitoraggio delle nomine delle commissioni di concorso.	Direzione	X	X	X	X	X	Direzione	Bilancio di genere.
	a.3 Incrementare il numero di relatrici/moderatrici nei convegni organizzati da CeRICT.	Inserimento di raccomandazioni nella modulistica in uso.	CdA e Responsabile scientifico di progetto	X	X	X	X	X	Responsabile scientifico e Direzione	Bilancio di genere.
b. Promuovere e supportare le donne sul luogo di lavoro.	b.1 Favorire l'avanzamento di carriera rispetto alle pari opportunità.	Organizzazione di percorsi di formazione su temi specifici.	Direzione	X	X	X	X	X	Direzione	Incremento del rapporto F/M nei ruoli apicali al termine del quinquennio.
	b.2 Favorire il reclutamento del personale nel rispetto alle pari opportunità	In caso di avvisi pubblici che prevedono un limite temporale, per le donne viene posticipato di un anno per ogni figlio.	CdA e Direzione	X	X	X	X	X	CdA e Direzione	Numero di donne che, nel quinquennio, hanno fruito del posticipo di un anno alla partecipazione ad avvisi pubblici.
c. Favorire la conciliazione vita-lavoro.	c. Favorire la conciliazione vita-lavoro.	"Smart working" (attuato nel periodo dell'emergenza covid).	Direzione	X	X	X	X	X	Direzione	Monitoraggio ore mensili/annuali di Smart Working.



**Centro Regionale
Information Communication
Technology
CeRICT SCRL**

Sede legale e operativa:
Via Traiano Palazzo "ex Poste"
82100 Benevento

T: 0824 305520
F: 0824 1711006
E: amministrazione@cerict.it
PEC: cerict@pec.it
REA BN-112954 | Capitale Sociale € 154.500,00 i.v
P. IVA 01346480625

DOCUMENTI CONSULTATI PER LA STESURA DI QUESTO GEP:

- *Structural Transformation to Achieve Gender Equality in Science: Guidelines (Cambiamento Strutturale nel Settore della Ricerca): Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere.*
- *Guida ai cambiamenti strutturali nel mondo accademico e nelle organizzazioni di ricerca passo dopo passo: Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere.*
- *Taking A Reflexive approach to Gender Equality for institutional Transformation (www.gendertarget.eu).*

Sedi Operative:
Via Cinthia Complesso di Monte S. Angelo - Fabbr. 8b – 80126 Napoli | T: 081 679951/55
E: segreteria@cerict.it

Polo di Optoelettronica e Fotonica
C.da Piano Cappelle – 82100 Benevento
E: optolab@cerict.it

