



Autorità di Sistema Portuale
del Mare Adriatico Settentrionale
Porti di Venezia e Chioggia

PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE

2022-2024



Sommario

Introduzione	3
Descrizione del piano per la parità di genere dell'adsp mas	5
Aree, Azioni e Obiettivi	6
Aree tematiche.....	6
Obiettivi.....	8
AREA 1 Equilibrio vita privata-vita lavorativa e cultura organizzativa	9
Obiettivo 1.1 - Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata	9
Obiettivo 1.2 - Tutela dei lavoratori e delle lavoratrici con periodi o situazioni di maggiore criticità nella conciliazione tra vita privata e lavorativa	12
AREA 2 Leadership e processo decisionale	13
Obiettivo 2.1 - Miglioramento dei processi decisionali interni riguardanti le posizioni apicali finalizzato ad una maggiore equità di genere	13
Obiettivo 2.2 - Analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e dei trend del personale.....	14
AREA 3 Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	15
Obiettivo 3.1 - Pari opportunità nell'accesso alle posizioni lavorative messe a concorso	15
Obiettivo 3.2 - Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale	16
AREA 4 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi formativi e nella cultura dell'ente	18
Obiettivo 4.1 - Promozione di un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a progetti speciali, task force e gruppi di lavoro	18
Obiettivo 4.2 – Valorizzare i temi di genere nei percorsi formativi e negli eventi di disseminazione	19
AREA 5 Contrasto alla violenza di genere	21
Obiettivo 5.1 - Prevenzione della molestia e della violenza di genere	21
Obiettivo 5.2 - Sensibilizzazione di tutto il personale relativamente ai temi delle pari opportunità	22

INTRODUZIONE

A partire dal Piano Operativo Triennale 2022-2024, l'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Settentrionale (AdSP MAS) ha inteso integrare la sostenibilità, così come definita dall'Agenda 2030 ONU, nelle proprie strategie articolate secondo cinque linee guida correlate a specifici obiettivi di sviluppo sostenibile della citata agenda.

Per quanto attiene alla prima linea guida "governance ed etica" essa si concretizza in una serie di interventi volti a disegnare un nuovo modello operativo per l'Ente, tra i quali la redazione di un "Piano di diffusione della cultura della sostenibilità (PDCS)" che individua le azioni prioritarie per migliorare la performance rispetto a determinati ambiti di sostenibilità, tra cui la Parità di genere quale obiettivo di sviluppo sostenibile numero cinque dell'Agenda 2030.

I sotto-obiettivi si propongono, tra l'altro, di porre fine a ogni forma di discriminazione e di violenza nei confronti di tutte le donne, di garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica.

La Parità di genere, inoltre, è uno dei principi fondamentali dell'Unione Europea sanciti sia nel "Trattato sul funzionamento dell'Unione" e sia nella "Carta dei diritti fondamentali dell'Unione", fino ad arrivare alla "Strategia per la parità di genere 2020-2025", presentata nel gennaio 2021, con cui si mira a costruire un'Europa garante della libertà e della realizzazione personale attraverso azioni di lotta alla violenza contro le donne e agli stereotipi di genere, di riequilibrio tra vita professionale e vita privata, di parità salariale, di miglioramento della presenza delle donne nelle posizioni apicali e di valorizzazione delle diversità sul luogo di lavoro.

L'Autorità di Sistema Portuale, impegnata nel perseguimento degli obiettivi dell'Agenda e in particolare dell'obiettivo sulla Parità di genere (SDG n.5), già nel 2021 in fase di elaborazione delle sue strategie ha condiviso a livello nazionale, attraverso la partecipazione al gruppo di lavoro per la parità di genere promosso da Assoport, un documento di sensibilizzazione sul tema redatto congiuntamente da tutte le Autorità di Sistema italiane e nel 2022 ha lavorato per recepirne gli indirizzi nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).



Il primo documento rientra nel progetto *Women in Transport – the challenge for Italian Ports* promosso da Assoport per ribadire l'impegno nella lotta contro le disuguaglianze di genere in particolare nel settore dei trasporti e della logistica. Obiettivo di tale Patto è migliorare le condizioni di lavoro femminile, valorizzare le attività svolte dalla componente in questione e definire politiche aziendali che coinvolgano tutti i livelli dell'organizzazione al fine di sensibilizzare, formare e comunicare con tutte le lavoratrici ed i lavoratori per consentire parità di trattamento, pari rappresentanza e, più in generale, la promozione di ambienti di lavoro che favoriscano la piena collaborazione per sconfiggere le disuguaglianze.

Nel 2022 è stato redatto dall'Ente il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), documento adottato con Delibera del Comitato di Gestione n.10 del 27 giugno 2022 che rappresenta uno strumento di programmazione integrata degli obiettivi operativi e di performance, delle misure di gestione dei rischi, della salute organizzativa e professionale e degli indicatori funzionali alle strategie triennali per la creazione di Valore Pubblico.

Tenuto conto di quanto sopra, l'Ente ha proceduto alla redazione di questa prima edizione del Piano per la parità di genere, un documento programmatico ideato per orientare le strategie e le politiche nel prossimo triennio al fine di ridurre il divario di genere in coerenza con la strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'Unione Europea.

Facendo seguito al Decreto n. 672/2021 che nomina il Gruppo di lavoro sostenibilità, il presente Piano per la parità di genere è stato redatto sotto la supervisione ed il coordinamento del Segretario Generale, Antonella Scardino, dall'Area Risorse Umane per competenza (Irene Gennaro, Elisa Vianello) e dall'Area Promozione, Comunicazione e Rapporti Istituzionali (Federica Bosello, Maria Sol Scanferla) per adeguata specifica formazione. Le risorse dedicate alla redazione del documento hanno sviluppato il lavoro a partire da uno *scouting* sulla normativa e sulle *best practice*, nonché una analisi di *benchmark* delle iniziative sul tema condotte da altre realtà. È stato quindi impostato un cronoprogramma per la stesura del piano, individuati obiettivi specifici per ogni area d'intervento e le azioni per le quali sono stati identificati i referenti delle diverse strutture dell'Ente.

L'attuazione del documento vede il coinvolgimento delle diverse strutture dell'Ente proponendo un insieme di azioni condivise che, per essere realizzate, come indicato in ciascuna delle schede di seguito riportate, richiedono il coinvolgimento attivo di governance, strutture e stakeholders esterni ed interni. Affinché il presente Piano sia effettivamente realizzato, tale coinvolgimento dovrà poi rafforzarsi nella fase di comunicazione delle azioni descritte e nella condivisione della loro realizzazione.

Infine, il Piano è stato condiviso con l'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Settentrionale, dott. Mario Venanzi, nominato con Decreto n. 653/2021.

DESCRIZIONE DEL PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE DELL'ADSP MAS

Il presente Piano, in coerenza con gli altri documenti programmatici dell'Autorità, si articola su cinque aree di base individuate dalle linee guida *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans* approntata dalla Direzione Generale per la Ricerca e l'Innovazione della Commissione Europea (CE) in adempimento della decisione consigliere 2021/764 del 10 maggio 2021, dove si individua la priorità della "gender equality, including the integration of gender dimension in the R&I content". Tali aree sono:

- **AREA 1** - Equilibrio vita privata-vita lavorativa e cultura organizzativa
- **AREA 2** - Leadership e processo decisionale
- **AREA 3** - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
- **AREA 4** - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi formativi e nella cultura dell'Ente
- **AREA 5** - Contrasto alla violenza di genere

Per ognuna di queste vengono quindi individuati gli obiettivi che l'Ente si ripropone di raggiungere e per ogni obiettivo vengono infine declinate una o più azioni, ovvero misure specifiche e concrete volte all'attuazione dell'obiettivo stesso. Complessivamente l'Ente ha individuato 10 obiettivi, per il cui raggiungimento sono state previste 14 azioni.

Ciascuna azione viene descritta in una scheda sintetica in cui vengono altresì indicati:

Destinatari	siano questi diretti o secondari, anche esterni ad AdSP MAS
Responsabili Operativi	le strutture referenti cui spetterà la realizzazione dell'azione, il suo monitoraggio e la sua valutazione
Risorse coinvolte	le strutture dell'Ente coinvolte nel processo decisionale di implementazione e realizzazione dell'azione
Strumenti, KPI e cronoprogramma	elementi per misurare il progresso delle azioni descritte
Riferimenti a SDG Agenda 2030	per ogni azione è evidenziato il collegamento con uno o più SDG dell'Agenda ONU 2030

Trattandosi di azioni che prevedono esclusivamente l'impiego di personale interno all'Ente, non è stato quantificato l'ammontare finanziario.

AREE, AZIONI E OBIETTIVI

Arete tematiche

Il Piano per l'uguaglianza di genere (*Gender Equality Plan - GEP*) dell'Autorità Portuale del Mare Adriatico Settentrionale si propone il raggiungimento nel triennio 2022-2024 di 10 obiettivi attraverso la realizzazione di 14 azioni strategiche suddivise nelle già citate cinque aree di intervento, ovvero:



Con la prima area di intervento, l'Autorità si propone di facilitare il raggiungimento di un adeguato equilibrio tra vita privata e lavorativa, agendo su stereotipi e sulla cultura dell'organizzazione. A tal fine, verranno realizzate quattro differenti azioni:

1. Sviluppare ed implementare strumenti utili al miglioramento dell'equilibrio vita-lavoro del personale dipendente;
2. Somministrazione questionario sul benessere organizzativo;
3. Analisi stress lavoro correlato (D.lgs. 81/2008);
4. Applicazione di adeguati strumenti per periodi o situazioni di maggiore necessità a livello familiare.

Con la seconda area di intervento, l'Autorità intende agire nella direzione dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali. Per raggiungere gli obiettivi di mappare gli squilibri di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali e di promuovere la partecipazione agli organi decisionali del genere meno rappresentato, si realizzeranno le seguenti azioni strategiche:

1. Implementazione di una banca dati sulla composizione degli organi di governo costantemente aggiornata al fine di individuare eventuali squilibri di genere;

2. Elaborazione documenti di raccolta di dati aggregati, rendicontazione annuale dei dati di genere.

La terza area di intervento riguarda l'equilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera. L'Ente si propone in questo caso di raggiungere l'obiettivo di sviluppare competenze relative all'uguaglianza di genere, alla diversità e ai diritti delle persone. Per raggiungere questi obiettivi vengono proposte le seguenti specifiche azioni:

1. Promozione di una composizione equa in termini di genere nelle commissioni di valutazione relativamente alle posizioni lavorative messe a concorso per il reclutamento del personale e maggiore accessibilità nelle procedure;
2. Aggiornamento regolamento delle progressioni interne di carriera al fine di garantire pari opportunità di sviluppo;
3. Percorsi formativi rivolti al personale dipendente.

La quarta area si propone di favorire l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nella formazione e nella cultura dell'Ente. Obiettivi principali sono raggiungere la parità di accesso alle risorse di ricerca, valorizzare le questioni di genere nei percorsi formativi del personale dipendente e incoraggiare l'inclusione e la parità di genere nelle azioni dell'Ente. Le Azioni attraverso le quali questi obiettivi verranno perseguiti sono le seguenti:

1. Incentivazione creazione gruppi di lavoro e task force equilibrati per genere;
2. Inserimento dei temi di genere nei percorsi formativi delineati per il personale dipendente;
3. Superamento dell'asimmetria di genere nelle attività di disseminazione dell'Ente.

L'ultima area di intervento del Piano mira al contrasto delle violenze di genere e delle molestie sia morali che sessuali. Obiettivi che l'Ente si propone sono la prevenzione della molestia e della violenza di genere, degli stereotipi e degli atteggiamenti alla base della molestia e della violenza di genere. Questi obiettivi verranno perseguiti attraverso le azioni che seguono:

1. Implementazione di un questionario sulle discriminazioni di genere;
2. Realizzazione di una campagna di sensibilizzazione finalizzata alla diffusione di una cultura di genere.

Obiettivi

Area di intervento	Obiettivi	Finalità
AREA 1 - Equilibrio vita privata-vita lavorativa e cultura organizzativa	OBT 1.1 - Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata	Promuovere il benessere organizzativo attraverso strumenti volti a garantire una maggiore flessibilità e accessibilità per i dipendenti che si trovino anche in situazioni particolari di difficoltà, e che incidano sulla conciliazione tra vita professionale e privata
	OBT 1.2 - Tutela dei lavoratori e delle lavoratrici con periodi o situazioni di maggiore criticità nella conciliazione tra vita privata e lavorativa	
AREA 2 - Leadership e processo decisionale	OBT 2.1 - Miglioramento dei processi decisionali interni riguardanti le posizioni apicali finalizzato ad una maggiore equità di genere	Aumentare la consapevolezza delle dinamiche interne al personale, necessarie per impostare misure per la parità e che saranno favorite attraverso l'implementazione di un sistema costante di raccolta e analisi dei dati da parte dell'Area Risorse Umane
	OBT 2.2 - Analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e dei trend del personale	
AREA 3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	OBT 3.1 - Pari opportunità nell'accesso alle posizioni lavorative messe a concorso	Garantire processi di reclutamento e progressioni interne di carriera coerenti col principio dell'equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici dei concorsi e nei specifici percorsi formativi
	OBT 3.2 - Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale	
AREA 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi formativi e nella cultura dell'Ente	OBT 4.1 - Promozione di un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a progetti speciali, task force e gruppi di lavoro	Sviluppare una maggiore conoscenza/informazione sulle tematiche relative alle pari opportunità e alla cultura di genere oltre al monitoraggio della normativa vigente
	OBT 4.2 - Valorizzare i temi di genere nei percorsi formativi e negli eventi di disseminazione	
AREA 5 - Contrasto alla violenza di genere	OBT 5.1 - Prevenzione della molestia e della violenza di genere	Promuovere una maggiore presenza delle lavoratrici nei gruppi di lavoro oltre che attraverso analisi mirate all'inclusione della dimensione di genere nei contenuti delle attività svolte in AdSPMAS.
	OBT 5.2 - Sensibilizzazione di tutto il personale relativamente ai temi delle pari opportunità	



AREA 1

EQUILIBRIO VITA PRIVATA-VITA LAVORATIVA E CULTURA ORGANIZZATIVA

Obiettivo 1.1 - Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata

Azione 1	Sviluppare ed implementare strumenti utili al miglioramento dell'equilibrio vita-lavoro del personale dipendente		
Responsabilità operativa	<ul style="list-style-type: none">Area Risorse UmaneArea Amministrazione del Personale		
Destinatari dell'azione	Tutto il personale dipendente		
Strumenti	<ul style="list-style-type: none">Lavoro agilePart time (verticale/orizzontale)Flessibilità orarioBanca oreWelfare aziendalePossibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici (mobility management) o privati (parcheggio aziendale)		
Risorse coinvolte	Personale dirigente		
KPI	<ul style="list-style-type: none">Creazione del cruscotto di analisi e KPIMonitoraggio trimestrale dei dati aggregati per genere		
Riferimenti a SDG Agenda 2030	<ul style="list-style-type: none">SDG 5 - Parità di GenereSDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economicaSDG 10 - Ridurre le disuguaglianze		
Cronoprogramma	2022	2023	2024
	X	X	X



Azione 2	Somministrazione questionario sul benessere organizzativo		
Responsabilità Operativa	Area Risorse Umane		
Destinatari dell'azione	Tutto il personale dipendente		
Strumenti	Questionario benessere organizzativo		
Risorse coinvolte	<ul style="list-style-type: none">▪ Personale dirigente▪ Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)		
KPI	Livello soddisfazione personale dipendente (settaggio target a valle della prima rilevazione)		
Riferimenti a SDG Agenda 2030	<ul style="list-style-type: none">▪ SDG 3 - Salute e Benessere▪ SDG 5 - Parità di Genere▪ SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica		
Cronoprogramma	2022	2023	2024
		X	X



Azione 3	Analisi stress lavoro correlato (D.lgs. 81/2008)		
Responsabilità operativa	Delegato Datore di Lavoro ai sensi del D.Lgs 9 aprile 2008 n. 81 e s.m.i. (Decreto 339/2020)		
Destinatari dell'azione	Tutto il personale dipendente		
Strumenti	Documento di analisi stress lavoro correlato (pubblicato ogni 2 anni)		
Risorse coinvolte	<ul style="list-style-type: none">▪ Area Risorse Umane▪ Area Sicurezza, Vigilanza e Controllo▪ Medico competente		
KPI	Indicatore complessivo di rischio (alto-medio-basso) che comprende indicatori aziendali, contesto e contenuto del lavoro.		
Riferimenti a SDG Agenda 2030	<ul style="list-style-type: none">▪ SDG 3 - Salute e Benessere▪ SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica▪ SDG 5 - Parità di Genere		
Cronoprogramma	2022	2023	2024
		X	

Obiettivo 1.2 - Tutela dei lavoratori e delle lavoratrici con periodi o situazioni di maggiore criticità nella conciliazione tra vita privata e lavorativa

Azione 1	Applicazione di adeguati strumenti per periodi o situazioni di maggiore necessità a livello familiare		
Responsabilità operativa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Area Risorse Umane ▪ Area Amministrazione del Personale 		
Destinatari dell'azione	Tutto il personale dipendente		
Strumenti	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lavoro agile ▪ Part time ▪ Flessibilità orario ▪ Banca ore ▪ Congedi parentali ▪ Anticipo TFR ▪ Anticipo emolumenti ▪ Welfare aziendale (in particolare accordi con centri diurni per genitori anziani conviventi, centri estivi per figli minori, asili nido...) 		
Risorse coinvolte	Personale dirigente		
KPI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Creazione di un cruscotto di analisi e di KPI ▪ Monitoraggio dati aggregati per genere trimestrale 		
Collegamento con SDG Agenda 2030	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SDG 5 - Parità di Genere ▪ SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica 		
Cronoprogramma	2022	2023	2024
	X	X	X

AREA 2

LEADERSHIP E PROCESSO DECISIONALE

Obiettivo 2.1 - Miglioramento dei processi decisionali interni riguardanti le posizioni apicali finalizzato ad una maggiore equità di genere

Azione 1	Implementazione di una banca dati sulla composizione degli organi di governo costantemente aggiornata al fine di individuare eventuali squilibri di genere		
Responsabilità operativa	Area Risorse Umane		
Destinatari dell'azione	Posizioni apicali		
Strumenti	Banca dati aggiornata		
Risorse coinvolte	Presidente		
KPI	Equa rappresentanza di genere negli organi di vertice e nelle posizioni apicali		
Collegamento con SDG Agenda 2030	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SDG 5 - Parità di genere ▪ SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica ▪ SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze 		
Cronoprogramma	2022	2023	2024
	X	X	X

Obiettivo 2.2 - Analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e dei trend del personale

Azione 1	Elaborazione documenti di raccolta di dati aggregati, rendicontazione annuale dei dati di genere		
Responsabilità operativa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Area Risorse Umane ▪ Area Amministrazione del Personale 		
Destinatari dell'azione	Tutto il personale dipendente		
Strumenti	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contrattualistica ▪ Provvedimenti organizzativi ▪ Timesheet 		
Risorse coinvolte	-		
KPI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Creazione del Cruscotto di analisi e monitoraggio ▪ Relazione annuale, conto annuale, rendiconto generale esercizio finanziario (come da normativa vigente) 		
Collegamento con SDG Agenda 2030	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SDG 5 - Parità di genere ▪ SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica ▪ SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze 		
Cronoprogramma	2022	2023	2024
	X	X	X

AREA 3

UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

Obiettivo 3.1 - Pari opportunità nell'accesso alle posizioni lavorative messe a concorso

Azione 1	Promozione di una composizione equa in termini di genere nelle commissioni di valutazione relativamente alle posizioni lavorative messe a concorso per il reclutamento del personale e maggiore accessibilità nelle procedure		
Responsabilità operativa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Area Risorse Umane ▪ Area Amministrazione del Personale 		
Destinatari dell'azione	Candidate/i alle selezioni e membri commissioni valutazione		
Strumenti	Regolamento procedure selettive, con particolare riferimento alla composizione delle commissioni di selezione		
Risorse coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presidente ▪ Segretario Generale 		
KPI	Report annuale di monitoraggio dati su equilibri di genere nelle commissioni di concorso con specifico riferimento all'equilibrio di genere tra commissarie e commissari		
Collegamento con SDG Agenda 2030	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SDG 5 - Parità di genere ▪ SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze 		
Cronoprogramma	2022	2023	2024
	X	X	X



Obiettivo 3.2 - Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale

Azione 1	Aggiornamento regolamento delle progressioni interne di carriera al fine di garantire pari opportunità di sviluppo		
Responsabilità operativa	<ul style="list-style-type: none">▪ Area Risorse Umane▪ Area Amministrazione del Personale		
Destinatari dell'azione	Tutto il personale dipendente		
Strumenti	Regolamento delle progressioni interne di carriera		
Risorse coinvolte	-		
KPI	Garantire equità di genere		
Collegamento con SDG Agenda 2030	<ul style="list-style-type: none">▪ SDG 5 - Parità di genere▪ SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze		
Cronoprogramma	2022	2023	2024
		X	X



Azione 2	Percorsi formativi rivolti al personale dipendente		
Responsabilità operativa	Area Risorse Umane		
Destinatari dell'azione	Tutto il personale dipendente		
Strumenti	Piano formativo aggiornato		
Risorse coinvolte	Personale dirigente		
KPI	50% presenza femminile nei corsi attivati		
Collegamento con SDG Agenda 2030	<ul style="list-style-type: none">▪ SDG 5 - Parità di genere▪ SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze▪ SDG 4 – Istruzione di qualità		
Cronoprogramma	2022	2023	2024
	X	X	X

AREA 4

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA, NEI PROGRAMMI FORMATIVI E NELLA CULTURA DELL'ENTE

Obiettivo 4.1 - Promozione di un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a progetti speciali, task force e gruppi di lavoro

Azione 1	Incentivazione creazione gruppi di lavoro e task force equilibrati per genere		
Responsabilità operativa	Area Risorse Umane		
Destinatari dell'azione	Tutto il personale dipendente		
Strumenti	Organizzazione delle attività per gruppi di lavoro		
Risorse coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presidente ▪ Segretario Generale ▪ Personale dirigente 		
KPI	50% presenza femminile nei gruppi di lavoro		
Collegamento con SDG Agenda 2030	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SDG 5 - Parità di genere ▪ SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze ▪ SDG 4 – Istruzione di qualità 		
Cronoprogramma	2022	2023	2024
		X	X



Obiettivo 4.2 – Valorizzare i temi di genere nei percorsi formativi e negli eventi di disseminazione

Azione 1	Inserimento dei temi di genere nei percorsi formativi delineati per il personale dipendente		
Responsabilità operativa	Area Risorse Umane		
Destinatari dell'azione	Tutto il personale dipendente		
Strumenti	Piano formativo aggiornato		
Risorse coinvolte	<ul style="list-style-type: none">▪ Segretario Generale▪ Personale dirigente		
KPI	<ul style="list-style-type: none">▪ Numero corsi approvati sul tema▪ Numero corsi attivati sul tema▪ Numero partecipanti con dettaglio di genere		
Collegamento con SDG Agenda 2030	<ul style="list-style-type: none">▪ SDG 4 – Istruzione e qualità▪ SDG 5 - Parità di genere▪ SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze		
Cronoprogramma	2022	2023	2024
		X	X



Azione 2	Superamento dell'asimmetria di genere nelle attività di disseminazione dell'Ente		
Responsabilità operativa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Area Risorse Umane ▪ Area Promozione, Comunicazione e Rapporti Istituzionali 		
Destinatari dell'azione	Tutto il personale dipendente		
Strumenti	Linee Guida per lo sviluppo di una cultura della parità di genere nelle attività seminariali e convegnistiche dell'Ente e riduzione del numero di panel interamente maschili		
Risorse coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presidente ▪ Segretario Generale ▪ Personale dirigente 		
KPI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Equa presenza femminile nei panel dei relatori negli eventi organizzati dall'Ente (evidenze da presentare con reportistica annuale) ▪ Reportistica annuale 		
Collegamento con SDG Agenda 2030	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SDG 4 - Istruzione e qualità ▪ SDG 5 - Parità di genere ▪ SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze 		
Cronoprogramma	2022	2023	2024
		X	X



AREA 5

CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE

Obiettivo 5.1 - Prevenzione della molestia e della violenza di genere

Azione 1	Implementazione di un questionario sulle discriminazioni di genere		
Responsabilità operativa	Area Risorse Umane		
Destinatari dell'azione	Tutto il personale dipendente		
Strumenti	Questionario su discriminazioni di genere		
Risorse coinvolte	-		
KPI	Creazione e somministrazione survey (target: risposte valide ricevute da almeno il 50% del personale dipendente per validazione robustezza strumento)		
Collegamento con SDG Agenda 2030	<ul style="list-style-type: none">▪ SDG 3 - Salute e benessere▪ SDG 5 - Parità di genere		
Cronoprogramma	2022	2023	2024
		X	X

Obiettivo 5.2 - Sensibilizzazione di tutto il personale relativamente ai temi delle pari opportunità

Azione 1	Realizzazione di una campagna di sensibilizzazione finalizzata alla diffusione di una cultura di genere		
Responsabilità operativa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Area Risorse Umane ▪ Area Promozione, Comunicazione e Rapporti Istituzionali 		
Destinatari dell'azione	Tutto il personale dipendente		
Strumenti	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Workshop e/o eventi dedicati ▪ Incontri di formazione/informazione ▪ Incontri con testimonial ▪ Diffusione materiale informativo (bacheca, newsletter, mail...) 		
Risorse coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presidente ▪ Segretario Generale ▪ Personale dirigente 		
KPI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Numero di iniziative poste in essere ▪ Numero personale dipendente coinvolto 		
Collegamento con SDG Agenda 2030	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SDG 5 - Parità di genere ▪ SDG 10 – Ridurre le disuguaglianze ▪ SDG 4 - Istruzione e qualità 		
Cronoprogramma	2022	2023	2024
	X	X	X