



PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE

GENDER EQUALITY PLAN (GEP)

Interna: AOO CRRS, N. Prot. 00002667 del 26/08/2024

6.v, 24/2024C/CRRS.frc, CRRS.arm, 3.nd

Sommario

DESCRIZIONE DEL CONTESTO	3
1- GENERE E DIFFERENZA:	3
2- EMPOWERMENT:	3
3- IL GENDER MAINSTREAMING:.....	3
DESCRIZIONE DEL PIANO PER LA GEP – Obiettivi PARITÀ DI GENERE.....	7
GEP – OBIETTIVI.....	8
GEP – FASI.....	9
GEP – STRUTTURA	10
AREA 1 - Contrasto a qualunque forma di discriminazione di genere o violenza di genere, incluse le molestie sessuali.	11
AREA 2 - Conciliazione tra vita-lavoro e promozione del benessere organizzativo.....	12
AREA 3 - Raggiungimento dell’equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali.....	13
AREA 4 - Promozione della parità di genere in tutti i livelli organizzativi, dal reclutamento alla progressione di carriera	14
AREA 5 - Introduzione delle misure di gender mainstreaming nella comunicazione istituzionale.....	15
ORGANIGRAMMA	16
CORPORATE GENDER EQUALITY POLICY	18

DESCRIZIONE DEL CONTESTO

A livello internazionale, la responsabilità dei governi di includere l'uguaglianza di genere e il gender mainstreaming nelle politiche e nei programmi è sancita dalla Dichiarazione di Beijing, adottata alla Quarta Conferenza mondiale dell'ONU nel 1995.

Tale documento ha segnato il passaggio dalle politiche di riconoscimento della parità uomo-donna alla consapevolezza che per raggiungere l'uguaglianza di diritti e di condizione fosse necessario riconoscere e valorizzare le differenze di genere e dunque valorizzare in particolare l'esperienza, la cultura, i valori di cui le donne sono portatrici.

Tre sono i concetti che emergono dal documento:

- 1- **GENERE E DIFFERENZA**
- 2- **EMPOWERMENT**
- 3- **GENDER MAINSTREAMING**

1- GENERE E DIFFERENZA:

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

2- EMPOWERMENT:

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

3- IL GENDER MAINSTREAMING:

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

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

L'Italia, nel contesto Europeo, si trova ancora in una posizione piuttosto arretrata come mostra l'indice sull'uguaglianza di genere dell'**European Institute for Gender Equality (EIGE)** secondo il quale, con 63,5 punti su 100, risulta quattordicesima nella scala dei Paesi dell'Unione. Tale indice è di 4,4 punti inferiore a quello medio UE

Nel solco tracciato dalla **Strategia dell'Unione Europea** si inserisce la Strategia Nazionale per promuovere le **Pari Opportunità e la Parità di Genere** presentata in Consiglio dei ministri ad agosto 2021 e basata su una visione di lungo termine 2021-2026.

L'**obiettivo** che la Strategia si pone è di rendere l'Italia un luogo dove persone di ogni genere, età ed estrazione abbiano le medesime opportunità di sviluppo e di crescita, personali e professionali, di accesso al mondo dell'istruzione e del lavoro, senza disparità di trattamento economico o dignità, nonché possano esprimere, in un Paese moderno e preparato per affrontare la sfida dei tempi futuri, il proprio potenziale con la consapevolezza di un'uguaglianza garantita e senza compromessi. Si dovrebbe in tal modo consentire all'Italia di scalare l'indice dell'EIGE e rientrare tra i primi dieci Paesi entro il 2026.

La Strategia nazionale rappresenta un riferimento importante anche per il **Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)** all'interno del quale la centralità delle questioni relative al superamento delle disparità di genere viene ribadita per rilanciare lo sviluppo nazionale in seguito alla pandemia.

Il Piano, infatti, individua la parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le missioni che lo compongono.

L'intero Piano dovrà inoltre essere valutato in un'ottica di **gender mainstreaming**.

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

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

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

- 1) essere **formalmente pubblicato** sul sito web dell'istituzione;
- 2) avere **risorse dedicate**, a livello umano e strumentale;

- 3) prevedere la **raccolta e il monitoraggio dei dati** disaggregati per genere relativamente al personale e la redazione di rapporti annuali basati su indicatori;
- 4) riportare un **programma relativo alla formazione** del personale e dei dirigenti volto alla sensibilizzazione sull'uguaglianza di genere e sui pregiudizi di genere.

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

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

Per ottemperare all'obbligo previsto dal Programma Horizon Europe nei confronti degli enti pubblici, e negli enti di diritto privato partecipato da Enti Pubblici, il **Consorzio** ha nominato un Comitato per le Pari Opportunità (vedi infra) per la predisposizione del Piano di uguaglianza di Genere, sottoscritto dal Presidente del **Consorzio**, dal Direttore, e condiviso con il Consiglio di Amministrazione.

Il lavoro tecnico si è posto anche in relazione al bilancio di genere, che è ancora in una fase sperimentale a livello nazionale. Il bilancio di genere non comporta l'individuazione degli interventi e delle risorse specificamente indirizzati alle donne, ma analizza tutte le spese del bilancio distinguendo tra le seguenti categorie:

- **“dirette a ridurre le diseguaglianze di genere”**, relative alle misure direttamente riconducibili o mirate a ridurre le diseguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità;
- **“sensibili”**, relative a misure che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne;
- **“neutrali”**, relative alle misure che non hanno impatti diretti o indiretti sul genere

Il **Consorzio** rappresenta una realtà in cui il numero di lavoratrici, anche in ruoli Direzionali, è nettamente prevalente rispetto ai lavoratori.

Il **Consorzio** crede nel **valore** delle persone e delle loro **differenze** e desidera che siano assicurate le stesse possibilità di **crescita professionale** indipendentemente dal **genere, cultura, generazione, religione, etnia**, facilitando la creazione di un contesto capace di produrre nuove idee, soluzioni e prestazioni positive, proprio grazie alla ricchezza che la diversità porta inevitabilmente con sé.

Negli ultimi anni il **Consorzio** ha investito molte energie sul piano di crescita individuale delle donne in posizione di responsabilità, puntando sulla loro formazione e sulla loro sempre maggior autonomia lavorativa.

Allo stesso tempo il **Consorzio** ha ritenuto di voler agevolare la conciliazione della vita privata con quella lavorativa introducendo un piano d'azione mirato per lo smartworking, preceduto da una valutazione preliminare su tutta l'organizzazione e seguito da accordi individuali con i singoli dipendenti di ogni area, con i quali sono state condivise le ragioni di opportunità di accedere allo smartworking, in determinati giorni della settimana, ovvero la necessità di svolgere il proprio lavoro in presenza, anche in funzione della creazione di un clima di cooperazione, di gruppo e di benessere del team.

Le donne sono state al centro di misure di protezione anche nei primissimi mesi di gravidanza, come correttamente illustrato nell'opuscolo informativo che viene loro consegnato non appena comunicano all'Ufficio del Personale la loro nuova condizione.

In data 10 marzo 2023 il **Consorzio** ha costituito il **Comitato per le Pari Opportunità (CPO)** composto da:

- **Chiara Urso**, Risorse Umane
- **Maurizio Reggi**, Risorse Umane e Manutenzione
- **Francesco Bosso**, Programmazione e Valorizzazione.

IL **CPO**, in applicazione dalla Direttiva 2/19 per la “**Promozione della parità e pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche**”, oltre a formulare la proposta all'Amministrazione del **Piano delle Azioni Positive (PAP)** e a redigere il Bilancio di Genere si è posto come obiettivo quello di monitorare le opportunità di crescita neutrali per genere, di promuovere la tutela della genitorialità e la conciliazione vita lavoro, e a verificare il rispetto dell'equità remunerativa per genere.

Con l'obiettivo di definire i percorsi per garantire l'uguaglianza di genere, la Commissione Europea, in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE, ha previsto che le istituzioni pubbliche che vogliano accedere ai finanziamenti del prossimo programma Horizon Europe debbano dotarsi del **Gender Equality Plan (GEP)**.

Il **CPO** ha operato mettendo a frutto le esperienze maturate attraverso la sinergia tra Aree delle Risorse Umane e Area della Valorizzazione, producendo il presente documento che contiene gli strumenti per realizzare gli obiettivi relativi a cinque Aree Tematiche.

DESCRIZIONE DEL PIANO PER LA GEP – Obiettivi PARITÀ DI GENERE

Il **Piano**, in coerenza con gli altri documenti programmatici, fornisce strumenti che possono influire positivamente sul clima lavorativo favorendo la condivisione di valori di equità e di rispetto individuale, e incidendo anche sull'organizzazione del lavoro ripensata nella sua dimensione sociale e di genere.

Oltre ai temi più noti che vanno ad accrescere il cosiddetto **gender gap** - le difficoltà di accesso alle posizioni di leadership, alle progressioni di carriera e alla conciliazione della vita professionale con quella lavorativa - si è posta particolare attenzione al tema della formazione professionale.

Il **Consorzio** investe sulla crescita di competenze del personale femminile, attraverso esperienze di arricchimento professionale, che possono sintetizzarsi in 4 tipologie di momenti formativi:

- 1- **I Progetti di cooperazione**, nel contesto anche della partecipazione a Bandi Nazionali e Internazionali
- 2- **Le attività convegnistiche**, organizzate con Istituti Universitari, alle quali il personale partecipa come relatore o uditore
- 3- **Le attività di approfondimento** e sinergia con altre realtà Museali, anche su temi non strettamente artistico-culturali (vedi il tema della Sicurezza in Ambito Museale)
- 4- **L'organizzazione di Corsi** interni al Consorzio, nei quali il personale riveste anche il ruolo di "docente" e "relatore".

Il Piano è costituito da schede sintetiche realizzate per ciascun obiettivo relativo alle **cinque Aree Tematiche** individuate, nel quale sono descritte le azioni, gli strumenti, i target diretti e indiretti, il cronoprogramma e i referenti delle strutture.

Inoltre, per ciascuna azione si è riportata l'attinenza agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (**Sustainable Development Goals, SDGs**) dell'Agenda 2030 dell'ONU che sono stati definiti con l'intento di porre fine alla povertà, lottare contro l'ineguaglianza e favorire lo sviluppo sociale ed economico e che tutte le Istituzioni sono chiamate a perseguire.

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 13 obiettivi, 18 azioni, 35 strumenti che presentano un'attinenza con **5 SDGs**.

Di seguito sono elencati sinteticamente gli obiettivi e i focus delle Aree Tematiche oggetto del Piano per la Parità di Genere.

GEP – OBIETTIVI

Come si è già avuto modo di anticipare, il **Consorzio** ha da sempre adottato una politica di reclutamento neutrale.

Il personale è sempre stato selezionato in base alle competenze ricercate e non in base al genere.

Peraltro, la selezione avviene attraverso un avviso pubblico, che declina un linguaggio neutro anche nella descrizione della figura ricercata.

È un dato che il personale interno ed esterno (collaboratori e professionisti) impiegato presso il **Consorzio** sia prevalentemente di genere Femminile.

Per agevolare la vita delle lavoratrici madri non vengono mai negati permessi per accudire la prole, o altri membri della famiglia, e viene preservata la salute delle donne in stato di gravidanza consentendo la prosecuzione delle attività, ove compatibile con il nuovo stato, e sempre con le indicazioni di come meglio gestire la condizione sul posto di lavoro.

Il **Consorzio** ha predisposto il presente documento al fine di:

- Promuovere **cambiamenti strutturali e culturali** per la creazione di ambienti più inclusivi e rispettosi delle differenze di genere, a tutti i livelli dell'organizzazione
- **Valorizzare le competenze** di tutto il personale femminile occupato;
- Garantire **pari opportunità** a tutti i dipendenti e promuovere il loro benessere lavorativo.

Il GEP adottato dal **Consorzio** rispetta gli elementi costitutivi previsti dall'UE:

È un documento formale, firmato dal **Presidente** e dal **Direttore Generale** e condiviso con il **CDA**.

Il documento viene pubblicato sul sito istituzionale del **Consorzio**.

Prevede risorse umane e finanziarie dedicate per l'attuazione delle misure adottate, il loro monitoraggio nel tempo e l'eventuale incentivazione per garantire un processo di cambiamento continuo e sostenibile;

Include un sistema di raccolta dati disaggregati per genere, indispensabile per rappresentare la specificità del **Consorzio**.

Naturalmente ogni anno verrà svolto un monitoraggio e un piano strategico di aggiornamento e miglioramento.

GEP – FASI

Nella stesura del GEP il **Consorzio** ha adottato il seguente piano di azione:

- 1) Ha fornito una **formazione** sui temi dell'uguaglianza di genere alle figure coinvolte nella stesura del presente piano, mediante attività di documentazione e partecipazione a tavoli di approfondimento con legali esperti della materia. L'Avvocato Elena Giacoia ha fornito la consulenza per la formazione, predisposizione, e redazione del piano.
- 2) Ha **analizzato il contesto del Consorzio** e le sue peculiarità ed esigenze pervenendo, per la prima volta, alla raccolta di dati disaggregati per genere. Questa fase di verifica ha permesso di delineare le peculiarità del personale e identificare le aree su cui intervenire per migliorare alcune situazioni.

Nella fase di pianificazione ha stabilito:

- Gli **obiettivi** da raggiungere e le azioni e misure da adottare;
- Gli **indicatori** necessari al monitoraggio dell'andamento del GEP e alla rilevazione degli esiti attesi;
- I **tempi di attuazione** delle azioni previste, l'assegnazione di responsabilità e le risorse umane e finanziarie necessarie.

GEP – STRUTTURA

Il GEP adottato dal **Consorzio** è uno strumento:

- **Flessibile**
- **Verificabile**
- **Partecipativo**
- **Aggiornabile**
- **Personalizzato.**

Il GEP elaborato si è focalizzato sulle seguenti aree strategiche (KEY AREAS):

AREA 1: Contrasto a qualunque forma di discriminazione di genere o violenza di genere, incluse le molestie sessuali;

AREA 2: Conciliazione tra vita-lavoro e promozione del benessere organizzativo

AREA 3: Raggiungimento dell'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali;

AREA 4: Promozione della parità di genere in tutti i livelli organizzativi, dal reclutamento alla progressione di carriera;

AREA 5: Introduzione delle misure di gender mainstreaming nella comunicazione istituzionale.

Seguendo le indicazioni espresse dalla Commissione Europea e dalla Fondazione CRUI, per ciascuna delle suddette **Key Areas** il **Consorzio** ha individuato:

Obiettivo Generale: indica gli effetti generali perseguiti in termini di cambiamento sistemica. Ogni obiettivo è collegato ai **Sustainable Development Goals** dell'Agenda 2030 dell'ONU.

Azione Specifica: intesa come misura operativa per raggiungere l'obiettivo generale di riferimento

Target Diretto: rappresentato dai principali destinatari/beneficiari della misura prevista (interni al **Consorzio**)

Target Indiretto: dato dai destinatari secondari del provvedimento (esterni al **Consorzio**).

Responsabili Istituzionali ed Operativi: intendendo le figure ed i ruoli apicali nell'organigramma cui spetta la competenza decisionale rispetto all'indirizzo adottato attraverso ciascuna misura.

Indicatore Output: Timeline in termini di prodotti tangibili derivanti dall'implementazione di ciascuna azione attuata. Periodo previsto per la verifica del raggiungimento dei risultati.

AREA 1 - Contrasto a qualunque forma di discriminazione di genere o violenza di genere, incluse le molestie sessuali.

Azione Specifica	<i>Aggiornamento del Codice Etico, inserendo anche la procedura del whistleblowing. Formazione ed informazione sullo “sportello di ascolto”</i>
Target Diretto	<i>Tutto il personale</i>
Target Indiretto	<i>Tutti gli interlocutori</i>
Responsabili Istituzionali e Operativi	<i>Direttore e Comitato Parità di Genere</i>
Indicatore Output	<i>Approvazione del Codice Etico aggiornato</i>
Timeline	2025
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile ONU 2030	<i>Monitoraggio e verifica attraverso Audit su tutto il personale della corretta comprensione del Codice Etico Aggiornato</i>

AREA 2 - Conciliazione tra vita-lavoro e promozione del benessere organizzativo

Azione Specifica	<i>Procedura Finalizzata ad orientare le azioni di Settori e dei dipendenti nel sostenere coloro che rientrano al lavoro dopo lunghi periodi assenza (maternità, malattia, congedo)</i>
Target Diretto	<i>Tutto il personale</i>
Target Indiretto	<i>Tutti gli interlocutori</i>
Responsabili Istituzionali e Operativi	<i>Direttore e Comitato Parità di Genere</i>
Indicatore Output	<i>Stesura e adozione di una Procedura redatta in chiave partecipativa del rientro dal periodo di assenza</i>
Timeline	<i>2025</i>
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile ONU 2030	<i>Ricollocare le dipendenti e i dipendenti nella medesima posizione rimasta vacante dopo l'assenza, sebbene le modalità di lavoro possano essere cambiate ed evolute.</i>

AREA 3 - Raggiungimento dell'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali

Azione Specifica	<i>Corsi di mentoring ed empowerment per tutto il personale in posizione apicale e organizzazione delle riunioni nel rispetto degli orari delle neomamme</i>
Target Diretto	<i>Tutto il personale</i>
Target Indiretto	<i>Tutti gli interlocutori</i>
Responsabili Istituzionali e Operativi	<i>Direttore e Comitato Parità di Genere e Responsabile delle Risorse Umane</i>
Indicatore Output	<i>Stesura e adozione della Procedura redatta in chiave partecipativa</i>
Timeline	<i>2025</i>
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile ONU 2030	<i>Personalizzare il piano Carriera di Ciascuna Dipendente e Consentire anche alle neomamme di partecipare ai meeting</i>

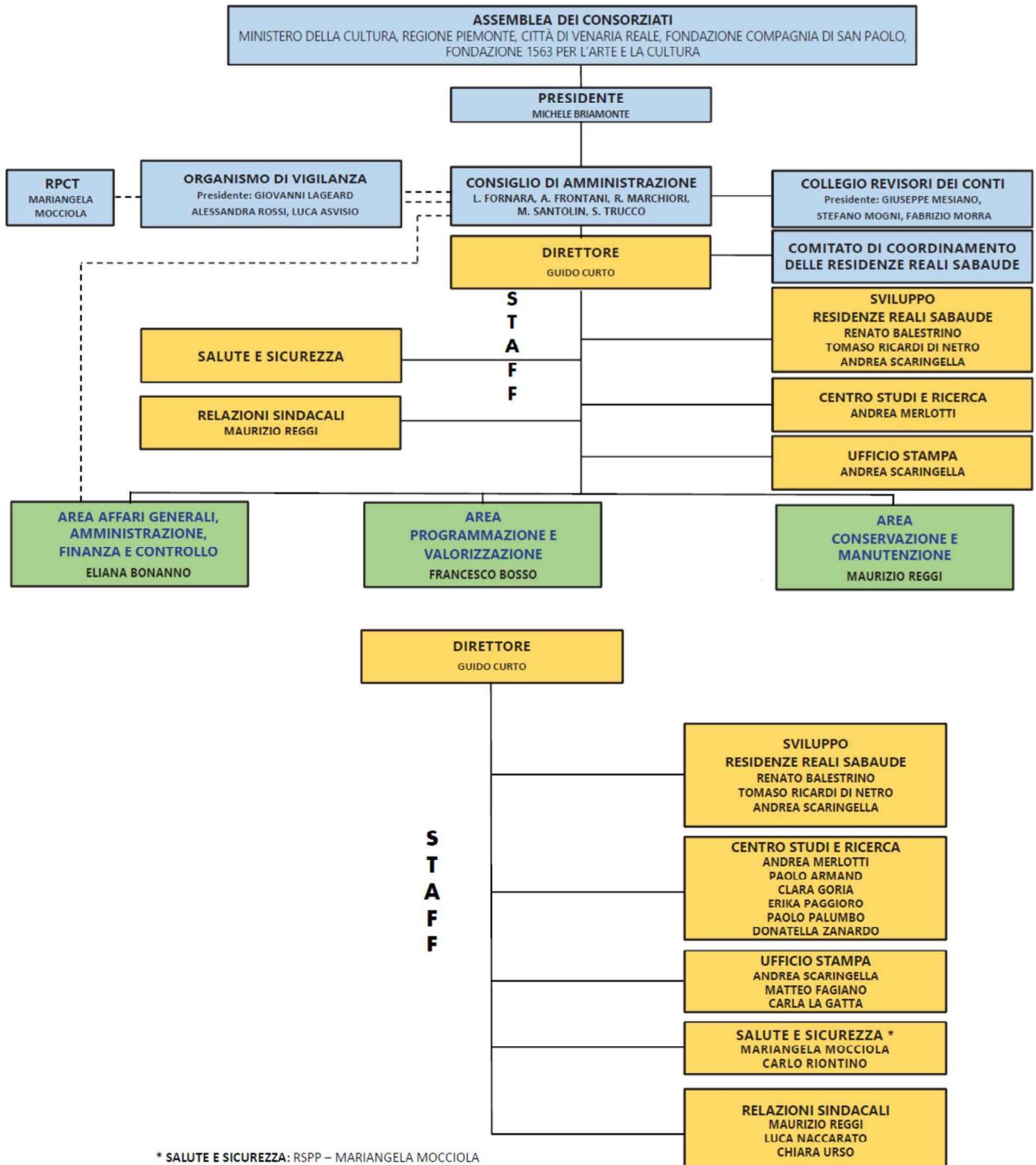
AREA 4 - Promozione della parità di genere in tutti i livelli organizzativi, dal reclutamento alla progressione di carriera

Azione Specifica	<i>Favorire l'adozione di strumenti che garantiscano la partecipazione alle procedure selettive a candidate e candidati in particolari condizioni</i>
Target Diretto	<i>Candidati e candidate alle procedure selettive in particolari condizioni (es: donne in gravidanza)</i>
Target Indiretto	<i>Indirettamente ne beneficia il Consorzio</i>
Responsabili Istituzionali e Operativi	<i>Direttore e Comitato Parità di Genere e Responsabile delle Risorse Umane</i>
Indicatore Output	<i>Svolgimento delle procedure prevalentemente in modalità telematica</i>
Timeline	<i>2025</i>
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile ONU 2030	<i>Dare rilevanza al merito e non al genere</i>

AREA 5 - Introduzione delle misure di gender mainstreaming nella comunicazione istituzionale.

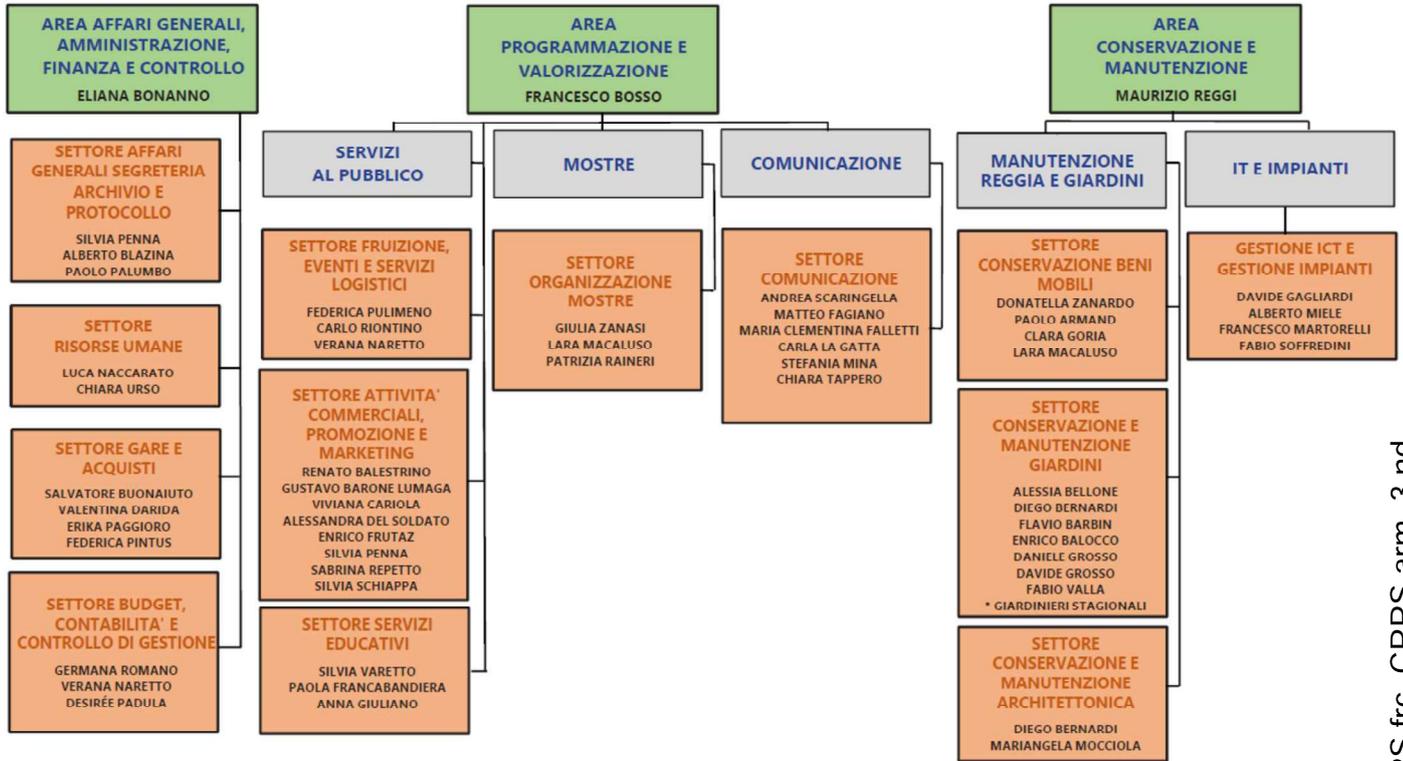
Azione Specifica	<i>Revisione della modulistica utilizzata dal Consorzio con un'attenzione particolare alla declinazione in base al genere.</i>
Target Diretto	<i>Tutti i settori del Consorzio e gli Stakeholders esterni</i>
Target Indiretto	<i>Indirettamente ne beneficia il Consorzio</i>
Responsabili Istituzionali e Operativi	<i>Direttore, Comitato Parità di Genere e Responsabile Valorizzazione e Programmazione</i>
Indicatore Output	<i>Predisposizione Nuova Modulistica</i>
Timeline	<i>2025</i>
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile ONU 2030	<i>Promuovere l'uguaglianza di genere all'interno della cultura, dei processi e della pratica istituzionale</i>

ORGANIGRAMMA



Interna: AOO CRRS, N. Prot. 00002667 del 26/08/2024

6.v. 24/2024C/CRRS.frc, CRRS.arm, 3.nd



Interna: AOO CRRS, N. Prot. 0002667 del 26/08/2024

6.v. 24/2024C/CRRS.frc, CRRS.arm, 3.nd

CORPORATE GENDER EQUALITY POLICY

Il **Consorzio** sostiene il valore delle persone e delle loro differenze, e svolge la propria attività assicurando le stesse possibilità di crescita professionale a tutto il personale.

Il Piano della Parità di Genere ha consentito di elaborare una visione specifica su:

RECLUTAMENTO

La presenza di persone di genere diverso e, in senso più ampio, di cultura/generazioni/religioni/etnie diverse facilitano la creazione di un contesto capace di produrre nuove idee, soluzioni e prestazioni positive.

Questa composizione del corpus aziendale non solo favorisce la crescita di ogni singolo dipendente/collaboratore o amministratore, ma aiuta anche le prestazioni dei gruppi di lavoro e, di conseguenza, è un volano di crescita aziendale.

RETRIBUZIONE E QUALITA' DELLA VITA

Il Consorzio garantisce livelli di retribuzione paritari, indipendenti dal genere e garantisce meccanismi di protezione del posto di lavoro e di medesimo livello retributivo nel post-maternità e a fronte di politiche di congedi parentali.

Il Consorzio pone elevata attenzione verso le donne in gravidanza e si adopera per accompagnare nel modo migliore la maternità.

La verifica individuale della possibilità di accedere e concordare lo SMART WORKING

risponde alla volontà di favorire il migliore equilibrio tra la dimensione lavorativa e quella familiare. Là dove lo smart working non sia risultato compatibile con le mansioni svolte si garantisce un'attenzione specifica alle necessità del singolo.

FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE

Il Consorzio si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di Performance Management e di Talent Development.

WELFARE AZIENDALE

Il **Consorzio** si impegnerà a consolidare il piano di welfare aziendale con un'attenzione specifica alle politiche di Pari Opportunità di genere.

In particolare, per:

- favorire processi di accompagnamento al rientro in azienda dopo lunghi periodi di assenza (maternità, paternità, malattia);
- prevenire le molestie sessuali, la discriminazione, gli atteggiamenti verbali e comportamentali di prevaricazione, nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione, che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.
- favorire il dialogo tra personale e Direzione anche attraverso l'istituzione della Consigliera di Fiducia, l'Analisi dello Stress da Lavoro Correlato, l'organizzazione di momenti di formazione interna sugli strumenti di segnalazione, come il canale anonimo del Whistleblowing.

MEETING E LINGUAGGIO

- garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori di tavole rotonde, eventi, convegni;
- promuovere un linguaggio declinato nei generi per favorire l'inclusione anche mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui social media, nonché sulla modulistica interna ed esterna.

La presente policy è rivolta a tutti e tutte i/le dipendenti e condivisa con tutti i principali stakeholder, consulenti, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto significativo nella propria rete.

Il **Consorzio** con cadenza annuale revisionerà la presente policy.



CONSORZIO DELLE RESIDENZE REALI SABAUDE

Presidente

Michele Briamonte

Direttore

Guido Curto

Comitato per le Pari Opportunità (CPO)

Chiara Urso - Risorse Umane

Maurizio Reggi - Risorse Umane

Francesco Bosso - Valorizzazione e Programmazione