

Piano di uguaglianza di Genere (Gender Equality Plan - GEP)

DOCUMENTO PROGRAMMATICO PER IL TRIENNIO 2022-2024
FINALIZZATO ALLA REALIZZAZIONE DI AZIONI E PROGETTI CHE
FAVORISCANO LA RIDUZIONE DELLE ASIMMETRIE DI GENERE
PRESSO IL MINISTERO DELLA CULTURA

Premessa

1. Quadro di riferimento internazionale

A livello internazionale, la responsabilità dei governi di includere l'uguaglianza di genere e il *gender mainstreaming* nelle politiche e nei programmi è sancita dalla *Dichiarazione di Beijing*¹ adottata alla Quarta Conferenza mondiale dell'ONU nel 1995. Tale documento ha segnato il passaggio dalle politiche di riconoscimento della parità uomo-donna alla consapevolezza che per raggiungere l'uguaglianza di diritti e di condizione fosse necessario riconoscere e valorizzare le differenze di genere e dunque valorizzare in particolare l'esperienza, la cultura, i valori di cui le donne sono portatrici.

Tre sono i concetti che emergono dal documento: GENERE E DIFFERENZA; EMPOWERMENT; GENDER MAINSTREAMING.

GENERE E DIFFERENZA: la costruzione di uno sviluppo equo e sostenibile necessita la messa al centro di politiche che muovano dalla reale condizione di vita delle donne e degli uomini, disuguale e diversa. Assume quindi specifica rilevanza l'analisi del contesto di riferimento attraverso indagini statistiche articolate per genere.

EMPOWERMENT: l'attribuzione di consapevolezza e responsabilità consente alle donne di auto valorizzarsi, essere autonome, dare loro voce nella famiglia, nella società e nella politica per garantire uno sviluppo più equo e una società più libera e solidale.

IL GENDER MAINSTREAMING: il processo di definizione delle implicazioni che ogni intervento programmato riveste per donne e uomini comporta che la prospettiva di genere vada a costituire una componente integrata nel disegno, nello sviluppo, nel monitoraggio e nella valutazione delle politiche e dei programmi. In tal modo le politiche pubbliche possono risultare più attente al genere in quanto riconoscono i potenziali interessi e bisogni di donne e uomini, basati sulle loro diverse esperienze sociali e sui diversi ruoli, opportunità e risorse.

A livello europeo, le politiche sulla parità di genere confluirono ed ebbero a rappresentare il principio fondamentale del *Trattato di Roma* del 1957, istitutivo della Comunità Economica Europea (CEE), successivamente chiarito e sviluppato da diverse direttive del Consiglio d'Europa occupatesi principalmente di prospettive economiche (retribuzione, occupazione, salute e sicurezza, maternità e congedo parentale, etc.) nonché di altre questioni attinenti all'equilibrio vita-lavoro.

Solo nel 1996, in aderenza alla *Dichiarazione di Beijing*, la Commissione europea ha adottato il principio del *mainstreaming di genere* che consiste nel tenere sistematicamente conto delle differenze tra le condizioni, le situazioni e i bisogni delle donne e degli uomini in tutte le politiche e azioni comunitarie.²

¹ Dichiarazione di Pechino, adottata dalla Quarta Conferenza Mondiale sulle Donne: Azione per l'Uguaglianza, lo Sviluppo e la Pace, Pechino, 4-15 settembre 1995

² EIGE, European Institute for Gender Equality, "GENDER IMPACT ASSESSMENT -Gender Mainstreaming Toolkit", 2017

Il Parlamento Europeo, il 21 gennaio 2021, ha approvato il documento “*Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*”, presentato a marzo 2020 dalla Commissione Europea.

La Strategia traccia le azioni-chiave, da intraprendere entro il 2025, per porre fine alle discriminazioni e alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico nonché di quello relativo al conseguimento dell'equilibrio di genere nei processi decisionali e nella politica.

Finora nessuno Stato Membro ha realizzato la parità tra uomini e donne: i progressi sono lenti e i divari di genere persistono nel mondo del lavoro e a livello di retribuzioni, assistenza e pensioni; nelle posizioni dirigenziali e di vertice e nella partecipazione alla vita politica e istituzionale.

Il *gender mainstreaming* nelle politiche europee è applicato anche all'uso delle risorse pubbliche. Infatti, la raccomandazione del Comitato dei Ministri, CM/Rec (2007)17³ individua nel bilancio di genere uno degli strumenti più efficaci per integrare tale dimensione in tutte le politiche per la mobilitazione delle risorse e l'assegnazione della spesa e per garantire una presenza equilibrata di entrambi i sessi nei servizi pubblici.

A livello globale, il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'emancipazione di tutte le donne e le ragazze rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals-SDGs*) che gli Stati si sono impegnati a raggiungere, entro il 2030⁴, per affrontare, a livello nazionale e internazionale, le grandi sfide del pianeta.

In un'ottica di genere sono da estrapolare gli obiettivi 5, 8 e 10.

L'obiettivo 5 mira a ottenere pari opportunità tra donne e uomini nello sviluppo economico e nel rispetto dei diritti umani configurandosi quale elemento fondante dello sviluppo sostenibile economico, sociale e ambientale.

L'obiettivo 8 promuove una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena occupazione e il lavoro dignitoso per tutti. In tale ottica, le questioni di genere riguardano la promozione dei diritti del lavoro, la parità retributiva a fronte di mansioni identiche, la protezione della salute e la sicurezza dei luoghi di lavoro.

L'obiettivo 10 promuove la riduzione delle disuguaglianze e l'inclusione sociale, economica e politica di tutti i cittadini, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia e religione.

La Commissione Europea, in coerenza con le linee di indirizzo tracciate nella Strategia, ha previsto che le istituzioni pubbliche che vogliano accedere ai finanziamenti del prossimo programma *Horizon Europe* debbano dotarsi del *Gender Equality Plan* (GEP), il Piano per l'uguaglianza di genere.

³ Raccomandazione CM/Rec(2007)17 sulle norme e meccanismi per la parità tra le donne e gli uomini

⁴ Obiettivo 5: “Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze”.

I *Gender Equality Plans* (GEP) sono una delle novità di *Horizon Europe* e ~~sono~~ costituiscono un requisito obbligatorio, richiesto, nella prima fase, agli enti pubblici, alle organizzazioni di ricerca e agli istituti di istruzione superiore degli Stati membri dell'UE e dei Paesi associati.

Il Regolamento (UE) 2021/695 del Parlamento europeo e del Consiglio (28 aprile 2021) che istituisce il programma quadro di ricerca e innovazione Orizzonte Europa e ne stabilisce le norme di partecipazione e diffusione, con l'abrogare i regolamenti (UE) n. 1290/2013 e (UE) n. 1291/2013, stabilisce che: *“È opportuno che le attività sviluppate nell'ambito del programma mirino a eliminare i pregiudizi e le disparità di genere, a migliorare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata e a promuovere la parità tra donne e uomini nel settore della R&I, compreso il principio della parità di retribuzione senza discriminazione fondata sul sesso, conformemente agli articoli 2 e 3 del trattato sull'Unione europea (TUE) e agli articoli 8 e 157 TFUE. La dimensione di genere dovrebbe essere integrata nei contenuti della Ricerca e Innovazione e seguita in tutte le fasi del ciclo di ricerca. Inoltre, le attività nel quadro del programma dovrebbero mirare ad eliminare le ineguaglianze e a promuovere la parità e la diversità in tutti gli aspetti della R&I relativamente a età, disabilità, razza ed etnia, religione o credo e orientamento sessuale”*.

I *Gender Equality Plans* vanno però ben oltre la soddisfazione del criterio di ammissibilità al programma *Horizon Europe* diventando oltre che 'motori' del cambiamento sistemico istituzionale, strumenti flessibili chiamati a tenere conto del contesto e della *mission* dell'organizzazione di riferimento.⁵

*“Il GEP è un mezzo per promuovere la parità di genere all'interno di un'istituzione. Si riferisce a un insieme di azioni finalizzate a: 1) condurre valutazioni d'impatto/verifiche di procedure e pratiche per identificare i pregiudizi di genere; 2) identificare e implementare strategie per correggere qualsiasi pregiudizio; 3) fissare obiettivi e monitorare i progressi tramite indicatori.”*⁶

2. Quadro di riferimento nazionale

La parità di genere è un indicatore di progresso verso la creazione di una forza-lavoro diversificata e inclusiva.

Il settore pubblico è chiamato, in particolare, a promuovere la parità di genere e la diversità per contribuire alla *performance* organizzativa e sostenere politiche e servizi che meglio riflettono i bisogni dei cittadini.

Le statistiche europee, elaborate dall'EIGE-*European Institute for Gender Equality* e relative all'indice sull'uguaglianza di genere 2020⁷, vedono l'Italia con una percentuale di 63,5%, al di sotto di 4,1 punti rispetto alla media europea del 67,4% - al 14° posto nella classifica degli Stati Membri,

⁵ *Addressing gender inequalities in research through institutional change*, Horizon The Eu Research & Innovation Magazine, 16 March 2022

⁶ eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep

⁷ Il *Gender Equality Index* attribuisce ad ogni Paese un punteggio complessivo relativo alla performance connessa a 5 domini: lavoro (condizione lavorativa), reddito (condizione economica e reddituale), competenze (istruzione e formazione), tempo (impegno extra-lavorativo) e potere (posizioni di *leadership*).

nonostante il Paese abbia compiuto notevoli progressi e dimostrato una tra le migliori performance dal 2010 ad oggi.

Nel solco tracciato dalla Strategia dell'Unione Europea si inserisce la *Strategia Nazionale per promuovere le Pari Opportunità e la Parità di Genere* presentata in Consiglio dei ministri ad agosto 2021 e basata su una visione di lungo termine 2021-2026⁸. L'obiettivo che la Strategia si pone è di rendere l'Italia un luogo dove persone di ogni genere, età ed estrazione abbiano le medesime opportunità di sviluppo e di crescita, personali e professionali, di accesso al mondo dell'istruzione e del lavoro, senza disparità di trattamento economico o dignità, nonché possano esprimere, in un Paese moderno e preparato per affrontare la sfida dei tempi futuri, il proprio potenziale con la consapevolezza di un'uguaglianza garantita e senza compromessi. Si dovrebbe in tal modo consentire all'Italia di scalare l'indice dell'EIGE e rientrare tra i primi dieci Paesi entro il 2026.

La Strategia nazionale rappresenta un riferimento importante anche per il *Piano nazionale di ripresa e resilienza* (PNRR) all'interno del quale la centralità delle questioni relative al superamento delle disparità di genere viene ribadita 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 missioni che lo compongono. L'intero Piano dovrà inoltre essere valutato in un'ottica di *gender mainstreaming*.

A livello nazionale, nel dare seguito alla *Risoluzione del Parlamento europeo del 15 gennaio 2019 sulla parità di genere e le politiche fiscali nell'Unione europea*, per le pubbliche amministrazioni è stato introdotto il bilancio di genere che *"si configura come uno strumento complesso volto, da un lato, a una individuazione delle risorse stanziare ed erogate in favore delle pari opportunità di genere (dentro e fuori dell'amministrazione) e, dall'altro, alla verifica degli impatti degli interventi su uomini e donne"*.⁹ La norma di riferimento¹⁰ dispone, per il bilancio dello Stato, la sperimentazione di un bilancio di genere in sede di rendicontazione.

Sono diversi i progetti di ricerca e innovazione ai quali il MiC partecipa in partenariato, attraverso i propri istituti, ai bandi del programma *Horizon Europe*.

Da qui la necessità di dotarsi e di formulare il *Piano di uguaglianza di Genere* in risposta al quadro di riferimento sopra descritto e all'obbligatorietà che lo stesso programma europeo impone ai soggetti pubblici circa il possesso di un Piano dedicato, pur nell'acquisizione e messa in atto da parte dell'Amministrazione di un Piano *delle azioni positive*, di fatto utilizzato come punto di partenza del lavoro di redazione del presente documento.

Il Piano di uguaglianza di Genere è uno strumento strategico, operativo e rappresentativo dell'istituzione di riferimento e consente di definire il quadro legale, organizzativo, economico e sociale e le condizioni operative per attuare nella pratica la parità di genere. Con questo termine non si intende che uomini e donne debbano essere uguali o in ugual numero, ma che - a parità di competenze - abbiano pari accesso alle stesse opportunità, pur conservando le loro peculiarità.

La Commissione europea individua i seguenti **quattro elementi essenziali** del GEP:

⁸ http://www.pariopportunita.gov.it/wp-content/uploads/2021/08/strategia-Parit%C3%A0_genere.pdf

⁹ [Ragioneria Generale dello Stato - Ministero dell'Economia e delle Finanze - Bilancio di genere 2020 \(mef.gov.it\)](#)

¹⁰ articolo 38-septies della legge n.196 del 2009

- 1) essere formalmente pubblicato sul sito web dell'istituzione;
- 2) avere risorse dedicate, a livello umano e strumentale;
- 3) prevedere la raccolta e il monitoraggio dei dati disaggregati per genere relativamente al personale e la redazione di rapporti annuali basati su indicatori;
- 4) riportare un programma relativo alla formazione del personale e dei dirigenti volto alla sensibilizzazione sull'uguaglianza di genere e sui pregiudizi di genere.

e le **cinque aree strategiche** di riferimento sui seguenti temi:

- 1) equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione (benessere organizzativo);
- 2) equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali;
- 3) uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera;
- 4) integrazione della prospettiva di genere nelle attività generali e di ricerca didattica e nella formazione;
- 5) misure di contrasto ad ogni forma di discriminazione legata al genere e ad ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali (Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità).

Per ottemperare all'obbligo previsto dal Programma *Horizon Europe* nei confronti degli enti pubblici, l'Amministrazione ha nominato - con Decreto del Segretario generale (rep. n. 1035 del 1° dicembre 2021) e successivo Decreto (rep. 123 del 28 febbraio 2022) - un apposito Tavolo tecnico per la predisposizione del Piano di uguaglianza di Genere.

Il Tavolo tecnico ha seguito un programma di azione che, in diverse riunioni di lavoro, ha preso in considerazione, in primo luogo, le indicazioni dell'Istituto Europeo per la Gender Equality-EIGE e del programma *Horizon Europe* per la redazione del documento, tenendo presente che nonostante il coinvolgimento nelle attività di ricerca finanziate dai progetti europei, l'Amministrazione mantiene proprie peculiarità che la contraddistinguono dagli enti di ricerca/università.

Il Tavolo tecnico ha poi compiuto una ricognizione delle iniziative condotte da altri Enti a livello nazionale e ha infine elaborato un'analisi di contesto attraverso la raccolta dei dati sul personale dell'Amministrazione e la valutazione delle iniziative da ricondurre ad azioni di parità di genere portate avanti dalla medesima.

Il lavoro del Tavolo tecnico si è posto anche in relazione al bilancio di genere, che è ancora in una fase sperimentale a livello nazionale. Il bilancio di genere non comporta l'individuazione degli interventi e delle risorse specificamente indirizzati alle donne, ma analizza tutte le spese del bilancio distinguendo tra le seguenti categorie: • "dirette a ridurre le disuguaglianze di genere", relative alle misure direttamente riconducibili o mirate a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità; • "sensibili", relative a misure che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne; • "neutrali", relative alle misure che non hanno impatti diretti o indiretti sul genere.¹¹

Il Ministero della Cultura adempie puntualmente a quanto richiesto dalle circolari annuali del Ministero dell'economia e delle finanze in applicazione alla norma di riferimento: dai monitoraggi

¹¹ Circolare n. 12, 13/04/2021, Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, Ispettorato generale del bilancio, Ufficio XIV E XV

annuali finora compiuti non sono emersi capitoli di spesa sensibili al genere, perché le attività svolte non hanno necessitato di copertura finanziaria da categorizzare come sopra declinato.

Da parte sua, il Tavolo tecnico, nell'evidenziare le azioni per ogni area strategica del Piano di uguaglianza di Genere, offre la possibilità all'Amministrazione, nel triennio di riferimento 2022-2024, di pianificare, qualora le misure da attuare abbiano bisogno di una copertura finanziaria, le risorse economiche necessarie in un'ottica di bilancio di genere.

Durante i lavori del Tavolo tecnico sono state messe a frutto azioni sinergiche tra i diversi uffici in esso rappresentati (Comitato Unico di Garanzia, Osservatorio permanente sulla parità di genere, Segretariato Generale, Direzione generale Organizzazione, Direzione generale Bilancio e Direzione generale Educazione, Ricerca e Istituti culturali), in modo da integrare e coordinare le misure individuate. L'esito del confronto è il presente documento che declina le quattro Aree Strategiche ritenute prioritarie per il contesto di riferimento:

- AREA STRATEGICA 1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
- AREA STRATEGICA 2. Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali;
- AREA STRATEGICA 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera;
- AREA STRATEGICA 4. Misure di contrasto ad ogni forma di discriminazione legata al genere e ad ogni forma di violenza di genere.

Per ciascuna delle suddette aree sono stati specificati obiettivi ed azioni che produrranno risultati (OUTPUT) ed effetti (OUTCOME) finalizzati a ridurre le criticità eventualmente persistenti nell'organizzazione in tema di parità di genere e a rafforzare gli strumenti di *gender mainstreaming* nel contesto di una strategia amministrativa fortemente coesa su queste priorità.

Il documento è stato costruito, all'interno delle peculiarità dell'Amministrazione e della sua *mission* istituzionale, pensando a uno strumento facilmente monitorabile nei suoi risultati e con obiettivi verificabili nel tempo.

In particolare, le attività e i risultati del Tavolo tecnico si pongono in continuità e integrazione con le formulazioni relative al *Piano delle Azioni Positive 2022-2024 (PAP)* redatto e pubblicato dalla Direzione generale Organizzazione (circolare DG-OR n. 27 del 31 gennaio 2022).

Il Piano di uguaglianza di Genere è stato condiviso con il CUG che lo ha approvato con la nota prot. 14678 nella seduta del 27 aprile 2022.

DESCRIZIONE DEL PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE DEL MINISTERO DELLA CULTURA

Il Piano di uguaglianza di Genere, in coerenza con gli altri documenti programmatici dell'amministrazione, intende fornire strumenti che possono influire positivamente sul clima lavorativo, diffondendo i valori di equità e di rispetto individuale, e su un'organizzazione del lavoro disegnata sulla prospettiva di genere.

Si è posta particolare attenzione al tema della dimensione di genere nella conciliazione della vita professionale e di quella lavorativa, in un contesto organizzativo caratterizzato da una preponderante presenza femminile nel personale, al fine di bilanciare le questioni legate alla genitorialità e alla cura nell'arco della vita lavorativa di ciascun dipendente. 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, già considerato prioritario in diverse iniziative del CUG, è stato trattato prevedendo anche collaborazioni con stakeholder esterni all'Amministrazione, in grado di trasferire, con specifici expertise, una conoscenza oggettiva del problema e degli strumenti a disposizione per prevenirlo e contenerlo.

Infine, si è cercata una corrispondenza tra azioni individuate e Bilancio di genere.

Il Piano di uguaglianza di Genere è costituito da schede sintetiche: per ciascun obiettivo, relativo alle quattro Aree Strategiche individuate, sono descritte le azioni, gli strumenti, i target diretti e indiretti, il cronoprogramma e i referenti delle strutture amministrative responsabili.

Inoltre, per ciascuna azione, si è riportata l'attinenza agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals, SDGs*) dell'Agenda 2030 dell'ONU che tutte le istituzioni a livello internazionale e nazionale sono chiamate a perseguire.

In sintesi, sono stati individuati n. 7 obiettivi, n. 12 azioni, n. 32 strumenti.

Di seguito sono riportate le schede elaborate per ciascuna Area Strategica del Piano di uguaglianza di Genere del Ministero della Cultura.

Riferimenti normativi

- decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, recante *“Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica”*;
- decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, recante *“Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”*
- decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” ai sensi dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246, in particolare gli articoli 13, 15, 36, 37, 38, 43, 46 e 48, come modificato dal decreto legislativo 25 gennaio 2010, n.5 recante l’attuazione della Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo riguardante il principio delle pari opportunità e della parità di trattamento uomo-donna in materia di occupazione e impiego” e come modificato dalla legge 5 novembre 2021, n. 162 “Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo”*
- direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE, riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego
- direttiva dei Ministri per la pubblica amministrazione e l’innovazione e per le pari opportunità, del 23 maggio 2007, recante *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nella Amministrazioni pubbliche”*
- art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183, recante semplificazioni e razionalizzazioni in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche
- direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, adottata dai Ministri per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011, recante *“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”*
- Trattato sul funzionamento dell’Unione europea, pubblicato sulla Gazzetta dell’Unione europea il 26 ottobre 2012
- legge 23 novembre 2012, n. 215, recante *Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”*
- decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93 convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119 che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere;
- decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante *“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”*, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183
- legge 7 agosto 2015, n. 124, recante *“Deleghe al governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’art. 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”*
- direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 1° giugno 2017, n. 3 recante *“Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”*
- direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Dipartimento funzione pubblica e Dipartimento Pari opportunità. *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche”*

- Legge 15 gennaio 2021, n. 4 *“Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione”*
- Regolamento (UE) 2021/695 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 28 aprile 2021, che istituisce il programma quadro di ricerca e innovazione Orizzonte Europa e ne stabilisce le norme di partecipazione e diffusione, e che abroga i regolamenti (UE) n. 1290/2013 e (UE) n. 1291/2013 Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea, serie L170 del 12 maggio 2021
- Decreto 7 dicembre 2021 *“Adozione delle linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC”*
- Decreto 402 del 17 dicembre 2021 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e Finanze, che individua i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna⁴

Altri riferimenti:

- Protocollo d'Intesa, sottoscritto in data 17 luglio 2014, per l'avvio dello Sportello d'Ascolto comune istituito, in forma sperimentale, con il Ministero dello Sviluppo Economico operativo a decorrere dal 16 ottobre 2014. Proroga del Protocollo sottoscritto con il MISE in data 4 agosto 2017
- Codice di comportamento, approvato con decreto ministeriale del 23 dicembre 2015, n.597 e diramato con circolare n. 7 del 29 gennaio 2016
- Protocollo d'Intesa, sottoscritto il 19 dicembre 2017, sulle tematiche inerenti il benessere organizzativo –smart working e la diffusione delle politiche di genere, nonché sulla discriminazione e violenza di genere tra il Ministero dei beni e delle attività culturali (Direzione generale Educazione e Ricerca e Direzione generale Organizzazione) con l'apporto del CUG, il MISE e l'Osservatorio sugli Studi di genere, parità e pari opportunità –GIO
- Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, recante *“Un' Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025”* del 5 marzo 2020;
- Protocollo, sottoscritto il 24 novembre 2020, tra la Ministra per la pubblica amministrazione, Fabiana Dadone, e la Ministra per le pari opportunità e la famiglia, Elena Bonetti, con la Rete Nazionale dei CUG per potenziare l'informazione verso le donne, vittime di violenza domestica e/o stalking
- Protocollo d'Intesa tra la Rete Nazionale dei CUG nelle persone della Cons. Oriana Calabresi e Avv. Antonella Ninci quali coordinatrici della stessa con il Ministro della Pubblica Amministrazione On.le Renato Brunetta e la Ministra per le pari opportunità e la famiglia Prof. Elena Bonetti e il Ministro dell'Istruzione Prof. Patrizio Bianchi, sottoscritto l'8 marzo 2021, per promuovere "un progetto di cooperazione interistituzionale con l'obiettivo di favorire, attraverso una specifica formazione sul tema della parità di genere del rispetto della persona e del benessere organizzativo, l'educazione alla cittadinanza delle nuove generazioni a partire dai principi dell'uguaglianza di genere e del contrasto ad ogni forma di discriminazione”
- *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)*, pubblicato dalla Commissione Europea il 29 settembre 2021, recante indicazioni per l'elaborazione di Piani per la parità di genere in rispondenza ai criteri di eleggibilità del Programma Horizon Europe
- Camera dei Deputati, Servizio Studi, XVIII Legislatura, Parità di genere, 10 febbraio 2022

Contesto di riferimento - Struttura organizzativa del Ministero e composizione del personale al 1° gennaio 2022

La struttura organizzativa del Ministero è stata recentemente rimodulata dagli articoli 6 e 7 del decreto-legge 1° marzo 2021, n. 22, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 aprile 2021, n. 55, recante *Disposizioni urgenti in materia di riordino delle attribuzioni dei Ministeri*, in base ai quali “*Il «Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo» è ridenominato «Ministero della cultura»*”. Il citato decreto-legge ha previsto altresì il trasferimento delle funzioni esercitate dal Ministero in materia di turismo all’istituendo Ministero del turismo, con le relative risorse umane, strumentali e finanziarie compresa la gestione dei residui, destinate all’esercizio delle funzioni di cui all’articolo 54-bis del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, come modificato dal presente decreto.

Di conseguenza, la *Direzione generale Turismo* del Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo è stata soppressa e i relativi posti funzione di un dirigente di livello generale e di tre dirigenti di livello non generale, sono stati trasferiti al Ministero del turismo.

In particolare, la dotazione organica dirigenziale del Ministero della cultura resta determinata – ai sensi dell’articolo 7, comma 2 del citato decreto legge - “*per le posizioni di livello generale ai sensi all’articolo 54 del decreto legislativo n. 300 del 1999 e quanto alle posizioni di livello non generale in numero di 192*”.

A seguito del riordino delle attribuzioni dei Ministeri così come sopra rappresentate, è stato emanato il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 24 giugno 2021, n. 123, recante “Regolamento concernente modifiche al regolamento di organizzazione del Ministero della cultura, degli uffici di diretta collaborazione del Ministro e dell’Organismo indipendente di valutazione della performance” pubblicato in G.U., serie generale n. 221 del 15 settembre 2021, con il quale è stato modificato il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 2 dicembre 2019, n. 169, recante “Regolamento di organizzazione del Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo, degli uffici di diretta collaborazione del Ministro e dell’Organismo indipendente di valutazione della performance”.

Il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 24 giugno 2021, n. 123, in particolare, ha disposto l’istituzione dell’*Osservatorio per la parità di genere*, operante presso il Segretariato generale, nonché la creazione di ulteriori due uffici di livello dirigenziale generale straordinari per l’attuazione del *Piano nazionale di ripresa e resilienza*, quali l’Unità di missione per l’attuazione del PNRR e la Soprintendenza speciale per il PNRR, istituita ai sensi dell’articolo 29 del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, che opereranno presso il Ministero fino al 31 dicembre 2026.

Il Ministero - a fronte delle modifiche apportate dalla suddetta normativa - alla data del 31 dicembre 2021 è articolato in dodici strutture di livello dirigenziale generale centrali, individuate quali Centri di responsabilità amministrativa, e composte nello specifico da undici Direzioni generali coordinate da un Segretariato generale, come di seguito riportate:

1. Segretariato generale;
2. Direzione generale «Educazione, ricerca e istituti culturali»;
3. Direzione generale «Archeologia, belle arti e paesaggio»;
4. Direzione generale «Archivi»;
5. Direzione generale «Biblioteche e diritto d’autore»;

6. Direzione generale «Musei»;
7. Direzione generale «Creatività contemporanea»;
8. Direzione generale «Spettacolo»;
9. Direzione generale «Cinema e audiovisivo»;
10. Direzione generale «Organizzazione»;
11. Direzione generale «Bilancio»;
12. Direzione generale «Sicurezza del patrimonio culturale».

Presso le suddette Direzioni generali sono, poi, presenti complessivamente quarantuno uffici di livello dirigenziale non generale centrali. Da ultimo, è presente un Ufficio dirigenziale di livello non generale, istituito con DM 24 ottobre 2016 n. 483, recante “Riorganizzazione temporanea degli uffici periferici del Ministero nelle aree colpite dall'evento sismico del 24 agosto 2016, ai sensi dell'articolo 54, comma 2-bis, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni e integrazioni”. L'Ufficio in argomento è quello del Soprintendente Speciale per le aree colpite dal sisma del 24 agosto 2016, nato per assicurare il buon andamento e la necessaria unitarietà della gestione degli interventi di messa in sicurezza del patrimonio culturale, delle azioni di recupero e della ricostruzione nelle aree colpite dal sisma.

A livello territoriale periferico l'Amministrazione si compone delle seguenti strutture:

- Segretariati regionali del Ministero per la cultura;
- Soprintendenze archeologia, belle arti e paesaggio;
- Direzioni regionali musei;
- Uffici dotati di autonomia speciale;
- Musei, parchi archeologici e gli altri luoghi della cultura di rilevante interesse nazionale e dotati di autonomia speciale;
- Soprintendenze archivistiche e bibliografiche;
- Archivi di Stato;
- Biblioteche.

Quindi tutti i settori e tutte le funzioni svolte dal Ministero sono puntualmente ripartiti nell'organizzazione territoriale, secondo una distribuzione per lo più regionale, ma anche interprovinciale (Soprintendenze archeologia, belle arti e paesaggio) e provinciale (Archivi di Stato).

Una particolare struttura è, infine, il *Comando Carabinieri per la tutela del patrimonio culturale*, rispondente funzionalmente al Ministro, istituito nel 1969, un anno prima della *Convenzione Unesco di Parigi* del 1970, con la quale si invitavano, tra l'altro, gli Stati membri ad adottare le opportune misure per impedire l'acquisizione di beni illecitamente esportati, favorire il recupero di quelli trafugati nonché a istituire uno specifico servizio a ciò finalizzato.

Alla data del 1° gennaio 2022 sono in servizio presso l'Amministrazione centrale e periferica n. 10.844¹² unità di personale:

¹² I dati escludono il personale in comando presso altre Amministrazioni e includono il personale in comando proveniente da altre Amministrazioni.

Personale in servizio al 1° gennaio 2022 - MiC	
PERSONALE DIRIGENZIALE	
n. 1 Dirigente generale con incarico conferito ai sensi dell'art. 19 commi 3 e 6 del d.lgs. n.165/2001; n. 7 Dirigenti generali di ruolo; n. 9 Dirigenti di seconda fascia con incarico di prima; n. 0 Dirigenti con incarico conferito ai sensi dell'art. 19, commi 4 e 5 bis del d.lgs. n. 165/2001; n. 2 Dirigenti con incarico conferito ai sensi dell'art. 19, commi 4 e 6 del d.lgs. n. 165/2001; n. 8 Dirigenti con incarico di Direttore di musei autonomi, conferito ai sensi dell'art. 19, commi 4 e 6, del d.lgs. n. 165/2001 e del d.l. n. 83/2014.	27
Dirigenti di seconda fascia di cui: n. 66 Dirigenti di ruolo ¹³ ; n. 50 Dirigenti con incarico conferito ai sensi dell'art. 19, comma 6, del d.lgs. n. 165/2018; n. 25 Dirigenti con incarico di Direttore di Istituti o musei autonomi, conferito ai sensi dell'art. 19, commi 5 e 6, del d. lgs. n. 165/2001 e del d.l. n. 83/2014; n. 14 Dirigenti con incarico conferito ai sensi dell'art. 19, comma 5 bis del d.lgs n.165/2001.	155
Totale	182
PERSONALE NON DIRIGENZIALE (*)	
Area terza	3.181
Area seconda	7.222
Area prima	259
Totale	10.662
Totale complessivo	10.844

Fonte: *Direzione generale Organizzazione*

¹³ Nel conteggio non sono stati inseriti i Dirigenti di seconda fascia con incarico di prima in quanto considerati nell'ambito della tabella dei Dirigenti di prima fascia.

Analisi caratteri qualitativi/qualitativi:

Età media del personale (anni)	55 anni
Età media dei dirigenti	56 anni
Tasso di assunzioni negli ultimi tre anni	3%
Percentuale di dipendenti in possesso di laurea	22%
Percentuale di dirigenti in possesso di laurea	100%
Ore di formazione (media per dipendente)	5,87 (Totale ore 43.948 /totale dipendenti formati 7.478)
Turnover del personale	Nel corso del 2021 il personale è diminuito di n. 1.436 unità
Costi di formazione/spese del personale	euro 23.135,12

Fonte: *Direzione generale Organizzazione e Direzione generale Educazione, Ricerca e Istituti Culturali*

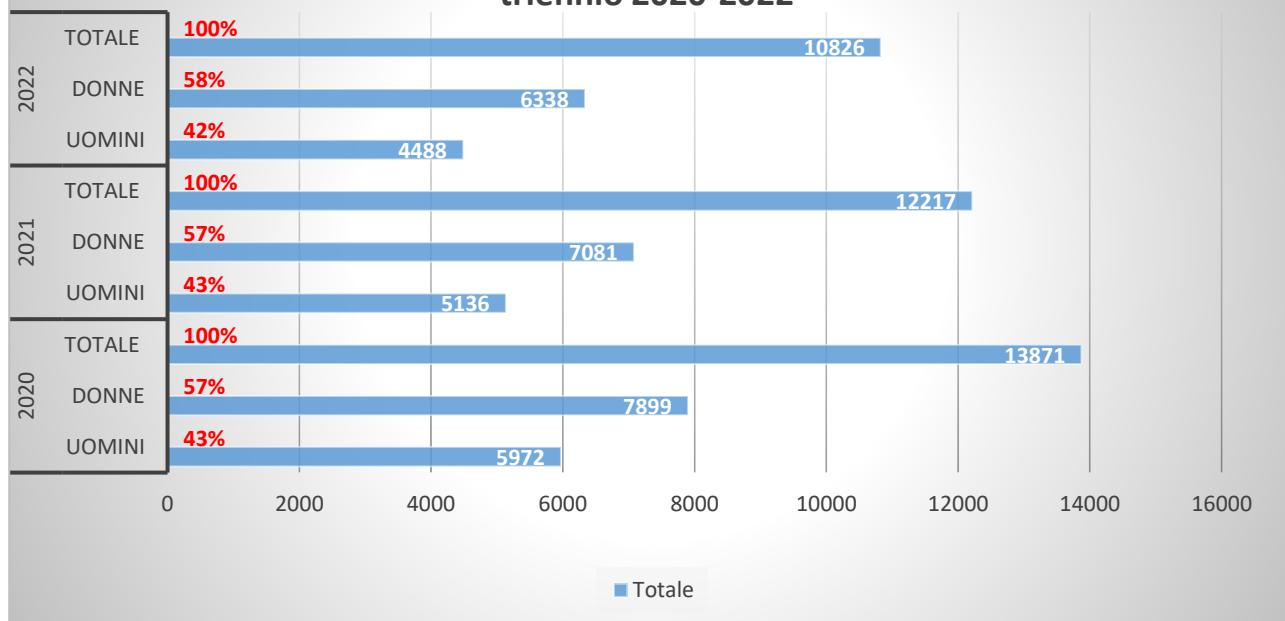
Analisi di genere:

Percentuale di donne dirigenti (sul totale dei dirigenti)	53%
Percentuale di personale femminile rispetto al totale del personale	59%
Percentuale di donne assunte nel 2021	56%
Percentuale età media del personale femminile (distinto per personale dirigente e non)	Dirigenti: 60 anni Non Dirigenti: 54 anni
Percentuale di personale donna laureato rispetto al totale personale femminile	26%
Ore femminile formazione (media per dipendente di sesso femminile)	6,23 (Totale ore 31.797 /totale dipendenti di sesso femminile formati 5.100)

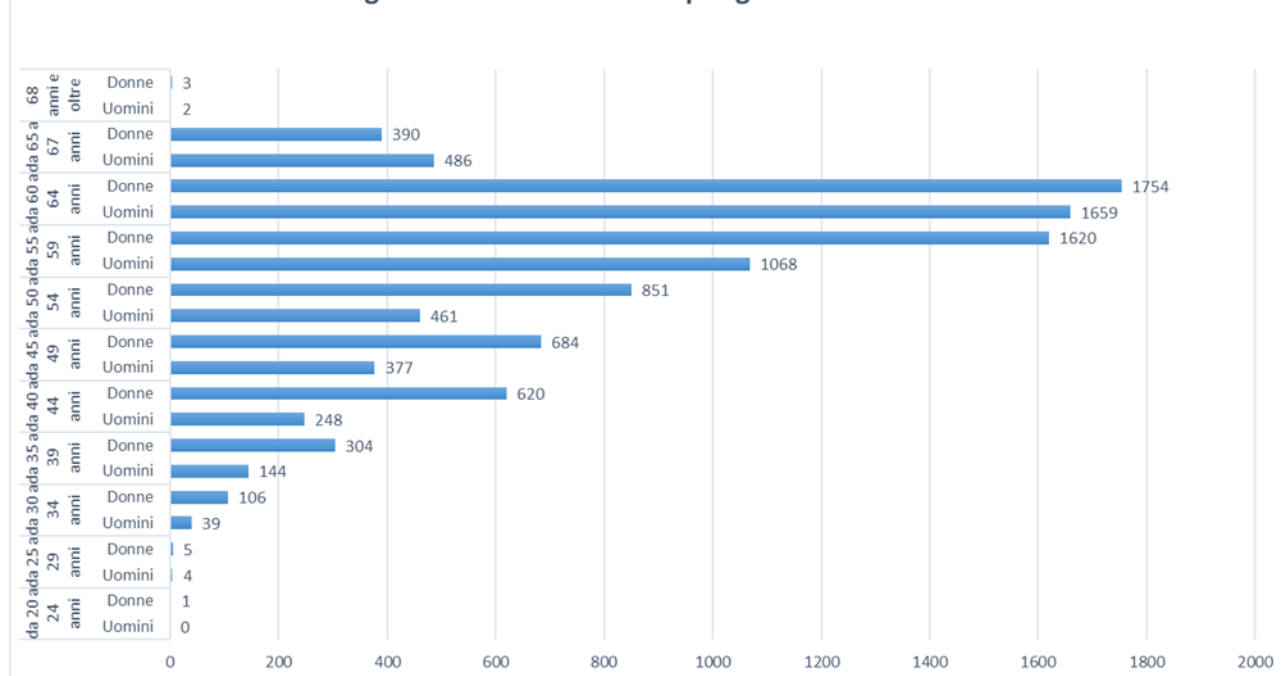
Fonte: *Direzione generale Organizzazione e Direzione generale Educazione, Ricerca e Istituti Culturali*

Di seguito si rappresenta un'analisi di genere del personale a tempo indeterminato presente nei ruoli dell'Amministrazione:

Analisi di genere del personale dirigenziale e non a tempo indeterminato presente nei ruoli del MiC al 1° gennaio nel triennio 2020-2022



Personale dirigenziale e non a tempo indeterminato presente nei ruoli del MiC al 1° gennaio 2022 distribuito per genere e classi di età



L'Amministrazione ha poi posto in essere, all'inizio dell'anno 2022, un'indagine relativa all'uso, da parte del personale del Ministero, del lavoro agile nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 1° gennaio 2022, rilevando i dati rispetto al genere (Grafici 1, 1A, 1B) e rispetto al numero di giornate lavorate in modalità agile (Grafico 2):

Grafico 1

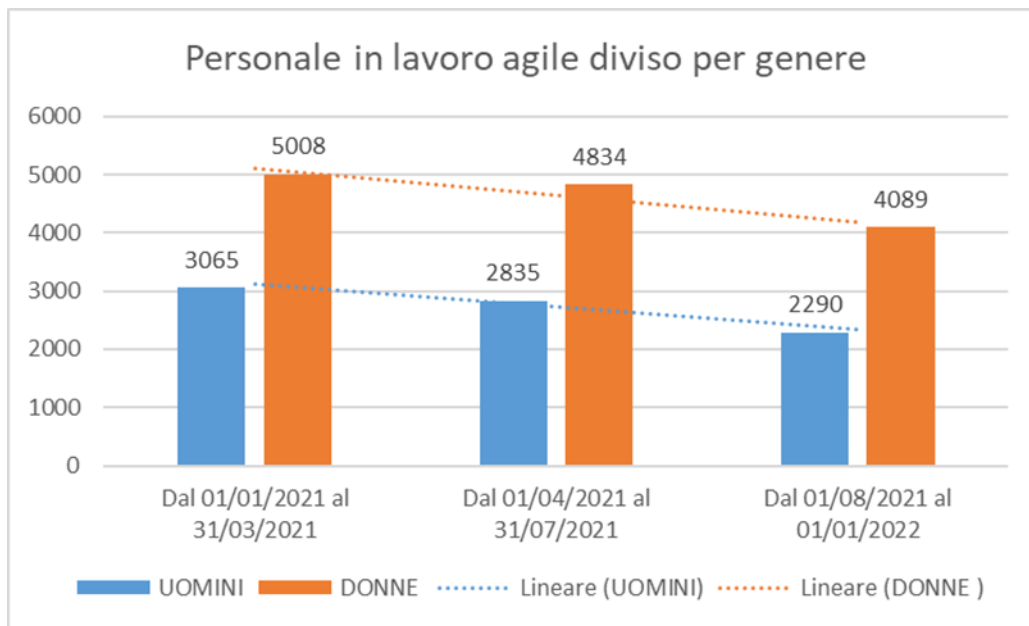


Grafico 1A

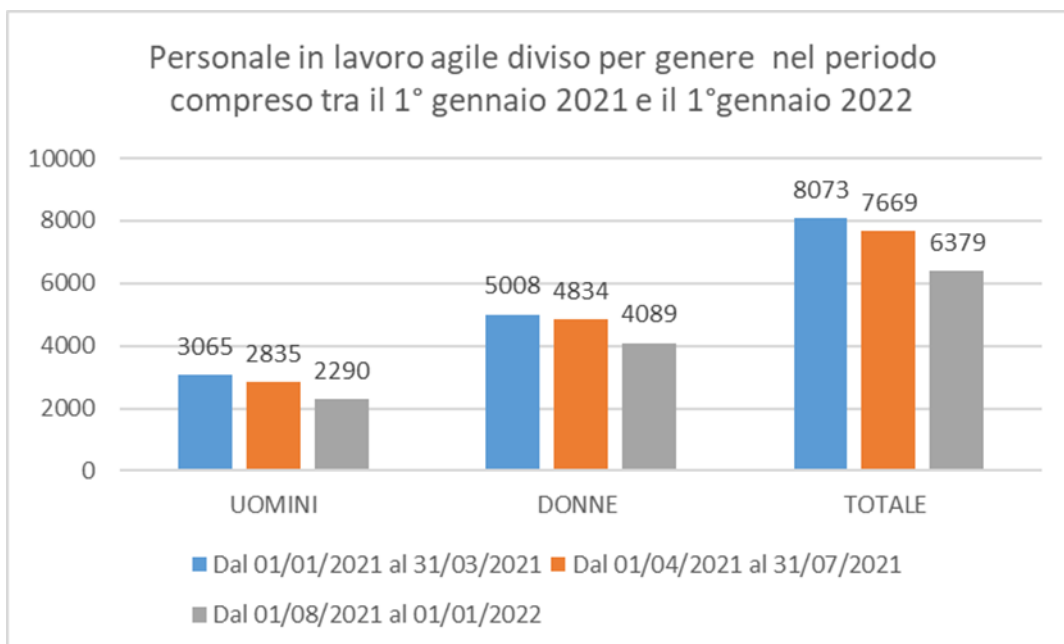


Grafico 1B

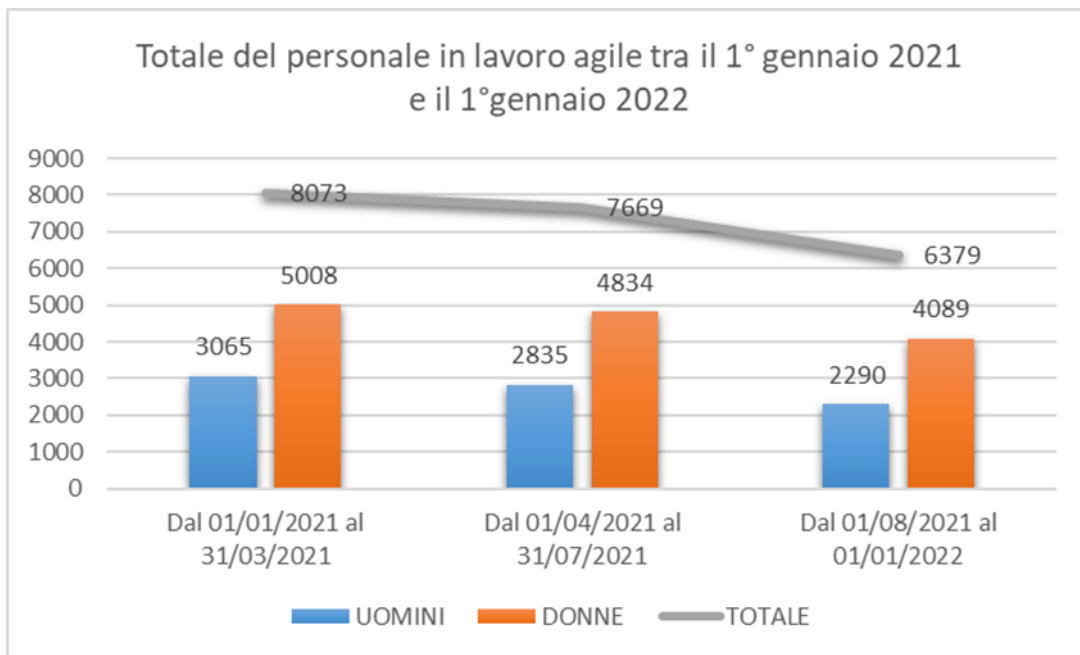
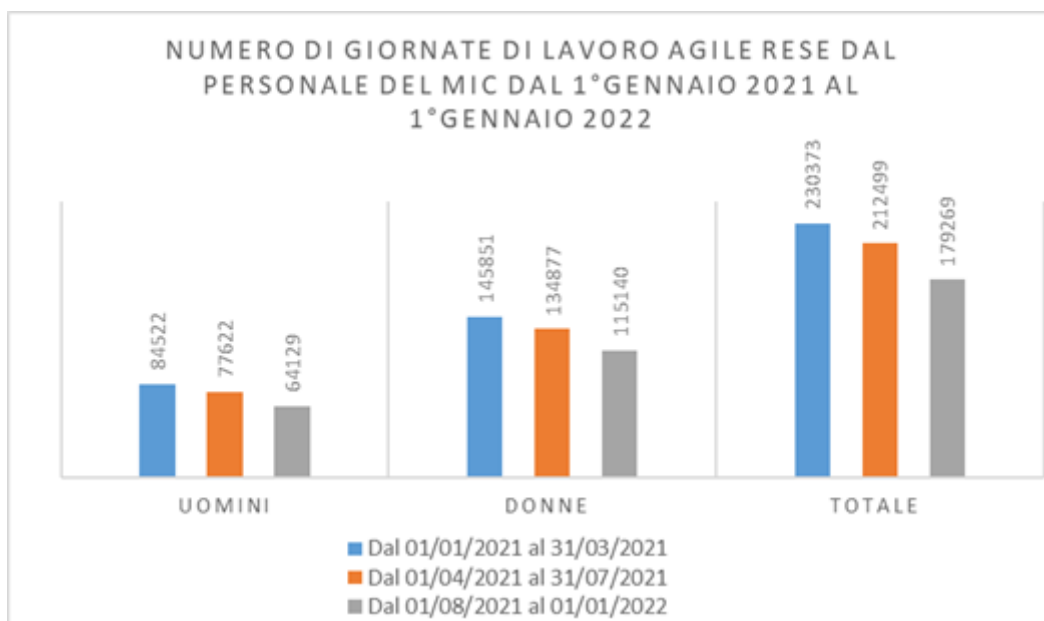


Grafico 2



LE KEY AREA DEL PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE - Gender Equality Plan (GEP)

AREA STRATEGICA 1

Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo 1.1	Promuovere interventi per favorire un clima di solidarietà e inclusione funzionale allo sviluppo di modalità/prassi di conciliazione tra esigenze private e/o familiari e lavoro
AZIONE/I	1.1.1 Attuazione di misure per l'incremento del benessere organizzativo (sensibilizzazione, formazione, ecc.) in linea con le relative azioni del PAP 2022-2024
DESTINATARI	Tutto il personale dirigenziale e non del MIC
RESPONSABILI ISTITUZIONALE E OPERATIVI	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Segretariato Generale ➤ Direzioni Generali ➤ Amministrazione Periferica ➤ Istituti Centrali ➤ Istituti dotati di autonomia speciale ➤ CUG
OUTPUT	<ul style="list-style-type: none"> a) Giornate formative dedicate al benessere organizzativo b) Indagine sul clima organizzativo per favorire la parità di genere e la conciliazione vita/lavoro c) Indagine sulle esperienze di solidarietà tra il personale (es. ferie solidali) d) Individuazione di un referente per ciascun centro di responsabilità formato per sostenere il personale nel rientro dopo periodi di cura/malattia
OUTCOME	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Costruire un ambiente di lavoro inclusivo e accogliente a sostegno della conciliazione vita/lavoro ➤ Rafforzare le misure di welfare/benessere orientato alla conciliazione vita/lavoro
OBIETTIVO SVILUPPO SOSTENIBILE	<ul style="list-style-type: none"> ➤ GOAL 3 - Garantire una vita sana e promuovere il benessere di tutti a tutte le età ➤ GOAL 5 - Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze ➤ GOAL 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica
INDICATORE	Adempimenti realizzati/totale degli adempimenti da realizzare Personale femminile coinvolto nelle attività di formazione/totale del personale
TIMELINE	2022-2024

Obiettivo 1.2	Favorire strategie/metodi di organizzazione del lavoro orientate a migliorare le condizioni di equilibrio tra vita privata e vita lavorativa
AZIONE/I	<p>1.2.1 Individuazione di strategie a sostegno della flessibilità organizzativa del lavoro e di tempi/spazi funzionali a supportare situazioni di criticità a livello personale/familiare in un'ottica di genere</p> <p>1.2.2 Creazione/prosecuzione dei servizi di welfare ed <i>empowerment</i> del personale sulle tematiche della medicina di genere</p>
DESTINATARI	Tutto il personale dirigenziale e non del MIC
RESPONSABILI ISTITUZIONALE E OPERATIVI	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Segretariato Generale ➤ Direzioni Generali ➤ Amministrazione Periferica ➤ Istituti Centrali ➤ Istituti dotati di autonomia speciale ➤ CUG
OUTPUT	<p>Azione 1.2.1:</p> <p>a) Indagine sulla composizione di genere del personale che fruisce di istituti di sostegno (conciliazione tra vita e lavoro, genitorialità, cura familiare, ecc.)</p> <p>b) Inserimento nella RPV di una sezione (comunicazioni, FAQ) dedicata agli istituti di sostegno alla conciliazione tra lavoro genitorialità e cura (congedo parentale)</p> <p>c) Aggiornamento da parte del <i>Mobility Manager</i> del Piano degli spostamenti casa-lavoro (PSCL) anche in un'ottica di genere e azioni di sensibilizzazione e di comunicazione per sostenere stili di vita rispettosi dell'ambiente</p> <p>Azione 1.2.2:</p> <p>a) Organizzazione di una giornata informativa, di campagne di prevenzione e <i>screening</i> per incentivare stili di vita sani in un'ottica di genere</p> <p>b) Mappatura delle <i>best practices</i> e indagini di fattibilità e/o sulla possibilità di stipulare convenzioni per l'offerta di servizi di sostegno genitoriale (asili nido, centri estivi e spazi d'intrattenimento per l'infanzia)</p>
OUTCOME	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Miglioramento dell'equilibrio di genere nell'accesso a forme di lavoro part-time, a distanza e/o <i>smart working</i>; ➤ Rafforzamento di misure di welfare/ benessere orientate alla conciliazione vita-lavoro; ➤ Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare; ➤ Promozione dell'importanza della salute psicofisica delle lavoratrici/dei lavoratori
OBIETTIVO SVILUPPO SOSTENIBILE	<ul style="list-style-type: none"> ➤ GOAL 3 - Garantire una vita sana e promuovere il benessere di tutti a tutte le età ➤ GOAL 5 - Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze ➤ GOAL 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica
INDICATORE	<p>Adempimenti realizzati/totale degli adempimenti da realizzare</p> <p>n. unità di personale femminile coinvolto nelle attività informative e di screening/n. unità di personale dell'Amministrazione</p>
TIMELINE	2022-2024

AREA STRATEGICA 2

Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali

Obiettivo 2.1	Garantire una composizione equilibrata e rappresentativa nelle posizioni apicali e nella composizione degli organi interni dell'Amministrazione
AZIONE/I	<p>2.1.1 Monitoraggio e coordinamento dell'attuazione delle misure organizzative per la parità di genere</p> <p>2.1.2 Raccolta dei dati disaggregati su:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) composizione degli organi amministrativi (Collegi dei Revisori dei Conti, Commissioni, Consigli, Comitati, CDA, Tavoli tecnici, Gruppi di lavoro, nonché Istituti e Fondazioni vigilati) b) dati quanti/qualitativi finalizzati al bilancio di genere c) titolari di posizione organizzativa
DESTINATARI	<p>Azione 2.1.1. Figure che ricoprono posizioni apicali</p> <p>Azione 2.1.2 Tutto il personale dirigenziale e non del MIC</p>
RESPONSABILI ISTITUZIONALE E OPERATIVI	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Segretariato Generale ➤ Direzioni Generali ➤ Istituti Centrali ➤ Amministrazione Periferica ➤ Istituti dotati di autonomia speciale ➤ CUG ➤ OIV ➤ Osservatorio sulla parità di genere
OUTPUT	<p>Azione 2.1.1:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Predisposizione di un'analisi di genere del contesto organizzativo in relazione al tema della leadership (analisi della composizione e delle dinamiche del personale; analisi delle modalità di rappresentazione delle donne nei processi decisionali ed organizzativi; individuazione delle barriere di tipo strutturale/organizzativo/culturale/linguistico e rafforzare l'uso del linguaggio di genere) b) Previsione di quote di genere negli organismi collegiali dell'amministrazione c) Assegnazione ai dirigenti di obiettivi operativi relativi ad azioni connesse alla parità di genere in linea con la direttiva generale ministeriale <p>Azione 2.1.2:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Istituzione di una commissione per la valutazione dei dati raccolti
OUTCOME	Promozione dell'equilibrio di genere negli organi elettivi e nelle posizioni apicali
OBIETTIVO SVILUPPO SOSTENIBILE	<ul style="list-style-type: none"> ➤ GOAL 5 - Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze ➤ GOAL 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica ➤ GOAL 10 - Ridurre le disuguaglianze all'interno dei e fra i Paesi
INDICATORI	Adempimenti realizzati/totale degli adempimenti da realizzare
TIMELINE	2022-2024

Obiettivo 2.2	Promuovere le pari opportunità nei processi istituzionali, nelle pratiche di gestione e, in generale, nella cultura dell'amministrazione
AZIONE/I	2.2.1 Comunicazione e formazione sul tema della parità di genere 2.2.2 Coordinamento interistituzionale (referenti Strategia nazionale 2021-2026, Osservatorio per la parità di genere, CUG, referenti dell'amministrazione) funzionale a una migliore definizione delle politiche di genere dell'amministrazione sia all'interno che all'esterno di essa
DESTINATARI	Tutto il personale dirigenziale e non del MIC
RESPONSABILI ISTITUZIONALE E OPERATIVI	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Segretariato Generale ➤ Direzioni Generali ➤ Istituti Centrali ➤ Amministrazione Periferica ➤ Istituti dotati di autonomia speciale ➤ CUG ➤ OIV ➤ Osservatorio sulla parità di genere
OUTPUT	<p>Azione 2.2.1.:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Realizzazione di una campagna di comunicazione sul Piano di genere per sensibilizzare i Centri di responsabilità sul tema b) Realizzazione di corsi di formazione per i dirigenti sulla cultura di genere nell'organizzazione: cultura della leadership, gestione del personale in un'ottica di genere c) Condivisione della prospettiva di genere nelle attività dell'amministrazione con i soggetti terzi che hanno rapporti con essa <p>Azione 2.2.2.:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Avvio di interlocuzioni con i referenti della Strategia nazionale 2021-2026 per azioni congiunte b) Avvio interlocuzione tra l'Osservatorio per la parità di genere e il CUG
OUTCOME	Inserire una visione sensibile al genere nelle linee di indirizzo dell'Amministrazione
OBIETTIVO SVILUPPO SOSTENIBILE	<ul style="list-style-type: none"> ➤ GOAL 5 - Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze ➤ GOAL 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica ➤ GOAL 10 - Ridurre le disuguaglianze all'interno dei e fra i Paesi
INDICATORE	Adempimenti realizzati/totale degli adempimenti da realizzare n. unità di personale dirigenziale femminile coinvolto nelle attività di formazione/n. unità di personale dirigenziale presente presso l'amministrazione
TIMELINE	2022-2024

AREA STRATEGICA 3

Uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera

Obiettivo 3.1	Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale
AZIONE/I	3.1.1 Formazione per il personale in posizione di leadership 3.1.2 Promozione di un equilibrio di genere nel reclutamento del personale e nelle progressioni di carriera sia all'interno dell'amministrazione sia negli enti ad essa afferenti
DESTINATARI	Azione 3.1. Figure che ricoprono posizioni apicali Azione 3.2. Tutto il personale dirigenziale e non del MIC
RESPONSABILI ISTITUZIONALE E OPERATIVI	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Segretariato Generale ➤ Direzioni Generali ➤ Istituti Centrali ➤ Amministrazione Periferica ➤ Istituti dotati di autonomia speciale ➤ CUG ➤ OIV
OUTPUT	<p>Azione 3.1.1:</p> <p>a) Corsi formativi dedicati alla dirigenza sulla comunicazione interpersonale e l'uso del linguaggio in chiave di genere</p> <p>Azione 3.1.2:</p> <p>a) Diffusione tra tutto il personale del Codice di condotta dell'amministrazione</p> <p>b) Raccolta dei dati per il monitoraggio periodico del reclutamento e delle progressioni di carriera secondo il genere</p>
OUTCOME	Riduzione divario di genere nei percorsi di carriera
OBIETTIVO SVILUPPO SOSTENIBILE	<ul style="list-style-type: none"> ➤ GOAL 5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica ➤ GOAL 10.2 Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, o altro ➤ GOAL 10.4 Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza
INDICATORE	Adempimenti realizzati/totale degli adempimenti da realizzare Numero di personale dirigenziale femminile coinvolto nelle attività di formazione/Numero di personale dirigenziale presente nell'Amministrazione
TIMELINE	2022-2024

AREA STRATEGICA 4

Misure di contrasto ad ogni forma di discriminazione legata al genere e ad ogni forma di violenza di genere

Obiettivo 4.1	Prevenzione dei fenomeni di violenza di genere all'interno dell'amministrazione
AZIONE/I	4.1.1 Favorire la consapevolezza della violenza fisica, psicologica, verbale o sessuale, l'ascolto, il team building e la soluzione dei conflitti
DESTINATARI	Tutto il personale dirigenziale e non del MIC
RESPONSABILI ISTITUZIONALE E OPERATIVI	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Segretariato Generale ➤ Direzioni Generali ➤ Istituti Centrali ➤ Istituti dotati di autonomia speciale ➤ Amministrazione Periferica ➤ CUG
OUTPUT	<p>Azioni 4.1.1:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Pubblicazione sul sito istituzionale del MiC del numero verde 1522, d'intesa con il Dipartimento per le Pari Opportunità b) Organizzazione di Incontri con Centri anti violenza e Forze dell'ordine sui temi della violenza di genere e <i>stalking</i> c) Adozione di Linee guida per l'uso del linguaggio di genere in tutti gli atti interni d) Realizzazione di formazione tematica per tutto il personale dell'amministrazione, su: normativa comunitaria, nazionale e contrattuale sulla discriminazione e il contrasto alla violenza di genere; violenza di genere; <i>gender diversity management</i>; discriminazione multipla
OUTCOME	Implementare la cultura del rispetto dei diritti fondamentali, della dignità della persona, della diversità e della parità di genere nell'amministrazione per garantire un valore costituzionale, etico, culturale al servizio pubblico
OBIETTIVO SVILUPPO SOSTENIBILE	<ul style="list-style-type: none"> ➤ GOAL 5 - Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze ➤ GOAL 10 - Ridurre le disuguaglianze all'interno dei e fra i Paesi
INDICATORE	Adempimenti realizzati/totale degli adempimenti da realizzare
TIMELINE	2022-2024

Obiettivo 4.2	Sensibilizzazione del personale del MiC sui temi relativi al rispetto dei diritti umani, della dignità della persona e della parità di genere e alla sua integrazione nelle attività istituzionali
AZIONE/I	4.2.1. Attuare misure per la diffusione della cultura della parità di genere e del contrasto contro ogni forma di violenza 4.2.2. Rafforzare le funzioni dello Sportello di ascolto e del Nucleo di Ascolto Organizzato (NAO)
DESTINATARI	Tutto il personale dirigenziale e non del MIC
RESPONSABILI ISTITUZIONALE E OPERATIVI	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Segretariato Generale ➤ Direzioni Generali ➤ Istituti Centrali ➤ Istituti dotati di autonomia speciale ➤ Amministrazione Periferica ➤ CUG
OUTPUT	<p>Azioni 4.2.1:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Diffusione nella sezione Intranet del Piano di genere, dei suoi obiettivi e misure Predisposizione di una campagna di sensibilizzazione attraverso i canali istituzionali per la diffusione della parità di genere b) Promozione di specifiche iniziative del MiC per la diffusione della conoscenza del Piano di genere e la sensibilizzazione circa le relative azioni, in particolare in occasione delle giornate dell'8 marzo (<i>Giornata internazionale della donna</i>) e del 25 novembre (<i>Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne</i>) c) Inclusione della prospettiva di genere nei corsi di formazione erogati dall'amministrazione d) Elaborazione di Linee guida, in collaborazione con il CUG, per eventuali segnalazioni di comportamenti discriminatori <p>Azioni 4.2.2:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Attivazione del Nucleo di Ascolto Organizzato b) Riattivazione dello Sportello d'Ascolto, istituito con il Protocollo d'Intesa sottoscritto con il MISE in data 17 luglio 2014 (prorogato fino al 2018), al fine di garantire al personale del MiC l'offerta di strumenti finalizzati alla prevenzione nonché alla risoluzione di conflitti, disagi personali e organizzativi riconducibili a molestie, mobbing e discriminazioni nell'ambiente di lavoro, favorendo condizioni di benessere organizzativo c) Pubblicazione sul sito dell'Amministrazione centrale e periferica nonché sul sito del CUG e sulle pagine dei social network del MiC delle informazioni relative allo Sportello d'Ascolto (e-mail o altro)
OUTCOME	Implementare la cultura del rispetto dei diritti fondamentali, della dignità della persona, della diversità e della parità di genere nell'amministrazione per garantire un valore costituzionale, etico, culturale al servizio pubblico
OBIETTIVO SVILUPPO SOSTENIBILE	<ul style="list-style-type: none"> ➤ GOAL 5 - Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze ➤ GOAL 10 - Ridurre le disuguaglianze all'interno dei e fra i Paesi

INDICATORE	Adempimenti realizzati/totale degli adempimenti da realizzare
TIMELINE	2022-2024