



ENTE DI GESTIONE PER I PARCHI E LA BIODIVERSITÀ – DELTA DEL PO

Piano per la Parità di Genere Gender Equality Plan 2023-2025

Approvato con Delibera del Comitato Esecutivo n. 27 del 03/04/2023

INDICE

☐	INTRODUZIONE	Pag. 3
☐	DATI GENERALI	Pag. 5
☐	ORGANISMO E UFFICI CHE SI OCCUPANO DI AZIONI E ATTIVITÀ CONCERNENTI LA PARITÀ DI GENERE	Pag. 7
☐	OBIETTIVI PROGRAMMATICI	Pag. 9
	Area 1: Equilibrio lavoro-vita privata e cultura aziendale inclusiva	Pag. 9
	Area2: Parità di genere nella leadership e nei processi decisionali dell'organizzazione	Pag. 12
	Area3: Parità di genere nei processi di reclutamento di nuove risorse e nell'avanzamento di carriera	Pag. 12
	Area 4: Misure contro la violenza di genere, anche sul luogo di lavoro	Pag. 13

INTRODUZIONE

La Commissione Europea, in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'Unione Europea, e con l'obiettivo di definire i percorsi per garantire l'uguaglianza di genere, ha previsto l'adozione di un GEP (Gender Equality Plan), che identifica la strategia dell'Ente per l'uguaglianza di genere. L'adozione di un GEP è requisito di accesso per gli enti pubblici per la partecipazione a tutti i bandi Horizon Europe per la ricerca e l'innovazione, a partire dai bandi del 2022. A tale scopo, la Commissione Europea ha pubblicato una guida esplicativa per chiarire i contenuti del documento, le modalità di definizione e attuazione di un GEP.

Nello specifico la Commissione Europea ha indicato le caratteristiche che il GEP deve necessariamente avere per soddisfare il requisito di accessibilità:

- Essere un documento pubblico firmato dai vertici dell'organizzazione e pubblicato sul sito istituzionale.
- Disporre di risorse ed expertise dedicate per la sua implementazione.
- Includere un sistema di raccolta e pubblicazione di dati disaggregati per sesso/ genere e utilizzati per la predisposizione del Piano.
- Includere formazione e altre azioni di sensibilizzazione alle tematiche legate alla parità di genere.

Il documento si articola in obiettivi specifici, azioni e risorse dedicate al miglioramento della parità di genere nell'Ente e declinate nelle cinque aree di intervento definite prioritarie dalla Commissione Europea, ovvero:

1. equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
2. equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e nel processo decisionale;
3. parità di genere nelle assunzioni e nell'avanzamento di carriera,
4. integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e/o dell'insegnamento (se pertinente);
5. contrasto della violenza di genere, comprese le molestie, le molestie sessuali e il mobbing.

Sulla base quindi delle indicazioni riportate nel GEP, in merito alla procedura consigliata per lo sviluppo e l'implementazione del documento, si è ritenuto di individuare nel Direttore, di concerto con le Posizioni Organizzative, l'insieme dei referenti da coinvolgere per la predisposizione del Piano per la parità di Genere dell'Ente 2023-2025. Nel documento sono definite le strategie e le azioni volte a promuovere l'uguaglianza di genere, tenendo conto delle specificità dell'Ente, in particolare, dell'analisi dei dati disaggregati del personale in servizio, delle azioni già intraprese gli anni scorsi in tema di parità e pari opportunità e delle competenze e risorse già presenti al proprio interno che si occupano delle tematiche riconducibili alle pari opportunità e alla parità di genere.

Nel GEP, per ciascuna Area di intervento, sono descritte le azioni, i responsabili, i destinatari, le risorse, gli indicatori/target e gli anni di attuazione, al fine di operare con uno strumento facilmente aggiornabile, con obiettivi verificabili e che permetta un monitoraggio puntuale delle azioni.

Il GEP è inoltre redatto in coerenza con la Strategia dell'Unione Europea per la parità di genere (Gender Equality Strategy) 2020-2025 e con la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, adottata su impulso e in coerenza con la citata Strategia UE e che, basandosi su una visione di lungo termine, si inserisce tra gli interventi del Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) finanziato dal programma Next Generation EU, fortemente orientato all'inclusione di genere. La Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 è articolata in cinque priorità (Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo e Potere) e individua, rispetto a ciascuna, target dettagliati e misurabili da raggiungere entro il 2026.

Come previsto dall'art 48 del D.lgs. n. 198 del 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", le amministrazioni pubbliche predispongono Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Il GEP, che copre un arco temporale di programmazione di 3 anni, è stato implementato sulla base del Piano Azioni Positive (PAP) 2020/2022, dal quale discende, e nel quale sono incluse anche azioni relative all'uguaglianza di genere, oltre a quelle con altre finalità.

L'Ente ha pertanto confrontato le aree tematiche richieste dal GEP con le aree previste nel PAP 2023/2025, individuando le azioni realizzate e in programmazione riconducibili alla prospettiva di genere secondo le indicazioni fornite dalla Commissione, e ha elaborato un Documento che assorbe e integra gli elementi che costituiscono il Piano di Azioni Positive e si collega al PIAO 2023-25 (Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Pubblica Amministrazione).

A seguito dell'approvazione il GEP, al fine di dare la massima diffusione, verrà pubblicato sul sito dell'Ente e nella sezione Amministrazione Trasparente.

DATI DI GENERE DEL PERSONALE NELL'ENTE AL 31.12.2022

Dipendenti in servizio suddivisi per genere al 31/12/2022		
	n. dipendenti	%
Maschi	10	55,56
Femmine	8	44,44
Totale	18	

Dipendenti in servizio suddivisi per classi di età e genere			
Classi di età	Maschi	Femmine	Totale
<30	-	1	1
Da 31 a 40	-	3	3
Da 41 a 50	2	1	3
Da 51 a 60	5	2	7
> 60	3	1	4
Totale	10	8	18

Dipendenti in servizio suddivisi per categoria giuridica e genere			
Categoria	Maschi	Femmine	Totale
A	-	-	-
B	4	-	4
C	2	4	6
D	3	4	7
Dirigenti	1	-	1
Totale	10	8	18

Dirigenti con incarico ex art. 110 a tempo determinato			
Categoria	Maschi	Femmine	Totale
Dirigenti a tempo determinato	1	-	1

Dipendenti a tempo determinato con incarico non dirigenziale suddivisi per categoria giuridica e genere			
Categoria	Maschi	Femmine	Totale
A	-	-	-
B	-	-	-
C	-	1	1
D	-	-	-
Totale	-	1	1

Posizione di responsabilità remunerata non dirigenziale ripartite per genere			
Categoria	Maschi	Femmine	Totale
Posizioni Organizzative	1	1	2
Totale	1	1	2

ORGANISMO E UFFICI CHE SI OCCUPANO DI AZIONI E ATTIVITÀ CONCERNENTI LE PARI OPPORTUNITÀ E LA PARITÀ DI GENERE

CUG - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

È un organismo di garanzia, che ha sostituito, unificandoli, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing* (L.183/2010), con compiti propositivi, consultivi e di verifica, al fine di favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro, migliorare l'efficienza delle prestazioni anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza per i lavoratori.

Nell'ambito delle funzioni del CUG riveste particolare importanza:

- La predisposizione e monitoraggio del Piano di Azioni Positive, volto a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione;
- La formulazione di pareri sui progetti di riorganizzazione dell'amministrazione, sui piani di formazione del personale, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione, nonché sui criteri di valutazione del personale;
- La verifica degli incarichi conferiti, delle indennità e posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenze retributive tra uomini e donne;
- La verifica in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta nel luogo di lavoro;

Il CUG è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative effettivamente presenti all'interno di ogni singola amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti.

Ricostituzione del CUG

Ad oggi la composizione del Comitato Unico di Garanzia è in fase di ricostituzione. L'Ente intende porre tra le azioni prioritarie del triennio 2023-25 la costituzione dello stesso, attraverso le modalità delineate dalla Direttiva PCM del 4 marzo 2011 - Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183), e in particolare tenendo conto delle caratteristiche e delle ridotte dimensioni dell'Ente:

Linee guida - 3.1.1. Costituzione e durata del mandato

"Ogni amministrazione, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, costituisce un CUG, ai sensi dell'art. 57 del d.lgs 165/2001 (come novellato dall'art. 21 della legge 183/2010)."

"Le amministrazioni di piccole dimensioni hanno la possibilità di associarsi al fine di garantire maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle proprie funzioni e ottimizzare le risorse."

Dirigenza

Viene svolta attività di ascolto e di consulenza rivolta a tutti i dipendenti in servizio in condizioni di disagio nell'ambito lavorativo e si occupa dei seguenti aspetti:

- predispone progetti personalizzati di reinserimento e mantenimento lavorativo dei dipendenti portatori di disagio con l'obiettivo di valorizzarne le risorse e le capacità professionali;
- opera allo scopo di migliorare la qualità delle relazioni personali e sociali dei dipendenti all'interno dell'Ente, nonché tra i dipendenti e l'Ente stesso;
- segue la procedura di mobilità interna;
- gestisce le attività che riguardano la vita lavorativa del personale dell'Ente, dal momento della selezione alla conclusione del rapporto di lavoro;
- monitora la situazione del personale, attraverso l'analisi dei dati in un'ottica di genere, al fine di definire strategie volte a contrastare le disuguaglianze e ad aumentare la congruità degli interventi realizzati a favore dei dipendenti;
- promuove politiche di sostegno alla conciliazione vita-lavoro attraverso la sperimentazione di nuovi modelli di organizzazione del lavoro quali ad esempio il lavoro agile e l'introduzione di sistemi di flessibilità oraria nell'ottica di miglioramento dei servizi erogati;
- incide sulla cultura organizzativa attraverso la partecipazione ad iniziative formative che sviluppino maggiore consapevolezza delle problematiche di pari opportunità e di genere;
- interviene in tutti i casi in cui la persona interessata ritiene di vivere situazioni stressanti correlate all'ambiente lavorativo, applicando la normativa in ottica di genere sulla tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro con riferimento al problema dei rischi psicosociali e dello stress lavoro-correlato;
- collabora in modo particolare con il Medico Competente per la medicina preventiva e con i servizi che a vario titolo si occupano di benessere lavorativo (CUG, RLS, Sindacati...);
- si occupa di realizzare iniziative ed elaborare progetti in ogni attività riguardante la sfera femminile, promuovere iniziative di sensibilizzazione e di contrasto alla violenza di genere, promuovere politiche di prevenzione e contrasto ad ogni forma e causa di discriminazioni dirette o indirette nei confronti di tutte le persone, anche in collaborazione e/o in rete con gli enti e le associazioni del territorio.

OBIETTIVI PROGRAMMATICI

Si riportano di seguito le azioni che l'Ente intende proporre per il triennio 2023-2025 all'interno delle aree tematiche previste dal GEP, che sono:

1. **Equilibrio lavoro-vita privata e cultura aziendale inclusiva.**
2. **Parità di genere nella leadership e nei processi decisionali dell'organizzazione.**
3. **Parità di genere nei processi di reclutamento di nuove risorse e nell'avanzamento di carriera.**
4. **Misure contro la violenza di genere, anche sul luogo di lavoro.**

Per ciascuna area tematica sono indicate le azioni programmate, i Responsabili, i destinatari, le risorse finanziarie, gli indicatori ed i tempi.

1. Equilibrio lavoro-vita privata e cultura aziendale inclusiva.

Obiettivo1: Valorizzazione della conciliazione delle esigenze vita/lavoro.

Azione	Previsione di flessibilità oraria in entrata e in uscita, orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata.		
Responsabile	Direttore		
Destinatari	Dipendenti dell'Ente		
Risorse	L'azione non richiede risorse economiche aggiuntive		
Indicatori	Approvazione e aggiornamento del Regolamento/Circolare.		
	2023 <input checked="" type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>

Obiettivo 2: Un linguaggio inclusivo di genere per l'Ente.

Azione	<p>Pubblicazione di Linee Guida per l'introduzione di un linguaggio inclusivo di genere. Revisione dei documenti amministrativi dell'Ente. Monitoraggio dell'applicazione delle linee guida. Esempi:</p> <ul style="list-style-type: none">– <i>Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR:</i> https://www.miur.gov.it/documents/20182/0/Linee_Guida_+per_l_uso_del_genere_nel_linguaggio_amministrativo_del_MIUR_2018.pdf/3c8dfbef-4dfd-475a-8a29-5adc0d7376d8?version=1.0– Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo, Progetto condotto in collaborazione con l'Accademia della Crusca, Firenze, Comune di Firenze, 2012: https://www.academia.edu/1230828/Linee_guida_per_l_uso_del_genere_nel_linguaggio_amministrativo_condotto_in_collaborazione_con_l_Accademia_della_Crusca_Firenze_Comune_di_Firenze_2012_ISBN_89608-43-2_– European Parliament's Gender-Neutral Language Guidelines (all language versions):
--------	--

	https://www.europarl.europa.eu/committees/it/product/product-details/20160602CDT00721		
Responsabile	Direttore		
Destinatari	Dipendenti dell'Ente		
Risorse	L'azione non richiede risorse economiche aggiuntive		
Indicatori	Numero di copie delle Linee guida distribuite. Applicazione delle linee guida nella redazione dei documenti amministrativi dell'Ente.		
Anno di attuazione	2023 <input checked="" type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>

Obiettivo 3: Supporto alla genitorialità e al lavoro di cura secondo la logica di condivisione per entrambi i generi.

Azione	Monitoraggio del reinserimento nell'attività lavorativa attraverso l'aggiornamento sulle modifiche normative e di procedure intervenute nel tempo, evitando fenomeni di marginalizzazione dopo il rientro (incontri individuali, letture di documentazione, partecipazione a riunioni). Campagna informativa e di sensibilizzazione relativa a congedi parentali previsti per uomini e donne.		
Responsabile	Direttore		
Destinatari	Dipendenti dell'Ente		
Risorse	L'azione non richiede risorse economiche aggiuntive		
Indicatori	Numero di dipendenti coinvolti pari al 100%. Aggiornamento e implementazione periodici della documentazione relativa ai congedi parentali per uomini e donne.		
Anno di attuazione	2023 <input checked="" type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>

Obiettivo 4: Indagine sul benessere organizzativo interno

Azione	Progettazione e realizzazione di una nuova indagine sul benessere organizzativo.		
Responsabile	Direttore		
Destinatari	Dipendenti dell'Ente		
Risorse	L'azione non richiede risorse economiche aggiuntive		
Indicatori	Questionari inviati al 100% del personale dell'Ente e attivazione azioni correttive e migliorative sulla base del report.		
Anno di attuazione	2023 <input checked="" type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>

2. Parità di genere nella leadership e nei processi decisionali dell'organizzazione**Obiettivo 1: Commissioni concorsi e altre procedure valutative di candidate/i**

Azione	Promozione di un'equa composizione di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento del personale e per la valutazione comparativa di candidate/i e garantire che le stesse siano costituite per almeno 1/3 dei posti da donne, anche sulla base delle indicazioni contenute nelle Linee Guida sulla Parità di Genere.		
Responsabile	Direttore		
Destinatari	Componenti Commissioni. Partecipanti ai concorsi		
Risorse	L'azione non richiede risorse economiche aggiuntive		
Indicatori	Monitoraggio della composizione delle Commissioni sulla base delle indicazioni stilate dalle Linee Guida redatte dal Dipartimento per la funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità sulla "PARITÀ DI GENERE NELL'ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI" https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Linee_guida_sulla_Parita_di_Genere.pdf		
Anno di attuazione	2023 <input checked="" type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>

3.Parità di genere nei processi di reclutamento di nuove risorse e nell'avanzamento di carriera

Obiettivo 1: Procedure selettive del personale

Azione	Applicazione delle misure dispensative e compensative a favore dei candidati che presentino condizioni di difficoltà certificate, nel rispetto delle vigenti normative		
Responsabile	Direttore		
Destinatari	Partecipanti ai concorsi/selezioni		
Risorse	L'azione non richiede risorse economiche aggiuntive		
Indicatori	Monitoraggio attuazione al 100% delle normative in considerazione delle particolari situazioni dei candidati		
Anno di attuazione	2023 <input type="checkbox"/>	2024 <input type="checkbox"/>	2025 <input type="checkbox"/>

Obiettivo 2: Equilibrio di genere nell'attribuzione di incarichi apicali e/o dirigenziali.

Azione	Impegno al rafforzamento dell'equilibrio di genere, per quanto concerne l'attribuzione degli incarichi apicali e/o dirigenziali dell'Ente, in linea con le Linee Guida sulla parità di genere, che mira ad assicurare una più ampia partecipazione delle donne ai bandi di concorso per l'accesso ai ruoli dirigenziali o alle posizioni di maggiore responsabilità		
Responsabile	Direttore		
Destinatari	Partecipanti delle selezioni/dirigenti		
Risorse	L'azione non richiede risorse economiche aggiuntive		
Indicatori	Monitoraggio dell'attribuzione di incarichi apicali e/o dirigenziali dell'Ente.		
Anno di attuazione	2023 <input type="checkbox"/>	2024 <input type="checkbox"/>	2025 <input type="checkbox"/>

4. Misure contro la violenza di genere, anche sul luogo di lavoro

Obiettivo 1: Prevenire la violenza di genere

Azione	Realizzazione di incontri formativi per favorire la conoscenza del fenomeno della violenza di genere, con l'obiettivo di sviluppare una cultura sensibile al problema e promuovere un ambiente di lavoro sicuro.		
Responsabile	Direttore		
Destinatari	Dipendenti dell'Ente		
Risorse	Da definire		
Indicatori	Interventi realizzati e numero di partecipanti. Almeno 1 intervento all'anno. Monitoraggio della presenza agli incontri.		
Anno di attuazione	2023 <input checked="" type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>

Obiettivo 2: Giornate di sensibilizzazione 8 marzo – 25 novembre, Giornate LGBT

Azione	Progettare e coordinare iniziative/azioni/campagne di sensibilizzazione tramite manifesti e/o social		
Responsabile	Direttore		
Destinatari	Cittadini/e, dipendenti		
Risorse	Contributi in servizi alle associazioni (es. concessione spazi per eventi), stampa e affissione di manifesti, produzione di materiale informativo anche attraverso i canali social dell'Ente. Risorse interne adibite alla gestione delle iniziative		
Indicatori	Monitoraggio dei contenuti prodotti		
Anno di attuazione	2023 <input checked="" type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>