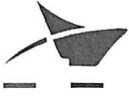


Autorità di Sistema Portuale
del Mare Adriatico Settentrionale
Porti di Venezia e Chioggia

LINEE GUIDA
PER LO SVILUPPO DI UNA CULTURA DELLA PARITÀ DI GENERE
NELLE ATTIVITÀ SEMINARIALI E CONVEGNISTICHE



Le “linee guida per lo sviluppo di una cultura della parità di genere nelle attività seminari e convegnistiche”

- sono previste nell’area 4, azione 2, del Piano per la Parità di genere (Gender Equality Plan) 2022-2024 adottato con Decreto n. 848 del 24/11/2022;
- sono redatte in coerenza con gli altri documenti programmatici dell’Ente;
- si inseriscono nel più ampio “Piano di diffusione della cultura della sostenibilità (PDCS)” previsto della prima linea guida “governance ed etica” del Piano Operativo Triennale 2022-2024 di AdSP MAS che prescrive una serie di interventi volti a disegnare un nuovo modello operativo per l’Ente rispetto a determinati ambiti di sostenibilità, tra cui la Parità di genere;
- recepiscono gli indirizzi del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), documento adottato con Delibera del Comitato di Gestione n.10 del 27 giugno 2022;
- a livello internazionale, recepiscono:
 - l’Agenda 2030 per lo Sviluppo sostenibile dell’ONU, con particolare riferimento al sdg nr 5 (Parità di genere) e sdg 10 (Ridurre le disuguaglianze);
 - uno dei principi fondamentali dell’Unione Europea sanciti nel “Trattato sul funzionamento dell’Unione”, nell’art. 23 della “Carta dei diritti fondamentali dell’Unione” e nella “Strategia per la parità di genere 2020-2025” adottata dalla Commissione Europea il 05.03.2020;
 - la campagna “No Woman No Panel – Senza donne non se ne parla”, ideata nel 2018 dalla precedente Commissaria europea per l’innovazione, la ricerca, la cultura, l’istruzione e la gioventù, Mariya Gabriel, volta a favorire l’equilibrio di genere in panel ed eventi pubblici, garantendo l’adeguata rappresentanza delle donne in eventi e appuntamenti pubblici;
- a livello nazionale, si adeguano:
 - agli obiettivi trasversali del PNRR
 - alle Linee Guida sulla “parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni” adottate dal Dipartimento della Funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità del 06.10.2022;
 - al Patto per la Parità di Genere nei Porti, sottoscritto da parte di tutte le Autorità di Sistema Portuale, il 4 ottobre 2021, nell’ambito delle attività di Assoporti, al fine di garantire e promuovere le pari opportunità tra le donne e gli uomini, rimuovendo gli ostacoli che, di fatto, impediscono alle donne la piena realizzazione e l’attiva partecipazione culturale, sociale e politica nell’amministrazione e nei porti;
 - alla Dichiarazione di intenti delle Autorità di Sistema Portuale promossa da Assoporti e sottoscritta dalle stesse in ottobre 2023 al fine di avviare un percorso collaborativo finalizzato all’attuazione della campagna “No Woman No Panel – Senza Donne Non Se Ne Parla” e al conseguimento



degli obiettivi connessi con una partecipazione equilibrata e plurale rispetto al genere nella composizione dei panel e a diffondere messaggi e modelli comunicativi che promuovano il principio di uguale rappresentanza tra generi;

Tenuto conto di quanto sopra, l'Ente adotta queste linee guida al fine di sensibilizzare i dipendenti, la port community e in generale gli stakeholder, su buone pratiche per la valorizzazione delle risorse umane, le pari opportunità, l'equilibrio di genere e la non discriminazione.

La messa in opera di tali Linee guida avviene con apposito provvedimento organizzativo e inserito nella sezione amministrazione trasparente del sito istituzionale.



Il presente documento si basa sulle indicazioni che provengono dalla ricerca condotta sul tema e sono in linea con l'orientamento generale di ciò che sta diventando una buona pratica in Italia e nel mondo per rendere più inclusivi eventi come seminari, workshop e convegni.

Gli eventi sono gli spazi in cui si costruiscono opinioni e interessi. Per questo è importante che essi presentino dei panel con una composizione attenta al genere per evitare di rafforzare gli stereotipi e di impoverire i contesti nei quali si svolge il confronto.

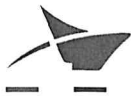
Per equilibrio di genere si intende la rappresentanza indicativamente compresa per ogni genere tra il 40% e il 60% - in ogni caso, il genere meno rappresentato non dovrebbe essere inferiore al 30%.

Al fine, quindi, di promuovere una maggiore inclusione e superare l'asimmetria di genere che non di rado caratterizza gli eventi, l'Ente si impegna a tenerne conto nella loro organizzazione per contribuire allo sviluppo di una cultura dell'uguaglianza di genere e alla creazione di uno spazio realmente accogliente verso tutte le differenze, di cui si raccomanda di tenere conto pur non essendo queste previste dall'azione 2-area 4, del Piano per la Parità di genere (Gender Equality Plan) 2022-2024-.

LINEE GUIDA

Fase 1: ORGANIZZAZIONE DEI PANEL

1. Adottare un approccio complessivo di attenzione all'inclusione delle differenze, a partire da quella di genere, nella programmazione e gestione degli eventi, promuovendo una composizione equilibrata della segreteria organizzativa, laddove una segreteria organizzativa più equilibrata si riflette solitamente in un programma più rispettoso della parità di genere.
2. Evitare che alle donne siano assegnati unicamente ruoli di moderatrici o discussant nei panel piuttosto favorire azioni che le vedano coinvolte in qualità di speaker o keynote. Viceversa, porre attenzione all'equilibrio di genere anche nei ruoli di segreteria. Individuare una strategia dell'equilibrio di genere dell'evento, sia per genere diverso, che per diversi livelli di carriera e di età, includendo anche oratori/oratrici più giovani per avere una lista di interventi equilibrata rispetto al genere e in modo trasversale rispetto alle altre categorie della differenza per evitare di rafforzare gli stereotipi in termini di competenze. L'esperienza dimostra che alle donne spesso si offrono ruoli di minore rilievo nelle conferenze.



3. Considerare le esigenze di conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro delle persone che partecipano all'evento, scegliendo tempistiche per quanto possibile inclusive.

Fase 2: PROMOZIONE E COMUNICAZIONE SUL PANEL

4. Prestare attenzione al linguaggio e all'iconografia di genere nella preparazione delle locandine e delle brochure, negli spazi on line dell'Ente, nei comunicati stampa ecc., in modo da garantire la promozione di una cultura dell'uguaglianza di genere con attenzione verso tutte le differenze.

5. Organizzare la promozione dell'evento invitando esplicitamente la popolazione femminile e le giovani con messaggi mirati.

6. Ricordare a *chair* di sessioni o moderatrici/ori di tavole rotonde che l'evento promuove la parità di genere e che questo principio deve essere rispettato, anche nel linguaggio.

7. Rendere visibile l'impegno e la politica dell'Ente anche nei materiali di promozione dell'evento.

8. Promuovere un ambiente inclusivo che faciliti la partecipazione ai dibattiti da parte di tutti senza differenza di genere.

Fase 3: FOLLOW UP

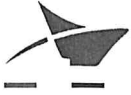
9. Raccogliere dati su come l'evento persegua e consegua gli obiettivi di inclusione e di parità di genere (es. raccolta di dati disaggregati per genere sulla partecipazione sia come speakers che in platea, sui tempi degli interventi, ecc.).

Fase 4: ALTRE MISURE

10. Accordare il patrocinio o il contributo a conferenze, convegni o seminari che si impegnino a prestare la massima attenzione all'equilibrio fra i generi

11. Segnalare al personale dell'Ente di aderire preferibilmente a congressi e seminari dove vi sia equilibrio di genere.

12. Segnalare ai proponenti di iniziative per cui è richiesto il contributo/patrocinio, ovvero le iniziative a cui si è invitati a partecipare, l'eventuale mancato rispetto dell'equilibrio di genere per sensibilizzare il cambio di rotta.



13. In caso di assegnazione di contributi finanziari o di messa a disposizione delle infrastrutture da parte dell'Ente per un evento, prevedere come condizione la presenza di obiettivi di equilibrio di genere e di adeguate misure di conciliazione.
14. Adoperarsi per consentire, per quanto possibile, la conciliazione della partecipazione all'evento con la vita personale, garantendo la raggiungibilità del luogo.
15. Nel caso di conferenze con partecipazione a pagamento (registration fee) e in settori disciplinati in cui il genere femminile è particolarmente sottorappresentato, al fine di incentivare la partecipazione femminile (e, allo stesso tempo, evidenziare apertamente tale necessità o auspicio), valutare l'ipotesi di sconti per l'iscrizione di relatrici di sesso femminile, eventualmente individuando fondi specifici per lo scopo.

FONTI PRINCIPALI

- Department of Economic and Social Affairs Sustainable Development; united Nations <https://sdgs.un.org/goals>
- Linee guida della Società Italiana dell'Economia: <https://www.sie-con.org/it/chi-siamo/linee-guida-la-parita-di-genere-eventi-scientifici>
- Martin JL (2014) Ten Simple Rules to Achieve Conference Speaker Gender Balance. (<https://doi.org/10.1371/journal.pcbi.1003903>)
- Linee Guida per le pari opportunità di genere in convegni ed eventi, Comitato Unico di Garanzia - Scuola Normale Superiore https://www.sns.it/sites/default/files/2021-04/cug_linea_guida_parita_di_genere.pdf
- Linee Guida per le pari opportunità di genere nei convegni del Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Pisa <https://cug.unipi.it/ricerche/item/240-linee-guida-per-le-pari-opportunit%C3%A0-di-genere-nei-convegni-approvate-dal-cug-dell%E2%80%99universit%C3%A0-di-pisa.html>
- Linee Guida Politecnico di Torino <https://www.polito.it/ateneo/parita-welfare-e-inclusione/pari-opportunita-e-inclusione/politiche-di-genere/linee-guida-eventi-inclusivi>