

Piano delle Azioni Positive e per la Parità di Genere



2024-2026



introduzione



Contesto e organizzazione del Piano

Il **Piano triennale delle Azioni Positive (PAP) e per la Parità di Genere (Gender Equality Plan - GEP) 2024-2026** ha l'obiettivo di definire e promuovere le iniziative programmate da Area Science Park per l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro.

Include attività e obiettivi relativi alle diverse aree tematiche quali: l'organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione con la vita privata, la realizzazione di un ambiente lavorativo in grado di promuovere il benessere del personale, la sensibilizzazione sul tema dell'inclusività, la promozione di un luogo di lavoro amico dell'ambiente che favorisca l'adozione di buone pratiche di sostenibilità ambientale, nonché la promozione della cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

Nell'ottica di razionalizzare gli adempimenti che prevedono l'adozione del Piano delle Azioni Positive (PAP) e per la Parità di Genere (GEP), ci si è allineati sulla redazione di un documento unico, semplificato e coordinato, contenente il PAP, al cui interno si inserisce il GEP con il quale è strettamente collegato, unitamente agli obiettivi strategici, e monitorato tramite gli indicatori previsti.

Il documento, pur mantenendo peculiari e riconoscibili gli obiettivi a cui sottendono i due Piani, vuole rendere più semplice l'adozione e il monitoraggio delle attività e far emergere, quanto più possibile, il collegamento con gli altri documenti di programmazione dell'Ente. Con la recente introduzione normativa legata al PIAO è infatti definito che il PAP sia uno degli allegati allo stesso PIAO.

Gli **obiettivi** del presente Piano rispondono agli obiettivi strategici dell'Ente declinandoli in azioni legate, principalmente, al capitale umano e agli ambienti di lavoro, in tema di sostenibilità e inclusività. Nello specifico, il Piano nelle sue linee generali viene proposto con l'intento di favorire la diffusione di un modello culturale inclusivo:

- ispirato al valore della pari dignità delle persone
- fondato sulla realizzazione delle pari opportunità
- orientato alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- attento alla promozione del benessere anche psicofisico delle persone
- finalizzato a prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta
- impegnato a valorizzare le differenze per promuovere la parità di genere e superare gli stereotipi

Quadro normativo

Il Piano delle Azioni Positive e per la Parità di Genere 2024-2026 presentato da Area Science Park e redatto ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (cd. *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*), rappresenta l'aggiornamento del Piano delle Azioni Positive (PAP) 2023-2025 così come previsto dalla Direttiva 2/2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione, recante le *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*.

Quest'ultimo è stato redatto alla luce di quanto disposto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di *“ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*, il quale nell'introdurre il ciclo di gestione della performance prevede che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Il presente documento per il triennio 2024-2026 è stato predisposto con il contributo del Gruppo di Lavoro creato ad hoc e con la supervisione del Comitato Unico di Garanzia (CUG).

All'interno del PAP si colloca l'aggiornamento del Piano per la Parità di Genere (Gender Equality Plan – GEP), approvato per il triennio 2023-2025 con deliberazione del Consiglio di Amministrazione di data 30 giugno 2023, n. 59, quale documento programmatico che identifica, attraverso la definizione di specifiche azioni, la strategia per conseguire il benessere organizzativo e l'uguaglianza di genere.

Il GEP costituisce, inoltre, il requisito di accesso richiesto dalla Commissione Europea per partecipare a tutti i bandi Horizon Europe (Programma quadro dell'Unione Europea per la ricerca e l'innovazione nel periodo 2021-2027).

A seguito dell'introduzione del nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) quale documento unico di programmazione e governance ad opera dell'art. 6 del decreto legge n. 80/2021, *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”*, convertito nella legge del 6 agosto 2021, n. 113, il Piano delle Azioni Positive è stato integrato in questo strumento di programmazione dell'Ente.

Anche se le finalità del PAP e del GEP relativamente alla parità di genere sembrano coincidere, nelle azioni del PAP sono state incluse azioni rivolte ad altre finalità, quali il benessere lavorativo, l'inclusione di persone con disabilità e l'attenzione all'ambiente.

Pertanto, anche al fine di evitare la duplicazione di processi e documenti, si ritiene utile e funzionale organizzare un documento unico che costituisca l'integrazione di entrambi e dove il GEP possa risaltare nelle sue cinque aree tematiche di riferimento all'interno del PAP che prevede quindi un'azione in un contesto più generale.



Comitato Unico di Garanzia (CUG) di Area Science Park

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) è un soggetto istituito dall'art. 57 del D. Lgs. 165/2001, così modificato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183, attraverso il quale si intendono assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, la parità e le pari opportunità, prevedendo e contrastando qualsiasi forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione, in via diretta o indiretta.

Il Comitato Unico di Garanzia di Area Science Park è stato istituito con disposizione n. 54 di data 3 maggio 2011 e nell'esercizio dei propri compiti (propositivi, consultivi e di verifica), opera in raccordo con il vertice dell'Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e degli strumenti operativi messi a disposizione dallo stesso Ente.

Con riferimento ai compiti di verifica, il CUG predisporrà una relazione entro il 30 marzo 2024, in ordine allo stato di attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive e in particolare, verranno analizzati i dati provenienti dall'Ufficio Risorse Umane sulla distribuzione del personale per genere e quelli raccolti attraverso l'indagine sul benessere organizzativo somministrata nel mese di dicembre 2023, con particolare riguardo alle azioni che l'Amministrazione intende realizzare.

Parità di Genere in Europa e in Italia

Negli ultimi decenni, la Commissione Europea ha dato un grande impulso al tema della parità di genere introducendo numerosi interventi finalizzati a favorire la riduzione del gap tra uomini e donne nel mondo del lavoro. Tra le tendenze incoraggianti sono state constatate un maggior numero di donne nel mercato del lavoro e progressi nell'acquisizione di una migliore istruzione e formazione. Ciò nonostante, finora, risulta che nessuno Stato membro abbia raggiunto la piena parità di genere; i progressi vanno a rilento e le disparità di genere, tuttavia, persistono a livello di retribuzioni, assistenza e pensioni, nelle posizioni dirigenziali e nella partecipazione alla vita politica e istituzionale.

Con la Presidenza di Ursula Von der Leyen, la Commissione Europea si è posta l'obiettivo di compiere progressi concreti e significativi entro il 2025, in linea con l'impegno di realizzare un'**Unione dell'uguaglianza**. In questo senso, tra le varie politiche messe in atto nell'ambito del Programma di Ricerca Horizon Europe (2021-2027), c'è quella di richiedere alle istituzioni che vogliono accedere ai fondi del Programma di **dotarsi obbligatoriamente** di un Piano di Uguaglianza di Genere (**Gender Equality Plan- GEP**) a cominciare dall'anno **2022**.

L'Indice sull'uguaglianza di genere 2023 europeo¹ (con punteggio di 70,2 su 100) è migliorato del 2,6%, rispetto all'anno precedente e fornisce la misura della grande disomogeneità esistente tra i vari paesi.

1) Fonte: European Institute for Gender Equality – EIGE. L'EIGE è un'Agenzia dell'UE con sede a Vilnius, istituita dal Consiglio dell'Unione europea dal 2006. Compito dell'Istituto è quello di promuovere la parità tra i sessi e combattere le discriminazioni di genere. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>

Si passa dall'82,2 della Svezia ai 57,3 punti dell'Ungheria. L'Italia con un punteggio di 68,2 punti si pone 2 punti sotto la media europea, dimostrando, comunque, un miglioramento di 3,2 punti rispetto al 2022 e di oltre 15 punti dal 2013.

La Commissione Europea, a marzo 2023, ha pubblicato il **report sulla parità di genere**² nell'Unione Europea. Nel rapporto, l'Osservatorio sull'istruzione e la formazione dell'UE ha ancora una volta evidenziato come **le donne superano gli uomini praticamente in tutte le statistiche sull'istruzione a livello dell'UE**. Nel 2021 la percentuale di donne che ottiene un livello di istruzione terziaria è stata del 46,8%, contro il 35,7% degli uomini.

Ciò **non ha tuttavia portato all'eliminazione, o alla riduzione, delle disparità occupazionali**, del divario retributivo di genere o della quota squilibrata del lavoro di cura.

Sempre nel mese di marzo dello scorso anno la Commissione europea ha avviato una **campagna per combattere gli stereotipi di genere**³ incentrata su vari aspetti della vita, che interessano sia gli uomini che le donne, in occasione di scelte professionali, **condivisione di responsabilità** di assistenza e assunzione di decisioni. Si tratta di un obiettivo concreto della strategia per la parità di genere 2020-2025.

Nonostante le disparità ancora esistenti, negli ultimi decenni l'UE ha compiuto **notevoli progressi in materia di parità di genere**, grazie a: norme sulla parità di trattamento; l'inserimento della dimensione di genere in tutte le altre politiche (**gender mainstreaming**); provvedimenti specifici per la promozione della condizione femminile.

2) [2023 report on gender equality in the EU \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/e3000000/1/press/2023/03/230323_report_on_gender_equality_in_the_eu_en.pdf)

3) [End Gender Stereotypes - Unione europea \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/e3000000/1/press/2023/03/230323_report_on_gender_equality_in_the_eu_en.pdf)

Le disparità di genere, tuttavia, persistono, e nel mercato del lavoro le donne continuano a essere **sovrarappresentate** nei settori scarsamente retribuiti e **sottorappresentate** nelle posizioni con responsabilità decisionali.

Ciò rende molto più complesso alle donne partecipare attivamente nei processi decisionali e quindi incidere sulle scelte di politica della scienza e dell'innovazione. Per queste ragioni, **diverse politiche e programmi di finanziamento** dell'UE mirano a promuovere la parità di genere nella ricerca e nell'innovazione.

Questa richiesta della Commissione da un lato ha spinto le varie organizzazioni che vogliono partecipare al Programma Horizon Europe ad affrontare in modo sistemico ed integrato il tema della parità di genere, dall'altro ha offerto loro l'opportunità di **avviare una riflessione sullo stato delle cose nelle loro organizzazioni e ridefinire le proprie azioni** adottando un nuovo paradigma più equo ed inclusivo.

Anche l'**Agenda 2030**, un programma d'azione sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU prevede, tra i suoi 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile, l'Obiettivo 5 dedicato a *“Raggiungere, entro il 2030, l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze”*.

Per quanto attiene a livello governativo, la tendenza è quella di seguire le linee tracciate dalla UE. Infatti, l'accesso ai finanziamenti dei **programmi PNRR**⁴ del Ministero dell'Università e della Ricerca è **consentito solo a quei soggetti che si siano dotati di un “Bilancio di genere”**, in analogia a quanto previsto da Horizon Europe, che Area Science Park ha adottato nel 2023.

La parità di genere rimane quindi qualcosa per cui noi cittadine e cittadini dobbiamo lavorare e lottare, ma con la consapevolezza che le istituzioni dell'UE hanno questo obiettivo a cuore quanto noi.

4) [Microsoft Word - Linee Guida MUR_PNRR_M4C2](#)

Contesto di Area Science Park

Il presente Piano è un documento programmatico che mira ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro per riequilibrare le possibili situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne, ma anche di inclusività e sostenibilità, e alla valorizzazione delle differenze che mirano ad un sostanziale miglioramento della qualità del lavoro.

Per quanto riguarda le modalità di lavoro il "Disciplinare per l'attuazione del Lavoro agile (Smart working) in Area Science Park" è stato adottato per la prima volta nel settembre 2020 e ha permesso, a conclusione dello stato di emergenza sanitaria, una rapida attuazione e la stipula degli accordi individuali per poter usufruire di due giornate di Lavoro Agile alla settimana, che sono stati siglati dalla maggioranza del personale.

Sono **200** i dipendenti alla data del 31/12/2023 dei quali **117 sono donne** (58,5%) e **83 uomini** (41,5%) e il 90% dei dipendenti ha aderito all'accordo di Lavoro Agile.

Struttura del documento

Obiettivi e aree tematiche

Area Science Park intende continuare, attraverso il presente Piano, ad attuare azioni volte al miglioramento del benessere di chi lavora all'interno dell'Ente e alla prevenzione, e rimozione, degli ostacoli alla piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro.

Il documento propone tre macro-obiettivi che si declinano nelle 5 Aree Tematiche (AT) indicate dalla Commissione Europea per la modulazione del Piano della Parità di Genere (GEP):

Promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata

Area Tematica 1 (AT1):

Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

AT1 - 2: Promozione del benessere

AT1 - 3: Ambiente accessibile e inclusivo

AT1 - 4: Luogo di lavoro amico dell'ambiente

Garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità

AT2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

AT3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

AT5: Integrazione della dimensione di genere nell'attività di ricerca, innovazione e divulgazione della cultura scientifica

Promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione

AT4: Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità

La struttura del Piano, costituito da schede sintetiche organizzate con indicatori verificabili rende il documento facilmente consultabile e aggiornabile sulla base dei monitoraggi annuali.

Per ciascuna delle Aree Tematiche sono stati individuati gli **obiettivi**, le **attività**, gli **strumenti** per realizzarle, i **referenti**, i **target**, il **cronoprogramma** e gli **indicatori di risultato** per il triennio 2024-2026. Per alcune azioni previste all'interno dell'Area Tematica 1 (AT1) si fornisce di seguito l'inquadramento relativo all'ambito e alla tematica di riferimento:

- AT1 - 2 Promozione del benessere
- AT1 - 3 Ambiente accessibile e inclusivo
- AT1 - 4 Luogo di lavoro amico dell'ambiente



AT1 - 2 Promozione del benessere

La motivazione con cui il personale affronta il proprio lavoro va oltre la gratificazione stipendiale e i benefit. Oggi giorno, infatti, conoscere lo stato di benessere dei propri collaboratori e mantenere un clima sano e positivo diventa parte integrante della strategia di gestione organizzativa. Con il consolidarsi del lavoro da remoto, il mantenimento dello spirito di squadra e il rispetto dell'equilibrio tra lavoro e vita privata divengono fattori in grado di influire notevolmente sulla motivazione e, di conseguenza, sulla capacità di affrontare le sfide che l'Ente è chiamato a gestire nei prossimi anni.

Area Science Park, infatti, con l'acquisizione delle progettualità PNRR nel settore delle infrastrutture di ricerca e innovazione e dei grandi progetti a finanziamento europeo dovrà gestire e governare una nuova crescita in termini di attività e di personale, sapendosi rapportare con il tema del lavoro intergenerazionale e puntando su un approccio capace di favorire il coinvolgimento e la collaborazione di persone con diverse esperienze e competenze. Per questo è fondamentale monitorare, con strumenti formali e informali e supportato dal CUG, il benessere organizzativo e a progettare azioni per migliorare il clima.



AT 1 - 3 Luogo di lavoro accessibile e inclusivo

La sezione punta a valorizzare le risorse umane dell'Ente ponendole al centro delle azioni quotidiane. In particolar modo si è partiti da un'analisi sulle tematiche di maggior impatto per poter fruire di un ambiente (fisico e virtuale) aderente alle persone che operano all'interno dell'Amministrazione.

In coerenza con il Piano della Performance si è avvertita la necessità di individuare azioni concrete che garantiscano una maggiore e migliore inclusività. Sarà opportuno, in particolare, sensibilizzare il personale nel predisporre i documenti (come ad esempio Statuto, regolamenti, modelli ecc.) accessibili a tutta la popolazione con particolare attenzione agli ipovedenti, a chi è affetto da daltonismo o disturbi di attenzione. Questi dovrebbero essere redatti secondo criteri basati sull'inclusività e sul rispetto del genere. Allo stesso modo l'organizzazione di eventi, in presenza e/o online, così come le riunioni, soprattutto di carattere plenario, continuino ad essere svolti con il supporto della lingua dei segni (LIS) e in orari compatibili anche con il regime lavorativo di part-time, tenendo conto delle esigenze legate al rientro al lavoro del personale in maternità e incentivando, quanto più possibile, il ricorso a strumenti di flessibilità oraria. Garantire maggiore inclusività deve tradursi, per Area Science Park, in maggiore unione e benessere lavorativo del personale, con evidenti riflessi e risvolti anche dal punto di vista dell'efficienza e dell'efficacia lavorativa.



AT 1 – 4 Promuovere un luogo di lavoro amico dell'ambiente e favorire l'adozione di buone pratiche di sostenibilità ambientale

Questa sezione mira a promuovere la tutela dell'ambiente sul posto di lavoro, attraverso la formazione del personale di Area Science Park e degli insediati nei suoi due campus e l'incentivazione all'adozione di buone pratiche. La tutela dell'ambiente e la riduzione degli impatti vengono perseguite tramite azioni volte al contrasto degli sprechi, alla riduzione dei rifiuti ed al loro corretto smaltimento e alla promozione di forme di mobilità sostenibile.

La riduzione degli sprechi potrà portare ad una riduzione dei costi, rispondendo ai doveri della Pubblica Amministrazione e dei dipendenti pubblici in termini di economicità ed efficienza.

Queste azioni, inoltre, si allineano anche al principio Do No Significant Harm (DNSH)⁵ e a quanto recentemente inserito all'articolo 9 della Costituzione Italiana che ora, tra i Principi Fondamentali, prevede anche la tutela dell'ambiente, della biodiversità e degli ecosistemi nell'interesse delle future generazioni. Anche il Piano Triennale di Attività 2023 - 2025 dell'ente, in particolare tra gli obiettivi dell'area strategica "Parco scientifico e tecnologico", ha previsto "una forte attenzione alla sostenibilità", di "rilanciare il Parco come dimostratore di sostenibilità, efficientamento energetico e pilota per l'impiego di tecnologie verdi" indicando, nell'Allegato H, le linee di indirizzo per la sostenibilità del Parco. In merito al tema dell'efficienza energetica, oltre agli interventi tecnici su edifici, infrastrutture ed impianti già previsti nei piani triennali delle opere. Un grande contributo lo possono fornire anche gli utenti finali adottando comportamenti ed abitudini virtuose finalizzate all'uso razionale dell'energia, obiettivo a cui può contribuire il presente piano. Diffondere buone pratiche ed abitudini volte alla sostenibilità e alla tutela dell'ambiente sul posto di lavoro, nell'ambito dell'apprendimento continuo dei dipendenti, è un'azione che può avere degli impatti positivi molto significativi sull'intera società, al pari dell'educazione ambientale che viene svolta nelle scuole.

5) [Cos'è il principio DNSH | Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica \(mase.gov.it\)](https://www.mase.gov.it)

Agenda ONU 2030⁶

Sottoscritta il 25 settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri delle Nazioni Unite, e approvata dall'Assemblea Generale dell'ONU, l'Agenda è costituita da 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile – Sustainable Development Goals, SDGs – inquadrati all'interno di un programma d'azione più vasto costituito da 169 target o traguardi, ad essi associati, da raggiungere in ambito ambientale, economico, sociale e istituzionale entro il 2030.

OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE



























Gli obiettivi fissati per lo **sviluppo sostenibile** hanno una **validità globale**, riguardano e coinvolgono tutti i Paesi e le componenti della società, dalle imprese private al **settore pubblico**, dalla società civile agli operatori dell'informazione e cultura. Vi è sempre più la necessità di adottare un approccio integrato e misure concrete per affrontare un importante cambio di paradigma socioeconomico e le numerose e complesse sfide che ci coinvolgono.

Nello specifico, gli obiettivi e le azioni previste nel presente documento sono stati messi in relazione con i seguenti obiettivi dell'Agenda ONU 2030:

- L'obiettivo 3: Salute e benessere
- L'obiettivo 5: Parità di genere
- L'obiettivo 8: Lavoro dignitoso e crescita economica
- L'obiettivo 10: Ridurre le disuguaglianze
- L'obiettivo 11: Città e comunità sostenibili
- L'obiettivo 12: Consumo e produzione responsabili
- L'obiettivo 13: Lotta contro il cambiamento climatico
- L'obiettivo 15: Vita sulla Terra
- L'obiettivo 16: Pace, giustizia e istituzioni solide



⁶ [Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development | Department of Economic and Social Affairs \(un.org\)](https://www.un.org/sustainabledevelopment/)

Tavola con indicazioni degli obiettivi dell'Agenda ONU 2030 legati alle aree tematiche e agli obiettivi del PAP		GEP	Sustainable Development Goals
Promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata	Area Tematica 1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione		
	OB1.01 Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione con la vita privata	non attinente	 
	OB1.02 Realizzare un ambiente di lavoro in grado di promuovere il benessere del personale	non attinente	
	OB1.03 Realizzare ambienti accessibili e promuovere la consapevolezza e la sensibilità sul tema dell'inclusività	non attinente	  
	OB1.04 Promuovere un luogo di lavoro amico dell'ambiente e favorire l'adozione di buone pratiche di sostenibilità ambientale	non attinente	   
Garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità	Area Tematica 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali		
	OB2.01 Miglioramento dei processi decisionali interni volto a una maggiore equità di genere; incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali	attinente	 
	Area Tematica 3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera		
	OB3.01 Garantire le pari opportunità nel processo decisionale relativo alle procedure di reclutamento del personale e nelle progressioni di carriera	attinente	
	OB3.02 Favorire la corretta rappresentanza di genere nel contesto del reclutamento del personale e nelle progressioni di carriera	attinente	
	Area Tematica 5 - Integrazione della dimensione di genere nell'attività di ricerca, innovazione e divulgazione della cultura scientifica nei gruppi di lavoro		
	OB5.01 Promozione di un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca e sviluppo, innovazione e gruppi di lavoro	attinente	 
OB5.02 Integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca e innovazione, e nelle attività di promozione della ricerca scientifica e della figura del ricercatore	attinente	 	
Promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione	Area Tematica 4 - Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità		
	OB4.01 Individuazione dei fenomeni di violenza di genere all'interno dell'ente	attinente	 
	OB4.02 Favorire la conoscenza degli strumenti utili al contrasto della violenza di genere e fornire adeguato sostegno per affrontare le situazioni critiche	attinente	 
	OB4.03 Sensibilizzazione di tutto il personale relativamente ai temi delle pari opportunità e della discriminazione di genere	attinente	 

**La dimensione
di genere in
Area Science Park**

Area Science Park svolge continuamente un monitoraggio attento sulla dimensione di genere all'interno della propria organizzazione. Le tabelle e i dati che seguono, aggiornati al 31/12/2023, fotografano la situazione dell'Ente al 31/12/2023, nel secondo anno di adozione del Piano per la Parità di Genere.

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

La tabella evidenzia la ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento contrattuale.

Sul totale di **200 dipendenti** al 31/12/2023, **83** (41,5%) **sono uomini** e **117** (58,5%) **sono donne**.

Il totale dei dipendenti nel 2022 era 162, dei quali 65 uomini e 97 donne. Rispetto al 2022 gli uomini e le donne hanno avuto, nel 2023, un incremento di presenza pari all'1,5%. Rispetto all'età del personale del 2022 sono aumentate le unità nella fascia dai 31 ai 40 anni, rispettivamente del 78,5 % gli uomini e del 55,5% le donne. Le percentuali sono riferite al totale del personale.

Segue tabella suddivisa tra uomini e donne per genere, età e inquadramento lavorativo.

Classi di età	UOMINI					DONNE					TOTALE
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
Inquadramento											
Direttore Generale									1		1
Dirigente Tecnologo				1					1		2
Tecnologo	1	12	14	12	1		14	24	10	1	89
Ricercatore	1	5				1	3	2			12
Funzionario Amministrativo		4	3	2	1	4	6	15	5		40
Collaboratore		4	4	9	1		4	10	13		45
Operatore			5	1	2		1		1	1	11
TOTALE PERSONALE	2	25	26	25	5	5	28	51	31	2	200
% SUL PERSONALE COMPLESSIVO	1%	13%	13%	13%	3%	3%	14%	26%	16%	1%	100%



Ripartizione del personale per genere, età e orario lavorativo

La tabella 1.2 evidenzia la ripartizione dei dipendenti per **genere, età e tipologia di orario lavorativo**, suddivisi in tempo pieno o tempo parziale (part-time). Prendendo a riferimento il numero totale dei dipendenti (200) si evidenzia che la percentuale di personale in part-time sui 19 dipendenti che ne usufruiscono è pari al 9,5% sul totale dei dipendenti. Del personale in part-time 17 sono donne (89,5%) e 2 sono uomini (10,5%). Rispetto al 2022 il numero di uomini che lavora in part-time è rimasto stabile mentre, sul totale delle donne che ne usufruiscono, il numero è aumentato del 20% ed è riferito alla fascia di età dai 41 ai 50 anni.

Segue tabella suddivisa per uomini e donne, età e tipo di presenza se a tempo pieno o part time.

Tipo di presenza	Classi di età	UOMINI						DONNE							
		<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT	%*	<30	da 31 a 40	da 41a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT	%*
Tempo pieno		2	25	25	24	5	81	98%	5	26	39	29	1	100	85%
Part time >50%				1	1		2	2%		2	7	4	1	14	12%
Part time ≤50%							0				2	1		3	3%
TOTALE		2	25	26	25	5	83	42%	5	28	48	34	2	117	58%
TOTALE %		2%	30%	31%	30%	6%	100%		4%	24%	41%	29%	2%		100%

*Le percentuali sono riferite agli uomini e alle donne, e non al totale dei dipendenti.

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio e genere

La tabella 1.3 evidenzia la suddivisione del personale, non dirigenziale, per livello e titolo di studio.

Su **194** dipendenti presi in esame, 150 (77,3%) hanno la laurea triennale, la laurea magistrale, vecchio ordinamento o un titolo superiore.

Analizzando il possesso di un titolo di studio superiore alla laurea magistrale all'interno di ciascun genere la percentuale degli uomini è pari al 9,2 % e quella delle donne al 10,3 %.

Segue tabella del personale non dirigenziale suddiviso per genere e livello e titolo di studio.

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	valori assoluti	%*	valori assoluti	%*	valori assoluti	%*
Inferiore al Diploma Superiore	4	5%	0	0%	4	2%
Diploma di scuola superiore	18	23%	22	19%	40	21%
Laurea	2	3%	8	7%	10	5%
Laurea Magistrale	37	47%	65	57%	102	53%
Dottorato di ricerca	18	23%	20	17%	38	20%
TOTALE PERSONALE	79	100%	115	100%	194	100%
% sul personale complessivo	-	95%	-	98%	-	97%

*Percentuali arrotondate per difetto e/o eccesso in presenza di numeri decimali e/o periodici.

Conciliazione vita privata e lavorativa

Su **200** dipendenti, **83 uomini** e **117 donne**, il 90% usufruisce del Lavoro Agile e tutto il personale usufruisce di orari flessibili.

Tra i dipendenti 8 donne e 3 uomini hanno usufruito nel 2023 di permessi orari e/o giornalieri ai sensi della Legge 104/92 e 21 donne e 5 uomini hanno fruito di permessi orari per congedi parentali.

Sul totale dei permessi giornalieri richiesti ai sensi della Legge 104/92, il 96% è stato fruito da donne e il 4% dagli uomini, come nel 2022. Mentre la situazione si inverte sui permessi orari della medesima legge. Il 67,6% è fruito dagli uomini e il 32,4% dalle donne, indicando una flessione del 22% da parte degli uomini e un aumento del 22,4% dell'utilizzo della misura da parte delle donne, rispetto al 2022.

Per quanto riguarda il numero dei permessi orari e giornalieri per congedi parentali il 96,2 % dei permessi sono stati usufruiti dalle donne e il 3,7% dagli uomini, segnalando un aumento, rispetto al 2022, di 0,2 punti percentuali per le donne e una diminuzione dello 0,3% per gli uomini. La seguente tabella evidenzia la fruizione dei permessi orari e giornalieri ai sensi della L. 104/1992 e i permessi orari e giornalieri per congedi parentali suddivisi per genere.



Segue tabella di fruizione dei congedi parentali e permessi relativi alla legge 104/1992 suddivisi per genere.

	UOMINI	DONNE	TOTALE
	valori assoluti	valori assoluti	valori assoluti
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	5	123	128
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	374	180	554
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	36	618*	654
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	314	314
Totale Uomini e Donne che hanno usufruito di permessi	8	29	37
% sul personale complessivo Uomini e Donne	10%	25%	19%
% SUL PERSONALE COMPLESSIVO	4%	15%	19%

* Inclusa la maternità obbligatoria.

Piano delle Azioni Positive e per la Parità di Genere

Legenda Acronimi:

- AMP:** Sezione Amministrazione e Personale
- APS:** Sezione Affari Generali, Appalti, Processi e Sistemi Informativi
- CDA:** Consiglio di Amministrazione
- CUG:** Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
- DGE:** Direzione Generale
- GEP:** Gender Equality Plan
- GDL:** Gruppo di Lavoro
- GSP:** Istituto Gestione e Sviluppo Parco
- OPI:** Istituto Opere e Impianti
- PAP:** Piano delle Azioni Positive
- PST:** Struttura Gestione e Sviluppo del Parco Scientifico e Tecnologico
- PTA:** Piano Triennale di Attività
- RSPP:** Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione
- R&I:** Struttura Ricerca e Innovazione
- SIS:** Sistema Scientifico e dell'Innovazione del Friuli Venezia Giulia















Macro Obiettivo 1

Promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata

Area Tematica 1












Area Tematica 1 – 1. Equilibrio vita privata / vita lavorativa e cultura dell'organizzazione





Le tabelle si sviluppano in Aree Tematiche per le quali sono stati individuati gli obiettivi, le attività, gli strumenti per realizzarle, i referenti, i target, il cronoprogramma e gli indicatori di risultato per il triennio 2024-2026.

Obiettivo	Attività	Strumento/Modalità di azione	Referenti	Target	Indicatori di risultato	2024	2025	2026
OB1.01 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO ORIENTATA A FAVORIRE LA CONCILIAZIONE CON LA VITA PRIVATA  	Supporto al rientro al lavoro dopo la fruizione di alcuni istituti (es. congedo, maternità, aspettativa, malattia lunga, ecc.) finalizzato al benessere psicofisico e al corretto reinserimento lavorativo	Possibilità di avere un colloquio con l'Ufficio Risorse Umane finalizzato alla definizione delle modalità di rientro a seguito di prolungate assenze dal lavoro, fermo restando il colloquio operativo con i propri responsabili	Ufficio Risorse Umane (AMP)	Personale Area Science Park	Effettuare il colloquio con almeno il 70% del personale in rientro a seguito di lunghe assenze			
		Mantenimento asilo nido aziendale con valutazione di azioni di miglioramento	Ufficio Servizi Generali (APS)	Personale Area Science Park, collettività	Mantenimento			
	Promuovere e favorire il ricorso al lavoro agile come strumento di conciliazione	Promozione di convenzioni per la fruizione di centri estivi, doposcuola	CUG	Personale Area Science Park	Attivazione di convenzioni e altri servizi utili alla conciliazione con la vita privata e pubblicazione delle stesse sull'intranet aziendale			
		Rendere il lavoro agile una modalità ordinaria di lavoro secondo la normativa vigente	Tutto l'Ente	Personale Area Science Park	Ottemperare agli obiettivi indicati nel PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione)			

Area Tematica 1 – 1. Equilibrio vita privata / vita lavorativa e cultura dell'organizzazione












Le tabelle si sviluppano in Aree Tematiche per le quali sono stati individuati gli obiettivi, le attività, gli strumenti per realizzarle, i referenti, i target, il cronoprogramma e gli indicatori di risultato per il triennio 2024-2026.

Obiettivo	Attività	Strumento/Modalità di azione	Referenti	Target	Indicatori di risultato	2024	2025	2026
OB1.01 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO ORIENTATA A FAVORIRE LA CONCILIAZIONE CON LA VITA PRIVATA  	Sostegno alla conciliazione lavoro/ famiglia (genitorialità e cure familiari)	Elaborazione di un'infografica/ presentazione animata per una migliore pianificazione delle riunioni coerente con la necessità di conciliazione tra lavoro e vita privata (rispetto del personale part time, rispetto orario di lavoro del CCNL, utilizzo degli strumenti informatici di pianificazione - es. non riunioni venerdì pomeriggio)	Gruppo di lavoro interservizi PAP Ufficio Comunicazione (DGE)	Personale Area Science Park	Realizzazione infografica, presentazione animata e diffusione all'interno dell'Ente			
		Sezione FAQ sulla Intranet degli strumenti disponibili ai dipendenti che favoriscano la conciliazione (gg/ore per congedi , l. 104, ecc), come strumento per favorire la fruizione di permessi in un'ottica di parità di genere	Ufficio Risorse Umane (AMP)	Dipendenti Area Science Park	Implementazione sezione FAQ e diffusione all'interno dell'Ente			
		Incontro informativo sulle misure a sostegno della genitorialità	Ufficio Risorse Umane (AMP) Ufficio Valorizzazione Risorse Umane e Benessere (DGE)	Dipendenti Area Science Park	Organizzazione di un evento/anno			

 = Attività
  = Manutenimento
  = Attività e manutenzione
  = Pianificazione










Area Tematica 1 – 1. Equilibrio vita privata / vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Le tabelle si sviluppano in Aree Tematiche per le quali sono stati individuati gli obiettivi, le attività, gli strumenti per realizzarle, i referenti, i target, il cronoprogramma e gli indicatori di risultato per il triennio 2024-2026.

Obiettivo	Attività	Strumento/Modalità di azione	Referenti	Target	Indicatori di risultato	2024	2025	2026
OB1.01 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO ORIENTATA A FAVORIRE LA CONCILIAZIONE CON LA VITA PRIVATA  	Sostegno alla conciliazione lavoro/ famiglia (genitorialità e cure familiari)	Implementazione sezione FAQ sul regolamento dei sussidi che tenga conto delle nuove e diverse necessità e che sia redatto anche in un'ottica di genere	Ufficio Legale (DGE)	Dipendenti Area Science Park	Implementazione sezione FAQ e diffusione all'interno dell'Ente			
	Promozione del benessere organizzativo	Aggiornamento del piano spostamenti casa-lavoro anche tramite indagini annuali di benessere organizzativo che tengano conto delle diverse necessità tenendo in considerazione questioni di genere e la conciliazione vita privata-lavoro	Mobility Manager	Personale Area Science Park	Aggiornamento del Piano			
		Raccolta sistematica di dati divisi per genere, propedeutici al bilancio di genere o ad altri strumenti strategici dell'ente	AMP	Personale Area Science Park, collettività	Raccolta annuale di dati relativi alla dimensione di genere			










Area Tematica 1 – 2. Promozione del benessere

Le tabelle si sviluppano in Aree Tematiche per le quali sono stati individuati gli obiettivi, le attività, gli strumenti per realizzarle, i referenti, i target, il cronoprogramma e gli indicatori di risultato per il triennio 2024-2026.

Obiettivo	Attività	Strumento/Modalità di azione	Referenti	Target	Indicatori di risultato	2024	2025	2026
OB1.02 REALIZZARE UN AMBIENTE DI LAVORO IN GRADO DI PROMUOVERE IL BENESSERE DEL PERSONALE 	Valutazione dello stato di benessere del personale e individuazione di azioni di miglioramento	Indagine sul benessere organizzativo	Ufficio Valorizzazione Risorse Umane e Benessere (DGE)	Personale Area Science Park	Somministrazione biennale del questionario			
	Favorire il cosiddetto “lifelong learning” la formazione durante tutto l’arco della vita professionale dei dipendenti	Piano Triennale di Formazione del Personale	Ufficio Valorizzazione Risorse Umane e Benessere (DGE)	Personale Area Science Park	Partecipazione di più del 50% del personale con più di 15 anni di anzianità di servizio ad almeno un corso di formazione all’anno			
	Promozione di stili di vita attivi, attenti alla prevenzione sanitaria e al benessere psicofisico del personale	Piano Triennale di Formazione del Personale	Ufficio Valorizzazione Risorse Umane e Benessere (DGE)	Personale Area Science Park	Realizzazione di almeno un’iniziativa formativa/informativa all’anno			





Area Tematica 1 – 3. Ambiente accessibile e inclusivo

Le tabelle si sviluppano in Aree Tematiche per le quali sono stati individuati gli obiettivi, le attività, gli strumenti per realizzarle, i referenti, i target, il cronoprogramma e gli indicatori di risultato per il triennio 2024-2026.

Obiettivo	Attività	Strumento/Modalità di azione	Referenti	Target	Indicatori di risultato	2024	2025	2026
OB1.03 REALIZZARE AMBIENTI ACCESSIBILI E PROMUOVERE LA CONSAPEVOLEZZA E LA SENSIBILITÀ SUL TEMA DELL'INCLUSIVITÀ   	Modalità di incontro, documenti e strumenti di comunicazione e informazione (modelli e documenti, sito internet, intranet, social ecc) accessibili e fruibili	Redazione vademecum e/o set di regole per garantire accessibilità e leggibilità dei documenti da parte di tutto il personale e dalla collettività (es. pdf accessibile, collegamenti ipertestuali adeguati, scelta dei colori, infografiche, riquadro interprete LIS, video con voce parlata automatica ecc.)	Direttore Generale Gruppo di lavoro trasversale ad hoc	Personale Area Science Park, collettività	Istituzione di un gruppo di lavoro dedicato alla realizzazione di un vademecum e/o di un set di regole per garantire accessibilità e leggibilità dei documenti e organizzazione di un momento formativo dedicato a tutto il personale			
		Pubblicazione sull'intranet delle indicazioni necessarie alla corretta organizzazione di eventi/riunioni inclusivi (es. presenza di interpreti LIS, garantire un adeguato supporto informatico, sottotitoli, etc)	Ufficio Valorizzazione Risorse Umane e Benessere (DGE) in collaborazione con il CUG	Personale Area Science Park, collettività	Realizzare sul sito intranet una news dedicata alla realizzazione di riunioni in maniera inclusiva			




Area Tematica 1 – 3. Ambiente accessibile e inclusivo

Le tabelle si sviluppano in Aree Tematiche per le quali sono stati individuati gli obiettivi, le attività, gli strumenti per realizzarle, i referenti, i target, il cronoprogramma e gli indicatori di risultato per il triennio 2024-2026.

Obiettivo	Attività	Strumento/Modalità di azione	Referenti	Target	Indicatori di risultato	2024	2025	2026
<p>OB1.03 REALIZZARE AMBIENTI ACCESSIBILI E PROMUOVERE LA CONSAPEVOLEZZA E LA SENSIBILITÀ SUL TEMA DELL'INCLUSIVITÀ</p> 	<p>Edifici e spazi di Area Science Park progettati e/o adattati per renderli accessibili (barriere architettoniche, percorsi per ipovedenti, scelta dei colori, etc.)</p>	<p>Progettazione di nuovi edifici e/o adeguamento di quelli esistenti con attenzione alle diverse necessità (disabilità, ridotta mobilità, ecc.) per la mobilità in autonomia (quali ad esempio, pannelli per l'orientamento, sensori domotici, segnalatori acustici, ecc.)</p>	<p>Ufficio Sostenibilità (GSP) Mobility Manager OPI</p>	<p>Personale Area Science Park, collettività</p>	<p>Creazione di un gruppo di lavoro con l'obiettivo di migliorare gradualmente l'accessibilità di tutto il Campus in funzione delle specifiche destinazioni d'uso, oltre a quanto previsto dalla normativa vigente anche in collaborazione con stakeholders esterni</p>			








Area Tematica 1 – 3. Ambiente accessibile e inclusivo





Le tabelle si sviluppano in Aree Tematiche per le quali sono stati individuati gli obiettivi, le attività, gli strumenti per realizzarle, i referenti, i target, il cronoprogramma e gli indicatori di risultato per il triennio 2024-2026.

Obiettivo	Attività	Strumento/Modalità di azione	Referenti	Target	Indicatori di risultato	2024	2025	2026
OB1.03 REALIZZARE AMBIENTI ACCESSIBILI E PROMUOVERE LA CONSAPEVOLEZZA E LA SENSIBILITÀ SUL TEMA DELL'INCLUSIVITÀ 	Inclusione del personale sulla base di attività di interesse per l'Ente partendo dall'ascolto del / della nuovo/a dipendente	Prevedere la presenza di un referente dell'Ufficio Valorizzazione Risorse Umane e Benessere nelle Commissioni di selezione dedicate al reclutamento del personale con disabilità per supportare la Commissione e che, in risposta alle esigenze dell'Ente, possa agevolare l'eventuale collocazione lavorativa più idonea	Ufficio Risorse Umane (AMP) e Ufficio Valorizzazione Risorse Umane e Benessere (DGE)	Personale Area Science Park, collettività	Sperimentare l'inserimento di un referente dell'Ufficio Valorizzazione Risorse Umane e Benessere in una commissione dedicata al reclutamento di personale proveniente da liste di collocamento (disabilità). All'esito della sperimentazione riflessione se rendere l'azione strutturale			
	Rendere consapevole tutto il personale dell'importanza dell'inclusività	Organizzazione di un evento dedicato e/o momento formativo per favorire la consapevolezza in tema di inclusività (lingua dei segni LIS, cena al buio, musica esperienziale, ecc)	Ufficio Valorizzazione Risorse Umane e Benessere (DGE) in collaborazione con il GDL trasversale dedicato al tema dell'accessibilità		Personale Area Science Park	Realizzazione di un evento legato all'inclusività		

Area Tematica 1 – 4. Luogo di lavoro amico dell'ambiente






Le tabelle si sviluppano in Aree Tematiche per le quali sono stati individuati gli obiettivi, le attività, gli strumenti per realizzarle, i referenti, i target, il cronoprogramma e gli indicatori di risultato per il triennio 2024-2026.





Obiettivo	Attività	Strumento/Modalità di azione	Referenti	Target	Indicatori di risultato	2024	2025	2026
OB1.04 PROMUOVERE UN LUOGO DI LAVORO AMICO DELL'AMBIENTE E FAVORIRE L'ADOZIONE DI BUONE PRATICHE DI SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE 	Promozione di una cultura antispreco	Installazione di erogatori di acqua potabile	Ufficio Sostenibilità in collaborazione (GSP) con Ufficio Impianti (OPI) e Ufficio Appalti (APS)	Personale Area Science Park Ospiti dell'Ente	Esito (positivo o negativo) della valutazione economico/ finanziaria ed eventuale installazione			
		Sostituzione della fornitura di carta vergine per stampe e fotocopie con carta riciclata/ecologica	Ufficio Appalti e Ufficio Sistemi Informatici e Sviluppo Amministrazione Digitale (APS)	Personale Area Science Park	Esito (positivo o negativo) della valutazione economico/ finanziaria ed eventuale sostituzione			

 = Attività  = Mantenimento  = Attività e mantenimento  = Pianificazione

Area Tematica 1 – 4. Luogo di lavoro amico dell’ambiente











Le tabelle si sviluppano in Aree Tematiche per le quali sono stati individuati gli obiettivi, le attività, gli strumenti per realizzarle, i referenti, i target, il cronoprogramma e gli indicatori di risultato per il triennio 2024-2026.





Obiettivo	Attività	Strumento/Modalità di azione	Referenti	Target	Indicatori di risultato	2024	2025	2026
<p>OB1.04 PROMUOVERE UN LUOGO DI LAVORO AMICO DELL’AMBIENTE E FAVORIRE L’ADOZIONE DI BUONE PRATICHE DI SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE</p> 	Promozione di una cultura antispreco	Promozione e monitoraggio di azioni volte alla riduzione degli sprechi	Ufficio Sostenibilità (GSP) in collaborazione con Energy Manager Ufficio impianti (OPI); Ufficio Comunicazione e Ufficio Valorizzazione Risorse Umane e Benessere (DGE); Ufficio Servizi Generali e Ufficio Sistemi Informatici e Sviluppo Amministrazione Digitale (APS) Mobility Manager	Personale Area Science Park	Creazione di un gruppo di lavoro interno trasversale per organizzare e coordinare lo svolgimento delle seguenti attività: - produzione e diffusione nelle diverse sedi dell’Ente di infografiche sulle buone prassi per la riduzione degli sprechi - monitoraggio dei risparmi ottenuti (CO2, alberi, ecc...) tramite l’utilizzo del software Papercut installato nel 2023 - realizzazione di una dashboard dinamica su intranet per la comunicazione a tutto il personale dell’Ente dei risparmi ottenuti (Papercut, energia, etc) - evento di divulgazione sulla sostenibilità ambientale legata ai luoghi di lavoro (cadenza biennale)	 	 + evento	

 = Attività  = Mantenimento  = Attività e mantenimento  = Pianificazione

Area Tematica 1 – 4. Luogo di lavoro amico dell’ambiente









Le tabelle si sviluppano in Aree Tematiche per le quali sono stati individuati gli obiettivi, le attività, gli strumenti per realizzarle, i referenti, i target, il cronoprogramma e gli indicatori di risultato per il triennio 2024-2026.





Obiettivo	Attività	Strumento/Modalità di azione	Referenti	Target	Indicatori di risultato	2024	2025	2026
OB1.03 PROMUOVERE UN LUOGO DI LAVORO AMICO DELL’AMBIENTE E FAVORIRE L’ADOZIONE DI BUONE PRATICHE DI SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE 	Promozione di comportamenti proattivi per il corretto conferimento e la riduzione dei rifiuti prodotti all’interno dell’Ente	Valutazione economico/ finanziaria dell’incremento dei contenitori per la raccolta differenziata negli edifici dell’Ente e negli spazi comuni dei 2 campus (favorendo in questo modo, la raccolta e lo smaltimento dell’umido, l’eliminazione dei cestini dell’indefferenziato da ogni ufficio, ecc...)	Ufficio Servizi Generali (APS), Ufficio Impianti (OPI), Ufficio Sostenibilità (GSP)	Personale Area Science Park, Insediati, Ospiti dei campus	Esito (positivo o negativo) della valutazione economico/ finanziaria e delle modifiche da apportare a contratti esistenti, a verifiche e controlli sui rifiuti, ecc.	se positivo: 		
		Promozione delle azioni dell’ente a supporto della mobilità condivisa (car pooling)	Mobility Manager, Ufficio Sostenibilità (GSP)	Personale Area Science Park, Insediati	Promuovere il monitoraggio annuale			
	Promozione di una cultura della mobilità sostenibile e dell’adozione di buone pratiche	Valutazione degli eventuali miglioramenti del trasporto pubblico locale in collaborazione con il gestore del servizio pubblico, con attenzione anche alle persone con disabilità, valutando le esigenze e la possibilità di intervento	Mobility Manager Ufficio Sostenibilità (GSP)	Personale Area Science Park, Insediati	Survey annuale			

 = Attività  = Mantenimento  = Attività e mantenimento  = Pianificazione

Area Tematica 1 – 4. Luogo di lavoro amico dell'ambiente

Le tabelle si sviluppano in Aree Tematiche per le quali sono stati individuati gli obiettivi, le attività, gli strumenti per realizzarle, i referenti, i target, il cronoprogramma e gli indicatori di risultato per il triennio 2024-2026.

Obiettivo	Attività	Strumento/Modalità di azione	Referenti	Target	Indicatori di risultato	2024	2025	2026
OB1.03 PROMUOVERE UN LUOGO DI LAVORO AMICO DELL'AMBIENTE E FAVORIRE L'ADOZIONE DI BUONE PRATICHE DI SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE 	Promozione di una cultura della mobilità sostenibile e dell'adozione di buone pratiche	Garantire per gli utenti dei campus infrastrutture di ricarica per veicoli elettrici efficienti e adeguate alle loro esigenze	Mobility Manager, Ufficio Sostenibilità (GSP), Ufficio Impianti (OPI), Ufficio Appalti (APS)	Personale Area Science Park, Insediati, Ospiti dei campus	N. punti di ricarica attivi N. ricariche effettuate e dei kWh erogati	 		
		Favorire la mobilità ciclabile negli spostamenti casa lavoro	Mobility Manager, Ufficio Sostenibilità (GSP), Ufficio Opere e Sicurezza (OPI), Ufficio Appalti (APS), Ufficio Comunicazione (DGE)	Personale Area Science Park, Insediati, Ospiti dei campus	Valutazione sul possibile miglioramento e implementazione delle infrastrutture esistenti. Implementazione della grafica per il parcheggio delle biciclette			

 = Attività
  = Mantenimento
  = Attività e mantenimento
  = Pianificazione










Macro Obiettivo 2

Garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità.

Area Tematica 2

Area Tematica 2 – Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Le tabelle si sviluppano in Aree Tematiche per le quali sono stati individuati gli obiettivi, le attività, gli strumenti per realizzarle, i referenti, i target, il cronoprogramma e gli indicatori di risultato per il triennio 2024-2026.

Obiettivo	Attività	Strumento/Modalità di azione	Referenti	Target	Indicatori di risultato	2024	2025	2026
OB2.01 MIGLIORAMENTO DEI PROCESSI DECISIONALI INTERNI VOLTO A UNA MAGGIORE EQUITÀ DI GENERE; INCREMENTO DELLA PRESENZA FEMMINILE NELLE POSIZIONI APICALI  	Promuovere e favorire il ricorso al lavoro agile come strumento di conciliazione	Mantenimento di un Gruppo di Lavoro interservizi che si occupi del monitoraggio e aggiornamento del PAP	Direttore Generale	Personale Area Science Park	Nomina Gruppo di Lavoro per il monitoraggio e l'aggiornamento del PAP Monitoraggio e aggiornamento del PAP			
			Gruppo di Lavoro interservizi ad hoc					
	Promozione continua di un'equa composizione di genere negli organi di governo dell'Ente e nelle posizioni apicali	Garantire un'equa rappresentanza di genere negli organi e nei comitati istituzionali	Mantenimento di un Gruppo di Lavoro interservizi che si occupi dell'aggiornamento del Bilancio di Genere	Direttore Generale	Personale Area Science Park, collettività	Nomina Gruppo di Lavoro per l'aggiornamento del Bilancio di Genere Aggiornamento del Bilancio di Genere		
Gruppo di Lavoro interservizi ad hoc								
			Direttore Generale	Personale Area Science Park, Stakeholder	Numero organi e comitati istituzionali con evidenza della composizione per genere			









Macro Obiettivo 2

Garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro,
nella progressione di carriera, nella vita lavorativa,
nella formazione professionale e nei casi di mobilità.

Area Tematica 3

Area Tematica 3 – Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Le tabelle si sviluppano in Aree Tematiche per le quali sono stati individuati gli obiettivi, le attività, gli strumenti per realizzarle, i referenti, i target, il cronoprogramma e gli indicatori di risultato per il triennio 2024-2026.

Obiettivo	Attività	Strumento/Modalità di azione	Referenti	Target	Indicatori di risultato	2024	2025	2026
OB3.01 GARANTIRE LE PARI OPPORTUNITÀ NEL PROCESSO DECISIONALE RELATIVO ALLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA 	Garantire il rispetto di genere nelle composizioni delle commissioni per il reclutamento del personale e per le progressioni di carriera	Il bando di concorso deve prevedere nella composizione della commissione il rispetto del genere. In caso di impossibilità del rispetto di genere, occorre darne motivazione nella disposizione di nomina	Direttore Generale	Personale Area Science Park, collettività	Numero commissioni/anno con evidenza della composizione per genere			
OB3.02 FAVORIRE LA CORRETTA RAPPRESENTANZA DI GENERE NEL CONTESTO DEL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE E DELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA 	Formazione specialistica rivolta al personale dedicato alle attività di reclutamento	Formazione specialistica rivolta al personale coinvolto nelle segreterie delle commissioni per il reclutamento e per le progressioni di carriera e ai RUP	Ufficio Risorse Umane (AMP) CUG	Personale Area Science Park	Almeno un corso ogni due anni			







Macro Obiettivo 2

Garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro,
nella progressione di carriera, nella vita lavorativa,
nella formazione professionale e nei casi di mobilità.

Area Tematica 5





Area Tematica 5 - Integrazione della dimensione di genere nell'attività di ricerca, innovazione e divulgazione della cultura scientifica nei gruppi di lavoro

Le tabelle si sviluppano in Aree Tematiche per le quali sono stati individuati gli obiettivi, le attività, gli strumenti per realizzarle, i referenti, i target, il cronoprogramma e gli indicatori di risultato per il triennio 2024-2026.

Obiettivo	Attività	Strumento/Modalità di azione	Referenti	Target	Indicatori di risultato	2024	2025	2026
OB5.01 PROMOZIONE DI UN MAGGIORE EQUILIBRIO DI GENERE NEL PERSONALE ASSEGNATO A PROGETTI DI RICERCA E SVILUPPO, INNOVAZIONE E GRUPPI DI LAVORO	Promozione dell'equilibrio di genere nella composizione dei gruppi di lavoro	Tutti i gruppi di lavoro interservizio dovranno garantire un'equa ripartizione di genere in modo che sia presente almeno un rappresentante di ogni genere in ciascun gruppo. Qualora ciò non fosse possibile dovrà essere debitamente giustificato il motivo nell'atto di nomina del gruppo di lavoro	Direttore Generale, Ufficio Pianificazione Strategica ed Internal Audit (DGE)	Personale Area Science Park	Almeno l'80% dei gruppi di lavoro ha un'equa ripartizione di genere			
			Ufficio Pianificazione Strategica ed Internal Audit (DGE)	Personale Area Science Park	Revisione Istruzione operativa Linee Guida per la redazione e pubblicazione degli OdS			












Area Tematica 5 - Integrazione della dimensione di genere nell'attività di ricerca, innovazione e divulgazione della cultura scientifica nei gruppi di lavoro

Le tabelle si sviluppano in Aree Tematiche per le quali sono stati individuati gli obiettivi, le attività, gli strumenti per realizzarle, i referenti, i target, il cronoprogramma e gli indicatori di risultato per il triennio 2024-2026.

Obiettivo	Attività	Strumento/Modalità di azione	Referenti	Target	Indicatori di risultato	2024	2025	2026
OB5.01 PROMOZIONE DI UN MAGGIORE EQUILIBRIO DI GENERE NEL PERSONALE ASSEGNATO A PROGETTI DI RICERCA E SVILUPPO, INNOVAZIONE E GRUPPI DI LAVORO	Equa ripartizione di genere nella composizione dei team di progetto	Tutti i team di progetto dovranno avere un'equa ripartizione di genere in modo che sia presente almeno un rappresentante di ogni genere in ciascun gruppo di lavoro interservizi. Qualora ciò non fosse possibile il motivo dovrà essere debitamente giustificato nell'atto di nomina del gruppo di lavoro	Direttore Generale Dirigenti Responsabili di ufficio	Personale Area Science Park	Almeno l'80% dei progetti in corso ha un'equa ripartizione di genere nella composizione del team di progetto			
	  Equa ripartizione di genere nella composizione della Squadra di Emergenza di Area Science Park	La composizione della Squadra di Emergenza di Area Science Park deve avere un'equa ripartizione di genere in modo che sia presente almeno un rappresentante di ogni genere e tale presenza deve essere mantenuta o ampliata nel tempo	Direttore Generale RSPP	Personale Area Science Park	Mantenimento ed eventuale incremento			









Area Tematica 5 - Integrazione della dimensione di genere nell'attività di ricerca, innovazione e divulgazione della cultura scientifica nei gruppi di lavoro

Le tabelle si sviluppano in Aree Tematiche per le quali sono stati individuati gli obiettivi, le attività, gli strumenti per realizzarle, i referenti, i target, il cronoprogramma e gli indicatori di risultato per il triennio 2024-2026.

Obiettivo	Attività	Strumento/Modalità di azione	Referenti	Target	Indicatori di risultato	2024	2025	2026
OB5.02 INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLE ATTIVITÀ DI RICERCA E INNOVAZIONE, E NELLE ATTIVITÀ DI PROMOZIONE DELLA RICERCA SCIENTIFICA E DELLA FIGURA DEL RICERCATORE  	Inclusione, compatibilmente con gli obiettivi del progetto, delle tematiche di genere all'interno dei progetti di ricerca e innovazione	Laddove compatibile con il tema del progetto, inclusione di tematiche di genere nel piano di lavoro delle attività di ricerca e innovazione	Project manager e personale coinvolto in attività di ricerca e innovazione	Personale Area Science Park	Progetti che prendono in considerazione le questioni di genere all'interno delle loro attività: minimo 30% dei progetti			
	Valorizzazione della presenza femminile nel mondo della ricerca all'interno di manifestazioni che ne promuovono le professioni	Equo bilanciamento di genere del personale coinvolto in iniziative di promozione della figura del ricercatore (p.es. notte dei ricercatori)	Ufficio Comunicazione (DGE)	Grande Pubblico	Equilibrio di genere del personale coinvolto in attività di divulgazione della figura del ricercatore			
		Area Science Park partecipa alla Giornata internazionale delle donne e ragazze nella scienza	Ufficio Comunicazione (DGE)	Grande Pubblico	Partecipazione alla Giornata internazionale delle donne e ragazze nella scienza			

Area Tematica 5 - Integrazione della dimensione di genere nell'attività di ricerca, innovazione e divulgazione della cultura scientifica nei gruppi di lavoro

Le tabelle si sviluppano in Aree Tematiche per le quali sono stati individuati gli obiettivi, le attività, gli strumenti per realizzarle, i referenti, i target, il cronoprogramma e gli indicatori di risultato per il triennio 2024-2026.

Obiettivo	Attività	Strumento/Modalità di azione	Referenti	Target	Indicatori di risultato	2024	2025	2026
OB5.02 INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLE ATTIVITÀ DI RICERCA E INNOVAZIONE, E NELLE ATTIVITÀ DI PROMOZIONE DELLA RICERCA SCIENTIFICA E DELLA FIGURA DEL RICERCATORE  	Proporre l'inserimento della promozione della parità di genere tra le attività del SiS FVG	Proposta agli altri enti partner del SiS FVG e alla Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia di includere il tema della parità di genere nelle attività previste dal coordinamento	Ufficio Comunicazione (DGE) Ufficio Sviluppo e Gestione Progetti (R&I)	Enti pubblici di ricerca del Friuli Venezia Giulia	Proposta di Area Science Park per l'introduzione della parità di genere nelle tematiche SiS FVG			
	Valorizzazione delle attività delle donne ricercatrici	Le attività di comunicazione relative al parco sottolineeranno l'apporto dato dalle donne nelle attività di R&S	Ufficio Comunicazione e Ufficio Stampa e Multimedia (DGE)	Residenti nel parco Grande pubblico	Prevedere nel piano di comunicazione delle attività del Parco la valorizzazione del lavoro delle donne in ambito R&S attraverso interviste o video			









Macro Obiettivo 3

Promuovere all'interno dell'amministrazione
la cultura di genere e il rispetto del principio
di non discriminazione

Area Tematica 4









Area Tematica 4 – Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità

Le tabelle si sviluppano in Aree Tematiche per le quali sono stati individuati gli obiettivi, le attività, gli strumenti per realizzarle, i referenti, i target, il cronoprogramma e gli indicatori di risultato per il triennio 2024-2026.

Obiettivo	Attività	Strumento/Modalità di azione	Referenti	Target	Indicatori di risultato	2024	2025	2026
OB4.01 INDIVIDUAZIONE DEI FENOMENI DI VIOLENZA DI GENERE ALL'INTERNO DELL'ENTE  	Monitoraggio sulle situazioni di violenza fisica o psicologica	Punto di ascolto/counselling	Ufficio Valorizzazione Risorse Umane e Benessere (DGE)	Personale Area Science Park	Attivazione del punto di ascolto/ counselling con un professionista esterno			
		Pubblicazione sul sito istituzionale/Intranet dell'Ente del numero verde 1522, utilizzando il format a cura del Dipartimento per le Pari Opportunità	Ufficio Comunicazione e Ufficio Valorizzazione Risorse Umane e Benessere (DGE)	Personale Area Science Park	Pubblicazione del numero verde sul sito/ intranet dell'Ente, mantenimento in evidenza			









Area Tematica 4 – Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità

Le tabelle si sviluppano in Aree Tematiche per le quali sono stati individuati gli obiettivi, le attività, gli strumenti per realizzarle, i referenti, i target, il cronoprogramma e gli indicatori di risultato per il triennio 2024-2026.

Obiettivo	Attività	Strumento/Modalità di azione	Referenti	Target	Indicatori di risultato	2024	2025	2026
OB4.02 FAVORIRE LA CONOSCENZA DEGLI STRUMENTI UTILI AL CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE E FORNIRE ADEGUATO SOSTEGNO PER AFFRONTARE LE SITUAZIONI CRITICHE  	Favorire il riconoscimento della violenza in tutte le sue forme	Azioni di formazione legate al riconoscimento delle varie forme di violenza, al rispetto del genere, alla rimozione delle discriminazioni e alla promozione delle pari opportunità anche per contrastare stereotipi e pregiudizi	Ufficio valorizzazione Risorse Umane e Benessere (DGE) Coordinamento operativo con CUG	Personale Area Science Park, collettività	Almeno un corso/anno			
		Inserimento sull'intranet di iniziative per favorire la conoscenza degli strumenti utili al contrasto della violenza di genere, alla rimozione delle discriminazioni, alla promozione delle pari opportunità	CUG	Personale Area Science Park	Inserimento delle informazioni sui corsi e continuo aggiornamento			

Area Tematica 4 – Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità

Le tabelle si sviluppano in Aree Tematiche per le quali sono stati individuati gli obiettivi, le attività, gli strumenti per realizzarle, i referenti, i target, il cronoprogramma e gli indicatori di risultato per il triennio 2024-2026.

Obiettivo	Attività	Strumento/Modalità di azione	Referenti	Target	Indicatori di risultato	2024	2025	2026
OB4.03 SENSIBILIZZAZIONE DI TUTTO IL PERSONALE RELATIVAMENTE AI TEMI DELLE PARI OPPORTUNITÀ E DELLA DISCRIMINAZIONE DI GENERE  	Realizzazione di una campagna di sensibilizzazione attraverso i canali di comunicazione istituzionale finalizzati al rispetto di una cultura di genere	Pubblicazione del PAP e promozione sulla Intranet e sul sito istituzionale	Ufficio Comunicazione e Ufficio Valorizzazione Risorse Umane e Benessere (DGE)	Personale Area Science Park, collettività	Pubblicazione sul sito istituzionale e sull'intranet e promozione di news e post relativi al PAP			
		Interviste, testimonianze, podcast, video	Ufficio Comunicazione e Ufficio Stampa e Multimedia (DGE)	Tutti i fruitori dei canali istituzionali	1) Realizzazione di 2 interviste video nel 2024 2) Realizzazione di un video entro il 2024 3) Evento pubblico STEM e parità di genere			

Piano delle Azioni Positive e per la Parità di Genere 2024 – 2026 dell'Area di Ricerca Scientifica e Tecnologica di Trieste - Area Science Park



Adottato con deliberazione n.4 del Consiglio di Amministrazione di data 31 gennaio 2024

GRUPPO DI LAVORO

Grazia Dall'Acqua	Laura Ramacci
Barbara Delbello	Denis Scandella
Stefano Franceschini	Marco Slavich
Francesca Iannelli	Paola Venturini
Ljiljana Jurcan	Leyla Vesnic
Alessandro Ledda	Marco Vicari
Serena Pulcini	
Chiara Puntar	

CONTATTI E INFORMAZIONI

Area Science Park
Padriciano, 99 | 34149 Trieste | Italia

☎ +040 3755111

✉ urp@areasciencepark.it

www.areasciencepark.it