

ERSAF – PIANO PER LA PARITA' DI GENERE 2022 – 2026

SOMMARIO

- Introduzione – la politica di genere nel contesto europeo e nazionale
- Descrizione del Piano per la Parità di Genere
- **Area Tematica 1:** Equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa (benessere organizzativo)
- **Area Tematica 2:** Equilibrio di genere nella leadership (posizioni di vertice)
- **Area Tematica 3:** Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera
- **Area Tematica 4:** Inclusione della dimensione di genere nelle attività dell'Ente e nei programmi di formazione
- **Area Tematica 5:** Misure di contrasto ad ogni forma di discriminazione legata al genere e ad ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali, e divulgazione dei temi delle pari opportunità

INTRODUZIONE – LA POLITICA DI GENERE NEL CONTESTO EUROPEO E NAZIONALE

Nell'ambito degli interventi di promozione dei diritti e delle libertà fondamentali, particolare attenzione è stata posta negli ultimi anni agli interventi a sostegno del principio della parità di genere in tutte le sue forme e attività. Come sottolineato dalla Commissione Europea nella comunicazione relativa alla strategia per la parità di genere 2020-2025, finora **nessuno Stato membro ha realizzato la parità tra uomo e donna**. I progressi in tal senso risultano infatti assai lenti e il divario di genere persiste nel mondo del lavoro a livello retributivo (Gender pay gap), in ambito assistenziale e pensionistico e, nondimeno, è possibile riscontrarlo nelle posizioni dirigenziali e nella partecipazione alla vita politica e istituzionale del paese. Le origini delle politiche paritarie all'interno del nostro paese si

rinvengono, infatti, già nell'art. 141 ex art. 119 del trattato delle comunità economiche europee in riferimento all'anno 1957 con un'impronta – però – prettamente economica e solo successivamente con l'intento di controbilanciare la professionalità femminile, ad esempio, nelle progressioni della carriera.

Con l'arrivo del nuovo Programma di Finanziamento per la Ricerca e Innovazione *Horizon Europe* (2021-2027), alla fine del mese di Febbraio 2021, l'Unione Europea ha pubblicato il *Work Programme* dell' *European Research Council (ERC)*, che contiene le informazioni tecniche per chi intende presentare candidature e richieste di finanziamenti. Infatti, 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 programma Horizon Europe debbano dotarsi di un **Piano per la Parità di Genere**, anche noto come Gender Equality Plan (**GEP**).

Le misure e gli obiettivi concreti devono essere inquadrati in alcune aree, che rappresentano le **aree incluse tipicamente nei GEP**:

1. equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione,
2. equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali,
3. uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera,
4. integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti,
5. contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

A livello globale, **il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'emancipazione femminile rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals- SDGs)** che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030, di fatto il cammino di inclusione lavorativa, pur rappresentando un elemento comune ai paesi membri dell'UE, rivela ancora numerose disparità ed è in quest'ottica che l'**Obiettivo 5** dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, si propone di eliminare ogni forma di discriminazione e violenza per tutte le donne, di tutte le età, così come l'eliminazione di pratiche quali i matrimoni precoci o forzati e le mutilazioni genitali. L'Obiettivo punta alla parità di genere nei diritti e nell'accesso alle risorse economiche, naturali e tecnologiche, nonché alla piena ed efficace partecipazione delle donne alla pari opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali politici ed economici.

L'Obiettivo è declinato in nove target, gli ultimi tre dei quali sono riferiti agli strumenti di attuazione.

Nell'indice sull'uguaglianza di genere 2020 elaborato dall'European Institute for Gender Equality (EIGE), l'Italia ha ottenuto un punteggio di 63,5 su 100. Tale punteggio è inferiore alla media dell'UE di 4,4 punti e pone l'Italia quattordicesima nella scala dei Paesi dell'Unione.

Le disuguaglianze di genere in Italia sono più marcate nei settori del potere, del tempo libero e della conoscenza.

La centralità delle azioni relative al superamento delle disparità di genere viene ribadita anche nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) per rilanciare lo sviluppo nazionale in seguito alla pandemia. Il Piano, infatti, individua la Parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le sei missioni che lo compongono. Concretamente, le misure previste dal PNRR in favore della parità di genere sono in prevalenza rivolte a promuovere una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro, attraverso:

1. **interventi diretti** di sostegno all'occupazione e all'imprenditorialità femminile;
2. **interventi indiretti** o abilitanti, rivolti in particolare al potenziamento dei servizi educativi per i bambini e di alcuni servizi sociali che nel PNRR si ritiene potrebbero incoraggiare un aumento dell'occupazione femminile.

La questione della parità di genere è divenuta ancor più rilevante nel periodo dell'emergenza Covid: la situazione discriminatoria nei confronti del genere femminile si è aggravata, sia in campo lavorativo, che in ambito sociale, registrando anche un incremento di violenze in ambito domestico. Questo ha portato alla sottoscrizione di un protocollo di intesa che prevede il rafforzamento della collaborazione tra i Comitati Unici di Garanzia (CUG) con il numero antiviolenza 1522 (21 maggio 2020; firmatari: ministra Dadone, ministra Bonetti, e rete nazionale dei CUG).

DESCRIZIONE DEL PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE

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, ERSAF ha predisposto **il Piano per la Parità di Genere per il periodo 2022 – 2026**.

ERSAF è da sempre impegnata nel favorire la parità di genere e contrastare il fenomeno della violenza nei confronti delle donne, ponendo in essere più attività attraverso il Comitato Unico di Garanzia e, più nello specifico, attraverso il Piano delle Azioni Positive.

Il documento è stato costruito sulla base delle peculiarità di ERSAF, ente che svolge sia attività istituzionali che specifiche attività tecniche.

Il piano elenca una serie di **obiettivi specifici** da raggiungere a seguito dell'attivazione di **specifiche azioni**, per ognuna delle quali sono stati identificati i **Responsabili**. Il Piano 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 (divario di genere) – es. conciliazione della vita professionale e quella lavorativa - si è posta particolare attenzione al tema della dimensione di genere nelle attività di vertice, apicali dell'organizzazione dell'Ente. Infatti, favorire la conduzione e la partecipazione delle donne alle attività di direzione, di comando 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 potrà essere trattato prevedendo anche il supporto di professionisti esterni che già collaborano con l'Ente (es. psicologi).

Il Piano racchiude l'insieme degli impegni e delle azioni che mirano a **promuovere la parità di genere** all'interno di ERSAF, favorendo la trasformazione sostenibile di processi, culture e strutture organizzative e rispondendo alle esigenze e agli obiettivi dell'organizzazione specifica.

Il Piano prevede una serie di azioni collocate in **5 ambiti di intervento**, cioè nelle cosiddette **Aree Tematiche**:

1. Equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa (benessere organizzativo),
2. Equilibrio di genere nella leadership (ossia nelle posizioni di vertice),
3. Uguaglianza di genere nelle assunzioni e nelle progressioni di carriera,
4. Integrazione della dimensione di genere nei programmi di formazione
5. Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Ogni Area Tematica si articola in **Obiettivi** e per ciascuno vengono indicati i relativi Indicatori, Target, Destinatari e Figure di responsabilità.

Inoltre, si è riportata l'attinenza agli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** (Sustainable Development Goals, **SDGs**) **dell'Agenda 2030 dell'ONU**, che tutte le Istituzioni sono chiamate a perseguire. In alcuni casi l'attinenza è stata riportata per intero agli obiettivi "goal".

1 - AREA TEMATICA - Equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa (benessere organizzativo)	
AT.1. Obiettivo 1 - Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro migliorando l'organizzazione del lavoro e potenziando l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa	
Azione/i	a) applicare le misure di conciliazione vita/lavoro (es. lavoro a distanza, part time, banca delle ore, congedi parentali e permessi L. 104/1992) b) monitorare l'impatto delle diverse forme di flessibilità proposte all'interno di ERSAF; c) applicare l'istituto del <i>lavoro agile</i> e del <i>lavoro a distanza</i> al fine di garantire una maggiore flessibilità organizzativa e la conciliazione dell'attività lavorativa con esigenze personali.
Responsabilità	Direttori, Dirigenti, Personale e Organizzazione
Destinatari diretti	Tutto il personale

Destinatari indiretti	Familiari dei dipendenti
Indicatori e target	Indicatori: a) un'analisi all'anno dei dati indicati all'azione a) – es quanti dipendenti hanno usufruito del lavoro a distanza, in particolare il numero di donne; b) un questionario all'anno; c) numero di accordi volontari individuali sottoscritti (di lavoro agile e lavoro a distanza) Target: sì/no
Collegamento con gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile - SDGs dell'Agenda 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Uguaglianza di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 13 Lotta contro il cambiamento climatico

AT.1. Obiettivo 2 – Promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze ed al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze (cultura organizzativa)	
Azione/i	Promuovere la comunicazione non ostile e inclusiva, in applicazione del <i>Manifesto della comunicazione non ostile nella PA</i>
Responsabilità	CUG
Destinatari diretti	Per l'azione 1 - tutto il personale di ERSAF Per l'azione 2 - personale di ERSAF coinvolto nella stesura di documenti
Destinatari indiretti	
Indicatori e target	Indicatore: Realizzazione e pubblicazione sulla intranet di pillole informative sulla Comunicazione non ostile e inclusiva - target: sì/no

Collegamento con gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile - SDGs dell'Agenda 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Uguaglianza di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 16 Pace, giustizia e Istituzioni forti
2 - AREA TEMATICA - Equilibrio di genere nella leadership (posizioni di vertice)	
AT.2. Obiettivo 1 – Mantenere l'equilibrio di genere nelle posizioni apicali	
Azione/i	Monitoraggio della composizione equilibrata di genere nelle posizioni di vertice, nello specifico relativamente a Dirigenti e PEQ
Responsabilità	DG, Personale e Organizzazione
Destinatari diretti	Personale nelle posizioni apicali (dirigenti e PEQ)
Destinatari indiretti	Tutto il personale di ERSAF
Indicatori e target	Indicatori: - n. 1 monitoraggio all'anno dei dati - target: si/no;
Collegamento con gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile - SDGs dell'Agenda 2030	SDG 5 Uguaglianza di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

3 - AREA TEMATICA – Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera	
AT.3. Obiettivo 1 - Pari opportunità nell'accesso alle posizioni lavorative messe a concorso	
Azione/i	Monitoraggio sulla composizione delle commissioni valutatrici
Responsabilità	Personale e Organizzazione
Destinatari diretti	Membri delle commissioni valutatrici, e candidati delle procedure concorsuali
Destinatari indiretti	Tutto il personale di ERSAF
Indicatori	Indicatori: Raccolta sistematica dei dati per genere sulle procedure concorsuali pubbliche ed interne
Collegamento con gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile - SDGs dell'Agenda 2030	SDG 5 Uguaglianza di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze
AT.3. Obiettivo 2 – Pari opportunità nello sviluppo professionale	
Azione/i	a) Monitoraggio sul conferimento degli incarichi di responsabilità b) Promozione di specifici percorsi formativi destinati a tutto il personale
Responsabilità	Personale e Organizzazione; Ufficio Formazione

Destinatari diretti	Tutto il personale di ERSAF
Destinatari indiretti	
Indicatori	Indicatori: a) Raccolta sistematica dei dati quantitativi sul conferimento degli incarichi b) Report di verifica percorsi formativi avviati
Collegamento con gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile - SDGs dell'Agenda 2030	SDG 5 Uguaglianza di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

AT.3. Obiettivo 3 – Garantire la presenza di genere all'interno dei vari profili professionali	
Azione/i	Monitoraggio della distribuzione del personale per genere nei diversi profili professionali/ambiti di attività con relativa analisi del dato retributivo
Responsabilità	Personale e Organizzazione
Destinatari diretti	Tutto il personale di ERSAF
Destinatari indiretti	
Indicatori	Indicatore: una elaborazione su base annuale per profili/categoria + un report annuo; Target: si/no

Collegamento con gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile - SDGs dell'Agenda 2030	SDG 5 Uguaglianza di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e Istituzioni forti

4 - AREA TEMATICA – Inclusione della dimensione di genere nelle attività dell'Ente e nei programmi di formazione

AT.4 – Obiettivo 1 – Promozione di un maggior equilibrio di genere del personale assegnato ai progetti a finanziamento esterno (europeo)	
Azione/i	Rilevare la partecipazione di genere nelle attività/progetti finanziati esternamente
Responsabilità	Dirigenti
Destinatari diretti	Tutto il personale
Destinatari indiretti	
Indicatori e target	Raccolta dei dati per genere , in relazione ai progetti finanziati esternamente
Collegamento con gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile - SDGs dell'Agenda 2030	SDG 5 Uguaglianza di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

AT.4 – Obiettivo 2 – Incentivare la partecipazione femminile ai corsi di formazione	
Azione/i	Promuovere la partecipazione femminile ai corsi
Responsabilità	Ufficio Formazione
Destinatari diretti	Personale femminile
Destinatari indiretti	Tutto il personale di ERSAF
Indicatori e target	Raccolta sistematica dei dati quantitativi Target: si/no
Collegamento con gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile - SDGs dell'Agenda 2030	SDG 4 Istruzione di qualità SDG 5 Uguaglianza di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

5 - AREA TEMATICA - Misure di contrasto ad ogni forma di *discriminazione legata al genere* e ad ogni forma di *violenza di genere*, incluse le molestie sessuali, e divulgazione sui temi delle pari opportunità

AT.5. Obiettivo 1 – Rafforzamento della rete di relazioni fra istituzioni ed enti, per una strategia comune in materia di pari opportunità e di lotta alle discriminazioni, in ambito regionale e a livello nazionale	
Azione/i	Partecipazione alle indagini proposte dalla rete nazionale dei CUG anche al fine di progettare interventi formativi di rete e di attivare forme stabili di confronto con CUG limitrofi
Responsabilità	CUG
Destinatari diretti	Tutto il personale di ERSAF
Destinatari indiretti	
Indicatori e target	Pubblicazione nella intranet di materiale informativo prodotto e condiviso a livello di rete nazionale Target: si/no
Collegamento con gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile - SDGs dell'Agenda 2030	SDG 5 Uguaglianza di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica

AT.5 – Obiettivo 2 – Avviare attività di sensibilizzazione in materia di pari opportunità, di discriminazione di genere, di violenza morale e psicologica	
Azione/i	Programmazione di varie iniziative per informare il personale di ERSAF sulle pari opportunità, sul contrasto di qualsiasi forma di discriminazione, mobbing e/o violenza morale e psicologica;
Responsabilità	CUG
Destinatari diretti	Personale di ERSAF
Destinatari indiretti	
Indicatori e target	Indicatore: - Articolo e/o breve video gender gap e plan nella intranet e sul sito istituzionale Target: si/no
Collegamento con gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile - SDGs dell'Agenda 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Uguaglianza di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e Istituzioni forti

AT.5 – Obiettivo 3 – Garantire l'informazione delle iniziative pubbliche esterne a tutela delle donne vittima di violenza /molestie sessuali	
Azione/i	Programmazione di un'attività informativa sui servizi presenti nel territorio, servizi attivi nel contrasto alla violenza verso le donne, attraverso stakeholder esterni
Responsabilità	CUG / RSU
Destinatari diretti	Dipendenti vittime di violenza
Destinatari indiretti	Tutto il personale
Indicatori e target	Indicatore: elaborazione di una proposta progettuale informativa (tra cui apertura sportello telematico dedicato) da sottoporre alla Direzione e Vice Direzione Target: si /no
Collegamento con gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile - SDGs dell'Agenda 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Uguaglianza di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e Istituzioni forti

AT.5 – OBIETTIVO 4 – Tutelare l'identità <i>alias</i> per i dipendenti	
Azione/i	Elaborare lo schema di accordo di riservatezza legato all'identità <i>alias</i> del dipendente che ne faccia richiesta
Responsabilità	Personale e Organizzazione
Destinatari diretti	Tutto il personale
Destinatari indiretti	
Indicatori e target	Indicatore: elaborare un modello tipo di accordo di riservatezza Target: sì/no
Collegamento con gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile - SDGs dell'Agenda 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Uguaglianza di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e Istituzioni forti