

ARPAE
Agenzia regionale per la prevenzione, l'ambiente e l'energia
dell'Emilia - Romagna

* * *

Atti amministrativi

Deliberazione del Direttore Generale	n. DEL-2022-27 del 08/03/2022
Oggetto	Servizio Pianificazione e Progetti europei. Approvazione del "Piano per la parità di genere - Gender Equality Plan 2022".
Proposta	n. PDEL-2022-24 del 02/03/2022
Struttura proponente	Servizio Pianificazione e Progetti Europei
Dirigente proponente	Ricci Susanna
Responsabile del procedimento	Manservisi Fabiana

Questo giorno 8 (otto) marzo 2022 (duemilaventidue), presso la sede di Via Po n. 5, in Bologna, il Direttore Generale, Dott. Giuseppe Bortone, delibera quanto segue.

Oggetto: Servizio Pianificazione e Progetti Europei. Approvazione del “Piano per la parità di genere - Gender Equality Plan 2022”.

VISTI:

- il Regolamento UE n. 1303/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 17 dicembre 2013 avente ad oggetto il rispetto del principio orizzontale per la “Promozione della parità fra uomini e donne e non discriminazione” e, in particolare, l’art. 7 il quale prevede che gli Stati membri e la Commissione provvedano affinché la parità tra uomini e donne e l’integrazione della prospettiva di genere siano tenute in considerazione e promosse in tutte le fasi della preparazione e dell’esecuzione dei programmi, anche in connessione alla sorveglianza, alla predisposizione di relazioni e alla valutazione. Gli Stati membri e la Commissione devono altresì adottare le misure necessarie per prevenire qualsiasi discriminazione fondata su sesso, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale durante la preparazione e l’esecuzione dei programmi;
- la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego e, in particolare, l’art. 19, il quale prevede che gli Stati membri tengano conto dell’obiettivo della parità tra gli uomini e le donne nel formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività nei settori della stessa direttiva;
- il D.Lgs. n. 198/2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” che sancisce all’art. 1 il divieto di discriminazione tra uomo e donna prevedendo l’adozione delle misure conseguenti;
- il D.Lgs. n. 80/2015 “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”;

RICHIAMATE:

- la Legge Regionale n. 44 del 19 aprile 1995, che istituisce l’Agenzia Regionale per la Prevenzione e l’Ambiente dell’Emilia-Romagna, quale ente strumentale della Regione Emilia-Romagna preposto all’esercizio delle funzioni tecniche per la prevenzione collettiva e per i controlli ambientali, nonché all’erogazione di prestazioni analitiche di rilievo sia ambientale che sanitario;
- la L. n. 183/2010 recante “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione

femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro” che istituisce i Comitati Unici di Garanzia (CUG);

- la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 che definisce le “Linee Guida sulle modalità del funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia”;
- la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 che definisce le misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche;
- la D.D.G. n. 130/2021 recante “Direzione Amministrativa. Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali. Approvazione Assetto organizzativo generale dell’Agenzia regionale per la prevenzione, l’ambiente e l’energia dell’Emilia-Romagna (Arpae) di cui alla D.D.G. n. 70/2018. Approvazione Assetto organizzativo generale ed invio alla Giunta Regionale”;
- la D.D.G. n. 75/2021 recante “Revisione dell’Assetto organizzativo analitico di cui alla D.D.G. n. 103/2020. Approvazione del documento Manuale organizzativo di Arpae Emilia-Romagna”;

RILEVATO:

- che Arpae Emilia-Romagna (già Arpa dal 2007) prevede nella pianificazione e nella programmazione, di concerto con il Comitato Pari Opportunità (CPO) e successivamente del CUG, attività e azioni concernenti le pari opportunità, il benessere organizzativo e il contrasto alle discriminazioni;
- che le azioni già previste nel “Piano triennale delle Azioni Positive” (PAP), previsto dal D.Lgs. n. 198/2006, e il lavoro svolto dal CUG, pongono Arpae in un’ottica che interconnette le pari opportunità, il contrasto alle discriminazioni di genere e alle molestie sessuali, la tutela del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e la lotta alle molestie e alle violenze a carattere psicologico;

RILEVATO ALTRESÌ:

- che, sulla base dell’assetto organizzativo analitico di Arpae Emilia-Romagna approvato con D.D.G. n. 75/2021, il nuovo “Servizio Pianificazione e Progetti Europei” svolge anche la funzione di presidiare la gestione amministrativa dei progetti europei e le funzioni di ricognizione trasversale sulle attività di progettazione europea attivate/partecipate dalle strutture dell’Agenzia;

CONSIDERATO:

- che i programmi finanziati dall’Unione Europea nei settori dell’ambiente, della ricerca e della cooperazione territoriale rappresentano per Arpae uno strumento fondamentale per

realizzare, nelle materie di competenza assegnate dalla L.R. n. 44/95 e s.m.i., forme di collaborazione a scala sovranazionale con approcci innovativi e sperimentali;

- che l’Agenzia, sin dalla sua istituzione, partecipa a progetti finanziati dall’Unione Europea;
- che la Commissione Europea, in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell’Unione Europea, ha previsto che le istituzioni pubbliche che vogliono accedere ai finanziamenti del programma Horizon Europe debbano dotarsi del Gender Equality Plan (GEP);
- che per i bandi con scadenza nel 2022 e oltre, una volta sottomessa la proposta di progetto per il finanziamento a seguito di valutazioni, i partner del consorzio avranno tempo fino alla firma del Grant Agreement per confermare di avere un GEP in atto;

PREMESSO INOLTRE:

- che trattandosi del primo “Piano per l’uguaglianza di genere - Gender Equality Plan” di Arpa Emilia-Romagna, è stato istituito un Gruppo di lavoro costituito dalle persone attive sulle tematiche di genere e sull’intersezionalità, con esperienze e conoscenze differenziate, che sono state coinvolte in modo partecipativo nella redazione del documento e hanno contribuito alla creazione di un senso di co-responsabilità nelle scelte (membri del CUG, Servizio Pianificazione e Progetti Europei, Unità Sviluppo Organizzativo, Unità Pianificazione Fabbisogni di personale e Relazioni sindacali, Staff Comunicazione e Informazione);

RITENUTO:

- che per garantire una migliore coerenza tra assetto programmatico e definizione di fattori ed elementi che caratterizzano le dimensioni dei principi di parità e pari opportunità nell’ambiente di lavoro, attuazione di politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e benessere organizzativo dell’Agenzia, il “Piano delle azioni positive” e il “Piano della parità di genere - Gender Equality Plan” dovranno trovare allineamento e congruità all’interno del “Programma triennale delle attività e Piano della performance 2023-2025”;
- che l’integrazione dei documenti suddetti è in linea con la struttura prevista dal “Piano Integrato Attività e Organizzazione” (PIAO), documento unico di programmazione e governance introdotto all’articolo 6 del Decreto Legge n. 80/2021;

RICHIAMATI:

- l’art. 6, comma 5, del D.L. n. 80/2021 il quale stabilisce che con apposito D.P.R. saranno individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal nuovo PIAO;
- il D.L. n. 228/2021 (c.d. “decreto milleproroghe”) che ha differito il termine per

l'adozione del suddetto D.P.R. al 31 marzo 2022;

- l'art. 6, comma 6-bis, del medesimo D.L. n. 228/2021 che fissa al 30 aprile 2022 il termine per l'adozione del PIAO da parte delle Amministrazioni;

VISTE ALTRESI':

- le linee guida per la stesura del GEP pubblicate dall'European Institute for Gender Equality [*European Institute for Gender Equality, EIGE (2016). Gender equality in academia and research GEAR tool*];
- le FAQ pubblicate dalla Commissione Europea al seguente link:
https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation/strategy_on_research_and_innovation/documents/ec_rtd_gep-faqs.pdf

RILEVATO:

- che l'articolazione del Programma triennale delle attività e piano della performance 2022-2024 di cui alla D.D.G. n. 18 del 18/02/2022 include il *Piano triennale delle azioni positive per la parità 2022-2024* come *Allegato 2*;
- che l'Unione Europea richiede che il GEP riporti misure e obiettivi concreti relativi alle seguenti aree:
 1. equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa;
 2. equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali;
 3. parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera;
 4. integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici;
 5. misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali;
- che l'Unione Europea non vincola gli Enti all'adozione di un preciso modello per la redazione del "Piano per la parità di genere - Gender Equality Plan" bensì rimanda, in quanto a struttura, ai documenti dell'European Institute for Gender Equality;

DATO ATTO:

- del parere favorevole espresso dal CUG in merito ai contenuti del "Piano per la parità di genere - Gender Equality Plan 2022";

CONSIDERATO:

- che l'Agenzia ha individuato quali obiettivi di sviluppo organizzativo e di accompagnamento della crescita dell'Ente, la valorizzazione delle persone e la rilevanza dell'investimento sul benessere organizzativo, che ha dettagliato nel "Piano triennale delle azioni positive per la parità 2022-2024", allegato 2 del "Programma triennale e Piano della performance 2022-2024" quale parte integrante e sostanziale;
- che gli interventi inseriti nel suddetto Piano sono diretti alla valorizzazione del personale,

al contrasto di forme di discriminazione e di violenza ed a migliorare il livello di benessere organizzativo, con ricadute positive sull'organizzazione ed i suoi risultati;

RILEVATO:

- che le iniziative previste dal “Piano per la parità di genere - Gender Equality Plan 2022” sono coerenti con il “Programma triennale delle attività e il Piano della performance” dell’Agenzia e sono finalizzate, attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze e individualità, al miglioramento del benessere organizzativo del personale con positivi riflessi sulle prestazioni ambientali verso la collettività erogate dall’Ente;
- che l’anno di riferimento del suddetto Piano per la parità di genere - Gender Equality Plan è il 2022 e che il documento sarà aggiornato di anno in anno con una programmazione triennale in linea con il “Piano delle azioni positive”;
- che l’Unione Europea richiede che il GEP sia pubblicato sul sito web dell’Ente, firmato dagli organi apicali e adeguatamente comunicato a livello istituzionale;

DATO ATTO:

- che del “Programma triennale delle attività e piano della performance 2022-2024” è stata data informazione alle OO.SS. e RSU in data 14/02/2022;

SU PROPOSTA:

- della Responsabile del Servizio Pianificazione e Progetti Europei, Dott.ssa Susanna Ricci, la quale ha espresso parere favorevole in merito alla regolarità amministrativa del presente atto;

DATO ATTO:

- del parere favorevole dal Direttore Amministrativo, Dott.ssa Lia Manaresi, e dal Direttore Tecnico, Dott. Eriberto de’ Munari, espresso ai sensi della L.R. n. 44/95;
- che la Responsabile del procedimento, ai sensi della L. n. 241/90, è la Dott.ssa Fabiana Manservisi del Servizio Pianificazione e Controllo Direzionale;

DELIBERA

1. di approvare il “Piano per la parità di genere - Gender Equality Plan 2022” di Arpae, allegato al presente atto sub A) quale parte integrante e sostanziale.

PARERE: FAVOREVOLE

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

(F.to Dott.ssa Lia Manaresi)

IL DIRETTORE TECNICO

(F.to Dott. Eriberto de' Munari)

IL DIRETTORE GENERALE

(F.to Dott. Giuseppe Bortone)

Piano per la parità di genere (*Gender Equality Plan*) 2022



**PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE -
GENDER EQUALITY PLAN
ANNO 2022**

**Rev. 0
del 02/03/2022**

**Piano per la parità di genere -
Gender Equality Plan 2022**

Redazione	Approvazione
S.P.E.P.E. / Susanna Ricci	D.G./G. Bortone Firmato digitalmente

Documento elaborato dal Servizio Pianificazione e Progetti Europei – DG

Alla redazione hanno contribuito, per gli specifici ambiti di competenza: Comitato Unico di Garanzia di Arpae; Unità Sviluppo Organizzativo; Servizio Risorse Umane; Servizio Comunicazione e Informazione; Servizio Qualità Ecomanagement Formazione

Indice

Introduzione

1. Analisi di contesto	4
1.1. La politica di genere nel contesto europeo e nazionale	4
1.2. L'attuazione delle politiche di pari opportunità all'interno di Arpae	5
2. Piano per la Parità di Genere	7
2.1. Il Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan (GEP) di Arpae: premesse metodologiche	7
Area tematica 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	11
Area tematica 2: Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali	14
Area tematica 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera	15
Area tematica 4: Integrazione della prospettiva di genere nella ricerca e nei contenuti didattici	16
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	18
Lista degli acronimi	20
Bibliografia	21

Introduzione

1. Analisi di contesto

1.1. 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 2020-2025¹, 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 a livello di retribuzioni, assistenza e pensioni; nelle posizioni dirigenziali e nella partecipazione alla vita politica e istituzionale.

Con l'arrivo del nuovo Programma di Finanziamento per la Ricerca e l'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. Nei nuovi bandi di Horizon Europe emerge una novità importante: la richiesta di una dichiarazione da parte dell'ente che ospiterebbe la ricerca in caso di successo della candidatura di essere dotato di un Piano per la Parità di Genere, anche noto come Gender Equality Plan (GEP).

Le misure e gli obiettivi concreti devono affrontare alcune aree, che rappresentano le aree incluse tipicamente nei GEP:

1. equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa;
2. equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali;
3. parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera;
4. integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici;
5. misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

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 2030. In particolare, l'Obiettivo 5 dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, adottato all'unanimità dai 193 Paesi membri delle Nazioni Unite con la risoluzione 70/1 del 15 settembre 2015, 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

¹ Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni: Verso un'Unione dell'uguaglianza: La strategia per la parità di genere 2020-2025 (05 Marzo 2020)

alla media dell'UE di 4,4 punti. 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 pandemica, che ha comportato un aggravarsi della situazione discriminatoria nei confronti del genere femminile sia in campo lavorativo (dei 444 mila occupati in meno registrati in Italia in tutto il 2020 il 70% è costituito da donne) che in ambito sociale, con 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).

1.2. L'attuazione delle politiche di pari opportunità all'interno di Arpae

Arpae Emilia-Romagna (già Arpa dal 2007) ha inserito nella pianificazione e nella programmazione, di concerto con il Comitato Pari Opportunità (CPO) e successivamente del CUG, attività e azioni concernenti le pari opportunità, il benessere organizzativo e il contrasto alle discriminazioni.

Il CUG, come noto, a partire dall'entrata in vigore della Legge n. 183 del 2010, ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, il CPO ed il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing. Grazie anche al significativo contributo del CUG, Arpae ha posto in essere importanti azioni e strategie volte a:

- sensibilizzare i Responsabili richiamando la loro attenzione sulle tematiche del Benessere organizzativo e invitando allo sviluppo delle competenze relazionali;
- sollecitare costantemente gli approcci linguistici di genere per la redazione degli atti e più in generale in tutte le occasioni comunicative;
- esprimere e trasmettere pareri su richiesta nell'ambito di: progetti di riorganizzazione del lavoro nell'amministrazione (Piano organizzativo del lavoro agile - POLA); piani di formazione del personale; orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione; criteri di valutazione del personale; formulazione e adeguamento del Piano delle Azioni Positive (PAP);
- monitorare lo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità.

Il CUG di Arpae partecipa alla Rete nazionale che riunisce i Comitati delle amministrazioni pubbliche e alla rete CUG Ambiente che rappresenta i Comitati unici di garanzia del Sistema

nazionale a rete per la protezione dell'ambiente (SNPA) formato dalle Arpa/Appa e da Ispra. Questa integrazione facilita la creazione di reti e collaborazioni che possono avere effetti benefici a livello territoriale o settoriale, laddove si creino tavoli di discussione di CUG appartenenti a enti diversi. La condivisione di buone prassi e informazioni e l'implementazione di azioni comuni, sulla conciliazione vita/lavoro e sulle attività formative, ha il vantaggio di uniformare le conoscenze e competenze e quindi l'impatto sulle iniziative intraprese.

Tra i diversi strumenti che, direttamente (ma anche indirettamente), delineano la strategia di Arpae volta a integrare la prospettiva di genere e ad attuare significative politiche per realizzare l'effettiva parità di genere, si ricordano:

1. il Piano triennale delle Azioni Positive (PAP), previsto dal D.lgs. n. 198 del 2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni". Il PAP raccoglie le iniziative programmate da Arpae per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, favorire un clima di benessere. Le iniziative previste sono coerenti con il Programma triennale delle attività e il Piano della performance dell'Agenzia e costituiscono parte integrante dell'insieme di azioni finalizzate, attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze e individualità, a contribuire al miglioramento della qualità della vita del personale e del clima organizzativo. Il PAP è approvato dal Direttore generale previa consultazione del CUG e delle OO.SS./RSU, oltre che della dirigenza dell'Agenzia.
2. Il Piano triennale delle attività e Piano della Performance che, oltre alla sezione dedicata al PAP, include anche la trattazione del "Piano Operativo Lavoro Agile (POLA)" inteso quale nuova modalità spazio temporale di svolgimento della prestazione lavorativa, accessibile su base volontaria a tutte/i le/i dipendenti dell'Agenzia, sia del comparto che della dirigenza, previa sottoscrizione di accordo individuale, indipendentemente dal rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato.
3. La Relazione sulla Performance che include il capitolo "Elementi per un bilancio di genere", quale elemento di analisi dettagliata dei dati, disaggregati per genere, relativi ai livelli di inquadramento nonché in relazione alla fruizione di strumenti contrattuali volti alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
4. In ottemperanza alla Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"², il CUG annualmente compila il format online sul portale CUG del Dipartimento della Funzione Pubblica (<https://portalecug.gov.it/>). Redige inoltre la Relazione annuale della propria attività.

² Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" (Comunicato pubblicato in GU Serie Generale n.184 del 07-08-2019)

2. Piano per la Parità di Genere

2.1. Il Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan (GEP) di Arpae: premesse metodologiche

Le azioni progettuali e programmatiche descritte nel documento che presentiamo tendono da un lato a dare continuità e coerenza a politiche già intraprese da Arpae (si allineano infatti con il PAP 2022-2024), dall'altro individuano nuovi obiettivi e relative azioni volti a rafforzare le opportunità e la valorizzazione di un cambiamento strutturale e culturale in Arpae, così come richiesto dalla Commissione Europea.

È stato seguito un programma di azione che ha contemplato inizialmente una ricognizione delle iniziative condotte in altri Enti, a livello nazionale e internazionale. È stato inoltre istituito un Gruppo di lavoro (GdL) GEP costituito dalle persone attive sulle tematiche di genere e sull'intersezionalità, con esperienze e conoscenze differenziate, che sono state coinvolte in modo partecipativo nella redazione del documento e hanno contribuito alla creazione di un senso di co-responsabilità nelle scelte (membri del CUG, Servizio Pianificazione e Progetti Europei, Unità Sviluppo Organizzativo, Unità Pianificazione fabbisogni di personale e relazioni sindacali, Staff Comunicazione e Informazione).

Il GdL ha successivamente confrontato le aree tematiche richieste dal GEP con le aree previste dal Piano delle Azioni Positive di Arpae 2022-2024.

Il PAP di Arpae 2022-2024 comprende 5 aree tematiche: 1) conciliazione tempi di vita e di lavoro; 2) cultura della parità e delle pari opportunità; 3) monitoraggio ascolto e benessere; 4) promozione e tutela della salute; 5) rafforzamento azione del CUG.

Dal confronto tra il PAP e le cinque aree previste dal GEP, sono state identificate le seguenti azioni, realizzate nell'anno 2021, riconducibili alla prospettiva di genere richiesta dalla Commissione Europea:

- Arpae ha dato applicazione all'istituto in via straordinaria del lavoro agile. L'esperienza maturata durante la fase emergenziale per la pandemia da Covid-19 ha rappresentato il punto di partenza per la definizione del POLA approvato a gennaio 2021 nell'ambito del Piano della Performance.
- Nell'ottica di promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati alle differenze e al genere (oltre che ad altre forme di discriminazione), Arpae attraverso la propria partecipazione alla Rete Nazionale Ambiente ha contribuito alla stesura del documento unico SNPA per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo da approvare e adottare nel corso del 2022.
- Mediante l'azione del CUG, sono stati somministrati ed elaborati due questionari: il primo relativo al tema di diffusione della conoscenza del CUG e della Consigliera di fiducia; il secondo inerente la condizione occupazionale maschile e femminile. Le informazioni e i dati raccolti attraverso questo processo di condivisione permetteranno di disegnare efficaci azioni e interventi per il perseguimento dell'uguaglianza di genere.

Le azioni già previste nei PAP e il lavoro svolto dal CUG, pongono pertanto Arpae in un'ottica che interconnette le pari opportunità, il contrasto alle discriminazioni di genere e alle molestie sessuali, la tutela del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e la lotta alle molestie e alle violenze a carattere psicologico. Tuttavia, il PAP vigente non si estende alla consapevolezza delle tematiche di genere nella ricerca e nei contenuti didattici (area 4 del

GEP). Su questo ambito è stato svolto un primo lavoro esplorativo di raccolta e analisi qualitativa della dimensione di genere nella ricerca.

Il GdL ha predisposto un format specifico per realizzare il GEP. Sono state, quindi, individuate le diverse criticità e formulati gli obiettivi specifici per l’Agenzia con le corrispondenti azioni (Tabella 1) per le quali sono stati identificati gli strumenti per attivare ciascuna azione prevista; i target diretti e indiretti ovvero i principali destinatari/e-beneficiari/e interni ed esterni delle misure previste; i referenti nelle diverse strutture di Arpae che saranno operativamente coinvolti nella stesura e sull’effettiva attuazione delle azioni enunciate; il cronoprogramma e l’attinenza agli SDGs dell’Agenda 2030 dell’ONU (Tabella 2).

In alcuni casi, l’attinenza è stata riportata per intero agli obiettivi (“goal”), mentre in altri si è voluto specificare il sotto-obiettivo (“target”) perché particolarmente rilevante nell’azione prevista.

In sintesi, sono stati individuati 7 obiettivi, 9 azioni, 14 indicatori che presentano un’attinenza con 4 SDGs .

Il GEP di Arpae, pertanto, è il risultato delle indicazioni della Commissione Europea e di un processo partecipativo, supportato dalla governance di Arpae, che ha potuto contare sul coinvolgimento delle strutture organizzative competenti sul tema. Esso è coerente con le politiche *gender-sensitive* portate avanti dall’Agenzia, tiene conto dell’analisi di contesto effettuata, del Piano di Azioni Positive per il triennio 2022/2024 e delle preziose indicazioni emerse da un ampio confronto interno all’Agenzia.

L’orizzonte temporale entro il quale si colloca il GEP è triennale (2022-2024) e, in futuro, sarà necessario allineare questo documento al PAP, rientrando pertanto nel Programma triennale delle attività e Piano della Performance, tenendo sempre in debita considerazione l’analisi di contesto che annualmente viene aggiornata.

Di seguito sono elencati sinteticamente gli obiettivi e le azioni delle aree tematiche oggetto del Piano per la Parità di Genere di Arpae.


Tabella 1. Obiettivi e azioni delle aree tematiche oggetto del Piano per la Parità di Genere di Arpae 2022

Area tematica (AT)	Obiettivi	Azioni
AT1 - Equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa	AT1.01* - 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	Presidiare le misure di conciliazione vita-lavoro (telelavoro, lavoro agile, part time, banca delle ore, congedi dei genitori e permessi L. 104/1992)
		Applicare, in via sperimentale, il Piano integrato di attività e organizzazione PIAO (2022) per la parte relativa al lavoro agile
	AT1.02* - 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	Promuovere la comunicazione non ostile e inclusiva in applicazione del "Manifesto della comunicazione non ostile nella Pubblica Amministrazione"
		Analizzare il bilancio valutare in ottica di genere le voci di bilancio
AT2 - Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali	AT2.01 - Rafforzare la capacità/potere decisionale del genere sottorappresentato nelle posizioni apicali	Monitoraggio dell'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali
AT3 - Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera	AT3.01 - Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale	Monitoraggio sulla composizione delle commissioni valutatrici e sul conferimento degli incarichi di funzione assegnati ai dipendenti
AT4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di formazione	AT4.01 - Integrazione della prospettiva di genere nelle attività di ricerca	Monitoraggio della dimensione di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca e sviluppo
	AT4.02 - Promozione delle tematiche di pertinenza del CUG nell'ambito della pianificazione della formazione (PAF annuale)	Predisposizione di un modulo formativo autoportante su tematiche di pertinenza del CUG, da utilizzare nella formazione dei neoassunti (parità di genere, linguaggio non ostile, ruolo svolto dal CUG e dalla Consigliera di Fiducia, codice etico) Inserimento nel piano annuale della formazione di

		eventi formativi dedicati
AT5 - Misure di contrasto ad ogni forma di discriminazione legata al genere e ad ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali	AT5.02*- 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 ed a livello nazionale (SNPA, reti nazionali, ministeri, reti regionali)	Partecipazione alle indagini proposte dalla rete nazionale dei CUG e dalla rete nazionale ambiente, anche al fine di progettare interventi formativi di Rete e di attivare forme stabili di confronto con CUG limitrofi. Partecipazione alle attività formative delle reti nazionali.

*Obiettivo, azione e indicatore condivisi con il PAP di Arpae 2022-2024



Tabella 2. Schede sintetiche realizzate per ciascun obiettivo relativo alle cinque aree tematiche individuate.

Area 1. Equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa										
Obiettivo	Azioni	Indicatori	Destinatari diretti	Destinatari indiretti	Risorse umane	Cronoprogramma			Attinenza con Obiettivi Strategici Arpae 2022-2024	Attinenza con SDGs Agenda 2030
						2022	2023	2024		
AT.1.01* 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	-Applicare le misure di conciliazione vita-lavoro (telelavoro, part time, banca delle ore, congedi parentali e permessi L. 104/1992)	-Numero di fruitori per genere ed età	Tutto il personale Arpae	Tutto il personale Arpae, ambito domestico/familiare	DA, DG, DT, AAC, APA, Strutture tematiche e/CUG, OO.SS/RSU	X	X	X	Obiettivo n. 1 - Migliorare la performance dell'Ente Indicatore 1.2: Attuazione lavoro agile Indicatore 1.3: Benessere organizzativo	 <p>5 UGUAGLIANZA DI GENERE</p> <p><u>Target 5.5</u> Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica</p>
	-Applicare, in via sperimentale, il Piano integrato di attività e organizzazione PIAO (2022) per la parte relativa al lavoro agile (POLA)	-Numero di accordi volontari individuali di lavoro agile e telelavoro sottoscritti	Tutto il personale Arpae	Tutto il personale Arpae, ambito domestico/familiare	DA, DG, DT, AAC, APA, Strutture tematiche e/CUG, OO.SS/RSU	X	X	X		

		-Monitoraggio annuale e realizzazione di un'analisi dell'impatto del POLA che includa la conciliazione dei tempi vita-lavoro, l'organizzazione e del lavoro e il clima organizzativo.	Tutto il personale Arpae	Tutto il personale Arpae	DA, DG, DT, AAC, APA, Strutture tematiche/CUG, OO.SS/RSU	X	X	X		piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (donne, uomini, giovani, disabili) e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore
--	--	---	--------------------------	--------------------------	--	---	---	---	--	---


* Obiettivo, azione ed indicatore condiviso con il PAP di Arpae 2022-2024

Area 1. Equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa



Obiettivo	Azioni	Indicatori	Destinatari diretti	Destinatari indiretti	Risorse umane	Cronoprogramma			Attinenza con SDGs Agenda 2030
						2022	2023	2024	
AT.1.02* 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	-Promuovere la comunicazione non ostile e inclusiva in applicazione del "Manifesto della comunicazione non ostile nella Pubblica Amministrazione"	-Realizzazione e pubblicazione sulla intranet aziendale di pillole informative sulla comunicazione non ostile e inclusiva (2022)	Tutto il personale Arpae	Tutto il personale Arpae	SCI, SRU, SSIID, CUG	X	X	X	 <p>5 UGUAGLIANZA DI GENERE</p> <p><u>Target 5.5</u> Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica</p>
	-Adozione di linguaggio di genere	-Adozione di linguaggio corretto dal punto di vista del genere, compatibilmente e con la salvaguardia della leggibilità dei testi, in tutti gli atti e i testi prodotti dall'Agenzia	Tutto il personale Arpae coinvolto nella stesura di documenti istituzionali	Tutto il personale Arpae	SCI, SRU, SSIID, CUG	X	X	X	 <p>8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA</p> <p><u>Target 8.5</u> Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (donne, uomini, giovani, disabili) e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore</p>

* Obiettivo, azioni ed indicatori condiviso con il PAP di Arpae 2022-2024



Area 2. Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali

Obiettivo	Azioni	Indicatori	Destinatari diretti	Destinatari indiretti	Risorse umane	Cronoprogramma			Attinenza con SDGs Agenda 2030
						2022	2023	2024	
AT.2.01 Rafforzare la capacità/potere decisionale del genere sottorappresentato nelle posizioni apicali	-Monitoraggio dell'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali	-Raccolta sistematica dei dati quantitativi disaggregati per genere relativi alle posizioni apicali	Personale nelle posizioni apicali	Tutto il personale Arpae	DA, SPEPE	X	X	X	 <p>5 UGUAGLIANZA DI GENERE</p> <p>Target 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</p>  <p>10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE</p> <p>Target 10.4 Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza</p>

Area 3. Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera



Obiettivo	Azioni	Indicatori	Destinatari diretti	Destinatari indiretti	Risorse umane	Cronoprogramma			Attinenza con SDGs Agenda 2030
						2022	2023	2024	
AT.3.01 Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale	-Monitoraggio sulla composizione delle commissioni valutatrici e sul conferimento degli incarichi di funzione assegnati ai dipendenti	-Raccolta sistematica dei dati quantitativi disaggregati per genere sulle procedure concorsuali pubbliche ed interne	Membri delle commissioni valutatrici, candidati alle procedure concorsuali	Tutto il personale Arpae	RSU, SPEPE, CUG	X	X	X	 <p>5 UGUAGLIANZA DI GENERE</p> <p><u>Target 5.5</u> Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica</p>  <p>10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE</p> <p><u>Target 10.4</u> Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza</p>

Area 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di formazione

Obiettivo	Azioni	Indicatori	Destinatari diretti	Destinatari indiretti	Risorse umane	Cronoprogramma			Attinenza con SDGs Agenda 2030
						2022	2023	2024	
AT.4.01 Integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca	-Monitoraggio della dimensione di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca e sviluppo	-Raccolta dei dati disaggregati per genere in relazione ai progetti di ricerca e sviluppo, all'impegno in ore e alle strutture capofila	SIMC, DT, SOD	Tutto il personale Arpae	SSIID, SPEPE, SABCE, RSU, CUG	X	X	X	 <p>5 UGUAGLIANZA DI GENERE</p> <p>Target 5.a Avviare riforme per dare alle donne uguali diritti di accesso alle risorse economiche così come alla titolarità e al controllo della terra e altre forme di proprietà, ai servizi finanziari, eredità e risorse naturali, in conformità con le leggi nazionali</p>  <p>4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ</p> <p>Goal 4 Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti</p>
	-Monitoraggio della dimensione di genere nelle pubblicazioni	-Raccolta dei dati disaggregati per genere in relazione agli autori/autrici di articoli pubblicati sulla rivista Ecoscienza	SCI	Tutto il personale Arpae	SCI, CUG	X	X	X	

<p>AT4.02 Promozione delle tematiche di pertinenza del CUG nell'ambito della pianificazione della formazione (PAF annuale)</p>	<p>-Predisposizione e di un modulo formativo autoportante su tematiche di pertinenza del CUG, da utilizzare nella formazione dei neoassunti (parità di genere, linguaggio non ostile, ruolo svolto dal CUG e dalla Consigliera di Fiducia, codice etico)</p> <p>-Inserimento nel piano annuale della formazione di eventi formativi dedicati</p>	<p>-Modulo formativo realizzato ed utilizzabile.</p> <p>-Evidenza corso/i dedicati nel PAF annuale Monitoraggio dei risultati</p>	<p>Neo-assunti e componenti del CUG</p>	<p>Tutto il personale</p>	<p>SQEF, CUG</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	
--	---	---	---	---------------------------	------------------	----------	----------	----------	--

Area 5. Misure di contrasto ad ogni forma di discriminazione legata al genere e ad ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali

Obiettivo	Azioni	Indicatori	Destinatari diretti	Destinatari indiretti	Risorse umane	Cronoprogramma			Attinenza con SDGs Agenda 2030
						2022	2023	2024	
AT.5.02* 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 (SNPA, reti nazionali, ministeri)	<p>-Partecipazione alle indagini proposte dalla rete nazionale dei CUG e dalla rete nazionale ambiente, anche al fine di progettare interventi formativi di Rete e di attivare forme stabili di confronto con CUG limitrofi.</p> <p>-Partecipazione alle attività formative delle reti nazionali</p>	<p>-Raccolta e pubblicazione sulla pagina web di materiale informativo prodotto e condiviso a livello di rete nazionale, istituzioni ed enti.</p> <p>-Incentivare l'adozione di best practices</p> <p>-Partecipare alla progettazione e alla predisposizione di una banca dati casistiche interagenziale</p>	Tutto il personale e Arpae	Rete CUG Ambiente, SNPA,	CUG, Consigliera di fiducia, SCI, RSU, SQEF	X	X	X	 <p>5 UGUAGLIANZA DI GENERE</p> <p><u>Goal 5</u> Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze</p>  <p>8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA</p> <p><u>Target 8.5</u> Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (donne, uomini, giovani,</p>

									disabili) e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

* Obiettivi, azioni ed indicatori condiviso con il PAP di Arpae 2022-2024

Lista degli acronimi

AAC	Area Autorizzazioni e Concessioni
APA	Area Prevenzione Ambientale
CPO	Comitato Pari Opportunità
CUG	Comitato Unico di Garanzia
DA	Direzione Amministrativa
DG	Direzione Generale
EIGE	European Institute for Gender Equality
GEP	Gender Equality Plan
OO.SS./RSU	Organizzazioni Sindacali/Rappresentanze Sindacali Unitarie
PAP	Piano Azioni Positive
PIAO	Piano Integrato di Attività e Organizzazione
PNRR	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza
POLA	Piano Operativo Lavoro Agile
SABCE	Servizio Amministrazione Bilancio e Controllo Economico
SCI	Staff Comunicazione e Informazione
SDGs	Sustainable Development Goals
SIID	Servizio Sistemi Informativi e Innovazione Digitale
SQEF	Servizio Qualità Ecomanagement Formazione
SNPA	Sistema Nazionale a rete per la Protezione dell'Ambiente
SPEPE	Servizio Pianificazione e Progetti Europei
SRU	Servizio Risorse Umane

Bibliografia:

- Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni: Verso un'Unione dell'uguaglianza. *La strategia per la parità di genere 2020-2025* (05 Marzo 2020)
- CREA (*Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria*). Gender Equality Plan 2022-2024.
- Direttiva 2/19 *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"* (Comunicato pubblicato in GU Serie Generale n.184 del 07-08-2019)
- EIGE (European Institute for Gender Equality). *Indice sull'uguaglianza di genere nel 2020 in Italia*.
- ENEA (Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile). *Piano per la Parità di Genere ENEA 2021*.
- Università di Bologna. *Gender Equality Plan 2021-2024*.
- Università di Parma. *Piano di Uguaglianza di Genere- Gender Equality Plan (GEP) 2021*.
- Piano delle Azioni Positive di Arpae 2022-2024

Arpae
Agenzia regionale per la prevenzione,
l'ambiente e l'energia dell'Emilia-Romagna

Direzione generale
via Po 5
40139 Bologna
tel. 051 6223811

www.arpae.it
posta certificata: **dirgen@cert.arpa.emr.it**