

A partire dal 2023, l'introduzione di un "Gender Equality Plan - GEP" (PPG) nell'ambito degli interventi realizzati in attuazione del Programma Horizon Europe e del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, porta gli enti pubblici e privati destinatari di finanziamenti europei – e non solo – a dotarsi di un documento pubblico, condiviso, approvato ed obbligatorio.

Il PPG si inserisce naturalmente e conseguentemente nella strategia e nell'approccio sistemico finalizzati all'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.

Il documento PPG si integra pertanto con gli altri strumenti dei sistemi di gestione quale elemento di programmazione aziendale per gli interventi a favore della parità di genere.

Il PPG intende rappresentare il principale strumento per influenzare il cambiamento istituzionale sistematico e condiviso; è uno strumento strategico, operativo, individualizzato e a valenza triennale che consente di definire il quadro legale, organizzativo, economico e sociale e le condizioni operative per attuare nella pratica l'equilibrio di genere. Il documento relativo al triennio 2024-2026 è stato approvato dal Comitato Guida e del vertice aziendale in occasione del consiglio di amministrazione del e sarà nuovamente sottoposto a valutazione e/o modifica in occasione dei riesami della direzione svolti annualmente. Esso è reso disponibile per le parti interessate.

ELENCO AREE DI INTERVENTO E SINGOLI OBIETTIVI

Le 5 Aree tematiche individuate a livello europeo rappresentano la cornice entro la quale l'Azienda ha sviluppato gli obiettivi specifici del PPG. A tali aree se ne affianca una trasversale incentrata su una comunicazione diffusa che possa supportare l'adozione e lo sviluppo del PPG stesso come strumento periodico e condiviso di programmazione e che faciliti la divulgazione di servizi ed attività ormai consolidati in Azienda ma non conosciuti in modo capillare.

- **Visibilità azioni, servizi, risorse:**

0.1. Mettere a sistema un processo di condivisione e programmazione dinamica del PPG

0.2. Valorizzare iniziative, servizi, risorse dell'Azienda già attivi a supporto dell'equilibrio di genere e portare a conoscenza di tutti gli stakeholder gli output del PPG

- **1. Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa**

1.1. Facilitare la conciliazione degli impegni di vita privata delle/dei dipendenti in maternità/paternità, con i orari di lavoro coordinati

1.2. Presidiare l'attuazione delle "Linee guida per un linguaggio amministrativo e istituzionale inclusivo" come individuate nel Vademecum per il personale, nel manuale e negli altri documenti che compongono il sistema di gestione

1.3. Adeguare la logistica di tutti gli spazi comuni aziendali ad una comunicazione e a servizi attenti all'ottica di genere

1.4. Implementazione di servizi di webconference per migliorare la flessibilità lavorativa, di ricerca e di studio e ottimizzare gli spostamenti tra i diversi luoghi di lavoro aziendali

- **2. Equilibrio di genere nella leadership e nel processo**

2.1 Incrementare la presenza femminile nei processi decisionali (commissioni, organi, comitati, deleghe, candidature, compagine sociale, ecc.)

• **3. Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera**

3.1 Costruire un sistema integrato di rilevazione dati inerenti alla presenza di genere che possa consentire il monitoraggio periodico in un'ottica di equità

3.2 Identificare a livello di pianificazione e rendicontazione finanziaria le risorse destinate all'equilibrio di genere ("gender budgeting")

3.3. Valorizzare in chiave "premiata" in occasione della riduzione del gender gap in relazione ad assunzioni e progressioni di carriera (compatibilmente con la tipologia di attività svolta dall'azienda)

• **4. Integrazione della dimensione di genere nello sviluppo del lavoro**

4.1. Promuovere e formare all'integrazione della dimensione sex/gender nei progetti e nelle metodologie di sviluppo del lavoro

4.2. Potenziare iniziative di raccordo con l'imprenditorialità in un'ottica di genere

4.3. Promuovere l'accesso ad una leadership femminile

4.4. Mappare e tenere traccia di azioni rivolte alla collettività e di iniziative di raccordo con altre istituzioni locali

4.5. Formare tutto il personale aziendale accademica all'integrazione delle tematiche LGBTQI+ nei percorsi formativi e nella vita ordinaria

• **5. Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali**

5.1 Adeguare i Codici di condotta alla Convenzione OIL del 2019 e alla legge nazionale 4/2021 sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro

5.2 Attivare un sistema di servizi integrati a supporto delle vittime di violenza e le molestie nel mondo del lavoro

5.3 Valorizzare, attraverso specifici premi, comportamenti virtuosi sulle tematiche della lotta alla violenza di genere ed altre forme di discriminazione

Lo stato di avanzamento delle azioni definite viene monitorato semestralmente dal Comitato Guida.

Sant'Arcangelo di Romagna, 05/02/2024

La Direzione

I membri del Comitato Guida per la Parità di Genere, la Diversità e l'Inclusione per accettazione

Elena di Filippo

Loretta Ticchi

Stefania Salvatori

Daniele Sarti

Nicola Pruccoli